

UNIVERSITÄT GREIFSWALD  
Wissen lockt. Seit 1456



# HRS4R – Interner Selbstbericht der Universität Greifswald für den Zeitraum 2017-2019

## Inhalt

1	Informationen zur Universität Greifswald .....	2
2	Stärken und Schwächen der aktuellen Praxis.....	2
2.1	Stärken.....	2
2.1.1	Ethische und berufsständische Aspekte .....	3
2.1.2	Einstellungsverfahren/Recruitment and Selection .....	4
2.1.3	Arbeitsbedingungen und Soziale Sicherheit .....	7
2.1.4	Ausbildung von Nachwuchswissenschaftler*innen .....	8
2.2	Schwächen und Aktionen / Weaknesses and Actions .....	11
2.2.1	Ethische und berufsständische Aspekte .....	11
2.2.2	Einstellungsverfahren.....	15
2.2.3	Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit.....	15
2.2.4	Ausbildung von Nachwuchswissenschaftler*innen .....	17
3	Maßnahmen .....	19
4	Umsetzung und Einbettung des HRS4R-Prozesses .....	24

Zentrum für Forschungsförderung und Transfer – ZFF | UG  
Dr. Stefan Seiberling | Wollweberstraße 1 | 17489 Greifswald  
Telefon +49 3834 420 1174 | e-mail seiberli@uni-greifswald.de



charta der vielfalt



WELTOFFENE  
HOCHSCHULEN  
GEGEN FREMDEN-  
FEINDLICHKEIT



## 1 Informationen zur Universität Greifswald

Die Universität Greifswald (UG) versteht sich als eine Forschungsuniversität<sup>1</sup>. Ihre Forschungsstärke bezieht sie vor allem aus der intensiven interdisziplinären Zusammenarbeit von fünf Fakultäten einschließlich der Universitätsmedizin. In enger Kooperation mit regionalen, nationalen und internationalen Forschungspartnern und auf der Grundlage einer exzellenten Forschungsinfrastruktur entsteht Spitzenforschung. Die UG leistet in fünf Forschungsschwerpunkten und sich neu entwickelnden Forschungsfeldern innovative, einzigartige Beiträge zu großen Themen und gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit: *Gesundheit & Prävention, Umwelt & Klima, Energie & Rohstoffe und Chancen & Risiken der Globalisierung*.

Alle in der Universität tätigen Menschen benötigen für eine erfolgreiche Arbeit gute Bedingungen. Dazu gehören eine den Aufgaben entsprechende Ausstattung mit Stellen, Gebäuden und Finanzmitteln durch das Land sowie eine anregende, offene Arbeitsatmosphäre mit kollegialem Umgang, hoher Eigenverantwortung und sachgerechter Mitwirkung. Die kompakte Struktur der vergleichsweise kleinen Universität wird bewusst dazu genutzt, gute persönliche und wissenschaftliche Kontakte zwischen den Fakultäten und Fächern und eine einfache und direkte Kommunikation zwischen Studierenden und Lehrenden zu unterhalten und zu stärken. Konsequente Interdisziplinarität, strategisch-strukturelles Denken und intensive Nachwuchsförderung prägen das Gesicht und den internationalen Ruf der Universität und machen sie zu einer zukunftsgestaltenden Institution der Region Greifswald.

Laut THE-Ranking 2021<sup>2</sup> belegt die UG einen Rang im Bereich 301-350(2020: 501-600) im internationalen Vergleich und in Deutschland Rang 32 (2020: 41). Von 10.230 Studierenden sind 750 und damit 7% internationaler Herkunft (WS2020/21).

## 2 Stärken und Schwächen der aktuellen Praxis

Mit Verleihung des Logos *hr Excellence in Research* wurden die auf Basis der internen Analyse abgeleiteten Maßnahmen umgesetzt (s. Tabelle 2). Begleitend wurde die interne Analyse partizipativ fortgesetzt und daraus abgeleitet Schwächen identifiziert (2.2), weitere Maßnahmen definiert und kontinuierlich weiter umgesetzt (1).

### 2.1 Stärken

Die Stärken der UG in der Personalentwicklung liegen vorrangig in den umgesetzten Maßnahmen der HR-Strategie aus dem Jahr 2016 und in den bereits zuvor bestehenden Strukturen und Prozessen, z.B. der Graduiertenakademie zur Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftler\*innen, dem KarriereWegeMentoring-Programm zur gezielten Förderung der Potentiale und Kompetenzen hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und dem Ideenwettbewerb UNIQUE zur Qualifizierung und Realisierung von Gründungsideen aus der Wissenschaft.

<sup>1</sup> [uni-greifswald.de/universitaet/information/universitaet-greifswald-im-profil/kurzprofil/](https://uni-greifswald.de/universitaet/information/universitaet-greifswald-im-profil/kurzprofil/)

<sup>2</sup> [timeshighereducation.com/world-university-rankings/university-greifswald](https://timeshighereducation.com/world-university-rankings/university-greifswald)

## 2.1.1 Ethische und berufsständische Aspekte

### 1. Erfolgreiche Beantragung des hr-Logo<sup>3</sup>

Die Verleihung des hr-Logo erfolgte im August 2017.

### 2. Klärung ethischer Prinzipien und der Zuständigkeiten

Die Einrichtung einer Kommission für Ethik der Forschung (KEF)<sup>4</sup> wurde am 15. März 2017 beschlossen. Am 19. Juli 2017 wurde eine Satzung verabschiedet und ein Informationsportal eingerichtet. Die Kommission setzt sich aus Mitgliedern aller Statusgruppen zusammen. Sie berät Forschende kollegial und sachverständig hinsichtlich ethischer und rechtlicher Aspekte sicherheitsrelevanter Forschung und trägt zur Bewusstseinsbildung für ethische Aspekte der Forschung bei. In allgemeiner und anonymisierter Form berichtet sie jährlich dem Senat sowie einem von DFG und Leopoldina eingerichteten Ausschuss über ihre Tätigkeit.

Im Sinne von "Ethik-Leitlinien" wurde ein Portal "Qualitätssicherung und Forschungsethik"<sup>5</sup> eingerichtet, das auf die maßgeblichen Leitlinien und Dokumente guter wissenschaftlicher Praxis, sicherheitsrelevanter Forschung und Transparenz in der Forschung verlinkt.

Die Zuständigkeiten im Bereich Forschungsethik sind klar geregelt und werden transparent kommuniziert<sup>6</sup>.

### 3. Information über die und Identifizierung mit der Universität als Arbeitgeber

Das Konzept einer Einführungsveranstaltung für Neuberufene und wissenschaftliche Mitarbeitende wurde erarbeitet. Sowohl im Sommersemester als auch im Wintersemester finden zentrale Begrüßungen durch die Rektorin statt.

### 4. Optimierung der öffentlichen Zugänglichkeit von Forschungsergebnissen

Die UG hat bereits 2016 die Berliner Erklärung über den offenen Zugang zu wissenschaftlichem Wissen unterzeichnet. Der Prozess zur Veröffentlichung wissenschaftlicher Forschungsergebnisse über Open Access wird auf der Universitätsbibliotheksseite beschrieben und Empfehlungen werden ausgesprochen<sup>7</sup>. Die verschiedenen Wege der Publikation sowie weiterführende Links sind ebenfalls aufgelistet. Die Forschenden können zudem eine Open-Access-Beauftragte an der Universitätsbibliothek konsultieren, die umfangreiche Informationen zu dem Themengebiet bereitstellt. Damit stärkt die UG die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen in echten, „goldenen" Open-Access-Medien, nachhaltig. Zur Kofinanzierung der Open-Access-Kosten stellte die UG einen DFG-Antrag "Open Access Publizieren", der bereits in der 2. Phase am 14.10.2019 bewilligt wurde. Über diesen Open Access-Fonds der Universität

<sup>3</sup> Die Nummerierung bezieht sich auf den Maßnahmenplan der UG

<sup>4</sup> [uni-greifswald.de/universitaet/organisation/beauftragte/ethik-sicherheitsrelevanter-forschung-kef/](http://uni-greifswald.de/universitaet/organisation/beauftragte/ethik-sicherheitsrelevanter-forschung-kef/)

<sup>5</sup> [uni-greifswald.de/forschung/forschungsservice-und-praxis/qualitaetssicherung-und-forschungsethik/](http://uni-greifswald.de/forschung/forschungsservice-und-praxis/qualitaetssicherung-und-forschungsethik/)

<sup>6</sup> [uni-greifswald.de/forschung/forschungsservice-und-praxis/qualitaetssicherung-und-forschungsethik/forschungs-ethik/](http://uni-greifswald.de/forschung/forschungsservice-und-praxis/qualitaetssicherung-und-forschungsethik/forschungs-ethik/)

<sup>7</sup> <https://ub.uni-greifswald.de/serviceangebote/fuer-wissenschaftlerinnen/open-access/ueber-open-access/>

werden weiterhin gezielt eigenständige Publikationen von Nachwuchswissenschaftler\*innen gefördert.

## 2.1.2 Einstellungsverfahren

### 5. Umsetzung der OTM-R-Strategie

Im HRS4R-Prozess der UG stellt das OTM-R Verfahren<sup>8</sup> („Open, transparent and merit-based recruitment“) ein qualitativ hohes Niveau in Rekrutierungsverfahren sicher. Die UG hat im Jahr 2019 ihre Einstellungsstrategien überprüft und im September des Jahres Ziele und Grundsätze für den Rekrutierungsprozess in einer Richtlinie<sup>9</sup> festgelegt. Mit einem darauf basierenden OTM-R-Leitfaden<sup>10</sup> wird darauf hingewirkt, dass die entsprechende Umsetzung innerhalb der Universität erfolgt. Dieser Leitfaden wird allen am Verfahren Beteiligten zur Verfügung gestellt und im Übrigen öffentlich zugänglich gemacht.

Die OTM-R-Grundsätze sind bereits in einigen Verfahren (vgl. Berufungsrichtlinie<sup>11</sup>) berücksichtigt und werden im Zuge des HRS4R-Prozesses kontinuierlich überprüft und ggf. erweitert.

Der Leitfaden gliedert sich entlang des Rekrutierungsverfahrens und beschreibt die entsprechenden Rekrutierungsgrundsätze.

#### A) Stellenausschreibungs- und Bewerbungsphase

Im Zuge der Entscheidung, eine Stelle zu besetzen, wird ein Anforderungsprofil erstellt, in dem die konkreten Aufgaben und Anforderungen bezeichnet werden. Bei der Erarbeitung der Stellenausschreibung sind zu folgenden Themen Aussagen zu treffen:

- Stellenbezeichnung
- Benennung und ggf. Beschreibung der ausschreibenden Einrichtung
- Stellenbesetzungszeitraum und weitere Arbeitsbedingungen (Arbeitsumfang, Entgeltgruppe, etc.)
- Aufgabenbeschreibung bzw. Anforderungen an die Bewerber\*innen, Auswahlkriterien
- Angebote der UG, nach Möglichkeit berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
- Kontaktdaten
- Angaben zu Bewerbungsfrist und Form der Bewerbungsunterlagen
- Verweis auf OTM-R,
- Hinweis zur Gleichstellungsförderung

<sup>8</sup> [uni-greifswald.de/universitaet/organisation/verwaltung/dezernat-personal-und-finanzen/personal/otm-r/](https://uni-greifswald.de/universitaet/organisation/verwaltung/dezernat-personal-und-finanzen/personal/otm-r/)

<sup>9</sup> [uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1\\_Universitaet/1.2\\_Organisation/1.2.6\\_Verwaltung/Dezernat\\_3/Referat\\_3.4\\_Personal/Gesetze\\_und\\_Tarife/OTM\\_R/Richtlinie\\_OTM-R-FINAL\\_11.09..pdf](https://uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.6_Verwaltung/Dezernat_3/Referat_3.4_Personal/Gesetze_und_Tarife/OTM_R/Richtlinie_OTM-R-FINAL_11.09..pdf)

<sup>10</sup> [uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1\\_Universitaet/1.2\\_Organisation/1.2.6\\_Verwaltung/Dezernat\\_3/Referat\\_3.4\\_Personal/Gesetze\\_und\\_Tarife/OTM\\_R/Entwurf\\_Leitfaden\\_OTM-R\\_11.09.2019.pdf](https://uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.6_Verwaltung/Dezernat_3/Referat_3.4_Personal/Gesetze_und_Tarife/OTM_R/Entwurf_Leitfaden_OTM-R_11.09.2019.pdf)

<sup>11</sup> [uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1\\_Universitaet/1.2\\_Organisation/1.2.6\\_Verwaltung/Dezernat\\_3/Referat\\_3.4\\_Personal/Gesetze\\_und\\_Tarife/Berufungen/Berufungsrichtlinie.pdf](https://uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.6_Verwaltung/Dezernat_3/Referat_3.4_Personal/Gesetze_und_Tarife/Berufungen/Berufungsrichtlinie.pdf)

Die Stellenausschreibung wird nach Beteiligung der entsprechenden Stellen (Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte) hausintern und extern durch das Personalreferat in folgenden Online-Medien unter Berücksichtigung der vorhandenen finanziellen Ressourcen ausgeschrieben:

- Homepage der UG, Karriereportal M-V, Arbeitsagentur, Interamt.de und Bund.de
- Euraxess (bei englischsprachigen Ausschreibungen)
- Ggf. Website der entsprechenden Fachcommunity
- Ggf. Academics.de

Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens werden alle Bewerber\*innen rechtzeitig über den aktuellen Bewerbungsstatus bzw. das weitere Verfahren informiert.

### B) Bewertungs- und Auswahlphase

Größe und Zusammensetzung des Auswahlausschusses können je nach Stellenprofil variieren. Es wird Geschlechterparität angestrebt; ist dies nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen. Es ist zulässig, externe Expert\*innen einzubeziehen. Der Auswahl-ausschuss ist in allen Phasen des Verfahrens (Sichtung der Bewerbungsunterlagen, Vorstellungsgespräche, Auswahlentscheidung) zu beteiligen.

Die Auswahlentscheidung erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Grundsatz der Bestenauslese). Beispiel für Bewertungskriterien sind u.a. je nach Stellenausschreibungsprofil:

- Fachliche Kompetenz
- Berufserfahrung
- Forschungsleistungen, Publikationen
- Lehrerfahrung
- Erfahrungen in der Drittmittelakquise
- Internationalität, Mobilität, Sprachkenntnisse
- Verwaltungserfahrung
- Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Organisationsgeschick

Nach Begutachtung der eingegangenen Bewerbungen erfolgt eine erste Vorauswahl der Bewerber\*innen, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Gründe für die Nichtberücksichtigung von Bewerbungen sind aktenkundig zu machen.

### C) Einstellungsphase

Die\*der zur Einstellung ausgewählte Bewerber\*in erhält nach einer positiven Entscheidung der Auswahlkommission vom\*von der künftigen unmittelbaren Vorgesetzten eine Information, dass die Einstellung vorbehaltlich der Gremienbeteiligung (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte) und der Prüfung des Referats Personal beabsichtigt ist. Das Referat Personal tritt mit der\*dem einzustellenden Kandidaten\*in Kontakt und ist Ansprechpartner für Vertragsgestaltung und Kernfragen des Beschäftigungsverhältnisses.

---

Zentrum für Forschungsförderung und Transfer – ZFF | UG  
Dr. Stefan Seiberling | Wollweberstraße 1 | 17489 Greifswald  
Telefon +49 3834 420 1174 | e-mail seiberli@uni-greifswald.de

Bewerber\*innen, die keine Zusage erhalten haben, erhalten vor Stellenbesetzung ein Abschieds schreiben nach vorgegebenem Muster. Auf Anfrage erhalten die Bewerber\*innen, ein Feedback über das Referat Personal.

Bewerber\*innen haben in jedem Rekrutierungsverfahren die Möglichkeit, Beschwerden über das Verfahren per E-Mail an [persdez@uni-greifswald.de](mailto:persdez@uni-greifswald.de) zu richten. Neben technischen Aspekten umfasst dies insbesondere die Themen Fairness, Transparenz, Datenschutz und Diskriminierung. Die Beschwerde wird innerhalb von 10 Arbeitstagen nach interner Prüfung vom Referat Personal individuell beantwortet.

Ebenso wichtig wie die Struktur der Rekrutierung und des Auswahlprozesses, ist die Transparenz und Kompetenz in den Personalentscheidungen. Die UG ergreift geeignete Maßnahmen, um alle an Personalentscheidungen Mitwirkende zur Einhaltung dieser forschungsorientierten Gleichstellungsstandards anzuhalten. Dort, wo Frauen bei Professuren und anderen Stellen des wissenschaftlichen Werdegangs unterrepräsentiert sind, werden potentiell geeignete Wissenschaftlerinnen im Vorfeld gezielt angesprochen. Darüber wird im Abschlussbericht der Berufungskommission nachvollziehbar berichtet. An der UG wird bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen von Bewerber\*innen weiterhin mit Transparenz und Fairness vorgegangen. Individuelle Lebensumstände, insbesondere Familienphasen, werden bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen und des wissenschaftlichen Potentials mitberücksichtigt. Darüber wird ebenfalls im Abschlussbericht der Berufungskommission berichtet. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten in allen Berufs- und Stellenbesetzungsverfahren ist auch in Zukunft durch ein standardisiertes Beteiligungsverfahren abgesichert. Für (Ehe)partner\*innen von Neuberufenen werden relevante Einrichtungen am Standort, die Hochschulen des Landes sowie die Universitäten im Verbund norddeutscher Universitäten angesprochen und bei der Suche nach adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten (Dual-Career-Service) um Unterstützung ersucht<sup>12</sup>.

Auf eine Ausschreibung kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten verzichtet werden, wenn eine befristet besetzte Professur mit der oder dem Berufenen unbefristet oder erneut befristet besetzt werden soll und eine Weiterbeschäftigung im besonderen Interesse der Universität liegt oder für die Besetzung der Professur eine in besonderer Weise qualifizierte Person zur Verfügung steht, deren Gewinnung bzw. Bindung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Universität liegt, und das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V die Zustimmung erteilt hat<sup>13</sup>.

## 6. Erhöhung des Professorinnenanteils

Um das Ziel der Erhöhung des Professorinnenanteils zu erreichen wird verstärkt darauf geachtet hochqualifizierter Bewerberinnen für ausgeschriebene Positionen zu rekrutieren. Um auf diese Option aufmerksam zu machen und Unsicherheiten bezüglich der dafür geltenden Rahmenbedingungen auszuräumen, wurde als Meilenstein eine Handreichung zur aktiven

<sup>12</sup> [uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1\\_Universitaet/1.2\\_Organisation/1.2.5\\_Satzungen\\_und\\_Formulare/Satzungen/Richtlinien/forsorient\\_Gleichstellungsstandards.pdf](https://uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.5_Satzungen_und_Formulare/Satzungen/Richtlinien/forsorient_Gleichstellungsstandards.pdf)

<sup>13</sup> [uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1\\_Universitaet/1.2\\_Organisation/1.2.5\\_Satzungen\\_und\\_Formulare/Satzungen/Veroeffentlichungen\\_2017-2020/BerufungsRL\\_3\\_AEnd\\_.pdf](https://uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.5_Satzungen_und_Formulare/Satzungen/Veroeffentlichungen_2017-2020/BerufungsRL_3_AEnd_.pdf)

Rekrutierung von Frauen für Professuren als Ergänzung zur Berufsrichtlinie erarbeitet sowie eine Anpassung des Berufsleitfadens an das Gleichstellungsgesetz vorgenommen.

Tabelle 1: Entwicklung des Professorinnenanteils an der UG seit 2014

	2014	2018	2019 (Stichtag 01.07.2019)
<b>Gesamt</b>	145	142	142
<b>Frauen</b>	25	28	30
<b>Anteil Frauen [%]</b>	17,2	19,7	21,1

## 7. Anpassung an novelliertes WissZeitVG

Für die Einstellung und Ernennung nach der Promotion ist die Anpassung an das novellierte Wissenschaftszeitvertragsgesetz erforderlich. Dazu ist eine Zusammenstellung von Prüfkriterien für Befristungsgründe erfolgt. Dadurch ist es möglich, entsprechende Informationen zu Einstellungsbeginn zu geben. Das Personalreferat ist dabei zuständig für Informationen über grundlegende Einstellungs Voraussetzungen, vor allem im Hinblick auf Befristungsbedingungen. Für Informationen über vorhandene Stellenstrukturen und Aufstiegsmöglichkeiten sind die jeweiligen Dienstvorgesetzten zuständig.<sup>14</sup>

Die Zusammenstellung von Prüfkriterien für Befristungsgründe ist erfolgt, ebenso wie eine Veranstaltung zur Novelle des WissZeitVG und zu Prüfkriterien. Von einer allgemeinen Veröffentlichung der Prüfkriterien wurde zugunsten einer individuellen Beratung durch gut zu erreichende Fachleute abgesehen. Bei der Erstberatung erfolgt eine transparente und verständliche Aufklärung zum Sachverhalt.

### 2.1.3 Arbeitsbedingungen und Soziale Sicherheit

## 8. Umfassende Evaluierung und Monitoring der Arbeitsbedingungen

Von der zunächst geplanten Evaluierung und einem Monitoring der Arbeitsbedingungen wurde nach Neuwahl des Personalrates für den Wissenschaftlichen Bereich (WPR) abgesehen zugunsten einer individuellen Entgegennahme von Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten. Dabei handelt es sich vorrangig um Fragen zur Belastung am Arbeitsplatz, zur Eingruppierung (Gehalts-/Erfahrungsstufen) und zu Problemen auf fachlicher und/oder persönlicher Ebene mit Vorgesetzten. Der WPR beteiligte sich u. a. basierend auf diesen Erfahrungen am Konzept der Personalentwicklung und der Erstellung neuer Dienstvereinbarungen (DV). Mitglieder des WPR haben direkt oder über das Gremium des Gesamtpersonalrates (GPR) eigene Vorschläge für die Konzeption und Fertigstellung der DV zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und der DV Betriebsruhe eingebracht, die im Jahr 2019 abgeschlossen werden konnten.

## 9. Zugänglichkeit von Infrastrukturen und Dienstleistungen für alle Forschenden

Forschende erhalten Zugang zur Infrastruktur der UG, wenn Sie an der Universität angestellt sind oder einen Gastzugang haben. In der Vergangenheit war dies bei Promovend\*innen mit

<sup>14</sup> [uni-greifswald.de/universitaet/organisation/verwaltung/dezernat-personal-und-finanzen/personal/gesetze](http://uni-greifswald.de/universitaet/organisation/verwaltung/dezernat-personal-und-finanzen/personal/gesetze)

personengebundenen Stipendien nicht gegeben. Daher ist eine umfängliche Erfassung von Promovierenden erforderlich. In Übereinstimmung mit dem Landeshochschulgesetz (LHG), das die Einschreibung aller Promovierenden fordert, erfassen die Fakultäten auf Basis ihrer Promotionsordnungen Promovierende und melden diese wie auch Habilitierende an die Universität. Die Fakultäten achten auf die Umsetzung durch die Universitätsverwaltung. Es erfolgt ein Abgleich mit dem Studierendensekretariat.

## 10. Kontinuierliche Erreichbarkeit von Beauftragten

Die meisten Beauftragten<sup>15</sup> verfügen über eine Vertretung, so Abfallbeauftragte, Antidiskriminierungsbeauftragte, Behindertenbeauftragte, Datenschutzbeauftragte, Ethik-Beratung, Gleichstellung, Sicherheitsingenieur, Suchtbeauftragte, Tierschutzbeauftragte.

Ohne Vertretung sind gegenwärtig noch Beauftragte, deren Aufgabengebiet nicht zeitkritisch ist wie Vertrauensdozent\*in der DFG, Behindertenbeauftragte für Studierende, Chief Information Officer (CIO), Inklusionsbeauftragte, IT-Sicherheitsbeauftragte, Strahlenschutz und Nachhaltigkeitsbeauftragte. Der Gefahrstoffbeauftragte arbeitet eng mit dem Sicherheitsingenieur zusammen und kann daher durch diesen vertreten werden.

## 12. Erhöhung der Transparenz im Beschwerdemanagement

Das allgemeine Beschwerdemanagement<sup>16</sup> ist transparent nach Zielgruppen und Art der Beschwerde dargestellt. Ansprechpartner\*innen sind auf einer Seite „Beschwerdemanagement“ der Homepage der Universität aufgelistet. Die Beschwerdekategorien sind Wissenschaftliches Fehlverhalten, Arbeitsplatz, Gesundheitsproblematiken, Gleichstellung, (Sexuelle) Diskriminierung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflegeaufgaben, Interkulturalität.

Die Anliegen können per E-Mail, per Telefon oder persönlich vorgebracht werden. Sie werden vertraulich von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geprüft und die nächsten Schritte abgestimmt. Dies sorgt für einen geregelten Umgang und führt die Beschwerde zu dem jeweiligen Ansprechpartner.

### 2.1.4 Ausbildung von Nachwuchswissenschaftler\*innen

#### 11. Stärkung der Führungskompetenz

Karriereunterstützung als Aufgabe der Betreuer\*innen von Nachwuchswissenschaftler\*innen wird in die bereits etablierten Führungskräftebildungen integriert (C&C40). Ziel ist, den wissenschaftlichen Nachwuchs über direkte Bezugspersonen auf entscheidende Karriereerfordernisse (z.B. eigenständiges wissenschaftliches Profil, Auslandsaufenthalt, Wechsel der Einrichtung) hinzuweisen und bei deren Erreichung zu unterstützen. Im November 2016 fand die erste Schulung statt, die fortan jährlich durchgeführt wird. Mittel sind bei der Stabsstelle Berufung eingeplant, um regelmäßig externe Referent\*innen (z.B. CHE) zu buchen. Ergänzt

<sup>15</sup> [uni-greifswald.de/universitaet/organisation/beauftragte/](http://uni-greifswald.de/universitaet/organisation/beauftragte/)

<sup>16</sup> [uni-greifswald.de/universitaet/organisation/beauftragte/beschwerdemanagement/](http://uni-greifswald.de/universitaet/organisation/beauftragte/beschwerdemanagement/)



werden die Veranstaltungen durch Schulung zu Mitarbeitendengesprächen sowie durch hochschuldidaktische Kurse zur Betreuung Promovierender.

### 13. Setzen klarer Kriterien für Stellen mit Tenure Track-Option

Als zentrales Instrument zur Förderung der Tenure-Track-Professor\*innen (C&C28) wird bei Antritt der Professur ein individuell zugeschnittener Beratungskreis eingesetzt. Er dient der erfolgreichen Karriereentwicklung und Profilierung. Zusammengesetzt ist er aus einem fachnahen und einem fachfernen Mitglied der Greifswalder Professorenschaft, sowie einem\*einer weiteren fachnahen, universitätsinternen oder universitätsexternen Professor\*in. Mit dem Beratungskreis formuliert der\*die Juniorprofessor\*in Arbeits- und Qualifizierungsziele, die zu einer positiven Evaluation beitragen. Der Beratungskreis trifft sich mit dem\*der Juniorprofessor\*in zu folgenden Anlässen:

- Antritt der Professur (spätestens im 6. Monat nach Beginn der Tätigkeit);
- in Vorbereitung auf die Zwischenevaluation (18.-20. Monat);
- nach Ablauf der Zwischenevaluation und der Entscheidung über die Verlängerung (Anfang des 4. Jahres) und
- vor Eröffnung des Tenure-Verfahrens (Mitte bis Ende des 5. Jahres).

Sechs Monate nach Antritt der Stelle und nach erfolgtem Erstgespräch mit dem Beratungskreis lädt die Fakultätsleitung den\*die Juniorprofessor\*in zum verbindlichen Orientierungsgespräch ein. Im Gespräch wird über die Kriterien und Bewertungsgrundlagen für die Zwischen- und Tenure-Evaluationen gesprochen. Die Ergebnisse werden als Ziel- und -Leistungsvereinbarung protokolliert und den Unterlagen zur Zwischenevaluation beigelegt. An dem Gespräch nehmen neben der Fakultätsleitung und dem\*der Tenure-Track-Juniorprofessor\*in die Mitglieder des Beratungskreises teil, sofern dies von dem\*der Juniorprofessorin gewünscht wird.

Im Anschluss an die Zwischenevaluation lädt die\*der Vorsitzende der Evaluierungskommission den\*die Juniorprofessor\*in mit Tenure-Track zu einem Auswertungsgespräch ein, in dem er\*sie fundiertes, konstruktives und wertschätzendes Feedback zu den bisher entfalteteten Aktivitäten gibt und Handlungsempfehlungen ausspricht. Sollte der Bericht zur Zwischenevaluation, an den hohe Anforderungen gestellt werden, insgesamt positiv ausfallen, aber Bedenken zur Tenure-Tauglichkeit bestehen, werden die betreffenden Personen hierüber frühzeitig und transparent informiert. Sie werden zugleich beraten, wie die kritischen Anmerkungen aktiv aufgenommen und die aufgezeigten Optimierungsempfehlungen umgesetzt werden könnten. Diese Beratung schließt auch Überlegungen zu Tenure-Alternativen ein. Diese Beratung soll auch bei negativen Zwischenevaluationen angeboten werden. Nach Abschluss des späteren konkurrenzlosen Berufungsverfahrens (Tenure-Evaluation) erfolgt ebenfalls ein Auswertungsgespräch zwischen der\*dem Vorsitzenden der Berufungskommission und dem\*der Tenure-Track-Professor\*in.

Der\*die Juniorprofessor\*in kann auf eigenem Wunsch auf die Begleitung durch den Beratungskreis verzichten.

### 14. Abschluss von Betreuungsvereinbarungen

---

Zentrum für Forschungsförderung und Transfer – ZFF | UG  
Dr. Stefan Seiberling | Wollweberstraße 1 | 17489 Greifswald  
Telefon +49 3834 420 1174 | e-mail seiberli@uni-greifswald.de

Mit Aufnahme in die Graduiertenakademie schlossen bis Januar 2020 die Promovierenden und mindestens zwei Betreuende eine Betreuungsvereinbarung nach Vorgaben der DFG ab. Das Prinzip der Doppelbetreuung wurde eingeführt, um persönlichen Abhängigkeiten entgegenzuwirken. In der Betreuungsvereinbarung sind das Promotionsthema, die Mitglieder des Betreuungsteams, ein Zeitplan zur Bearbeitung des Promotionsthemas sowie gegenseitige Rechte und Pflichten festgehalten. Sie können durch Karrierepläne und Strategien zu deren Umsetzung erweitert werden. In allen Fakultäten außer der Rechts- und Staatswissenschaftlichen sind Betreuungsvereinbarungen verpflichtend. Seitdem Betreuungsvereinbarungen durch die Fakultäten abgeschlossen werden, können sie als Voraussetzung für eine Aufnahme in die Graduiertenakademie entfallen. Seit Februar 2020 gibt es in der GA demzufolge keine Mitgliedschaft mehr. Das Angebot steht allen Interessierten frei, sofern sie zur Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftler\*innen gehören.

### **15. Information zur Durchführung qualifizierter Mitarbeitendengespräche**

Diese Informationen sollen gewährleisten, dass Betreuungs- und Managementaufgaben nach C&C adäquat durchgeführt werden. Dazu wurde ein Vorbereitungsbogen für Mitarbeitendengespräche (Führungskräfte/Mitarbeitende) erstellt und auf der Webseite der UG verfügbar gemacht<sup>17</sup>. Vorbereitungsbögen sowohl für Mitarbeitende als auch für Führungskräfte werden dort ebenfalls vorgehalten.

### **16. Transparente Zusammenführung universitärer Weiterbildungsangebote**

Die universitären Weiterbildungsangebote sind ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung und der überfachlichen Qualifizierung junger Wissenschaftler\*innen für eine Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. Die weit überwiegende Mehrheit der Promovierten findet eine berufliche Karriere außerhalb der Hochschulen. Hierfür werden durch die Graduiertenakademie umfangreiche Informationen vorgehalten<sup>18</sup>. Daraus leitet sich zugleich der Auftrag der Universität ab, wissenschaftlichen Nachwuchs für weite Bereiche der Gesellschaft auszubilden. Fachbezogene Beratung und Förderung wird ergänzt durch Angebote für überfachliche Qualifikationen, individuelle Beratungsangebote und Coachings, die ebenfalls auf der Homepage<sup>19</sup> zusammengestellt werden.

<sup>17</sup> [uni-greifswald.de/universitaet/organisation/verwaltung/dezernat-personal-und-finanzen/personal/informationen-fuer-mitarbeiterinnen/](https://uni-greifswald.de/universitaet/organisation/verwaltung/dezernat-personal-und-finanzen/personal/informationen-fuer-mitarbeiterinnen/) (interner Bereich)

<sup>18</sup> [uni-greifswald.de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/graduieretenakademie/promotion-in-greifswald/karriereperspektiven/](https://uni-greifswald.de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/graduieretenakademie/promotion-in-greifswald/karriereperspektiven/)

<sup>19</sup> [uni-greifswald.de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/graduieretenakademie/ergaenzende-weiterbildungsangebote/](https://uni-greifswald.de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/graduieretenakademie/ergaenzende-weiterbildungsangebote/)

## 2.2 Schwächen und Aktionen / Weaknesses and Actions

### 2.2.1 Ethische und berufsständische Aspekte

#### 17. Sensibilisierung und Qualifizierung für Ethik in der Wissenschaft

Begleitend zur Einführung der KEF wurde eine Vorlesungsreihe „Vier Augen. Lebenswissenschaften in der Kontroverse“ des Departments für Ethik, Theorie und Geschichte der Lebenswissenschaften am Alfred Krupp Wissenschaftskolleg Greifswald veranstaltet. Weiterhin wurde ein interdisziplinäres wissenschaftliches Retreat „Begutachtungspraxis empirisch-ethischer Forschung in Ethikkommissionen“ (29.-30. November 2018) durchgeführt (C&C2).

#### 18. Vermittlung der Standards guter wissenschaftlicher Praxis

Die Vermittlung der Standards guter wissenschaftlicher Praxis ist Teil der akademischen Lehre; Promovierenden werden sie im Rahmen der normalen Betreuung, in Graduiertenkollegs und in Veranstaltungen der Graduiertenakademie vermittelt.<sup>20</sup> Auf den Internet-Seiten der Universität wird auf die relevanten Dokumente verlinkt<sup>21</sup> (C&C2).

#### 19. Umsetzung EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

Die UG setzt die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) vollumfänglich um (C&C7). So werden Kurzpapiere der Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder (Datenschutzkonferenz – DSK) zu den Kernthemen der DSGVO auf den Seiten des Datenschutzbeauftragten als Orientierungshilfen zugänglich gemacht<sup>22</sup>. Darüber hinaus gibt es auf diesen Seiten vielfältige Arbeitshilfen zum Thema Datenschutz sowie Informationen zum Datenschutz an der Hochschule.

#### 20. Transparenz in der Forschung

Transparenz in der Forschung (C&C6) wird an der UG gewährleistet durch Leitlinien, die mit Beschluss des Senats vom Juli 2018 verabschiedet wurden. Hier werden Grundsätze, Handlungsmaximen und gesetzliche Verpflichtungen konkretisiert<sup>23</sup>. Als staatlich finanzierte Einrichtung unterliegt die Universität einem gesetzlichen Transparenzgebot. Sie informiert deshalb in regelmäßigen Abständen über ihre Forschungstätigkeit, wozu auch Forschungsprojekte mit privaten Partnern gehören<sup>24</sup>. Gleichwohl muss die Universität sicherstellen, dass Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse privater Forschungspartner gewahrt bleiben. In ihren

<sup>20</sup> [uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1\\_Universitaet/1.2\\_Organisation/1.2.5\\_Satzungen\\_und\\_Formulare/Satzungen/Mitwirkung\\_Gremien\\_Verfahren/Satzung\\_Selbstkontrolle\\_in\\_der\\_Wissenschaft\\_17.01.2018.pdf](https://uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.5_Satzungen_und_Formulare/Satzungen/Mitwirkung_Gremien_Verfahren/Satzung_Selbstkontrolle_in_der_Wissenschaft_17.01.2018.pdf)

<sup>21</sup> [uni-greifswald.de/forschung/forschungsservice-und-praxis/qualitaetssicherung-und-forschungsethik/gute-wissenschaftliche-praxis/](https://uni-greifswald.de/forschung/forschungsservice-und-praxis/qualitaetssicherung-und-forschungsethik/gute-wissenschaftliche-praxis/)

<sup>22</sup> [uni-greifswald.de/universitaet/organisation/beauftragte/datenschutzbeauftragter/die-dsgvo-in-der-praxis/](https://uni-greifswald.de/universitaet/organisation/beauftragte/datenschutzbeauftragter/die-dsgvo-in-der-praxis/)

<sup>23</sup> [uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1\\_Universitaet/1.2\\_Organisation/1.2.5\\_Satzungen\\_und\\_Formulare/Satzungen/Veroeffentlichungen\\_2017-2020/Leitlinien\\_Transparenz\\_id\\_Forschung\\_18.07.2018\\_.pdf](https://uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.5_Satzungen_und_Formulare/Satzungen/Veroeffentlichungen_2017-2020/Leitlinien_Transparenz_id_Forschung_18.07.2018_.pdf)

<sup>24</sup> [uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1\\_Universitaet/1.2\\_Organisation/1.2.6\\_Verwaltung/Dezernat\\_3/Referat\\_3.2\\_Drittmittel/Statistik\\_und\\_Veroeffentlichungen/Transparenz/Drittmittelvorhaben\\_2019.pdf](https://uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.6_Verwaltung/Dezernat_3/Referat_3.2_Drittmittel/Statistik_und_Veroeffentlichungen/Transparenz/Drittmittelvorhaben_2019.pdf)

Transparenz-Leitlinien orientiert sich die Universität daher an den Empfehlungen des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft<sup>25</sup>.

## 21. Etablierung eines integrierten Forschungs-informationssystems (FIS)

Aktuell adaptiert die UG das von der Universitätsmedizin Greifswald entwickelte Forschungs-informationssystem um es zu übernehmen und über öffentlich finanzierte Forschungsprojekte und Publikationen zu informieren und so die wissenschaftlichen Leistungen der Universität darzustellen. (C&C6)

## 22. Stärkung von Third Mission

Der Austausch zwischen Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft wird über verschiedene Formate bedient (C&C8). Im Rahmen der Vortragsreihe „Universität in der Region“ präsentieren Wissenschaftler\*innen der UG ihre neuesten Forschungsergebnisse in Orten außerhalb Greifswalds. In populärwissenschaftlichen Vorträgen und Diskussionen wird die breite Öffentlichkeit angesprochen und Diskurse zu gesellschaftlich relevanten Themen angestoßen. Damit befördert die Reihe nicht nur den Austausch zwischen Wissenschaft und Gesellschaft, sondern stärkt auch die enge Verbundenheit zwischen der Universität und der Bevölkerung in Vorpommern<sup>26</sup>. Das Format #wissenlocktmich geht dabei auf die Zielgruppe der Nutzer von sozialen Medien ein. Bei der Kategorie „Die Uni quizzt“ stellen Universitätsangehörige spannende Fragen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellen Fragen zu ihren Forschungsgebieten, Mitarbeitende der Verwaltung zu ihrem Aufgabengebiet. Auf dem offiziellen Instagram-Kanal der Universität wird diese Kategorie veröffentlicht und zum Mitmachen aufgefordert<sup>27</sup>. #Wissenlocktmich beinhaltet auch Veranstaltungen, die die Zugänglichkeit zur Wissenschaft vereinfacht. Die „Nacht der Wissenschaft“ findet alle zwei Jahre statt und ist ein großer Tag der offenen Tür für alle Wissenschaftsinteressierten aus der Region.<sup>28</sup> In dieser Veranstaltungsreihe wird mit externen Partnern kooperiert, um die Reichweite und das Angebot möglichst breit zu gestalten. Das Citizen Science Projekt F.U.N. schließt Forschung, Umweltbildung und Naturschutz bezogen auf Fledermäuse ein.<sup>29</sup> Der NOVA Innovationscampus Greifswald ist eine von Studierenden geschaffene Kommunikationsplattform zwischen Studierenden, Lehrenden und der Gesellschaft.<sup>30</sup> Das Portal zielt darauf ab, den Austausch zwischen den Zielgruppen zu intensivieren, um die Kooperation zwischen Universität und Region zu intensivieren.

## 23. Positionierung der Universitätsleitung gegen Diskriminierung

Mit der zunehmenden Präsenz von Social-Media und der digitalen Kommunikation jedweder Art steigt auch die Anzahl von aggressiven, diskriminierenden und drohenden Äußerungen

<sup>25</sup> [stifterverband.org/transparenz-empfehlungen](https://stifterverband.org/transparenz-empfehlungen)

<sup>26</sup> [uni-greifswald.de/universitaet/information/aktuelles/wissenlocktmich/universitaet-in-der-region/](https://uni-greifswald.de/universitaet/information/aktuelles/wissenlocktmich/universitaet-in-der-region/)

<sup>27</sup> [uni-greifswald.de/universitaet/information/aktuelles/wissenlocktmich/](https://uni-greifswald.de/universitaet/information/aktuelles/wissenlocktmich/)

<sup>28</sup> [uni-greifswald.de/universitaet/information/aktuelles/nacht-der-wissenschaft/](https://uni-greifswald.de/universitaet/information/aktuelles/nacht-der-wissenschaft/)

<sup>29</sup> [zoologie.uni-greifswald.de/struktur/abteilungen/angewandte-zoologie-und-naturschutz/citizen-science/](https://zoologie.uni-greifswald.de/struktur/abteilungen/angewandte-zoologie-und-naturschutz/citizen-science/)

<sup>30</sup> [nova.uni-greifswald.de/](https://nova.uni-greifswald.de/)

gegenüber Lehrenden, Studierenden und Mitarbeiter\*innen der Hochschulverwaltung. Dagegen verabschiedeten das Rektorat und der Senat eine Resolution gegen Diskriminierung<sup>31</sup> im September 2019 und basierend auf der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt<sup>32</sup>.

## 24. Vermittlung forschungsethischer Orientierungshilfen

Für medizinische Forschung an Versuchspersonen besteht eine Beratungspflicht durch die Ethikkommission der Universitätsmedizin. Beratung bezüglich der Vertretbarkeit sicherheitsrelevanter Forschung leistet die Kommission zur ethischen Beurteilung sicherheitsrelevanter Forschung (KEF). Subsidiäre Mitverantwortung für die Einhaltung der Tierschutzbestimmungen tragen Tierschutzbeauftragte und Tierschutzausschuss. Für nichtmedizinische Forschung mit Versuchspersonen muss an der UG ethische Beratung entweder ebenfalls bei der Ethikkommission der Universitätsmedizin oder bei einschlägigen fachspezifischen Kommissionen, wie sie etwa bei wissenschaftlichen Fachgesellschaften angesiedelt sind, gesucht werden. Dieses Verfahren stößt sowohl an Kompetenz- wie auch Kapazitätsgrenzen, wenn etwa Sprach- oder Kommunikationswissenschaftler\*innen fachkundigen Rat in einer auf medizinische Fragestellungen spezialisierten Ethikkommission suchen oder die Ethikkommission der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, bestehend aus zwölf Mitgliedern, sich mit Forschungsvorhaben von Wissenschaftler\*innen aus dem gesamten deutschsprachigen Raum befassen müssen. Hinzu kommt eine starke Zunahme webbasierter Forschung in Disziplinen wie Sprach-, Kommunikations-, Rechts-, Politik-, Geschichtswissenschaften oder Geographie. Weiterhin fordert die DFG in Förderanträgen zum Schutz genetischer Ressourcen und traditionellen Wissens die Berücksichtigung des rechtlichen Rahmens des Nagoya Protokolls der Biodiversitätskonvention (CBD) und der darin verankerten Access and Benefit Sharing (ABS) Regelungen.

Um diesen vielfältigen Faktoren Rechnung zu tragen, wird an der UG eine virtuelle Ethik-Lotsen-Plattform erstellt. Hierzu werden Expert\*innen aus den universitären Fachgruppen eingebunden, um die sehr stark fächerbezogenen Aspekte von Forschungsethik adäquat abzubilden und aktuell zu halten und Forschenden so kompetente Orientierungshilfen zu geben.

## 25. Optimierung der Einbindung neuberufener Professor\*innen und wissenschaftliche Mitarbeitende

Für die gute Zusammenarbeit an Institutionen mit komplexen Strukturen, wie dies typischerweise an Universitäten der Fall ist, ist es unablässig, dass neu eingestellte Mitarbeiter\*innen sich ein Bild über die bestehenden Einrichtungen und deren Aufgabenverteilungen machen können. Um ihnen die Möglichkeit zu geben, diese Strukturen näher kennenzulernen, wurden für neue wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen der Universität ca. zwei Mal jährlich Begrü-

<sup>31</sup> [https://www.uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1\\_Universitaet/1.2\\_Organisation/1.2.3\\_Kooperation/Gleichstellung/Antidiskriminierung/Resolution\\_des\\_Senats\\_gegen\\_Angriffe\\_auf\\_die\\_Wuerde\\_und\\_Integritaet\\_von\\_Universitaetsangehoerigen.pdf](https://www.uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.3_Kooperation/Gleichstellung/Antidiskriminierung/Resolution_des_Senats_gegen_Angriffe_auf_die_Wuerde_und_Integritaet_von_Universitaetsangehoerigen.pdf)

<sup>32</sup> [https://www.uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1\\_Universitaet/1.2\\_Organisation/1.2.5\\_Satzungen\\_und\\_Formulare/Satzungen/Veroeffentlichungen\\_2012-2016/2016\\_04\\_28\\_Richtlinie\\_gegen\\_sex.\\_Diskr..pdf](https://www.uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.5_Satzungen_und_Formulare/Satzungen/Veroeffentlichungen_2012-2016/2016_04_28_Richtlinie_gegen_sex._Diskr..pdf)

ßungsveranstaltungen organisiert, bei denen die Leiter\*innen der unterschiedlichen Stabstellen der Universität sich und ihre Einrichtungen vorstellten (s. 2.1.1). Allerdings wurde die bisherige Begrüßungsveranstaltung nur begrenzt wahrgenommen. Anhand einer neu konzipierten Veranstaltung sollen zukünftig alle neuen Mitarbeiter\*innen – und zwar sowohl wissenschaftliche wie nicht-wissenschaftliche – die Möglichkeit erhalten, sich ein Bild von den Strukturen und der Geschichte der UG zu machen und sich untereinander zu vernetzen. Geplant ist eine Mischung aus Informations- und Unterhaltungsangeboten, die von einem gemeinsamen Grillfest abgerundet werden. So verbindet sich eine Informationsveranstaltung mit der Möglichkeit, sich mit anderen Mitarbeitenden frühzeitig vernetzen und austauschen zu können. Ausgerichtet werden solle der Tag in Zusammenarbeit von Graduiertenakademie & Hochschuldidaktik, dem Referat Personal und dem Kanzler der Universität.

Unabhängig davon sollen für alle neuen Mitarbeiter\*innen digitale Handreichungen erarbeitet werden, die Informationen über die Zuständigkeitsbereiche universitärer Einrichtungen bündeln und die vom Referat Personal zusammen mit den anderen Unterlagen bei Vertragsunterzeichnung ausgehändigt werden.

Geplant ist darüber hinaus die Erstellung kurzer Videosequenzen, in denen sich die verschiedenen Einrichtungen auf ihren jeweiligen Internet-Startseiten vorstellen.

## 26. Vermittlung fachrichtungsübergreifender Entrepreneurship-Kompetenz

Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen erreichen nur zu einem begrenzten Anteil eine Dauerstelle in der Wissenschaft oder eine Professur. Für Karrieren außerhalb der Wissenschaft bietet die UG aktuell unterschiedliche Formate der Unterstützung von Promovierenden und Studierenden an: Der Lehrstuhl für Gründungsplanung und Supply Chain Management vermittelt für Studierende der Betriebswirtschaftslehre akademische und theoretische Grundlagen für Unternehmensplanung. Die Graduiertenakademie bietet für Promovierende und Postdocs spezifische Seminare und Coachings zur Planung einer Karriere außerhalb der Universität. Das ZFF organisiert gemeinsam mit den Gründerzentren Greifswalds (WITENO GmbH) den jährlichen Ideenwettbewerb, finanziert durch Europäische Strukturfonds. Gemeinsam mit den Hochschulen Stralsund und Neubrandenburg wird ebenfalls jährlich ein Businessplanwettbewerb ausgerichtet. Das aus der UG heraus entwickelte virtuelle Karriereportal NOVA Innovationscampus Greifswald<sup>33</sup> bietet Angebote u.a. für Jobs, Praktika, Seminar- und Abschlussarbeiten, Veranstaltungen, Kontakte zu regionalen Unternehmen und Akteuren sowie studienbegleitende Qualifizierungsmöglichkeiten. Die Universität Greifswald sieht sich darüber hinaus in der Pflicht, Studierenden und Promovierenden alternative Karrierewege aufzuzeigen und sie hierfür zu qualifizieren. In einer strukturschwachen Region wie Vorpommern sind die Berufschancen in der Wirtschaft auf Grund ihrer Kleinteiligkeit und der Branchenstruktur für Absolvent\*innen der UG begrenzt. Um Absolvent\*innen eine Perspektive zu geben, sie in der Region zu halten und zugleich der Strukturschwäche entgegen zu wirken sollen zukünftig fächerübergreifend Entrepreneurship-Kenntnisse vermittelt werden, die es ermöglichen, basierend auf eigenen Ideen Start-ups zu gründen und sich damit eine

<sup>33</sup> <https://nova.uni-greifswald.de/>

unternehmerische Karrierechance zu erschließen. Es wird hierzu für die Fakultäten und Studiengänge außerhalb der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät ein praxisorientiertes Entrepreneurship-Curriculum unter Einbeziehung externer Expert\*innen aufgebaut und an der UG verankert. Es ergänzt die rein akademischen Veranstaltungen des Lehrstuhls für Gründungsplanung und Supply Chain Management. Die UG eröffnet damit ihren Angehörigen die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung und zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsaussichten. Zugleich optimiert sie die Verbreitung und Verwertung ihrer wissenschaftlichen Ergebnisse in der Region.

## 27. Strategische Verankerung von Third Mission

Die Universität Greifswald greift über verschiedenste Formate (darunter Start-up-Förderung, Technologie- und Innovationsberater, Citizen Science, Kulturformate, Vortragsreihen, Familienuniversität, Projektbündnisse zu regionaler, innovationsbasierter Transformation) dringliche Probleme der Region auf und trägt mit wissenschaftlicher Expertise und als Moderator von Entwicklungsprozessen zu ihrer Lösung bei. Gleichwohl ist der mit diesen Maßnahmen verwirklichte Third Mission-Gedanke strategisch in der Universität noch nicht systematisch verankert. Die Universität Greifswald gibt sich daher eine aktualisierte Transferstrategie, die dem erweiterten Transfer-Verständnis Rechnung trägt und Third Mission-Aspekte exponiert einbindet. Sie schafft so die konzeptionelle Voraussetzung, ihr Innovationspotential strategisch der Adressierung gesellschaftlicher Herausforderungen zu widmen. Zugleich erschließt die UG mit Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Kultur, öffentlicher Verwaltung und Politik aktuelle Fragestellungen für Forschung und Lehre und bearbeitet diese in kooperativen forschungs- und lehrbasierten Aktivitäten.

### 2.2.2 Einstellungsverfahren

## 28. Information von Promotionsinteressierten zu Rahmenbedingungen und Optionen an der UG

An die Graduiertenakademie und das International Office werden von deutschen wie internationalen Promotionsinteressierten immer wieder Anfragen zu den Zugangsbedingungen, Voraussetzungen und Formalia für eine Promotion in Greifswald gerichtet. In Zusammenarbeit mit dem International Office, dem Zentrum für Forschungsförderung und Transfer, den Fachvertreter\*innen der strukturierten Promotionsprogramme in Greifswald und weiteren beteiligten Einrichtungen erstellt die Graduiertenakademie eine Homepage, die relevante Informationen in deutscher und englischer Sprache bündelt und von der Startseite der Universität aus schnell aufgefunden werden kann. Darüber hinaus bietet die Graduiertenakademie zukünftig zweimal jährlich Informationsveranstaltungen für Promotionsinteressierte an.

### 2.2.3 Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit

## 29. Erhöhung der Attraktivität von (Junior-) Professorinnen-Stellen

Die UG will die Forschungsbedingungen für Wissenschaftler\*innen attraktiver gestalten und setzt sich für eine bessere Berufbarkeit gelisteter Frauen in Berufungsverfahren ein (C&C27).

---

Zentrum für Forschungsförderung und Transfer – ZFF | UG  
Dr. Stefan Seiberling | Wollweberstraße 1 | 17489 Greifswald  
Telefon +49 3834 420 1174 | e-mail seiberli@uni-greifswald.de

Durch die Bereitstellung zusätzlicher Mittel in Höhe von insgesamt 900.000 Euro für eine ausgewählte Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms III soll die Ausstattung von einzelnen Professuren verbessert und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Stellen bzw. der Wissenschaftlerinnen erhöht werden. Konkret soll für die Professuren eine Qualifikationsstelle (E13) kofinanziert werden, um Professorinnen oder Juniorprofessorinnen, die neu an die Universität berufen werden, eine E13 zuzuordnen.

### **30. Erhöhung des Gestaltungsspielraums von Beschäftigten allgemein, von Beschäftigten mit Handicap hinsichtlich des Arbeitsplatzes und Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Universität hat eine Dienstvereinbarung zur Heim- und Telearbeit<sup>34</sup> geschlossen (C&C24), die den Gestaltungsspielraum für die Beschäftigten erweitert sowie ihre Gleichstellung im Sinne des Gleichstellungskonzeptes der Universität fördert. Gleichzeitig soll sich Telearbeit positiv auf die Integration von Menschen mit Handicaps und die Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit auswirken. Insbesondere wird durch die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht.

### **31. Erweiterung der inhaltlichen Vernetzung zwischen Forschenden an der Universität und am Forschungsstandort**

Um die inhaltliche Vernetzung zwischen Forschenden an der Universität und am Forschungsstandort zu erweitern sowie das Forschungsumfeld transparenter zu machen, wurde die Initiative „Forschung vernetzt“ ins Leben gerufen (C&C23). Diese Veranstaltung hat das Ziel, die Professor\*innen und promovierte (Nachwuchs-)Wissenschaftler\*innen zu vernetzen und interdisziplinäre Forschungsprojekte zu befördern<sup>35</sup>. Das bestehende Präsenzformat wird durch eine digitale Kooperationsplattform ergänzt werden.

### **32. Förderung der Karriereaussichten von Absolvent\*innen und Promovend\*innen in der Region**

Um Studierenden und Promovierenden eine berufliche Perspektive außerhalb der Wissenschaft in der Region östliches Mecklenburg-Vorpommern zu eröffnen, finanziert die UG ein von Studierenden entwickeltes Projekt „NOVA Innovationscampus Greifswald“, das die studienbegleitenden und karrierefördernden Angebote und Optionen an der Universität, am Standort und in der Region darstellt<sup>36</sup>. (C&C21) Die Maßnahme wird durch den neu geschaffenen Bereich „Karriere Plus“<sup>37</sup> der Graduiertenakademie erweitert, der sich speziell der außerakademischen Karriereförderung widmet.

### **33. Zertifizierung hochschuldidaktischer Weiterbildung**

<sup>34</sup> [uni-greifswald.de/universitaet/organisation/leitung-gremien/personalvertretung/informationen/dienstvereinbarungen/dv-heim-und-telearbeit/](https://uni-greifswald.de/universitaet/organisation/leitung-gremien/personalvertretung/informationen/dienstvereinbarungen/dv-heim-und-telearbeit/)

<sup>35</sup> [uni-greifswald.de/forschung/forschungsservice-und-praxis/zentrum-fuer-forschungsfoerderung-und-transfer/forschung-vernetzt/](https://uni-greifswald.de/forschung/forschungsservice-und-praxis/zentrum-fuer-forschungsfoerderung-und-transfer/forschung-vernetzt/)

<sup>36</sup> [nova.uni-greifswald.de/](https://nova.uni-greifswald.de/)

<sup>37</sup> [uni-greifswald.de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/graduiertenakademie/qualifikationsprogramm/ebene-der-karrierefoerderung/karriere-plus/](https://uni-greifswald.de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/graduiertenakademie/qualifikationsprogramm/ebene-der-karrierefoerderung/karriere-plus/)



Seit Januar 2020 besteht die Möglichkeit zum Erwerb eines hochschuldidaktischen Zertifikats nach Standards der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik (C&C33)<sup>38</sup>.

### **34. Optimierung des Forschungsumfeldes durch Steigerung interdisziplinärer Vernetzung**

Die Stärke der UG als kleinster deutscher Volluniversität liegt in interdisziplinären Forschungsansätzen. Sie bietet daher finanzielle Unterstützung für die Beantragung von Forschungsverbänden sowie für Nachwuchswissenschaftler\*innen. 2019 wurde erstmals „Forschung vernetzt“ als Veranstaltung durchgeführt, bei der Forschende, die für sie geeignete Kooperationspartner\*innen suchen, ihre Expertise und ihre Forschungsinteressen präsentieren konnten. Dieses Format wird jährlich weitergeführt. Allerdings gibt es noch keine kontinuierlich verfügbare Plattform zur Präsentation von Kooperationsinteresse und Expertise innerhalb der Universität. Daher wird eine Datenbank erstellt, in der an Kooperationen Interessierte Informationen einstellen können, um sich so mit Forschungspartner\*innen zu vernetzen.

#### **2.2.4 Ausbildung von Nachwuchswissenschaftler\*innen**

### **35. Coaching von Neuberufenen**

Das Rektorat hat die Bereitstellung von Mitteln für Coachingmaßnahmen von Neuberufenen beschlossen (C&C39). Hieraus werden im Rahmen der Willkommenskultur u.a. Workshops, Führungskräftebildungen und persönliche Coachings, die auf die speziellen Bedürfnisse von Neuberufenen zugeschnitten sind, finanziert. Darüber hinaus werden Coaching und Seminare für Professorinnen angeboten<sup>39</sup>.

### **36. Umfassende Qualifikation von Nachwuchswissenschaftler\*innen im Bereich Wissenschaft und Forschung**

Das Format „Wissenschaft managen“<sup>40</sup> wird vom Zentrum für Forschungsförderung und Transfer und der Graduiertenakademie konzipiert und jährlich durchgeführt, um Forschende in Fragen rund um Karriereentwicklung, Forschungsinstrumente, Wissenschaftskommunikation sowie Forschungsmanagement und -transfer zu unterstützen (C&C39).

### **37. Interdisziplinäre, fakultätsübergreifende Vermittlung von Wissen im Umgang mit Daten**

Die stetig wachsenden Datenmengen und die daraus resultierenden hohen Anforderungen an deren Management stellen eine Herausforderung für die Ausbildung von Studierenden und Promovierenden dar. Die UG verfügt insbesondere in den Lebenswissenschaften, der

<sup>38</sup> [uni-greifswald.de/studium/ansprechpartner/qualitaet-in-studium-und-lehre/hochschuldidaktik/weiterbildungskonzept-und-hochschuldidaktisches-zertifikat/](https://uni-greifswald.de/studium/ansprechpartner/qualitaet-in-studium-und-lehre/hochschuldidaktik/weiterbildungskonzept-und-hochschuldidaktisches-zertifikat/)

<sup>39</sup> [uni-greifswald.de/universitaet/organisation/gleichstellung/mentoring/service/coaching/](https://uni-greifswald.de/universitaet/organisation/gleichstellung/mentoring/service/coaching/)

<sup>40</sup> [uni-greifswald.de/universitaet/information/veranstaltungenkalender/detail/n/foerdermoeglichkeiten-fuer-die-promotion-10643/](https://uni-greifswald.de/universitaet/information/veranstaltungenkalender/detail/n/foerdermoeglichkeiten-fuer-die-promotion-10643/)

Medizin und der Physik über große Datenmengen, über die zahlreiche Doktorand\*innen promovieren. Aktuell bietet die UG keine fakultätsübergreifende Lehre für den Umgang mit großen Datenmengen an. Die UG wird daher einen interdisziplinären, fakultätsübergreifenden Masterstudiengang "Data Science" aufbauen und damit neue, stark nachgefragte Kompetenzen für den Arbeitsmarkt der Zukunft in Wissenschaft und Wirtschaft ausbilden. Sie bietet damit Perspektiven für eine zukunftssichere Ausbildung und beste Karrierechancen.

---

Zentrum für Forschungsförderung und Transfer – ZFF | UG  
Dr. Stefan Seiberling | Wollweberstraße 1 | 17489 Greifswald  
Telefon +49 3834 420 1174 | e-mail seiberli@uni-greifswald.de

### 3 Maßnahmen

Seit Verleihung des HR-Logo wurden in den vier Dimensionen folgende Maßnahmen der HR-Strategie der UG aus dem Jahr 2017 umgesetzt bzw. zusätzliche Strukturen und Prozesse etabliert.

Tabelle 2: Übersicht der Maßnahmen der HR-Strategie aus dem Jahr 2017 und Status der Zielerreichung

	Ziel	Meilensteine	Status
1	Erfolgreiche Beantragung des hr-Logos	Verleihung des hr-Logos	erfüllt
2	Klärung ethischer Prinzipien und der Zuständigkeiten	Bildung einer Kommission für Ethik der Forschung; Erarbeitung von Ethik-Leitlinien	erfüllt
3	Information über die und Identifizierung mit der Universität als Arbeitgeber	Konzept und Durchführung einer Einführungsveranstaltung	erfüllt
4	Optimierung der öffentlichen Zugänglichkeit von Forschungsergebnissen	Open access-Empfehlungen	erfüllt
5	Umsetzung der OTM-R-Strategie	Status quo-Erfassung und Ableitung von Maßnahmen	erfüllt
6	Erhöhung des Professorinnenanteils	Handreichung zur aktiven Rekrutierung	erfüllt
7	Anpassung an novelliertes WissZeitVG	Zusammenstellung von Prüfkriterien für Befristungsgründe	erfüllt
8	Umfassende Evaluierung und Monitoring der Arbeitsbedingungen	Konzepterarbeitung und Datenerhebung	modifiziert
9	Zugänglichkeit von Infrastrukturen und Dienstleistungen für alle Forschenden	Registrierung aller Promovierenden	z.T. erfüllt
10	Kontinuierliche Erreichbarkeit von Beauftragten	Vertretungsregelung für Beauftragte	z.T erfüllt
11	Stärkung der Führungskompetenz	Etablierung von Führungskompetenz-Seminaren für Vorgesetzte	erfüllt
12	Erhöhung der Transparenz im Beschwerdemanagement	Benennung von Verantwortlichkeiten und Ansprechpersonen	erfüllt
13	Setzen klarer Kriterien für Stellen mit Tenure Track-Option	Änderung der Juniorprofessoren-Berufungsordnung	erfüllt
14	Abschluss von Betreuungsvereinbarungen	Etablierung von Betreuungsvereinbarungen	erfüllt
15	Information zur Durchführung qualifizierter Mitarbeitendengespräche	Empfehlungen und Schulungsangebot	erfüllt
16	Transparente Zusammenführung universitärer Weiterbildungsangebote	Informationsplattform	erfüllt

Zentrum für Forschungsförderung und Transfer – ZFF | UG  
 Dr. Stefan Seiberling | Wollweberstraße 1 | 17489 Greifswald  
 Telefon +49 3834 420 1174 | e-mail seiberli@uni-greifswald.de



Tabelle 3: Maßnahmenplan und Status

Nr.	Ziel	Grundsatz	Lückenanalyse	Verantwortung	Zeiträumen	Meilensteine	Leistungsindikatoren
<b>Ethische und berufsständische Aspekte</b>							
17	Sensibilisierung und Qualifizierung für Ethik in der Wissenschaft	C&C2	Neben den Ethik-Kommissionen der Medizin und der KEF gibt es keine zentrale Angebote zur Vermittlung forschungsbezogener Ethik-Inhalte (Zielgruppe Forschende) und keine Qualifikation für Mitglieder von Ethikkommissionen	Dept. für Ethik, Theorie und Geschichte der Lebenswissenschaften	SS 2018; WS 2018/2019	Veranstaltungen durchgeführt	Durchführung einer Vorlesungsreihe und eines wissenschaftlichen Retreats und Anzahl Teilnehmende
18	Vermittlung der Standards guter wissenschaftlicher Praxis	C&C2	Es gibt keine Veranstaltung zu Standards guter wissenschaftlicher Praxis an der UG	Graduiertenakademie	SS 2018	Veranstaltung durchgeführt; Verlinkung relevanter Dokumente auf UG-Homepage	Durchführung der Veranstaltung, Anzahl Teilnehmende, Zugriffe auf Links
19	Umsetzung EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)	C&C7	Über die reine Umsetzung der DSGVO hinaus existieren keine allgemeinen Umsetzungshandreichungen und Informationen zum Datenschutz für Forschende	Datenschutzbeauftragter	IV 2018	Informationen veröffentlicht	Zusammenstellung und Aufbereitung relevanter Informationen auf der Homepage
20	Transparenz in der Forschung	C&C6	Fehlen von Leitlinien zur Konkretisierung von Grundsätzen, Handlungsmaximen und gesetzlichen Verpflichtungen zur Transparenz in der Forschung	Forschungs- und Strukturkommission des Senats	III 2018	Veröffentlichung von Leitlinien zur Transparenz in der Forschung	jährlich veröffentlichter Bericht zu grundlegenden Daten über die im Vorjahr gelaufenen drittmittelfinanzierten Projekte
21	Etablierung eines integrierten Forschungs-Informationssystems (FIS)	C&C6	Fehlen eines universitären Forschungsinformationssystems (FIS) zur Darstellung der Forschungsleistungen (Projekte, Publikationen, Patente) mit Anbindung der Drittmittelverwaltung	Universitätsmedizin (UMG)	IV 2020	Schaffung einer Stelle bei der UMG; Übertragung des FIS der Universitätsmedizin Greifswald auf die Universität	Eintragungen im FIS; Drittmittelanzeige über FIS
22	Stärkung von Third Mission	C&C8	Der Austausch zwischen Universität und Gesellschaft ist bislang beschränkt auf unidirektionale Kommunikation aus der Universität in die Gesellschaft	Rektorat	IV 2019	Freischaltung NOVA Innovationscampus Greifswald	Anzahl Citizen Science-Projekte; Anzahl partizipativer Veranstaltungsformate

Zentrum für Forschungsförderung und Transfer – ZFF | UG  
 Dr. Stefan Seiberling | Wollweberstraße 1 | 17489 Greifswald  
 Telefon +49 3834 420 1174 | e-mail seiberli@uni-greifswald.de



Nr.	Ziel	Grund-satz	Lückenanalyse	Verantwortung	Zeitrah-men	Meilensteine	Leistungsindikatoren
23	Positionierung der Universitäts-leitung gegen Diskriminierung	C&C10	Mit der zunehmenden Präsenz von Social-Media und der digitalen Kom-munikation jedweder Art steigt auch die Anzahl von aggressiven, diskrimi-nierenden und drohenden Äußerungen gegenüber Lehrenden, Studierenden und Mitarbeiter*innen der Universität. Hiergegen muss sich die Universität deutlich positionieren.	Rektorat/Senat	III 2019	Verabschiedung einer Resolution gegen Dis-kriminierung im Sep. 2019 durch den Senat	Vorliegen von Resolution und Richtlinie
24	Vermittlung forschungsethischer Orientierungshilfen	C&C2	Fehlen einer Ethikkommission für nichtmedizinische Disziplinen neben KEF und Ethikkommission der Univer-sitätsmedizin Greifswald	Prorektorin For-schung	III 2021	Freischaltung einer Ethik-Lotsen-Plattform	Umfassende Abbildung fächerbezogenen As-pekte von Forschungs-ethik
25	Optimierung der Einbindung neuberufener Professor*innen und wissenschaftliche Mitarbei-tende	C&C5	Akzeptanz, Vernetzungs- und Identifi-kationspotential der aktuellen Begrü-ßungsveranstaltung ist optimierbar.	Prorektor*in für Forschung	III 2021	Begrüßungsveranstal-tung konzipiert und durchgeführt, digitale Handreichungen / Vi-deosequenzen sind verfügbar	Steigerung der Teil-nahme Neuberufener
26	Vermittlung fachrichtungsüber-greifender Entrepreneurship-Kompetenz	C&C8 / 39	Fehlen praxisorientierter Entrepreneur-ship-Lehrangebote	Prorektor Lehre	IV 2021	Eröffnung eines stud-ienübergreifenden Entrepreneurship-Curri-culum	Anzahl von Lehrveran-staltungen
27	Strategische Verankerung von Third Mission	C&C 9	Fehlen von Third Mission in der Trans-ferstrategie	ZFF	II 2022	Vorliegen einer neuen Transferstrategie	Steigerung der Zahl von Third Mission-Projekten
<b>Einstellungsverfahren</b>							
28	Information von Promotionsinte-ressierten zu Rahmenbedingun-gen und Optionen an der UG	C&C13	Fehlen zentraler Informationen für Pro-motionsinteressierte	Leiter Gradui-erenakademie	IV 2020	Homepage verfügbar und Informationsveran-staltungen durchgeführt	Informationsgrad Promo-tionsinteressierter nimmt zu

Zentrum für Forschungsförderung und Transfer – ZFF | UG  
 Dr. Stefan Seiberling | Wollweberstraße 1 | 17489 Greifswald  
 Telefon +49 3834 420 1174 | e-mail seiberli@uni-greifswald.de



Nr.	Ziel	Grund-satz	Lückenanalyse	Verantwortung	Zeitrah-men	Meilensteine	Leistungsindikatoren
<b>Arbeitsbedingungen und Soziale Sicherheit</b>							
29	Erhöhung der Attraktivität von (Junior-) Professorinnen-Stellen	C&C27	Die Ausstattung von Professuren ist insbesondere für Frauen bzw. Junior-professorinnen unattraktiv und damit zu wenig wettbewerbsfähig.	Rektorat		Kofinanzierung einer Qualifikationsstelle (E13) für neu berufene (Junior-) Professorinnen	Zurverfügungstellung von 900.000 € für die Ausstattung von Profes-suren
30	Erhöhung des Gestaltungsspiel-raums v. Beschäftigten allge-mein, v. Beschäftigten mit Han-dicap hinsichtlich des Arbeits-platzes und Steigerung der Ver-einbarkeit von Familie und Beruf	C&C24	Fehlen einer Regelung zur Heim- und Telearbeit	Kanzler	III 2017	Schließen einer Dienstvereinbarung zur Heim- und Telearbeit	Inanspruchnahme der Regelung
31	Erweiterung der inhaltlichen Vernetzung zwischen Forschenden an der Universität und am Forschungsstandort	C&C23	Die interdisziplinäre Vernetzung von Forschenden innerhalb der Universität und mit den außeruniversitären For-schungseinrichtungen am Standort ist optimierbar	Prorektorin für Forschung	IV 2019	Etablierung eines Ver-netzungsformates "For-schung vernetzt"	Zahl neuer interdiszipli-närer Forschungsan-träge
32	Förderung der Karriereaussichten von Absolvent*innen und Promovend*innen in der Region	C&C21	Studierende kennen nicht die Karriere-möglichkeiten in der Region, obwohl sie Interesse haben, in der Region zu bleiben und akademische Nachwuchskräfte durch die Wirtschaft gesucht werden.	Leiter ZFF	IV 2019	Etablierung einer virtu-ellen Karriere- und Ver-netzungsplattform für Studierende, Lehrende und Unternehmen und Ergänzung durch das Format "Karriere Plus" der Graduiertenakade-mie zur Förderung au-ßerakademischer Karri-eren	Anzahl eingestellter An-gebote, Teilnehmender an Präsenz- und online-Veranstaltungen
33	Zertifizierung hochschuldidaktischer Weiterbildung	C&C33	Ergänzend zur bisherigen hochschuldi-daktischen Weiterbildung fehlt eine standardisierte Zertifizierung der Wei-terbildung	Leiter Hoch-schuldidaktik	I 2020	Etablierung einer zu-sätzlichen Möglichkeit zum Erwerb eines hochschuldidaktischen Zertifikats nach Stan-dards der Deutschen	Anzahl vergebener Zerti-fikate

Zentrum für Forschungsförderung und Transfer – ZFF | UG  
 Dr. Stefan Seiberling | Wollweberstraße 1 | 17489 Greifswald  
 Telefon +49 3834 420 1174 | e-mail seiberli@uni-greifswald.de



Nr.	Ziel	Grundsatz	Lückenanalyse	Verantwortung	Zeitraumen	Meilensteine	Leistungsindikatoren
						Gesellschaft für Hochschuldidaktik (DGHD)	
34	Optimierung des Forschungsumfeldes durch Steigerung interdisziplinärer Vernetzung	C&C 23	Fehlen einer institutionsweiten Expertendatenbank	Prorektorin Forschung	III 2021	Freischaltung der Kooperationsdatenbank	Eingetragene Expert*innenprofile
<b>Ausbildung von Nachwuchswissenschaftler*innen</b>							
35	Coaching von Neuberufenen	C&C39	Bislang gibt es über die Begrüßungsveranstaltung für Neuberufene hinaus keine zentralen Veranstaltungen im Rahmen der Willkommenskultur	?	?	Finanzierung von Workshops, Führungskräfte-schulungen und persönliche Coachings, speziell auf Bedürfnisse von Neuberufenen zugeschnitten	Anzahl durchgeführter Coachings
36	Umfassende Qualifikation von Nachwuchswissenschaftler*innen im Bereich Wissenschaft und Forschung	C&C39	Fehlen einer zentral angebotenen Veranstaltungsreihe für die Zielgruppe Nachwuchswissenschaftler*innen im Bereich Wissenschaft und Forschung	Leiter Graduiertenakademie und ZFF	SS 2018	Durchführung von jährlichen Veranstaltungsreihen "Wissenschaft managen"	Durchgeführte Veranstaltungen und Zahl der Teilnehmenden
37	Interdisziplinäre, fakultätsübergreifende Vermittlung von Wissen im Umgang mit Daten	C&C 39	Fehlen eines fakultätsübergreifenden Lehrangebotes für den Umgang mit großen Datenmengen	Leiter Universitätsrechenzentrum	WS 22/23	Eröffnung eines Studiengangs und eines virtuellen Instituts für Data Science	Vorliegen einer Studien- und Prüfungsordnung; Berufung von Professuren

Zentrum für Forschungsförderung und Transfer – ZFF | UG  
 Dr. Stefan Seiberling | Wollweberstraße 1 | 17489 Greifswald  
 Telefon +49 3834 420 1174 | e-mail seiberli@uni-greifswald.de



## 4 Umsetzung und Einbettung des HRS4R-Prozesses

Der HRS4R-Prozess und die Verleihung des HR-Logos haben der Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich großen Nachdruck verliehen und diese inhaltlich und strukturell voran gebracht. Das Thema wurde an der UG sichtbar gemacht, nach den Prinzipien von Charter & Code strukturiert analysiert und weiterentwickelt. Der Maßnahmenplan wurde umgesetzt und darüber hinaus wurden weitere Maßnahmen etabliert. Der Prozess der Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich wird durch die Universitätsleitung unterstützt. Die Koordination der HRS4R-Aktivitäten liegt bei Dr. Stefan Seiberling, Leiter des Zentrums für Forschungsförderung und Transfer (ZFF). Die Sprecher\*innen der vier thematischen Dimensionen begleiten den Prozess der Umsetzung weiter durch Veranstaltungen und Einzelgespräche zur Einbeziehung aller Statusgruppen, zur Identifizierung von Lücken und Ableitung von Maßnahmen. Der Schwerpunkt im Bereich Einstellungsverfahren lag in der Ausarbeitung einer OTM-R-Strategie.

Die zentrale Zuständigkeit für Personalentwicklung an der Universität liegt in der Hochschulleitung. Die konkrete Bearbeitung des Themas erfolgt jedoch dezentral über mehrere Einrichtungen neben dem ZFF:

- Gleichstellungsbeauftragte (Ruth Terodde)
- Graduiertenakademie (Dr. Michael Schöner)
- Kommission zur ethischen Beurteilung sicherheitsrelevanter Forschung (Prof. Michael Werner)
- Referat Personal (Eva Hälke-Plath)
- Stabsstelle Berufungen (Antonia Lenz)

Mit Beginn der Amtszeit der neuen Rektorin zum April 2021 wird ein Prorektorat für Personalentwicklung eingerichtet und damit das Thema in der Universitätsleitung noch stärker institutionell verankert.

---

Zentrum für Forschungsförderung und Transfer – ZFF | UG  
Dr. Stefan Seiberling | Wollweberstraße 1 | 17489 Greifswald  
Telefon +49 3834 420 1174 | e-mail seiberli@uni-greifswald.de