

ERNST MORITZ ARNDT
UNIVERSITÄT GREIFSWALD



Wissen
lockt.
Seit 1456

Dokumentation zum Gleichstellungskonzept der Universität Greifswald

zur Vorlage bei der Bewerbung um Teilnahme am Professorinnenprogramm III

22. Mai 2018

1. Zielsetzungen

Die Universität Greifswald (im Folgenden UG) sieht eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern und die Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung als zentrale Anliegen in allen Personalkategorien, Qualifikations- sowie Karrierestufen an. Im Wettbewerb um die besten Fachkräfte und zur Erhöhung der Zukunftsfähigkeit der Universität möchte sie das Kompetenzpotential von Frauen und Männern in gleichem Maße fördern und nutzen. Die UG betrachtet die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Förderung und nachhaltige Verbesserung der Chancengleichheit in der Wissenschaft als wesentliche Aufgaben.

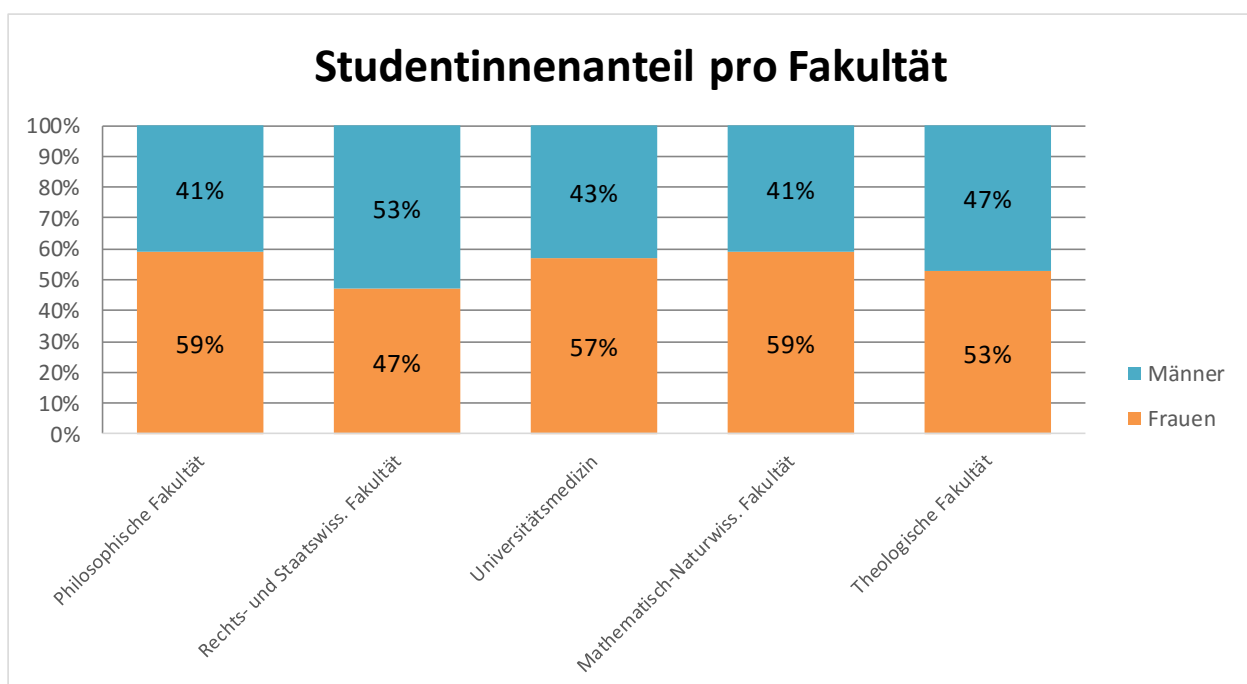
Festgelegt sind diese allgemeinen Zielsetzungen in der Grundordnung der UG (§ 2 Abs. 10): „Die Universität fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Ziel der Förderung ist insbesondere die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft. Sie strebt eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen ihrer Mitglieder an.“

Auch das Leitbild der UG unterstreicht den Stellenwert der Gleichstellung: „Die Universität fördert hochqualifizierte Frauen und wirkt der Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in wissenschaftlichen Spitzenpositionen entgegen. [...] Die Universität setzt sich für eine demokratische Geschlechterkultur in allen Arbeitsbereichen ein und wirkt darauf hin, dass Arbeit und Studium familienfreundlich gestaltet sind.“

Grundsätze und Regelungen zur angestrebten Gleichstellung und Familienfreundlichkeit enthalten auch die Hochschulentwicklungspläne der UG, so zuletzt der Hochschulentwicklungsplan für den Zeitraum 2016 bis 2020, die Zielvereinbarungen mit dem Land für eben genannten Zeitraum sowie die Gleichstellungsgrundsätze der Universitätsmedizin Greifswald (im Folgenden UMG).

2. Aktueller Stand

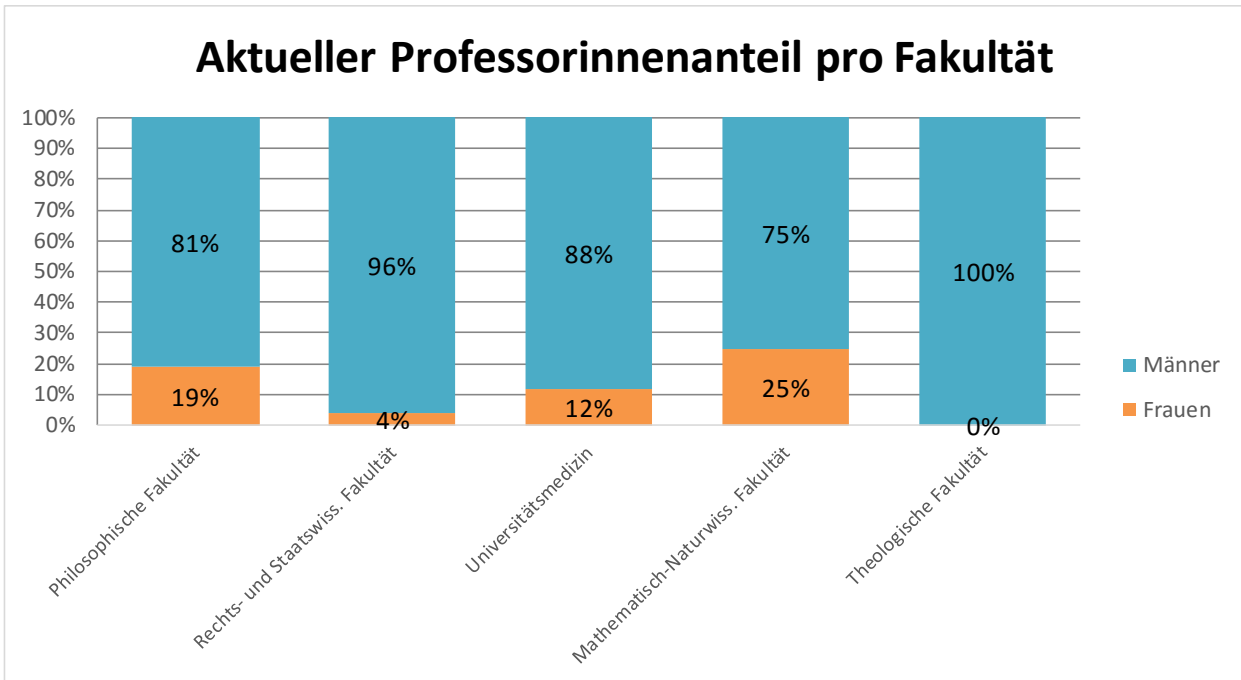
Die UG strebt auf allen Qualifikations- und Karrierestufen ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern an. Im Jahr 2017 wurde dieses Ziel bei dem Anteil der Studentinnen (56%) erreicht, wobei der Studentinnenanteil fächerspezifisch variiert.



Quelle: Universität Greifswald

Bei den Habilitationen beträgt der Frauenanteil 2017 lediglich 18%.

Der Anteil von Frauen an den Professuren der UG konnte im Vergleich zur letzten Antragstellung von **11% im Jahr 2012** auf 16,5% für W2/C3- und W3/C4-Professuren bzw. auf **17,5 % inkl. der W1_Professuren** am Stichtag **1.4.2018** gesteigert werden. Die Zahlen an den Fakultäten variieren hier stark:



Der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren beträgt insgesamt 33%.

Obwohl also der Professorinnenanteil im Vergleich zum Jahre 2012 von 11 % auf 17,5% nicht unerheblich gesteigert werden konnte, liegt der Anteil immer noch unter dem Bundesdurchschnitt. So bleibt die Erhöhung des Anteils von Frauen an den Professuren auch weiterhin eine der zentralen Aufgaben für gleichstellungsorientierte Maßnahmen. Erfreulich ist die Entwicklung bei der Besetzung von Leitungspositionen. Hier beträgt der Frauenanteil **25%** und hat sich damit seit 2013 mehr als verdoppelt. Er liegt auch deutlich über dem Frauenanteil an den Professuren.

3. Maßnahmen und Projekte

In der vorliegenden Dokumentation zum 2013 beschlossenen Gleichstellungskonzept der UG werden alle Maßnahmen und Projekte zusammengefasst, mit denen Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in der Vergangenheit umgesetzt wurde und in der Zukunft umgesetzt werden soll. Jeder Abschnitt enthält dabei zunächst eine aktuelle Ist-Aufnahme und anschließend in Tabellenform die 2013 aufgelisteten Stärken, Schwächen und angestrebten Maßnahmen im Vergleich zu den bis heute erfolgten Entwicklungen.

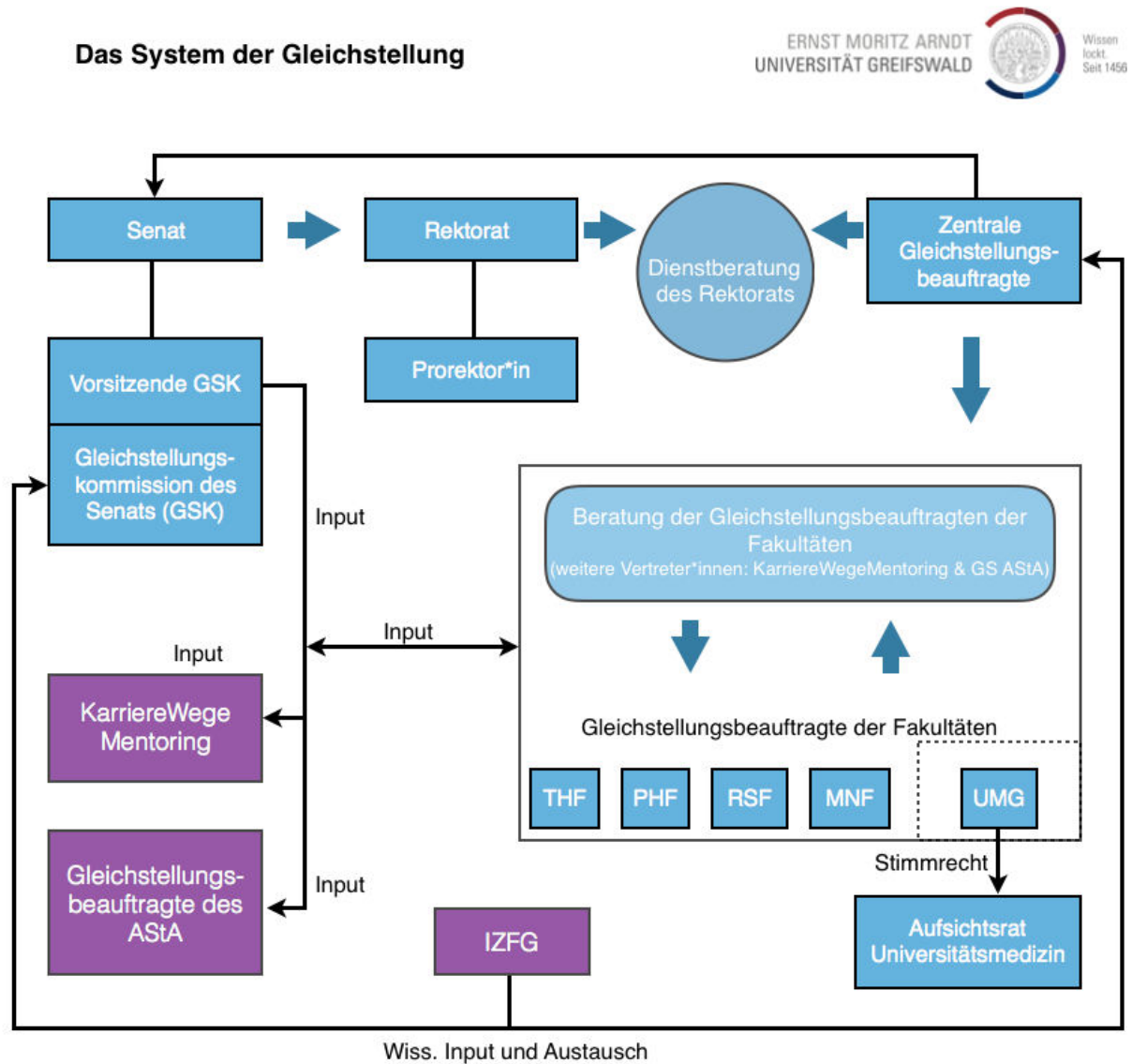
3.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellung

Gleichstellung ist bei der Hochschulleitung angebunden und einem Prorektorat zugewiesen. Die zentrale *Gleichstellungsbeauftragte der Universität* (im Folgenden zentrale GIB) unterstützt die UG bei der Erfüllung des Auftrags, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und bestehende Nachteile zu beseitigen. Wahl, Aufgaben und Rechte der GIB sind in §§ 18 und 19 GIG M-V und in § 31 der Grundordnung der UG festgelegt. Die zentrale GIB wirkt darauf hin, dass gleichstellungsrelevante Aspekte in allen Aufgabenbereichen berücksichtigt werden, und setzt sich insbesondere für die Erhöhung des Frauenanteils in den Spitzenbereichen der wissenschaftlichen Karrierestufen ein. Als Teil der Dienststelle wird sie zu allen Gremien- und Ausschusssitzungen eingeladen. Sie ist an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familien, Pflege und Berufstätigkeit für beide Geschlechter

sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen, zu beteiligen. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die zentrale GIB zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben (mindestens mit 20 Wochenstunden) freigestellt und mit einer halben wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle, einer studentischen Hilfskraftstelle sowie Sachmitteln und Büroräumen ausgestattet – das entspricht der im LHG vorgesehenen Mindestfreistellung und -ausstattung. Ziel ist es, den Umfang der Freistellung der zentralen GIB in Anlehnung an die Staffelungsregelung des § 19 GIG M-V zu erhöhen und damit die vollständige Freistellung zu erreichen. Die halbe Mitarbeiterstelle soll beibehalten werden.

- Auf Fakultätsebene wird jeweils eine Beschäftigte als *Fakultätsbeauftragte* (und jeweils eine Stellvertreterin) gewählt, die die zentrale GIB in fakultätsspezifischen Fragen berät und unterstützt. Die Fakultätsbeauftragten nehmen an den Dekanatsitzungen, an den Sitzungen der Fakultätsräte sowie an Berufungs- und Auswahlverfahren teil.
- Die *UMG* als Körperschaft des öffentlichen Rechtes wählt gemäß LHG ebenfalls eine GIB und eine Stellvertreterin. Die GIB der UMG ist stimmberechtigtes Mitglied im Aufsichtsrat der Universitätsmedizin. Sie wird an allen Gremien und Kommissionen beteiligt. Im Jahr 2016 wurde eine Arbeitsgruppe zur Gewährleistung der Umsetzung des neuen GIG M-V eingesetzt. Der Umsetzungsgrad wird im jährlichen Bericht der GIB der UMG veröffentlicht. Die GIB der UMG übt ihr Amt ohne Freistellung aus. Um die Aufgaben zu bewältigen, ist sie mit einer Bürokraft (30 h) ausgestattet.
- Die *Gleichstellungskommission des Senats* begleitet die Maßnahmen der Universität zur Gleichstellung und Chancengleichheit und gibt Empfehlungen zu deren Weiterentwicklung. Sie vergibt in Zusammenarbeit mit dem Rektorat den jährlichen Universitätspreis für eine wissenschaftliche Arbeit, in der die Geschlechterperspektive in besonderer Weise berücksichtigt wird. Sie verleiht zudem das Zertifikat „Familienfreundliche Einrichtung der Universität“.
- Der bis zum Jahr 2015 existierende *Gleichstellungsbeirat* hat maßgeblich dazu beigetragen, die Kommunikationsstrukturen und Verfahrensgänge im Sinne der Gleichstellung zu etablieren. Mit der Implementierung dieser Strukturen hat der Gleichstellungsbeirat seine Aufgabe erfüllt, sodass Gleichstellungsangelegenheiten ohne Verzögerungen mit dem Rektorat beraten und auf der operativen Ebene umgesetzt werden können.
- Im Jahre 2017 erstellten die zentrale GIB und das Personalreferat *Hinweise zum Bewerbungs- und Einstellungsverfahren* für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Novellierung des GIG M-V (s. Anhang). Dieser Verfahrensgang regelt gleichstellungsorientierte Einstellungsverfahren in den Fakultäten.
- Die zentrale GIB bietet zudem regelmäßig *Fortbildungsveranstaltungen für Fakultätsbeauftragte* zur Erhöhung der Genderkompetenz in Berufungsverfahren an. Außerdem wurde ein Seminarprogramm für Verwaltungsangestellte etabliert, zu deren Aufgabenbereich die Implementierung und Umsetzung personeller oder struktureller Gleichstellungsmaßnahmen gehören.
- Bei der *Besetzung von Gremien und Kommissionen* wird zunehmend auf Parität geachtet, wobei die Umsetzung noch nicht immer gelingt.
- Der *Berufungsleitfaden* der Universität Greifswald wurde um gleichstellungsrelevante Aspekte ergänzt (Senatsbeschluss vom 21.03.2018). Die Ergänzungen umfassen z. B. die Besetzung von Berufungskommissionen. Demnach sollen Berufungskommissionen möglichst geschlechterparitätisch besetzt sein. Anträgen der Gleichstellungsbeauftragten auf Hinzuziehung weiterer Frauen muss stattgegeben werden, wenn Frauen nicht angemessen vertreten sind. Außerdem soll der Kommission mindestens eine fachnahe Frau angehören. Diese beiden Punkte gehen über die Anforderungen des § 59 Abs. 3 LHG M-V hinaus.

Die zentralen Gremien und Personen sind untereinander eng vernetzt (vgl. Abbildung 1). Gleichstellungspolitische Themen werden in der Dienstberatung des Rektorats mit den Dekanen, der Studierendenschaft und der zentralen GIB und im Senat diskutiert.



Die strukturelle Verankerung eines genderwissenschaftlichen Schwerpunkts in Forschung und Lehre leistet das *Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung* (IZfG), als eine fakultätsübergreifende und interdisziplinäre Forschungseinrichtung. Das IZfG organisiert genderbezogene Lehrveranstaltungen im Bereich der „General Studies“ als Bestandteil von Bachelorstudiengängen sowie wissenschaftliche Tagungen, Forschungskolloquien und Studientage zu Themen der Gender Studies. Außerdem unterstützt das IZfG Veröffentlichungen und Ausstellungen der Frauen- und Geschlechterforschung. Das IZfG ist mit einer wissenschaftlichen Hilfskraftstelle (Master, 82h/Monat) und einer studentischen Hilfskraftstelle (40h/Monat) sowie mit Sachmitteln ausgestattet und wird durch eine Junior-Proessur mit Genderschwerpunkt verstärkt.

Stärken 2013	Fortschreibung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> Anbindung der Gleichstellung auf Ebene der Hochschulleitung 	<ul style="list-style-type: none"> Etabliert
<ul style="list-style-type: none"> Vernetzung aller Gleichstellungsakteure durch Gleichstellungsbeirat 	<ul style="list-style-type: none"> Strukturen wurden implementiert und verstetigt
<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellung als regelmäßiger Tagesordnungspunkt in Senat und Rektorat sowie den Vorstands- und Fakultätsratssitzungen der UMG 	<ul style="list-style-type: none"> Etabliert Gleichstellung als monatlicher Berichtspunkt des Rektoratsberichts im Senat
<ul style="list-style-type: none"> Senatsgleichstellungskommission als beratendes Gremium 	<ul style="list-style-type: none"> Etabliert
<ul style="list-style-type: none"> Stimmfähige Aufsichtsratsmitgliedschaft der GIB der UMG 	<ul style="list-style-type: none"> Etabliert
<ul style="list-style-type: none"> Genderwissenschaftlicher Schwerpunkt durch das IZfG in Forschung und Lehre 	<ul style="list-style-type: none"> besteht weiterhin
<p style="text-align: center;">Neue Maßnahmen:</p>	<ul style="list-style-type: none"> Einbindung der Zentralen GIB und der Fakultätsbeauftragten in alle Gremien und Kommissionen
	<ul style="list-style-type: none"> Hinweise zum Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß GIG M-V.
	<ul style="list-style-type: none"> Fortbildungen der Fakultätsbeauftragten zu Berufungsverfahren sowie für Frauen in der Verwaltung zu Genderkompetenz
	<ul style="list-style-type: none"> Zunehmende geschlechterparitätische Besetzung von Gremien
	<ul style="list-style-type: none"> Ergänzung des Berufungsleitfadens um gleichstellungsrelevante Aspekte

Schwächen und Maßnahmen 2013	Entwicklung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> Hohe Belastung der zentralen GIB bei hälftiger Freistellung 	<ul style="list-style-type: none"> Änderungsvorschlag des Kanzlers und der zentralen GIB zur Novelle des LHG (2018) mit dem Ziel der vollständigen Freistellung
<ul style="list-style-type: none"> Hohe Belastung der GIB der UMG ohne Freistellung 	<ul style="list-style-type: none"> Personelle Unterstützung durch Bürokraft
<ul style="list-style-type: none"> Hohe Belastung der Fakultätsbeauftragten ohne Freistellung 	<ul style="list-style-type: none"> Lehrreduktion bzw. Unterstützung durch stud. Hilfskräfte bisher nur in der Phil. Fak.

3.2 Gleichstellungsorientierte Evaluation und Organisationsentwicklung

Unter der Leitung der Stabsstelle Integrierte Qualitätssicherung (IQS) hat die UG ein hochschulweites Qualitätssicherungssystem etabliert. Im September 2015 wurde ihr mit der Systemakkreditierung bescheinigt, dass ihr System der integrierten Qualitätssicherung die Qualität der Studiengänge gewährleistet. Im Rahmen ihrer Aufgaben im Bereich Studium und Lehre identifiziert die IQS regelmäßig gleichstellungsbezogene Problemlagen und entsprechende Organisationsentwicklungsmaßnahmen: In allen Studierenden-, Absolventen- und Mitarbeitendenbefragungen wird grundsätzlich nach Geschlecht

differenziert; seit 2017 auch nach „weiterem Geschlecht“, um geschlechterbedingte Einflussfaktoren und mögliche Diskriminierungen zu untersuchen. Im Rahmen der externen Fachevaluation ist „Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit“ ein fester Bestandteil, der anhand von Studierenden- und Mitarbeitendenstatistiken, den Selbstberichten des jeweiligen Faches wie auch bei der externen Begutachtung behandelt wird. Für die Zentrale GIB und den Personalrat führt die IQS anlassbezogene Mitarbeitendenbefragungen zu Gleichstellungsaspekten durch. Genderspezifische Befragungen, die eine umfassende gleichstellungsorientierte Evaluation ermöglichen, konnten bisher aufgrund mangelnder Ressourcen nicht umgesetzt werden. Diese Maßnahme wird jedoch weiterhin angestrebt, wozu die IQS in Austausch mit der Hochschulleitung und der zentralen GIB steht. Dies betrifft ebenso die 2012 erlassene *Ordnung zur Evaluation und Qualitätssicherung der UG*. Sie sieht die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags explizit als eine der zu evaluierenden Aktivitäten und Angebote neben Forschung, Studienangeboten und Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses an. Auch diese Evaluation und Qualitätssicherung konnte bisher aufgrund fehlender Ressourcen nicht geleistet werden.

Auch wenn diese übergeordneten Maßnahmen bisher nicht eingeleitet wurden, werden zahlreiche Einzelmaßnahmen evaluiert. Dazu gehören die Aktivitäten der Graduiertenakademie, alle Mentoring-Programme an der Universität sowie die Nutzung familienfreundlicher Angebote.

In der UMG wurden die 2013 beschlossenen Grundsätze zur Gleichstellung ersetzt durch die Strategie 2020, die sich gerade in der Überarbeitung befindet.

Stärken 2013	Entwicklung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> Aufnahme von Gleichstellungsaspekten in das hochschulweite System der Qualitätssicherung 	<ul style="list-style-type: none"> Etabliert, Systemakkreditierung (2015) anlassbezogene Mitarbeiterbefragungen durch die IQS für die zentrale GIB und den Personalrat zu Gleichstellungsaspekten
<ul style="list-style-type: none"> Evaluation der gleichstellungsbezogenen Maßnahmen durch Gleichstellungskommission und zuständiges Prorektorat 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluation durch zentrale GIB in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Prorektorat
<ul style="list-style-type: none"> Formulierung von Grundsätzen zur Gleichstellung spezifisch für die UMG, basierend auf der Analyse der Gleichstellungssituation an der UMG 	<ul style="list-style-type: none"> Ersetzt durch die Strategie 2020, die gerade überarbeitet wird

Schwächen und Maßnahmen 2013	Entwicklung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> dokumenten- und befragungsgestützte Analyse der Gleichstellungssituation liegt bisher nicht für alle Fakultäten (nur UMG) vor 	<ul style="list-style-type: none"> bisher in Teilaspekten umfassende gleichstellungsorientierte Evaluation bisher aufgrund mangelnder Ressourcen nicht möglich, wird angestrebt

3.3 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Mit dem Doppelhaushalt 2014/2015 hat das Land die formelgebundene Mittelvergabe auf die Hochschulen eingestellt. Deshalb wurde die kriterienorientierte Verteilung auch universitätsintern nicht mehr weiterverfolgt. Allerdings ist in der Zielvereinbarung der UG mit dem Land M-V für die Jahre 2016 – 2020 die Erhöhung des Professorinnenanteils bis 2020 auf 20,3% festgeschrieben. Bei Zielerreichung erhält die UG 100.000 € für Gleichstellungsmaßnahmen. Selbstverständlich werden weiterhin finanzielle Mittel für

gleichstellungsbezogene Maßnahmen zur Verfügung gestellt. Zusätzlich zu den bereits 2013 existierenden Maßnahmen im Wert von ca. 500.000 € pro Jahr sind hinzugekommen: ca. 8.500 € an Sachmitteln für die zentrale GIB, Personal- und Sachmittel im Familienservice, drei Erzieherstellen auf 450-Euro-Basis sowie weitere Gelder für Einzelprojekte im Bereich Gleichstellung.

In der UMG sind die Grundsätze der Mittelverteilung aus dem Landeszuschuss für Forschung und Lehre mit einem modularisierten Verteilungsmodell fortgeschrieben worden, das auch die Möglichkeit von Strukturkomponenten (z. B. zur Stärkung gleichstellungsbezogener Aktivitäten) vorsieht. Die Stipendienordnung der UMG sieht die nachhaltige Verbesserung der Chancengleichheit in der Wissenschaft vor und berücksichtigt verstärkt besondere persönliche und familiäre Umstände. Über das seit 2011 vergebene Gollwitzer-Meier-Stipendium erhalten promovierte Wissenschaftlerinnen monatlich ein Stipendium in Höhe von max. 1.500 €; Promovendinnen erhalten ein Stipendium in Höhe von max. 800 € monatlich.

Seit 2014 werden die Gleichstellungsmittel aus DFG-Graduiertenkollegs an der UG zentral koordiniert. Diese Koordination ist bei der zentralen GIB angesiedelt, sie verwaltet die Mittel und setzt sie zielgerichtet für Gleichstellungsmaßnahmen ein. So werden z. B. Personal für Ferienfreizeiten, die Ausstattung der Notfallbetreuung von Kindern oder auch Coachings von Nachwuchswissenschaftlerinnen kofinanziert. Dadurch wurden im Jahr 2017 die DFG-Gleichstellungsmittel zu 94 % verwendet, was bundesweit einen Spitzenwert darstellt. Die UG ist Mitglied im „Gender Consulting in DFG-Forschungsverbänden“ und nimmt regelmäßig an entsprechenden Treffen mit der DFG teil.

Stärken 2013	Fortschreibung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> Seit 2013 LOM nach Gleichstellungsaspekten Gesonderte Ausweisung von Gleichstellungsmitteln seit 2011 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Fortführung durch das Land; Zielvereinbarung mit dem Land zur Erhöhung des Professorinnenanteils
<ul style="list-style-type: none"> In den „Grundsätzen für die leistungsorientierte Verteilung und Verwendung der Haushaltsmittel des Landes und der Drittmittel“ der UMG Berücksichtigung von Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages 	<ul style="list-style-type: none"> Fortschreibung der Grundsätze der Mittelverteilung aus dem Landeszuschuss für Forschung und Lehre mit einem modularisierten Verteilungsmodell z. B. zur Stärkung gleichstellungsbezogener Aktivitäten
<ul style="list-style-type: none"> Stipendienordnung der UMG: Berücksichtigung persönlicher und familiärer Umstände 	<ul style="list-style-type: none"> Etabliert
<ul style="list-style-type: none"> 2011 Einführung Gollwitzer-Meier-Stipendium 	<ul style="list-style-type: none"> Wird fortgeführt

Schwächen und Maßnahmen 2013	Entwicklung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> Schwacher Mittelabruf für Gleichstellung in DFG-geförderten Forschungsverbänden 	<ul style="list-style-type: none"> Zentrale Verwaltung der Gleichstellungsmittel der DFG bei der zentralen GIB zu über 90% abgerufen und eingesetzt Mitglied im Gender Consulting-Netzwerk

3.4 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Nach Beendigung des Projekts „Mach MINT“ konnte die Projektarbeit nicht fortgeführt werden, da hier keine weiteren Mittel zur Verfügung standen. Es werden weiterhin Schulpraktika im MINT-Bereich angeboten.

Angesichts des immer noch geringen Anteils von Frauen an den Professuren an der UG sind Handlungsempfehlungen bei der Besetzung von Professuren weiterhin eine zentrale Maßnahme für eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung. Der Berufungsleitfaden, der im März 2018 um weitere Gleichstellungsaspekte ergänzt wurde, beinhaltet Qualitätsstandards für alle Personalentscheidungen auf der Ebene wissenschaftlicher Spitzenpositionen. Zu den gleichstellungsbezogenen Standards für Berufungsverfahren gehören die Berücksichtigung von Aspekten der Gleichstellung bei der Beantragung auf (Wieder-)Ausschreibung einer Professur durch eine Fakultät, die aktive Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen, die angemessene Vertretung von Frauen und Männern in Berufungskommissionen, die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten mit Beginn des Berufungsverfahrens sowie die Einladung von allen geeigneten Bewerberinnen oder mindestens so vielen Bewerberinnen wie Bewerbern auf begründetes Verlangen der GIB.

Die gezielte Bemühung um Bewerberinnen bei Berufungsverfahren stellt eine wichtige Maßnahme zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen dar. Ein Konzept zur aktiven Rekrutierung von Professorinnen wird gerade erstellt. Das Zentrum für Forschungsförderung und Transfer (ZFF) unterstützt die Hochschulleitung bei der Umsetzung von Dual Career-Maßnahmen.

Stärken 2013	Fortschreibung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> Gezielte Ansprache von Schülerinnen im MINT-Bereich 	<ul style="list-style-type: none"> Auslauf des Projekts
<ul style="list-style-type: none"> Angebote für Schülerinnen und Schüler im MINT-Bereich und zum Abbau von Geschlechtsstereotypen 	<ul style="list-style-type: none"> Seit dem Auslauf des Projekts Angebot von Schulpraktika für Schülerinnen im MINT-Bereich
<ul style="list-style-type: none"> Verbindliche Zusammenarbeit von zentraler GIB und Personalreferat 	<ul style="list-style-type: none"> Halbjährlicher Jour fixe zwischen allen GIB und dem Personalreferat
<p>Neue Maßnahme:</p>	<ul style="list-style-type: none"> Verabschiedung eines Personalentwicklungskonzepts mit umfassenden Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsaspekten

Schwächen und Maßnahmen 2013	Entwicklung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> fehlende gleichstellungsbezogene Handlungsanweisungen im Hinblick auf Berufungsverfahren 	<ul style="list-style-type: none"> Fortschreibung des Berufungsleitfadens seit 2013, im Frühjahr 2018 um weitere Gleichstellungsaspekte ergänzt
<ul style="list-style-type: none"> Angesichts struktureller Standortnachteile muss die UG weitere Maßnahmen treffen, um Wissenschaftlerinnen für Greifswald zu gewinnen. 	<ul style="list-style-type: none"> Konzept zur aktiven Rekrutierung von Professorinnen wird gerade erstellt. ZFF unterstützt Hochschulleitung bei Umsetzung von Dual Career-Maßnahmen.

3.5 Gezielte Förderung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen

Die UG sieht in der Förderung des wissenschaftlich hochqualifizierten weiblichen Nachwuchses eine Schwerpunktaufgabe und hat dafür Maßnahmen der Personalentwicklung ergriffen: Im Jahr 2014 wurde das Käthe-Kluth-Stipendium durch die *Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe* ersetzt. Die entsprechende Ausschreibung richtet sich weiterhin an exzellente weibliche Postdocs; allerdings können diese durch die neue Förderung eine eigene Nachwuchsgruppe etablieren. Die UG finanziert eine 0,65 Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin und eine studentische Hilfskraft für die Dauer von drei Jahren. Die Evaluation ergab eine hohe Effizienz dieser Förderung für die Wissenschaftlerinnen, die übereinstimmend positive Effekte auf ihre wissenschaftliche Karriere feststellten. Darüber hinaus ist die derzeitige Förderung

im Vergleich zum vorherigen Stipendium in Bezug auf sozialversicherungsrechtliche Aspekte für die Frauen deutlich vorteilhafter.

- Mit dem *Gollwitzer-Meier-Stipendium* werden an der UMG seit 2011 regelmäßig herausragend qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen mit minderjährigen Kindern mit dem Ziel gefördert, ihre wissenschaftliche Tätigkeit zu unterstützen und dadurch die Zahl von Habilitandinnen und Professorinnen zu erhöhen.
- Seit 2016 wurde das *Angebot an Mentoring-Programmen für Frauen* an der UG nochmals deutlich erhöht. Als Nachfolgeprojekt des erfolgreichen „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“ (KFW) richtet sich „KarriereWegeMentoring“ weiterhin an Postdoktorandinnen und Habilitandinnen. Inzwischen werden pro Gruppe nicht zehn, sondern fünfzehn hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Laufzeit von zwei Jahren in das Programm aufgenommen. Dieses Programm ist dual konzipiert und umfasst ein externes Mentoring durch einen externen Experten oder eine Expertin mit Fachbezug und ein internes Mentoring durch eine Hochschullehrerin an der UG. Das interne Mentoring ergänzt das stärker fachbezogene externe Mentoring insbesondere um Fragen, die sich aus der aktuellen Situation der Mentees und hinsichtlich ihrer weiteren Karriereplanung ergeben.
- Darüber hinaus entstanden zwei weitere Programme: Ein Programm richtet sich an Doktorandinnen und unterstützt sie auf ihrem Karriereweg entweder in der Wissenschaft oder der Wirtschaft; dieses Programm dauert sechzehn Monate. Schließlich werden Absolventinnen mit Promotionsinteresse in einem eigenen sechsmonatigen Programm begleitet.
- Diese Angebote sind Bestandteil eines hochschulübergreifenden Projektes mit der Universität Rostock; das Projekt wird durch die GIB der UG geleitet und auch in Greifswald koordiniert. Das Projekt bietet Einzel-Coachings für Postdoktorandinnen an, die sich in der Berufungsphase befinden. Weitere *Coachings on demand* werden für die Postdocs zu individuellen Belangen wie Führungskompetenzen, Konfliktmanagement oder Berufungsverhandlungen angeboten. Hierbei greift das Projekt auf einen Pool hochqualifizierter Coaches im Hochschulbereich zu.
- Die Expertise der Universität im Bereich Mentoring zeigt sich auch darin, dass hier die *Fachstelle für Mentoring in M-V* im Jahr 2016 etabliert wurde. Diese berät landesweit Akteurinnen neuer Programme bei der Implementierung und unterstützt bei der Qualitätssicherung. Darüber hinaus ist eine Mentoring-Verantwortliche Mitglied im Vorstand des „Forum Mentoring e.V.“, dem bundesdeutschen Dachverband der Mentoring-Programme in der Wissenschaft.
- Seit 2018 führen die GIB und das Projekt *KarriereWegeMentoring Fortbildungen für junge Wissenschaftlerinnen* zum Einstieg in die Gremienarbeit durch. Hierbei geht es vor allem um informelles Wissen bezüglich der Arbeit in Fakultätsräten oder dem Senat.
- Die *Graduiertenakademie der Universität Greifswald* bietet im Rahmen ihrer strukturierten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern ein umfangreiches Programm, das auf anspruchsvolle Aufgaben in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft vorbereitet. Durch die enge Zusammenarbeit mit KarriereWegeMentoring entstehen Synergien, die dazu beitragen, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen zu erhöhen; z. B. führt die Graduiertenakademie mit dem Mentoring-Projekt Bewerbungsforen durch, wobei dieses Angebot vorrangig von Frauen wahrgenommen und gleichstellungsrelevant konzipiert wird.

Stärken 2013	Fortschreibung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> • Käthe-Kluth-Stipendien für Frauen in der Habilitationsphase 	<ul style="list-style-type: none"> • 2014 ersetzt durch die Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe; UG finanziert eine 0,65 Stelle einer wiss. MA und eine stud. HK für drei Jahre
<ul style="list-style-type: none"> • Gollwitzer-Meier-Stipendium der UMG für Frauen mit minderjährigen Kindern in der Qualifizierungsphase 	<ul style="list-style-type: none"> • wird fortgeführt
<ul style="list-style-type: none"> • Mentoring-Programm für 10 Habilitandinnen pro Durchgang mit innovativem Ansatz (duales Modell) 	<ul style="list-style-type: none"> • Seit 2016 „KarriereWegeMentoring“ • für 15 Postdoktorandinnen. für 2 Jahre
<ul style="list-style-type: none"> • Umfangreiche Informations- und Veranstaltungsangebote des Projektes KFW 	<ul style="list-style-type: none"> • Einzel-Coachings für Postdoktorandinnen in der Berufungsphase • Seit 2018 Fortbildungen für junge Wissenschaftlerinnen zum Einstieg in die Gremienarbeit
<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungen für GIB 	<ul style="list-style-type: none"> • erfolgt regelmäßig zur Erhöhung der Genderkompetenz in Berufungsverfahren (siehe auch 3.1)
<ul style="list-style-type: none"> • Graduiertenakademie mit speziellen Angeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Etabliert in enger Zusammenarbeit mit KarriereWegeMentoring
<p>Neue Maßnahme:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fachstelle für Mentoring in M-V seit 2016 an der UG.

Schwächen und Maßnahmen 2013	Entwicklung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> • fehlende Angebote an Mentoring-Programmen für Studentinnen und Doktorandinnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Zwei weitere Programme: für Doktorandinnen (16 Monate) und für Absolventinnen mit Promotionsinteresse (6 Monate)
<ul style="list-style-type: none"> • Angebote im Rahmen des KFW projektbezogen Folgeantrag ist geplant 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktuelle Projektlaufzeit bis 2019 • Eine Projektverlängerung bis 2022 wird voraussichtlich im November 2018 erfolgen
<ul style="list-style-type: none"> • fehlende Fortbildungen in Genderkompetenz für die akademische Selbstverwaltung und für Verwaltungsangestellte 	<ul style="list-style-type: none"> • Seit Sommer 2015 gleichstellungsorientierte Fortbildungen für Frauen in der Verwaltung • Seit 2018 Fortbildungen für junge Wissenschaftlerinnen zur Gremienarbeit

3.6 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Der UG ist das gleichberechtigte und respektvolle Miteinander von Frauen und Männern in allen Bereichen der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Zusammenarbeit ein zentrales Anliegen. Sie wendet sich ausdrücklich gegen jede Form sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Die entsprechende Richtlinie wurde im Jahr 2016 umfassend überarbeitet; zugleich wurde ein Verfahrensgang mit der Einsetzung einer Fallkommission durch den Senat verabschiedet. Die Richtlinie wird jedem neuen Mitarbeitenden der UG bei Einstellung ausgehändigt.

Die zentrale GIB berät Hochschulangehörige und organisiert regelmäßig Fortbildungen für Ansprechpersonen inkl. der Hochschulleitung zu den Themen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Diskriminierung im Allgemeinen.

Die AGG-Beauftragte berät und unterstützt die Angehörigen der UG in Bezug auf Diskriminierung aufgrund der Religion, der Herkunft oder der sexuellen Orientierung. Sie organisiert thematisch bezogene Infoveranstaltungen und regelmäßige Wettbewerbe, in denen die Auseinandersetzung der UG mit Diskriminierung beispielhaft umgesetzt wird. Im Frühjahr 2018 wurde ein umfassendes Beschwerde- und Konfliktmanagement für alle Zielgruppen der UG gestartet. Hier werden Ansprechpersonen in benutzerfreundlicher Form den entsprechenden Konfliktbereichen zugeordnet.

Die *Graduiertenakademie der UG* verfolgt das Ziel, jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ausgezeichnete Bedingungen und Unterstützung für eine erfolgreiche Promotions- und Postdoktorandenphase zu bieten. So wurde innerhalb der Graduiertenakademie das Prinzip der Doppelbetreuung eingeführt, die persönlichen Abhängigkeiten entgegenwirken soll. Mit Aufnahme in die Graduiertenakademie schließen die Promovierenden und mindestens zwei Betreuende eine Betreuungsvereinbarung ab. Hier sind das Promotionsthema, die Mitglieder des Betreuungsteams, ein Zeitplan zur Bearbeitung des Promotionsthemas sowie gegenseitige Rechte und Pflichten festgehalten. Durch eine 2016 erfolgte Änderung ihrer Promotionsordnungen haben die Philosophische Fakultät sowie die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät Betreuungsvereinbarungen als verpflichtend eingeführt. Ziel ist es, dies auch für die Promotionsordnungen der übrigen Fakultäten umzusetzen.

In Fällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens steht seit 2018 eine zweite *Ombudsperson der Universität für wissenschaftliches Fehlverhalten* als Vertrauenspersonen zur Verfügung. Die beiden Ombudspersonen kommen aus unterschiedlichen Fakultäten und decken damit das Fächerspektrum der Universität angemessener ab.

Stärken 2013	Fortschreibung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> • Einführung der Doppelbetreuung von Promotionen über die Betreuungsvereinbarung im Rahmen der Graduiertenakademie 	<ul style="list-style-type: none"> • verpflichtende Betreuungsvereinbarung in den Promotionsordnungen der Philosophischen und der Mathematisch-Naturwiss. Fakultät • zukünftig auch für die Promotionsordnungen der übrigen Fakultäten der UG
<ul style="list-style-type: none"> • Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Umfassende Überarbeitung der Richtlinie 2016 • Verabschiedung eines Verfahrensgangs mit Einsetzung einer Fallkommission
<ul style="list-style-type: none"> • Vertrauenspersonen bei sexueller Diskriminierung an allen Fakultäten 	<ul style="list-style-type: none"> • Umfassende Unterstützung durch GIB und AGG-Beauftragte • Organisation von Infoveranstaltungen und zentralen Aktionstagen
<ul style="list-style-type: none"> • Ombudsperson der Universität für wissenschaftliches Fehlverhalten 	<ul style="list-style-type: none"> • wird fortgeführt

Schwächen und Maßnahmen 2013	Entwicklung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> • Fehlen fakultätsspezifischer Ombudspersonen 	<ul style="list-style-type: none"> • seit 2018 eine zweite Ombudsperson der Universität für wissenschaftliches Fehlverhalten als Vertrauenspersonen
<ul style="list-style-type: none"> • Planung von Fortbildungen für Vertrauenspersonen zu sexueller Diskriminierung durch die zentrale GIB 	<ul style="list-style-type: none"> • regelmäßige Fortbildungen durch GIB und AGG-Beauftragte zu den Themen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Diskriminierung im Allgemeinen
<p>Neue Maßnahme:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • seit Frühjahr 2018 umfassendes Beschwerde- und Konfliktmanagement für alle Zielgruppen der UG auf der Homepage

3.7 Daten und Informationen zur Gleichstellung

Die Erhebung aktueller Daten zur Gleichstellung ist die zentrale Voraussetzung für ein Gleichstellungs-Monitoring, die Entwicklung von gezielten Maßnahmen und die Überprüfung ihrer Wirksamkeit. Daten und Informationen zur Gleichstellung sind zentral auf der Homepage der Universität Greifswald platziert (www.uni-greifswald.de/gleichstellung): Das Gleichstellungsportal berichtet über Institutionen, Maßnahmen und Beratungsmöglichkeiten in den Bereichen Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung an der UG. Gleichstellungsrelevante Statistiken, Daten und Themen sind hier online abrufbar.

Das ZFF der Universität Greifswald informiert alle Universitätsangehörigen regelmäßig über aktuelle Ausschreibungen, Preise und Stipendien. In Kooperation mit dem Projekt KarriereWegeMentoring werden potentielle Interessentinnen bzw. Kandidatinnen identifiziert, kontaktiert und umfassend unterstützt. Die 2013 noch bestehende Stipendiendatenbank konnte aufgrund fehlender Ressourcen nicht weiter gepflegt werden. Allerdings erfolgt eine individuelle Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Bezug auf Preise, Wettbewerbe oder Ausschreibungen.

Stärken 2013	Fortschreibung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellungsportal mit kontinuierlich aktualisierten Informationen auf der Homepage 	<ul style="list-style-type: none"> wird fortgeführt
<ul style="list-style-type: none"> Gezielte Ansprache von Nachwuchswissenschaftlerinnen hinsichtlich relevanter Ausschreibungen und Preise 	<ul style="list-style-type: none"> wird fortgeführt Kontaktaufnahme in Kooperation mit dem Projekt KarriereWegeMentoring mit potentiellen Interessentinnen sowie aktive Unterstützung bei der Antragsstellung
<ul style="list-style-type: none"> Eigene Stipendiendatenbank für Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> keine Pflege der noch bestehenden Stipendiendatenbank aufgrund fehlender Ressourcen; dafür individuelle Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Schwächen und Maßnahmen 2013	Entwicklung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> Fehlen klarer Zuständigkeiten bei Erhebungen gleichstellungsbezogener Daten umgehende Festlegung durch den Kanzler UG Greifswald 	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige Bereitstellung der Daten durch das Referat Controlling und Statistik muss im Detail noch konkretisiert werden

3.8 Gestaltung einer familienfreundlichen Universität

Die UG versteht sich als familienfreundliche Universität. Sie verfolgt das Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu erhöhen. Im Jahr 2014 unterzeichnete sie als Gründungsmitglied die Charta „Familie in der Hochschule“, deren Logo sie seitdem trägt. Gleichzeitig wurde sie dort Mitglied im Best Practice Club. Dort verpflichtet sich die Universität zur Einhaltung der familienfreundlichen Kriterien der Charta. Diese Mitgliedschaft löste das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ der berufundfamilie GmbH ab. Das neue Logo entspricht im Gegensatz zu dem vorherigen Zertifikat, das sehr wirtschaftsorientiert war, den Gegebenheiten an Hochschulen. Der Austausch innerhalb des Best Practice Club gestaltet sich als effektiv und nützlich.

Seit 2013 ist bei der zentralen GIB der Familienservice angesiedelt, dessen Mitarbeiterin alle Angehörigen der Universität in Vereinbarkeitsfragen berät und unterstützt. Sie setzt die durch die Charta angeregten Maßnahmen um und berichtet regelmäßig im Rahmen der Verwaltungsbesprechung beim Kanzler. Dadurch wurde die Funktion der bis dahin existierenden Steuerungsgruppe obsolet.

Die GIB der UMG hat im Jahr 2013 ein Servicebüro für Mitarbeitende und Studierende (PFIFF: Projekt für Ideen zur Familienfreundlichkeit) etabliert. Die GIB betreibt das Servicebüro und wird durch eine Mitarbeiterin unterstützt. Regelmäßig organisiert das PFIFF Veranstaltungen wie z. B. das Eltern-Café.

Stärken 2013	Fortschreibung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> • Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ 	<ul style="list-style-type: none"> • 2014 abgelöst durch die Charta „Familie in der Hochschule“
<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung einer Steuerungsgruppe „Familiengerechte Hochschule“ 	<ul style="list-style-type: none"> • ersetzt durch Integration in die Verwaltungsbesprechung • Umsetzung der Charta durch zentrale GIB bzw. Familienservice

Schwächen und Maßnahmen 2013	Entwicklung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> • fehlende Anlaufstelle für familienbezogene Fragen und Probleme • Etablierung eines Familienservices durch die Hochschulleitung für 2013 vorgesehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Seit 2013 Familienservice, angesiedelt bei der zentralen GIB

3.8.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die familienfreundliche Anwendung des WissZeitVG wird im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten an der UG praktiziert. Verlängerung des Vertrages kraft Gesetz u. a. um Zeiten einer Beurlaubung wegen Kinderbetreuung oder für eine wissenschaftliche Tätigkeit gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG wird dann für drittmittelfinanziertes wissenschaftliches Personal angewendet, wenn gemäß den Zuwendungsbedingungen des Drittmittelgebers die Qualifizierung als Zuwendungszweck vorgesehen ist. Damit wird auch für das drittmittelfinanzierte Personal der Qualifizierungsgedanke in den Fokus genommen und findet Eingang in die entsprechenden Tätigkeitsdarstellungen.

Neben der Dienstvereinbarung zur familienfreundlichen Durchführung der gleitenden Arbeitszeit wurde 2017 die Dienstvereinbarung zur Telearbeit verabschiedet. Mit der Möglichkeit alternierender Telearbeit für das nichtwissenschaftliche Personal will die UG den Gestaltungsspielraum für die Beschäftigten erweitern sowie ihre Gleichstellung im Sinne des Gleichstellungskonzeptes fördern. 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.

Seit Januar 2017 werden anhand eines Gesprächsleitfadens jährliche Mitarbeitergespräche geführt, in denen auch familienbezogene Belange berücksichtigt werden.

Gremiensitzungen an der Universität sollen nicht nach 16:00 Uhr stattfinden, damit auch Angehörige mit Familienaufgaben an der akademischen Selbstverwaltung teilhaben können. Die Terminlegung von Kommissionssitzungen erfolgt nach familienfreundlichen Vorgaben.

Die Universität Greifswald setzt sich für familienfreundliche Studienbedingungen ein. Die gemeinsame Rahmenprüfungsordnung sieht die Möglichkeit eines flexiblen und einfach ausgestalteten, viersemestrigen Teilzeitstudiums vor. Nach einer Empfehlung des Senats sollen Pflichtveranstaltungen ohne Alternativtermine nicht nach 16:00 Uhr stattfinden. Dieser Empfehlung wird weitgehend entsprochen. Problematisch ist nach wie vor die Terminierung von Praktika, die oft in die Abendstunden reichen. Hier müssen Lösungen für die Zukunft gefunden werden.

In der Rechts- und Staatswissenschaftlichen und der Medizinischen Fakultät sind bevorzugte Einschreibungen für Veranstaltungen, die zum jeweiligen Lebensentwurf passen, für Studierende mit Kind oder für pflegende Angehörige möglich.

Seit 2007 verleihen die Senatsgleichstellungskommission und das Rektorat jährlich das Zertifikat „Familienfreundliche Einrichtung“ an eine Einrichtung, in der in vorbildlicher Weise auf die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie geachtet wird und eine offene, kreative und solidarische Atmosphäre für diese Problematik herrscht. Seit 2014 werden mittels einer Ausschreibung alle interessierten Studierenden und Mitarbeitenden der Universität aufgefordert, eine solche Einrichtung vorzuschlagen. Diese Auszeichnung wird im Rahmen des jährlichen universitären Familienfestes durch das Rektorat und die GIB verliehen.

Stärken 2013	Fortschreibung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> Familienfreundliche Umsetzung des WissZeitVG bereits seit 2007 	<ul style="list-style-type: none"> Weiterhin familienfreundliche Umsetzung des WissZeitVG, soweit dies nach der Gesetzesnovelle noch möglich ist.
<ul style="list-style-type: none"> Dienstvereinbarung zu familienfreundlicher gleitender Arbeitszeit seit 2007 	<ul style="list-style-type: none"> wird fortgeführt
<ul style="list-style-type: none"> Dienstvereinbarung zur Betriebsruhe über den Jahreswechsel 	<ul style="list-style-type: none"> wird fortgeführt
<ul style="list-style-type: none"> Neue Rahmenprüfungsordnung mit familienfreundlichen Studienbedingungen seit 2012 mit flexiblem Teilzeitstudium 	<ul style="list-style-type: none"> wird fortgeführt
<ul style="list-style-type: none"> Zertifikat „Familienfreundliche Einrichtung“ seit 2007 durch Rektorat und GIB 	<ul style="list-style-type: none"> wird fortgeführt seit 2014 auf Vorschlag von Studierenden und Mitarbeitenden Verleihung der Auszeichnung durch das Rektorat und die zentrale GIB im Rahmen des jährlichen universitären Familienfestes

Schwächen und Maßnahmen 2013	Entwicklung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> fehlende Regelungen zur Telearbeit in dafür geeigneten Bereichen 	<ul style="list-style-type: none"> Dienstvereinbarung zur Telearbeit 2017
<ul style="list-style-type: none"> Einführung strukturierter Gespräche zu familienbedingten Freistellungen (geplant 2013) 	<ul style="list-style-type: none"> Durchführung regelmäßiger Mitarbeitergespräche, in denen auch familienbezogene Belange thematisiert werden
<ul style="list-style-type: none"> Sitzungszeiten übergeordneter Gremien der UMG außerhalb der Kernarbeitszeiten statt 	<ul style="list-style-type: none"> Vorverlegung der Sitzungszeit des Fakultätsrates
<p>Neue Maßnahme:</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pflichtveranstaltungen ohne Alternativtermine weitgehend vor 16:00 Uhr Gremiensitzungen zu familienfreundlichen Zeit

3.8.2 Kinderbetreuungsangebote

Vor dem Hintergrund einer angespannten Betreuungssituation für Kinder in Greifswald sind in den vergangenen Jahren enorme Fortschritte an der UG zu verzeichnen. Das Studierendenwerk betreibt seit Oktober 2014 eine KiTa mit 78 Plätzen in vier Krippen- und zwei Kitagruppen, bevorzugt für Kinder von Universitätsangehörigen. An der UMG entstand 2015 eine Kita mit 100 Betreuungsplätzen für Krippen- und Kindergartenkinder – vorrangig für Kinder von Angehörigen der UMG. Zurzeit steht die Universität mit Trägern in Verhandlung wegen der Einrichtung weiterer Betreuungseinrichtungen.

Von besonderer Bedeutung ist die Familienwohnung der UG, in der die Notfallbetreuung von Kindern stattfindet. Angehörige und Gäste der UG können für ihre Kinder dieses kostenlose und flexible Angebot wahrnehmen, wenn die Betreuung der Kinder ansonsten nicht gewährleistet ist. Die Betreuung erfolgt durch drei ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher, die von der UG finanziert werden, und wird durch den Familienservice organisiert. Die Wohnung ist kindgerecht eingerichtet und verfügt über ein abgeschlossenes Außengelände mit Spielgeräten. Ein darüber hinausgehender Bedarf wird durch einen Babysitter-Pool abgedeckt.

Die Erzieherinnen und Erzieher des Familienservice organisieren in den Schulferien, die in die Vorlesungszeit fallen, Ferienfreizeiten für Schulkinder von Universitätsangehörigen.

An fünf Orten der UG sind Eltern-Kind-Räume eingerichtet, in denen eine individuelle Betreuung von Kindern durch die Eltern oder das Stillen von Säuglingen ermöglicht wird. Auch am gerade entstehenden neuen geisteswissenschaftlichen Campus ist ein solcher Raum geplant. Darüber hinaus gibt es an fünfzehn weiteren Orten Wickeltische. Verwaltung und zentrale Einrichtungen wurden mit mobilen Spielzeugkisten ausgestattet. Offen ist nach wie vor die familienfreundliche Umgestaltung der Universitätsbibliothek.

Für Tagungen stehen ausleihbare KidsBoxes (mit Wickeltisch, Kinderbett und Spielzeug) zur Verfügung. Der Familienservice bietet in Zusammenarbeit mit den Erzieherinnen und Erziehern begleitende Kinderprogramme bei universitären Veranstaltungen oder Tagungen an.

Stärken 2013	Fortschreibung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Unterstützung von Kindertagesplätzen in Randzeitenbetreuung in einer bestehenden städtischen Einrichtung für Mitarbeitende der Universitätsmedizin • Kooperationsvertrag mit „Kita 48“ zur Betreuung in Randzeiten für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität 	<ul style="list-style-type: none"> • seit 2015 KiTa „Campus-Kinder“ des Studierendenwerks und Uni- KiTa an der UMG • Familienwohnung der Universität zur Betreuung in Notfällen und Randzeiten für Angehörige und Gäste • Babysitter-Pool
<p>Neue Maßnahme :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ausleihbare KidsBoxes für Tagungen • Begleitende Kinderprogramme des Familienservices bei universitären Veranstaltungen oder Tagungen

Schwächen und Maßnahmen 2013	Entwicklung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> • Verzögerung des Baubeginns der geplanten Kindertagesstätte des Studentenwerks • 2013 Baubeginn einer Kindertagesstätte auf dem Gelände der Universitätsmedizin 	<ul style="list-style-type: none"> • beide KiTas fertiggestellt

<ul style="list-style-type: none"> • fehlende familienfreundliche Räumlichkeiten in zentralen Einrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> • fünf Eltern-Kind-Räume eingerichtet • an fünfzehn weiteren Orten Wickeltische • Ausstattung der Verwaltung und zentraler Einrichtungen mit mobilen Spielzeugkisten
<ul style="list-style-type: none"> • fehlende Angebote für Ferienprogramme für Kinder von Mitarbeitenden der Universität während der Schulferien 	<ul style="list-style-type: none"> • Ferienfreizeiten für Schulkinder, angeboten durch den Familienservice
<ul style="list-style-type: none"> • Planung der Einrichtung eines Familienzimmers für den neuen Campus Loefflerstraße 	<ul style="list-style-type: none"> • Eltern-Kind-Raum wird eingerichtet, Baumaßnahmen am Campus noch nicht abgeschlossen

3.8.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfgestaltungen

Die zentrale GIB und der Familienservice organisieren eine Vielzahl von Infoveranstaltungen zur Vereinbarkeit von Berufsleben bzw. Studium und dem Privatleben. Monatlich finden in der Familienwohnung Eltern-Kind-Cafés (u. a. auch für spanischsprachige Eltern und Kinder) zu relevanten Themen statt, die gemeinsam mit dem AStA durchgeführt werden.

Die im Januar 2012 gegründete Arbeitsgruppe „Studieren mit Kind“ der UMG wurde nicht fortgeführt; stattdessen stehen relevante Informationen zum Studium mit Kind online auf der Internetpräsenz des Studiendekanats der UMG zur Verfügung. Die Internetseite wird von einer studentischen Hilfskraft betreut.

Stärken 2013	Fortschreibung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> • Etablierung einer Arbeitsgruppe „Studieren mit Kind“ an der UMG 	<ul style="list-style-type: none"> • Internetseite zu „Studieren mit Kind“ beim Studiendekanat der UMG
<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie 	<ul style="list-style-type: none"> • wird fortgeführt • Monatliche Eltern-Kind-Cafés mit dem AStA

Schwächen und Maßnahmen 2013	Entwicklung seit 2013
<ul style="list-style-type: none"> • Kein Gesamtkonzept zur Förderung von Familienfreundlichkeit für die UG 	<ul style="list-style-type: none"> • Umfassende Konzeptentwicklungen zur Familienfreundlichkeit an der gesamten UG

4. Fazit und Perspektiven

Seit der Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts im Jahr 2013 hat die UG ihre Bemühungen um Gleichstellung, Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Vereinbarkeit von Beruf oder Studium mit Familienaufgaben deutlich verstärkt:

1. 2013 waren Gleichstellungsstrukturen erst in Ansätzen vorhanden. 2018 ist Gleichstellung in allen Gremien und Strukturen der UG verankert, so dass in der Tat von einem Querschnittsziel gesprochen werden kann. Die Beteiligung der GIB wird umgesetzt. Konzepte und Verfahrensgänge wurden an das GIG M-V angepasst bzw. gehen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.
2. Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde seit 2013 stetig und umfassend ausgebaut. Die Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe ist ein erfolgreiches Instrument der Karriereentwicklung; Mentoring-Programme für Frauen existieren nun in allen Qualifikationsstufen.

Die Expertise der UG im Bereich Mentoring erweist sich darüber hinaus darin, dass die Fachstelle für Mentoring M-V hier angesiedelt ist.

3. Waren 2013 familienfreundliche Strukturen kaum etabliert, sind hier mit der Einrichtung des Familienservice an der UG bzw. des PFIFF an der UMG deutliche Fortschritte zu verzeichnen. Die Einrichtung der kostenlosen Notfallbetreuung in der Familienwohnung mit pädagogischem Personal gehört hier zu den vielfältigen Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie unterstützen. Diese Anstrengungen sind durch fünf Einträge in den Instrumentenkasten der DFG dokumentiert:

Während im Hinblick auf die Studierenden und die Promovierenden das Ziel einer ausgewogenen Teilhabe von Frauen und Männern weitgehend erreicht wird, bleibt die größte und schwierigste gleichstellungsbezogene Aufgabe weiterhin die Erhöhung des Anteils von Frauen an den Professuren. Trotz der Berücksichtigung der gleichstellungsorientierten Handlungsempfehlungen im Berufungsleitfaden erhöht sich die Anzahl der Professorinnen nur langsam. Aktive Rekrutierungsmaßnahmen geeigneter Bewerberinnen werden umgesetzt, müssen jedoch noch intensiviert werden. Dabei stößt das aktive Bemühen um qualifizierte Bewerberinnen an seine Grenzen, wo die Standortnachteile einer strukturschwachen Region – das betrifft zum Beispiel adäquate berufliche Perspektiven für Partnerinnen und Partner - wirksam werden. Umso wichtiger bleibt es, diese Nachteile durch eine familienfreundliche Universität mit attraktiver Kinderbetreuung auszugleichen.

Erfreulich ist die Präsenz von Frauen in Leitungspositionen der UG. Damit werden insbesondere den Studierenden und den Nachwuchswissenschaftlerinnen Modelle erfolgreicher weiblicher Karrieren in der Wissenschaft als Unterstützung und Anreiz für die eigene wissenschaftliche Karriere geboten.

Aufgrund der angespannten Stellensituation an der UG bleibt die zentrale Erfassung gleichstellungsrelevanter Daten und deren Evaluation eine Herausforderung. IQS, Controlling und der Bereich Gleichstellung leisten hier wesentliche Beiträge. Zur Überprüfung der bereits implementierten und geplanten weiteren gleichstellungsbezogenen Maßnahmen müssen diese im Rahmen der hochschulweiten Qualitätssicherung evaluiert werden. Die Ergebnisse der Evaluation werden die Grundlage für die weitere erfolgreiche Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts bilden.

Diese Dokumentation wurde am 08. Mai 2018 dem Rektorat der UG vorgelegt und dort beschlossen. Der hohe Senat der UG wurde am 16.05.2018 dazu angehört; die Dokumentation wurde in der vorliegenden Form bestätigt.

Anlagen zur Dokumentation der Universität Greifswald:

Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt	20
Berufungsrichtlinie (hier vor allem S. 9 der Richtlinie).....	27
Hinweise zum Bewerbungs-/Einstellungsverfahren für wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiter/innen nach der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes M-V.....	51
Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftliche Personal (hier vor allem S. 7-9 des Konzepts)	52

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der Universität Greifswald

Präambel

Die Universität Greifswald verpflichtet sich die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen zu garantieren und fördert Maßnahmen, die ein dafür zuträgliches Arbeitsklima schaffen und erhalten. Sie übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder und Angehörigen.

Inhaltsübersicht

- § 1 Allgemeine Selbstverpflichtung
- § 2 Begriffsbestimmung
- § 3 Persönlichkeitsrecht und individuell gesetzte Grenzen
- § 4 Vorbeugende Maßnahmen
- § 5 Aufdeckung von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt
- § 6 Schutz der betroffenen und der beschuldigten Personen
- § 7 Maßnahmen und Sanktionen
- § 8 Unterstützung der betroffenen Personen
- § 9 Schlussbestimmungen

§ 1 Allgemeine Selbstverpflichtung

(1) Die Universität Greifswald verpflichtet sich zur Prävention und zur Aufdeckung von Fällen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie zum Ergreifen von Gegenmaßnahmen.

(2) Diese Richtlinie schützt alle Mitglieder und Angehörigen der Universität (§ 3 Grundordnung der Universität Greifswald) sowie Besucher/innen und Gäste. Sie findet Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt durch Angehörige der Universität einschließlich der Studierenden und durch Dritte. Die Richtlinie soll das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Gesetz zur Gleichstellung von Mann und Frau im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz – GIG M-V) konkretisieren und inhaltlich vergleichbare Regelungen für den von diesem Gesetz nicht erfassten Personenkreis, insbesondere Studierende, extern Promovierende und Stipendiat/innen, treffen.

(3) Die Richtlinie gilt für den räumlichen und funktionalen Bereich der Universität.

§ 2 Begriffsbestimmung

(1) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist jedes unerwünschte, sexualbezogene Verhalten, das die Würde der Betroffenen verletzt und ein Klima der

Einschüchterung, Entwürdigung und Beleidigung aufgrund sexualisierter Handlungen schafft.

(2) Beispiele für Formen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind:

- a) sexualisierter und herabwürdigender Sprachgebrauch z. B. in Verallgemeinerungen, Witzen oder Sprüchen,
- b) entwürdigende Bemerkungen oder Witze über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
- c) unerwünschte Gesten und Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug,
- d) verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen, die mit entwürdigender Absicht der Präsentierenden gezeigt werden,
- e) unerwünschte Körperkontakte,
- f) unerwünschte Aufforderung oder Nötigung zu sexuellem Verhalten,
- g) Verfolgung oder Nötigung mit sexuellem Hintergrund,
- h) Vergewaltigung.

Bei der Beurteilung ist der Wahrnehmung durch die Betroffenen ein besonderes Gewicht zuzumessen.

(3) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz oder in Studium und Lehre sind besonders schwerwiegend. Das gilt insbesondere bei der Androhung persönlicher studienbezogener oder beruflicher Nachteile oder der Zusage von Vorteilen.

(4) Bei der inhaltlichen Beschäftigung in Lehre, Studium und Prüfungen zu Themen mit sexuellem Bezug sind die Grenzen wissenschaftlicher Bearbeitung einzuhalten.

§ 3 Persönlichkeitsrecht und individuell gesetzte Grenzen

(1) Die Universität sieht es als ihre Aufgabe an, die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit von Menschen jeglichen Geschlechts auf allen Ebenen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereichs zu fördern. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen Verletzungen der Persönlichkeitsrechte und der individuell gesetzten Grenzen der betroffenen Personen dar.

(2) Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen aufgrund ihrer den Universitätsbetrieb störenden und schädigenden Wirkung auch eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar.

(3) Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die besonderen

Machtaspekte und Abhängigkeitsverhältnisse, die ihre Funktion mit sich bringen, nicht auszunutzen und aufgrund ihres professionellen Selbstverständnisses die Persönlichkeitsrechte und individuell gesetzten Grenzen aller Personen im Universitätsbereich zu respektieren.

§ 4 Vorbeugende Maßnahmen

(1) Die Universität informiert ihre Mitglieder und Angehörigen über die Problematik der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

(2) Kompetenz im Umgang mit Problemen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist ein wichtiges Element von Führungsqualität; diese stellt ein Element bei der Beurteilung von Personal nach der entsprechenden Richtlinie des Landes dar. Träger von Leitungsfunktionen sollen sich entsprechend fortbilden. Die Universität informiert über diesbezügliche Weiterbildungsangebote und bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst Veranstaltungen an.

(3) Die Universität ergreift Maßnahmen, um in ihren Gebäuden und Anlagen Gefahrenquellen in Bezug auf sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt festzustellen und zu beseitigen bzw. zu reduzieren.

(4) Die Universität führt in regelmäßigen Abständen eine möglichst breite Umfrage zu sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter ihren Mitgliedern durch. Die Ergebnisse werden veröffentlicht.

(5) Die Universität unterstützt finanziell und organisatorisch Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität Greifswald.

§ 5 Aufdeckung von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

(1) Alle Mitglieder der Universität mit Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungsaufgaben sind verpflichtet, jeden Verdacht auf sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt einer der in den Absätzen 4 bis 6 genannten Personen unverzüglich zu melden, wenn es nicht dem Willen der/des Betroffenen widerspricht.

(2) Alle Mitglieder der Universität mit Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungsaufgaben weisen Betroffene auf ihr Recht hin, über sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu berichten, sich an die in den Absätzen 4 bis 6 genannten Personen zu wenden und sich bei der Universitätsleitung zu beschweren.

Betroffene sollen ermutigt werden, sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich dagegen zu wehren.

(3) Im Fall einer Beschwerde wegen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist für die Aufklärung des Sachverhaltes und für die Beratung der Universitätsleitung über die Ergreifung von Maßnahmen und Sanktionen eine Fallkommission einzuberufen. Die Fallkommission setzt sich zusammen aus einer Vertretung des

Personalreferats, einer Vertretung des Justizariats, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie des AGG-Beauftragten. Bei Bedarf ist ein/e Vertreter/in der studentischen Selbstverwaltung (AStA, Fachschaftsräte) heranzuziehen. Wird kein Strafverfahren durchgeführt, klärt die Fallkommission auch den Sachverhalt auf.

(4) Betroffene können sich an die AGG-Beschwerdestelle i.S.d. § 13 AGG, an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder an die Fakultätsbeauftragten, an den Personalrat oder an das Personalreferat wenden. Diese beraten die Betroffenen, leiten Mitteilungen mit Einverständnis der Betroffenen der Fallkommission zu und sind über das Ergebnis der internen Untersuchung zu informieren. Die Stelle, die die Beschwerde entgegengenommen hat, informiert die beschwerdeführende Person unverzüglich über das Ergebnis der Untersuchung der Fallkommission.

(5) Betroffene Studierende können sich an die Organe der studentischen Selbstverwaltung (AStA, Fachschaftsräte) wenden. Absatz 4 Satz 2 gilt für diese entsprechend.

(6) Betroffene können sich unmittelbar an die Universitätsleitung wenden.

(7) Der/die Rektor/in benennt einen männlichen Mitarbeiter als weiteren Ansprechpartner und Vertrauensperson für Personen, die von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt betroffen sind.

(8) Arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen, die auf dem Vorwurf sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt basieren, dürfen allein von dem/der Rektor/in veranlasst werden.

§ 6 Schutz der betroffenen und der beschuldigten Personen

(1) Die Namen der betroffenen und der beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden. Die Identität der betroffenen Personen darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden preisgegeben werden. Soweit formelle Maßnahmen ergriffen werden, darf der Name der betroffenen Person der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn ein entsprechender gesetzlicher Anspruch besteht oder dies sonst für deren sachgerechte Einlassung und Verteidigung unabdingbar ist. Im Rahmen informeller Maßnahmen hat die betroffene Person ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität. Die betroffene Person kann sich durch eine Vertrauensperson ihrer Wahl vertreten oder, soweit dies nicht möglich ist, jedenfalls begleiten lassen.

(2) Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu achten. Soweit sich eine Beschuldigung als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass diesen keine Nachteile entstehen.

(3) Es ist sicherzustellen, dass aus einer Beschwerde keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerde führende Person oder ihre Vertrauenspersonen entstehen. Gleiches gilt für Weigerungen Anweisungen auszuführen, die dieser Richtlinie zuwider laufen (vgl. § 16 AGG).

(4) In schwerwiegenden Fällen, vor allem wenn der begründete Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind, kann die Universitätsleitung auch ohne Einverständnis der betroffenen Person handeln. Diese ist jedoch zu informieren; ihr ist geeigneter Schutz zuzusichern. Die Gleichstellungsbeauftragte ist entsprechend zu informieren.

(5) Das Recht der betroffenen Person, andere Rechtsmittel einzulegen, bleibt unberührt.

§ 7 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Die zu ergreifenden Maßnahmen machen deutlich, dass die Universität sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in keiner Form duldet. Die Universität ergreift unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls einschließlich der Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen eine angemessene Maßnahme. In Betracht kommen insbesondere:

- a) Durchführung eines Personalgesprächs,
- b) mündliche oder schriftliche Ermahnung,
- c) schriftliche Abmahnung,
- d) Umsetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität,
- e) Einleitung von Maßnahmen nach der Landesdisziplinarordnung MV,
- f) verhaltensbedingte Kündigung,
- g) Hausverbot (Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Universität Greifswald, Ausschluss von bestimmten Lehrveranstaltungen),
- h) Account-Entzug (bei Belästigung über Datenverarbeitung),
- i) Exmatrikulation,
- j) Strafanzeige durch die/den Rektor/in.

(2) Betroffene werden über die getroffenen Maßnahmen unter der Voraussetzung informiert, dass sie sich verpflichten, hierüber Stillschweigen zu bewahren; das Recht zur Erhebung einer Klage bleibt unberührt. Bei Maßnahmen, die allein Sanktionscharakter aufweisen, beschränkt sich die Information darauf, dass eine entsprechende Entscheidung getroffen wurde.

§ 8 Unterstützung der betroffenen Personen

(1) Bei Bekanntwerden eines Vorfalls von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt werden umgehend angemessene Maßnahmen zum Schutz der be-

troffenen Person getroffen, wenn diese es wünscht. Die Fallkommission ist darüber zu informieren.

(2) Die Universität Greifswald vermittelt im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht betroffenen Personen auf Wunsch psychologische und juristische Beratung.

§ 9 Schlussbestimmungen

(1) Die Zielsetzungen dieser Richtlinie sind Bestandteil des Selbstverständnisses der Universität Greifswald.

(2) Diese Richtlinie wird hochschulöffentlich bekannt gemacht und Mitarbeiter/inne/n bei der Einstellung bzw. beim Amtsantritt ausgehändigt. Für Studierende wird sie bei der Einschreibestelle ausgelegt.

(3) Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer öffentlichen Bekanntmachung in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats vom 15.03.2016

Greifswald, den 26.04.2016

Die Rektorin
der Universität Greifswald
Prof. Dr. Johanna Eleonore Weber

Veröffentlichungsvermerk: hochschulöffentlich bekannt gemacht am 28.04.2016

Begleitende Maßnahmen

1. Informationspolitik

Die Universität verpflichtet sich, mögliche (sowohl interne als auch externe) Ansprechstellen publik zu machen. Namen und Erreichbarkeit von Gleichstellungsbeauftragten und bestehenden juristischen und psychologischen Beratungsstellen werden in speziellen Rubriken auf der Universitätshomepage und im zentralen Vorlesungsverzeichnis erfasst. Die Institute sind aufgefordert, diese Informationen ebenfalls in ihre Vorlesungsverzeichnisse zu übernehmen bzw. öffentlichkeitswirksam auszuhängen. Die Studierendenschaft wird gebeten, in ihren Publikationen diese Informationen angemessen zu berücksichtigen.

2. Gleichstellungsbeauftragte

Die Universität Greifswald betont die zentrale Rolle der Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerin und Vertrauensperson in allen Fragen, die sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt betreffen.

3. Weitere Ansprechpartner/innen

Die Studierendenschaft wird gebeten, Vertrauenspersonen für Studierende zu benennen.

4. Erreichbarkeit

Die Erreichbarkeit aller Ansprechpartner/innen wird sichergestellt. Namen und Erreichbarkeit werden durch die Universitätshomepage und das zentrale Vorlesungsverzeichnis regelmäßig zugänglich gemacht.



Berufungsrichtlinie

A. (Wieder-)Besetzung einer Professur, Berufungskommission, Ausschreibung	2
I. Antrag auf (Wieder-)Besetzung und auf Bestätigung der Zusammensetzung der Berufungskommission	2
II. Öffentliche Ausschreibung/Notwendiger Inhalt des Ausschreibungstextes .	3
III. Berufungskommission	5
IV. Regelungen zur Gleichstellung	9
B. Auswahlverfahren, Berufungsvorschlag, Ruferteilung, Ernennung	9
I. Kriterien für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber	10
II. Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für den Berufungsvortrag.....	12
III. Berufungsvortrag und Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für die Vorschlagsliste	12
IV. Begutachtung	13
V. Berufsungsliste und Berufsungsbericht	14
VI. Beschlussfassung der Fakultät über den Berufungsvorschlag.....	16
VII. Rektoratsentscheidung und Information des Senats zum Berufungsvorschlag	17
VIII. Beteiligung des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V am Berufungsvorschlag	18
IX. Erteilung des Rufs durch Rektor/in und Berufsungsverhandlungen.....	18
X. Ernennung/Einstellung	20
XI. Informationen an die Bewerberinnen und Bewerber während des Berufsungsverfahrens.....	20
C. Sonderfälle	21
I. Hausberufungen.....	21
II. Verzicht auf Ausschreibung in Ausnahmefällen	22
III. Tenure-Track-Verfahren.....	23
D. Inkrafttreten, Außerkrafttreten	24

Rechtsgrundlagen:

Im Wesentlichen maßgebend für Berufungsangelegenheiten der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald sind folgende rechtliche Vorschriften:

- Art. 33 GG und Art. 71 LV/MV
- §§ 58ff. LHG M-V sowie § 25 der Grundordnung (GO) der Universität
- §§ 100 ff. LHG M-V sowie die Regelungen der Satzung der Universitätsmedizin bei Berufungsverfahren in der Universitätsmedizin
- Art. 4 Abs. 2 des Güstrower Vertrages ergänzend bei Berufungsverfahren in der Theologischen Fakultät
- Juniorprofessoren-Berufungsordnung der Universität ergänzend bei der Besetzung von Juniorprofessuren
- Verwaltungsverfahrensgesetz M-V - soweit anwendbar
- GIG M-V
- Tenure-Track-Satzung der Universität bei Ausschreibung und Besetzung von Tenure-Track-Professuren

Das LHG M-V, das GIG M-V sowie die Satzungen der Universität sind auf den Internetseiten der Universität bzw. der Universitätsmedizin verfügbar.

A. (Wieder-)Besetzung einer Professur, Berufungskommission, Ausschreibung

I. Antrag auf (Wieder-)Besetzung und auf Bestätigung der Zusammensetzung der Berufungskommission

- (1) Die Fakultät stellt an das Rektorat einen schriftlichen oder elektronischen Antrag auf (Wieder-)Besetzung einer Professur. Um eine rechtzeitige Entscheidung zu gewährleisten, sollte der Antrag spätestens 1 ½ Jahre vor dem voraussichtlichen Freiwerden einer Professur eingereicht werden. Das Initiativrecht des Rektorats bleibt unberührt.
- (2) Der Antrag soll beinhalten:
 - Darstellung von Bedeutung und Aufgaben der Professur in Forschung und Lehre sowie fachliche und strukturelle Einbindung
 - Strategische Einordnung der Professur in das Lehr- und Forschungsprofil der Fakultät
 - Begründung für eine mögliche Änderung der Denomination; ggf. Angabe, ob und wie die bisherigen Aufgaben der Professur weiter erfüllt werden
 - Stellennummer
 - Erklärung über die verfügbare personelle und sächliche Ausstattung für das Rektorat
 - Angabe, ob die Professur als Voll- oder Teilzeitprofessur ausgeschrieben werden soll

- Auslastungsnachweis
 - deutsch- und englischsprachigen Ausschreibungstext (inhaltliche Anforderungen s.u. II.)
 - Vorschlag zur Zusammensetzung der Berufungskommission
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität bzw. der Universitätsmedizin ist über jedes anstehende Berufungsverfahren frühzeitig und umfassend zu informieren. Der Ausschreibungstext ist von der Fakultät unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten abzufassen.
 - (4) Das Rektorat prüft und entscheidet bei Freiwerden einer Professur auf Vorschlag der Fakultät darüber, ob die Aufgabenbeschreibung der Stelle beibehalten oder geändert, die Stelle einer anderen Fakultät zugewiesen oder nicht wieder besetzt wird.
 - (5) Das Rektorat erörtert den Antrag in der Dienstberatung und entscheidet durch Beschluss nach Anhörung des Senats. Das Rektorat informiert in seinem monatlichen Senatsbericht über seine Entscheidung.
 - (6) Der engere Senat kann mit einer Mehrheit von zwei Dritteln eine abweichende Entscheidung treffen (vgl. § 59 Absatz 2 Satz 2 i. V. m. § 16 Absatz 3 Satz 3 LHG M-V).
 - (7) Ausschreibungen von Professuren werden dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V nach Beschlussfassung angezeigt. Nach Bestätigung durch das Ministerium kann die Ausschreibung veranlasst werden.
 - (8) Mit Rücksicht auf übergeordnete Aspekte der Landesentwicklung kann das Ministerium eine andere Zuweisung der Professorenstelle verlangen (vgl. § 59 Absatz 2 Satz 3 LHG M-V).

II. Öffentliche Ausschreibung/Notwendiger Inhalt des Ausschreibungstextes

- (1) Professuren sind, sofern nicht ein Fall des § 59 Abs. 1 S. 2 Nr.1–3 LHG M-V vorliegt, öffentlich und in der Regel international auszuschreiben. Eine Ausschreibung erfordert eine über eine universitätsinterne Publikation hinausgehende Veröffentlichung, beispielsweise in einer einschlägigen überregionalen Zeitung und/oder in einer speziellen Fachzeitschrift. Die internationale Ausschreibung soll auf Internetportalen (z.B. Euraxess) und über Fachgesellschaften veröffentlicht werden.
- (2) Die Ausschreibung darf keinerlei Passagen enthalten, die den Benachteiligungsverboten des § 1 AGG¹ (Rasse, ethnische Herkunft,

¹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist.

Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) zuwiderlaufen.

(3) Die Ausschreibung soll in deutscher und englischer Sprache erfolgen.

(4) Der Ausschreibungstext soll folgende Angaben enthalten:

- Denomination der Professur (Kennzeichnung der fachlichen Ausrichtung) sowie Fakultät und wissenschaftliche Einrichtung, der die Stelle zugeordnet ist
- Funktionsbeschreibung der Stelle, insbesondere die wahrzunehmenden Forschungs- und Lehraufgaben einschließlich des Umfangs der Lehrverpflichtung, soweit diese vom regelhaft geltenden Wert von acht Lehrveranstaltungsstunden abweicht (bspw. bei künstlerischen Professuren)
- Besoldungsgruppe
- Zeitpunkt der Besetzung
- Einstellungs Voraussetzungen (v.a. § 58 ff. LHG M-V)
- bei einer Professur mit erziehungswissenschaftlichen oder fachdidaktischen Aufgaben in der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung: Hinweis, dass ein Nachweis über eine dreijährige schulische Lehrtätigkeit erbracht werden soll
- bei einer Professur der Universitätsmedizin: Hinweis über die Erbringung des Nachweises über Anerkennung als Fachärztin oder Facharzt, soweit für das betreffende Fachgebiet im Geltungsbereich des LHG M-V eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist
- bei einer Professur in der Theologischen Fakultät: Hinweis auf Artikel 4.2. des Vertrages zwischen dem Land Mecklenburg-Vorpommern und der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 20. 01. 1994 (Güstrower Vertrag)
- Hinweis über die, je nach Funktionsbeschreibung der Stelle, besonderen persönlichen Voraussetzungen: praktische Erfahrungen der Bewerberin/des Bewerbers in Wissenschaft, in Krankenversorgung, Führungspositionen o.ä.
- Im Regelfall der Hinweis, dass die Befähigung und die Bereitschaft zur Übernahme englischsprachiger Lehre erwartet wird
- Im Regelfall der Hinweis, dass Auslandserfahrung erwünscht ist
- Hinweis auf die einzureichenden (üblichen) Unterlagen, d.h. Lebenslauf, aus dem der wissenschaftliche Werdegang hervorgeht; Schriften- und Lehrveranstaltungsverzeichnis; Nachweis über akademische Prüfungen, Ernennungen und pädagogische Eignung
- eine Ansprechperson und deren Kontaktdaten für nähere Auskünfte: in der Regel die Dekanin/der Dekan oder eine fachnahe Hochschullehrerin/ein fachnaher Hochschullehrer
- Anschrift und Bewerbungsfrist (i.d.R. von mindestens vier Wochen)²
- folgende Standardformulierung: „Gemäß § 61 LHG M-V wird die Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder, wenn sich der Bewerber/die

² Die Bewerbungsfrist wird gemeinhin nicht als Ausschlussfrist verstanden. Dies eröffnet die Möglichkeit, nach Ablauf der Frist mögliche weitere Kandidatinnen/Kandidaten anzusprechen.

Bewerberin nicht auf Dauer zur Verfügung stellt, im Beamtenverhältnis auf Zeit oder entsprechend im Angestelltenverhältnis besetzt. Diese Ausschreibung richtet sich an alle Personen unabhängig von ihrem Geschlecht. Die Universität will eine Erhöhung des Frauenanteils dort erreichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind. Deshalb sind Bewerbungen von Frauen besonders willkommen und werden bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Frauen werden nachdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Schwerbehinderte werden bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt eingestellt. Bewerbungskosten werden vom Land Mecklenburg-Vorpommern leider nicht übernommen.“

- Abweichend für die UMG lautet der erste Satz der Standardformulierung: „Die Besetzung der Stelle erfolgt gemäß § 61 LHG Mecklenburg-Vorpommern. Vorgesehen ist eine Einstellung in ein privatrechtliches Dienstverhältnis mit der Universitätsmedizin Greifswald.“

III. Berufungskommission

1. Zusammensetzung der Berufungskommission

- (1) Die Berufungskommission ist nach Personengruppen zu besetzen. Hierbei handelt es sich um folgende Gruppen:
 - Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (d.h. Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen und -professoren)³
 - Akademische Mitarbeiter/innen
 - Studierende

Weiteres Mitglied der Berufungskommission ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, sofern ihr von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Aufgaben gem. § 31 Abs. 5 der Grundordnung übertragen wurden.

- (2) Die Mitglieder der Berufungskommission sind bis auf die Gleichstellungsbeauftragte, die beratende Funktion hat, stimmberechtigt. Die Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer müssen über die absolute Mehrheit der Stimmen verfügen.
- (3) Eine Maximalmitgliederzahl für Berufungskommissionen ist nicht festgelegt. Gehören der Kommission mehr als sechs Hochschullehrer/innen an, müssen ihr

³ Zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer zählen nur die (hauptberuflichen) Professorinnen und Professoren sowie die Juniorprofessorinnen und -professoren. Dieses enge Verständnis schließt apl. Prof., Honorarprof., Prof.-Vertreter, Gastprof. etc. aus und ergibt sich aus §§ 59 III 1,2, 52 II, V i. V. m. § 50 I, 55 I LHG M-V. Auch § 7 Abs. 5 GO bestätigt dies indirekt. Dort werden zwar die vorgenannten Personen der Gruppe der Hochschullehrer zugeordnet, doch nur mit aktivem, nicht passivem Wahlrecht; das Recht zur Übernahme von Funktionen ergibt sich daraus also gerade nicht; vielmehr ist dies gerade auch im Bereich der Gremien nicht vorgesehen.

jeweils zwei Vertreterinnen oder Vertreter der akademischen Mitarbeiter/innen und der Studierenden angehören. In Berufungsverfahren der Universitätsmedizin gehören zur Gruppe der akademischen Mitarbeiter/innen auch Oberärztinnen/-ärzte, Assistenzärztinnen/-ärzte sowie wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Kliniken oder Instituten.

- (4) In die Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind fachnahe Professorinnen und Professoren einzubeziehen, darunter mindestens eine/ein auswärtige/r Wissenschaftlerin/Wissenschaftler sowie auf Vorschlag des Rektorats mindestens eine/ein Vertreterin/Vertreter einer anderen Fakultät. Gleiches gilt für den Dekan/die Dekanin, es sei denn, dass im Ausnahmefall und mit seinem/ihrem Einverständnis auf ihn/sie verzichtet wird.
- (5) Gemäß Absprache und langjähriger Übung zwischen den Universitäten Rostock und Greifswald soll ein/e fachnahe/r auswärtige/r Wissenschaftler/in aus der Universität Rostock stammen, sofern dort eine entsprechend fachnahe Professur besetzt ist.
- (6) Den Vorsitz in der Berufungskommission führt in der Regel die Dekanin/der Dekan; aus fachlichen oder organisatorischen Gründen kann der Fakultätsrat mit Einverständnis der Dekanin/des Dekans ein anderes Mitglied der Berufungskommission aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer als Vorsitzende/n bestimmen.
- (7) In Verfahren zur Berufung von Professorinnen und Professoren in klinischen Bereichen der Universitätsmedizin muss der Ärztliche Vorstand mit beratender Stimme hinzugezogen werden, sofern er nicht gewähltes Mitglied der Berufungskommission ist.
- (8) Die Mitglieder der Berufungskommission werden vom Fakultätsrat bestimmt. Dies soll auf Vorschlag der Vertreter der jeweiligen Statusgruppen erfolgen. Die Zusammensetzung der Berufungskommission bedarf der Bestätigung durch das Rektorat. Der Senat ist anzuhören. Scheidet ein Mitglied der Berufungskommission vorzeitig aus, sind hierüber die/der Kommissionsvorsitzende sowie das Dekanat unverzüglich zu informieren, damit der Fakultätsrat ggf. ein neues Mitglied bestimmen kann; dieses bedarf der Bestätigung durch das Rektorat; eine Anhörung des Senats ist nicht erforderlich.
- (9) Berufungskommissionen sollen möglichst geschlechterparitätisch besetzt sein. Anträgen der Gleichstellungsbeauftragten auf Hinzuziehung weiterer Frauen muss stattgegeben werden, wenn Frauen nicht angemessen vertreten sind. Der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer muss mindestens eine Frau angehören; sie soll fachnah sein.

- (10) Die Mitglieder der Berufungskommission sind zur Verschwiegenheit über alle Vorgänge, Ergebnisse und personenbezogenen Daten verpflichtet, die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit in der Berufungskommission zur Kenntnis gelangen.
- (11) In Berufungskommissionen sind ständige Gäste abgesehen von besonders zu begründenden Ausnahmefällen nicht zugelassen. Zur Klärung bestimmter Sachverhalte kann die Berufungskommission jedoch beschließen, sachverständige Personen zeitweilig zu den Beratungen hinzuzuziehen. Die hinzugezogenen Personen werden von der/dem Kommissionsvorsitzenden über die Vertraulichkeit ihrer Arbeit sowie der auf dieser Grundlage erlangten Informationen hingewiesen. Dies ist zu protokollieren. Sachverständige Personen/ständige Gäste sind nicht stimmberechtigt.
- (12) Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, zu denen sie ggf. schriftlich oder elektronisch einzuladen ist

2. Mitwirkungshindernisse/Befangenheit

- (1) Im Rahmen jedes Berufungsverfahrens ist zu prüfen und zu dokumentieren, ob die Berufungskommissionsmitglieder die für eine objektive Bewertung notwendige Distanz zu den Bewerberinnen und Bewerbern aufweisen.
- (2) Spätestens in der auf die Sichtung der Bewerbungsunterlagen folgenden Sitzung der Berufungskommission befragt die/der Vorsitzende die Mitglieder, ob möglicherweise Gründe vorliegen, die objektiv geeignet sind, Misstrauen gegen eine unparteiische Mitwirkung im Berufungsverfahren zu rechtfertigen.⁴ Dies ist zu protokollieren.
- (3) Sobald ein Kommissionsmitglied (im Verlauf des Verfahrens) die Besorgnis der nicht hinreichenden Distanz gegenüber einer Bewerberin/einem Bewerber in Bezug auf sich selbst oder ein anderes Mitglied der Kommission hegt, ist es verpflichtet, diese Besorgnis der/dem Vorsitzenden unverzüglich mitzuteilen und gegenüber der Kommission offen zu legen. Ist der/die Vorsitzende selbst betroffen, ist er verpflichtet, die Besorgnis der Kommission mitzuteilen. Entsprechende Stellungnahmen sind zu protokollieren. Die Berufungskommission entscheidet, ob die Distanz hinreichend ist oder nicht.⁵ Die/der Betroffene darf an dieser Entscheidung nicht mitwirken. Ein Mitglied, das nicht über die hinreichende Distanz gegenüber einer Bewerberin/einem Bewerber verfügt, ist von der Entscheidung über diesen Bewerber/diese Bewerberin auszuschließen. Die vorgenannten Mitwirkungsverbote schließen

⁴ Vgl. § 21 VwVfG M-V.

⁵ Für die Beurteilung dieser Frage kommt es weder auf die subjektive Sicht desjenigen an, der die Rüge erhebt, noch darauf, ob sich derjenige, gegen den sich die Rüge richtet, persönlich für befangen hält. Maßgeblich ist vielmehr, ob bei vernünftiger Betrachtung nach den konkreten Umständen des Falles die Besorgnis der Befangenheit berechtigt ist, OVG M-V, Beschluss vom 21.04.2010, Az: 2 M 14/10, Rn. 25, zit. n. juris.

die jeweilige Beratung mit ein und gebieten, dass der/die Betreffende den Raum verlässt. Erforderlichenfalls ist ein Ersatzmitglied zu bestimmen (vgl. A. III. 1. (10)).

- (4) Als Mitglied der Berufungskommission scheidet aus:
- die Hochschullehrerin/der Hochschullehrer, deren/dessen Stelle neu besetzt werden soll, auch in sog. vorgezogenen Berufungsverfahren und Tenure-Track-Verfahren
 - Bewerberinnen/Bewerber auf die zu besetzende Stelle
 - Angehörige⁶ einer Bewerberin/eines Bewerbers
- (5) Im Übrigen gelten die Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes M-V, insbesondere §§ 20f. VwVfG M-V.
- (6) In Zweifelsfällen sollte das Rektorat kontaktiert werden.

3. Verfahren während der Sitzungen der Berufungskommission

- (1) Zu jeder Sitzung der Berufungskommission sind sämtliche Mitglieder schriftlich oder elektronisch einzuladen.
- (2) Die Berufungskommission tagt nichtöffentlich.
- (3) Die Berufungskommission ist beschlussfähig, wenn mindestens zwei Drittel der stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind. Im Falle der Beschlussunfähigkeit ist mit einer Frist von mindestens fünf Arbeitstagen schriftlich oder elektronisch zu einer neuen Sitzung einzuladen. Bei dieser Sitzung ist die Berufungskommission unabhängig von der Zahl der erschienenen Mitglieder beschlussfähig, wenn in der Einladung darauf hingewiesen worden ist. Eine telefonische Zuschaltung eines Berufungskommissionsmitglieds ist möglich.
- (4) Die Berufungskommission hat die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für den Berufungsvortrag und ihren Berufungsvorschlag förmlich zu beschließen.
- (5) Schriftliche Voten von abwesenden Mitgliedern können in besonders begründeten Ausnahmefällen zugelassen werden. Entscheidungen werden mit der Mehrheit der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder getroffen. Kommt bei Entscheidungen, die die Berufung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern unmittelbar berühren, ein Beschluss auch im zweiten Abstimmungsgang nicht zustande, so genügt die einfache Mehrheit der

⁶ Als Angehörige gelten Verlobte, Ehegatten, Lebenspartner, Verwandte und Verschwägerter gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner, Geschwister der Eltern, Pflegeeltern und Pflegekinder. Angehörige sind diese Personen auch dann, wenn die die Beziehung begründende Ehe, Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht, die Verwandtschaft oder Schwägerschaft durch Annahme als Kind erloschen ist bzw. die häusliche Gemeinschaft nicht mehr besteht, sofern die Personen weiterhin wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind. Vgl. § 20 Abs. 5 VwVfG M-V.

anwesenden Stimmen der dem Gremium angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer.⁷

- (6) In jeder Sitzung wird ein Protokoll angefertigt, das die wesentlichen Ergebnisse festhält und mindestens folgende Angaben enthalten muss:
- Datum und Sitzungsort
 - die namentliche Benennung aller Anwesenden sowie der fehlenden Kommissionsmitglieder und die Feststellung der Beschlussfähigkeit
 - den Wortlaut der Änderungen des vorangegangenen Protokolls
 - die Abstimmungsergebnisse/Beschlüsse/schriftliche Voten, Begründung über Zulassung des schriftlichen Votums
 - die wesentlichen inhaltlichen Ergebnisse der Diskussion
 - Äußerungen, deren Aufnahme in das Protokoll beantragt wird
 - Namen und Unterschrift der protokollierenden Person und der/des Kommissionsvorsitzenden

IV. Regelungen zur Gleichstellung

- (1) Es wird erwartet, dass die/der Vorsitzende der Berufungskommission nach geeigneten Bewerberinnen sucht und diese zur Bewerbung auffordert. Nach Möglichkeit sollen ihn/sie die Kommissionsmitglieder dabei unterstützen. Eine aktive Suche ist bereits im Vorfeld des Berufungsverfahrens möglich und gewünscht. Aber auch während des Berufungsverfahrens kann aktiv nach listenfähigen Kandidatinnen gesucht werden. Dies ist auch noch nach Ablauf der Bewerbungsfrist (die eine bloße Ordnungs- und keine Ausschlussfrist ist) solange möglich, wie die durch die Bewerbungsfrist geschützten legitimen Interessen der Universität und/oder Fakultät nicht konkret beeinträchtigt werden.⁸
- (2) Zur Suche können neben der aktiven persönlichen Ansprache auch einschlägige Datenbanken (wie etwa AcademiaNet, FemConsult, femdat[Schweiz], FEMtech [Österreich]) genutzt werden. Darüber hinaus wird empfohlen, Ausschreibungen über bestehende Verteiler zu verbreiten sowie überall dort zu veröffentlichen, wo geeignete Frauen erreicht werden können (z.B. in wissenschaftlichen Netzwerken, bei Fachgesellschaften).
- (3) Über Bemühungen um die Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen ist in der Kommission zu berichten, und der entsprechende Bericht ist in das Protokoll aufzunehmen.

⁷ Rechenbeispiel 1: Kommission mit $5 + 2 + 2 = 9$ Mitgliedern. Erste Sitzung: 6 anwesend, daher beschlussfähig. Beschlüsse mit $4 : 2 : 0$ oder $3 : 2 : 1$ möglich. Bei Patt ($3 : 3 : 0$) ist Beschluss möglich, weil absolute Mehrheit der Hochschullehrer (3) zugestimmt hat. Rechenbeispiel 2: Kommission mit $6 + 2 + 2 = 10$ Mitgliedern. Erste Sitzung: 5 anwesend, nicht beschlussfähig. Zweite Sitzung: 5 anwesend, beschlussfähig. Beschlüsse mit $3 : 2 : 0$ usw. möglich. Bei Patt ($2 : 2 : 1$) ist kein Beschluss möglich.

⁸ Vgl. OVG NRW, Urteil vom 19. Mai 2011, Az.: 6 B 427/11.

B. Auswahlverfahren, Berufungsvorschlag, Ruferteilung, Ernennung

I. Kriterien für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber

- (1) Die Bewerberinnen und Bewerber sind von der Berufungskommission nach dem Prinzip der Bestenauslese (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, Art. 33 Abs. 2 GG) auszuwählen. Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Diese ergeben sich aus der Funktionsbeschreibung, dem Ausschreibungstext und den Auswahlkriterien.
- (2) Frauen werden bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- (3) Schwerbehinderte werden bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt eingestellt.
- (4) Die Berufungskommission legt die Kriterien für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber auf der Grundlage des Ausschreibungstextes und der Funktionsbeschreibung in Forschung und Lehre sowie unter Beachtung der Vorgaben in § 58 Abs. 1 LHG M-V spätestens zu Beginn des Auswahlverfahrens fest.
- (5) Die Auswahlkriterien müssen dokumentiert und begründet werden.
- (6) Ist die Bewerbung einer/eines Schwerbehinderten eingegangen, ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich von der/dem Kommissionsvorsitzenden hierüber zu informieren.

1. Fachbezogene Voraussetzungen:

- (1) abgeschlossenes Hochschulstudium
- (2) besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, oder gegebenenfalls eine entsprechend nachgewiesene besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit

(3) pädagogische Eignung:

Nachweise der pädagogischen Eignung können von den Bewerberinnen und Bewerbern wie nachfolgend erbracht werden:

- Darstellung der eigenen Erfahrungen in der Lehre
- Ergebnisse von Lehrevaluationen
- besondere Lehrmaterialien
- Konzepte für eigene Lehrveranstaltungen bzw. Lehrmodule

- Fort- und Weiterbildung im Bereich der universitären Lehre/Hochschuldidaktik

Die pädagogische Eignung wird auch im Rahmen des Berufungsvortrags überprüft. Die zu den Berufungsvorträgen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber sind aufzufordern, ein auf die Professur zugeschnittenes Lehrkonzept vorzulegen und/oder eine Lehrprobe zu erbringen.

(4) darüber hinaus vorbehaltlich von nachfolgend (5):

- zusätzliche wissenschaftliche Leistungen

Diese werden in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur oder durch eine Habilitation erbracht; im Übrigen durch gleichwertige wissenschaftliche Leistungen im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland.

Beachte: Vorgenanntes gilt nur bei der erstmaligen Berufung auf eine Universitätsprofessur.

Die Qualität der für die Besetzung einer Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen wird ausschließlich und umfassend in Berufungsverfahren bewertet.

- bei künstlerischen Professuren stattdessen zusätzliche künstlerische Leistungen oder
- zusätzliche zwingende Voraussetzungen in bestimmten Fächern (dreijährige schulische Lehrtätigkeit, Nachweis über Anerkennung als Fachärztin oder Facharzt (s.o. II. (3))

(5) Soweit es der Eigenart des Faches und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann abweichend von vorgenannten Voraussetzungen als Professorin/Professor auch eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweist.

2. Weitere Kriterien/Anforderungen

Die Berufungskommission kann von den in die engere Wahl genommenen Bewerberinnen und Bewerbern neben dem in den Bewerbungsunterlagen enthaltenen Schriftenverzeichnis die Nennung oder Übersendung von bis zu fünf Publikationen erbitten, um die Prüfung der wissenschaftlichen Qualifikation durch die Berufungskommission und die externen Gutachterinnen oder Gutachter zu erleichtern. In Bezug auf die Publikationen sollen Qualität und Originalität ausschlaggebend sein; die Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit darf sich nicht nur auf quantitative Angaben stützen (Zitationsindices, Drittmittelzahlen). Die Anzahl der Publikationen ist in Relation

zum wissenschaftlichen Werdegang zu bewerten; nur insofern ist auch die Lebenssituation der Bewerberinnen und Bewerber relevant und zu berücksichtigen.

II. Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für den Berufungsvortrag

- (1) Die Berufungskommission wählt nach den festgelegten Kriterien die am besten geeigneten Bewerberinnen und Bewerber für eine persönliche Vorstellung mit einem Vortrag und einem Vorstellungsgespräch aus. Für die anderen Bewerbungen sind im Berufungsbericht jeweils die entscheidenden Gründe für die Nichtberücksichtigung anzugeben.
- (2) Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber ist insbesondere auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu achten. Die Universität Greifswald verfolgt das Ziel, den Anteil der Frauen an Professuren zu erhöhen. Grundsätzlich sollen daher alle Bewerberinnen, die die Anforderungen der zu besetzenden Professur erfüllen, zu einem Berufungsvortrag eingeladen werden. Auf begründetes Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Berufungsvortrag einzuladen, wenn sie die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen.
- (3) Schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber sind grundsätzlich zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, sofern ihnen nicht offensichtlich die fachliche Eignung fehlt. Gründe für eine Nichteinladung sind mit der Schwerbehindertenvertretung abzustimmen und aktenkundig zu machen.

III. Berufungsvortrag und Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für die Vorschlagsliste

- (1) Die Probevorträge sind hochschulöffentlich.
- (2) Nach Abschluss der Vorträge führt die Berufungskommission mit allen Kandidatinnen/Kandidaten in vergleichbarer Weise ein vertrauliches, nicht-öffentliches Gespräch zu ihren Vorstellungen zur Ausfüllung der Professur und den dazu erforderlichen Ressourcen. Zur Sicherstellung einer einheitlichen Grundstruktur ist diesen Gesprächen ein von der Berufungskommission zuvor erstellter Fragenkatalog zugrunde zu legen.
- (3) In besonders begründeten Ausnahmefällen können der Probevortrag, ggf. die Lehrprobe und das nicht-öffentliche Gespräch mittels Videokonferenz durchgeführt werden.
- (4) Anschließend werden in der Regel die drei besten Kandidatinnen/Kandidaten für die Vorschlagsliste ausgewählt. Die Berufungskommission kann dabei vorbehaltlich der Begutachtungen eine vorläufige Reihenfolge festlegen.

IV. Begutachtung

- (1) Für den Berufungsvorschlag werden über jede Bewerberin bzw. jeden Bewerber insgesamt drei Gutachten von Professorinnen oder Professoren anderer Hochschulen benötigt, nämlich zwei (Einzel-)Gutachten sowie ein weiteres, (interindividuell) vergleichendes Gutachten. Möglich ist auch die Einholung dreier vergleichender Gutachten.
- (2) In künstlerischen Fächern kann ein Gutachten durch das einer künstlerisch ausgewiesenen Persönlichkeit außerhalb des Hochschulbereichs ersetzt werden.
- (3) Die Bewerberin/der Bewerber hat kein Recht auf Einsicht in die Berufsakten, insbesondere nicht in die Berufungsgutachten.
- (4) Eine vorläufige Reihung der Bewerberinnen und Bewerber darf nicht an die Gutachterinnen/Gutachter weitergegeben werden.⁹

1. Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter

- (1) Die Gutachterinnen/Gutachter müssen die für eine objektive Bewertung notwendige Distanz zu den Bewerberinnen/Bewerbern aufweisen. Sie sind verpflichtet, offen zu legen, ob Gründe für eine nicht hinreichende persönliche Distanz vorliegen. Bei Verdacht der Parteilichkeit darf die jeweilige Person nicht als Gutachterin/Gutachter ausgewählt werden.
- (2) Die Gutachterinnen/Gutachter müssen vorbehaltlich von IV. (2) fachlich geeignete Professorinnen/Professoren einer auswärtigen Hochschule sein (d.h. zulässig sind neben den hauptamtlichen Professorinnen/Professoren auch apl. Professorinnen/Professoren). Im Regelfall müssen sie die an die Besetzung der Professur gestellten Voraussetzungen erfüllen.
- (3) Bei der Auswahl ist auf eine angemessene Beteiligung von Professorinnen als Gutachterinnen zu achten.
- (4) Die Gutachterinnen/Gutachter müssen bereits bei der Bitte um Gutachtenerstellung von der/dem Kommissionsvorsitzenden auf Folgendes hingewiesen werden:
 - Besondere Aspekte, die im Gutachten behandelt werden sollen
 - Stellungnahme zum Bestehen etwaiger Mitwirkungshindernisse
 - Erforderlichkeit vertraulicher Behandlung der Bewerbungsunterlagen und Verschwiegenheitspflicht
 - in Hausberufungsverfahren (C.I.) Hinweis auf die Notwendigkeit der expliziten Feststellung, ob und inwieweit ein Qualitätsvorsprung der Hausbewerberin/des Hausbewerbers vorhanden ist

⁹ Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, 2005, S. 56 und st. Rspr.

- (5) Es soll der Bitte um Gutachtenerstellung das Merkblatt „Umgang mit Befangenheit in Berufungsverfahren“ beigelegt werden.

2. Mindestanforderungen an die Gutachten

- (1) Das Gutachten lässt die Person und die Stellung der Gutachterin/des Gutachters erkennen und ist von ihr/ihm unterschrieben.
- (2) Im Gutachten muss eine Aussage zur fachlichen (inkl. pädagogischen) und persönlichen Eignung der Bewerberinnen/Bewerber und zum Vorliegen der fachbezogenen Einstellungsvoraussetzungen getroffen werden. Sofern die erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nicht im Rahmen einer Juniorprofessur oder Habilitation erbracht wurden, muss ausgeführt und begründet werden, durch welche konkreten wissenschaftlichen Leistungen die Qualifikationsanforderungen erfüllt werden (nur bei Berufung in ein erstes Professorenamt; vgl. § 58 Absatz 2 Satz 2 LHG M-V).
- (3) Das primär vergleichende Gutachten muss eine ausführlich begründete Aussage zur Reihung treffen.

V. Berufungsliste und Berufsbericht

- (1) Die Berufungskommission hat auf der Grundlage aller ihr zur Verfügung stehenden Informationen, unter Beachtung der in der Ausschreibung genannten und von ihr ergänzten Auswahlkriterien und unter besonderer Berücksichtigung der Ausführungen in den Gutachten abschließend darüber zu beraten und zu entscheiden, welche Kandidatinnen/Kandidaten in welcher Reihenfolge für die Berufsliste vorgeschlagen werden.
- (2) In der Regel sollen drei Bewerberinnen/Bewerber in bestimmter Reihenfolge benannt werden.
- (3) Einer- und Zweier-Listen bedürfen einer besonderen Begründung. Listen mit mehr als drei Kandidatinnen/Kandidaten sind nur ausnahmsweise zulässig. Im Berufsbericht muss im Fall einer Platzierung von zwei Kandidatinnen/Kandidaten auf einem Listenplatz dezidiert angeführt werden, wer nach welchen Kriterien darüber entscheidet, wer berufen werden soll.
- (4) Die Berufungskommission erstellt unter Federführung der/des Vorsitzenden einen Berufsbericht, in dem der Ablauf der Arbeit der Berufungskommission und die wesentlichen Gründe für die Auswahlentscheidungen auch für Fachfremde nachvollziehbar darzulegen sind. Eine Angabe der Abstimmungsergebnisse ist notwendig. Ein abweichendes Votum kann zu Protokoll gegeben werden. In dem konkreten Fall ist dies dem Berufsbericht als Anlage anzufügen.

- (5) Der Berufungsbericht muss aus sich heraus verständlich sein, insbesondere ist auf folgende Punkte einzugehen:
- Die fachliche und persönliche Eignung sowie die Eignung zur Lehre sind für jede Bewerberin/jeden Bewerber zu begründen. Dabei sind jedenfalls die wesentlichen Auswählerwägungen darzulegen, d.h. es ist dazu Stellung zu nehmen, inwieweit die Bewerberinnen und Bewerber das spezifische Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle erfüllen und wie die Reihenfolge begründet wird.¹⁰ Verweise auf Gutachten allein reichen dazu nicht aus. Die Beurteilung der wissenschaftlichen Qualität der Bewerberinnen und Bewerber darf nicht nur auf quantitative Indikatoren gestützt werden (Drittmittelzahlen, Zitationsindices), sondern muss sich auf eine inhaltliche Würdigung des wissenschaftlichen Werkes stützen.
 - Sollte keine Dreier-Liste vorgeschlagen worden sein, ist dies zu begründen.
 - Stimmt die Berufungskommission in der von ihr vorgeschlagenen Reihung nicht mit einem oder mehreren Gutachten überein, so ist dies zu begründen.
 - Bei einer angestrebten Hausberufung (C.I.) ist darzustellen, inwiefern die Kandidatin/der Kandidat deutlich besser geeignet ist als die auswärtigen Bewerberinnen und Bewerber (sog. Qualifikationsvorsprung).
 - Die Erörterung der Besorgnis der nicht hinreichenden persönlichen Distanz eines Berufungskommissionsmitglieds gegenüber einer Bewerberin/einem Bewerber (A.III.2.) ist in jedem Berufungsbericht zu dokumentieren. Liegen Hinweise darauf nicht vor, ist dies in den Bericht aufzunehmen und darzustellen, dass das Thema erörtert wurde. Liegt dagegen ein Hinweis/eine Meldung vor, sind der Sachverhalt, der wesentliche Verlauf der Überprüfung sowie die tragenden Argumente der Entscheidung darzutun.
 - Sofern die erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nicht im Rahmen einer Juniorprofessur oder Habilitation erbracht wurden, muss ausgeführt und begründet werden, durch welche konkreten wissenschaftlichen Leistungen die Qualifikationsanforderungen erfüllt werden.
 - Für jede nicht berücksichtigte Kandidatin/jeden nicht berücksichtigten Kandidaten ist eine kurze Begründung dafür anzugeben, warum er oder sie in diesem Stadium des Verfahrens ausgeschieden ist.
 - Für den Fall, dass sich keine Frauen auf der Liste befinden, muss gesondert und dezidiert darauf eingegangen werden, dass auch eine aktive Suche nicht zum gewünschten Erfolg geführt hat.
 - Für den Fall, dass sich schwerbehinderte Menschen beworben haben, muss gesondert darauf eingegangen werden, aus welchen Gründen sie nicht in der Liste berücksichtigt wurden.
 - Die Dokumentation der Entscheidungen der Berufungskommission muss das Datum und die Anwesenden erkennen lassen.
 - Die Zusammensetzung der Berufungskommission ist zu dokumentieren.
 - Die Bewerberlage nach Ablauf der Bewerbungsfrist ist zu dokumentieren.

¹⁰ Hess. VGH, Beschluss vom 05.09.2000, Az.: 1 TG 2709/00.

- Sämtliche zum Berufungsvortrag und Kommissionsgespräch eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten sind aufzulisten, ebenso wie die Themen der Vorträge.
 - Die Diskussion der Berufungskommission (Auswertung der Vorträge und Vorstellungsgespräche, Stellungnahme zu jeder/jedem Vortragenden, Begründung der vorläufigen Reihung, Auswahl und Benennung der Gutachterinnen und Gutachter etc.) ist zu dokumentieren.
- (6) Zum Berufungsvorschlag und zum Berufungsverfahren nehmen die der Kommission angehörende Gleichstellungsbeauftragte sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung Stellung.
- (7) Die/der Vorsitzende der Berufungskommission leitet den Berufsungsbericht nebst Bewerbungsunterlagen, Sitzungsprotokollen und Stellungnahmen dem Dekanat zu.

VI. Beschlussfassung der Fakultät über den Berufungsvorschlag

- (1) Der Fakultätsrat berät über den Berufsungsbericht einschließlich des Berufungsvorschlags (Berufungsliste). Er kann Änderungen verlangen, das Berufungsverfahren mit bestimmten Auflagen oder Wünschen an die Berufungskommission zurückgeben oder die von der Kommission vorgeschlagene Listenplatzierung unter Darlegung der Gründe ändern
- (2) In Berufungsverfahren der Universitätsmedizin muss der Vorstand sein Einvernehmen zum Berufungsvorschlag erteilen. Das Einvernehmen kann nur aus wichtigem Grund, insbesondere wegen begründeter Zweifel an der Eignung einer oder eines Vorgeschlagenen für die Aufgaben in der Krankenversorgung oder im öffentlichen Gesundheitswesen, verweigert werden. Insbesondere, wenn in diesen Verfahren eine Hausberufung angestrebt ist, soll der Vorstand vor seiner Entscheidung über den Berufungsvorschlag die jeweils betroffene Leiterin/den jeweils betroffenen Leiter der klinischen Einrichtung anhören.
- (3) Nach Entscheidung des Fakultätsrats über den Berufungsvorschlag leitet die Dekanin/der Dekan die Berufungsvorlage über das Referat Personal und Berufungen, das die formale Vollständigkeit sowie die Schlüssigkeit prüft und ggf. fehlende Unterlagen nachfordert, dem Rektorat zu. Die Dekanin/der Dekan der Universitätsmedizin leitet die Berufungsvorlage unmittelbar dem Rektorat zu.

Die Berufungsvorlage für das Rektorat besteht aus dem Berufungsvorschlag sowie den im Folgenden aufgeführten Unterlagen und Anhängen:

- Abschlussbericht der Berufungskommission (Begründung der Auswahlentscheidung inkl. Abstimmungsergebnisse und Sondervoten)
- tabellarische Übersicht über den Verfahrensgang inkl. Zeitplan (Prüfbogen des Bildungsministeriums)

- Angaben zu den Abstimmungsergebnissen im Fakultätsrat
 - Stellenausschreibung (Ausschreibungstext und Medien, in denen veröffentlicht wurde, sind anzugeben)
 - Liste der Bewerberinnen und Bewerber (Namentliche Auflistung aller Bewerberinnen/Bewerber mit Angaben über Alter [Geburtsdatum], derzeitige Adresse, wissenschaftliche Qualifikation und derzeitige Stellung sowie Kenntlichmachung der zum Vorstellungsvortrag eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber)
 - Gutachten
 - Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten, ggf. Beteiligungsnachweis der Schwerbehindertenvertretung
 - Personalunterlagen (Bewerbungsunterlagen, insbesondere Lebensläufe, Veröffentlichungs- und Vortragsübersichten, Listen der bisher gehaltenen Lehrveranstaltungen)
- (4) Der Berufungsvorschlag soll dem Rektorat innerhalb von neun Monaten nach Veröffentlichung der Ausschreibung der Stelle vorgelegt werden.

VII. Rektoratsentscheidung und Information des Senats zum Berufungsvorschlag

- (1) Das Rektorat erörtert vor seiner Entscheidung den Berufungsvorschlag in der Dienstberatung.
- (2) Werden dabei Mängel und Verbesserungsmöglichkeiten identifiziert, wird der betreffenden Fakultät die Möglichkeit zur Nachbesserung gegeben.
- (3) Das Rektorat kann in begründeten Fällen von der Reihenfolge des Berufungsvorschlags abweichen, nachdem es die am Berufungsverfahren Beteiligten (Fakultätsrat und Berufungskommission, ggf. Vorstand der Universitätsmedizin) dazu gehört hat.
- (4) Nimmt das Rektorat zu dem Vorschlag insgesamt ablehnend Stellung, so hat es seine Bedenken der Fakultät schriftlich mitzuteilen und ihr Gelegenheit zu erneuter Beratung zu geben. Es ist insbesondere zu prüfen, ob die Liste ergänzt, die Stelle neu ausgeschrieben wird oder sie eine neue Verwendung erhält.
- (5) Das Rektorat informiert den erweiterten Senat vor Vollzug über seine Entscheidung zu dem Berufungsvorschlag der Fakultät. Erhebt der Senat durch Beschluss Einwände gegen den Vorschlag, entscheidet das Rektorat erneut, ggf. unter erneuter Anhörung der Beteiligten, und leitet unverzüglich die weiteren Schritte gem. Abschnitt VIII ein; der Beschluss und die Abstimmungsverhältnisse sind zu protokollieren.

- (6) Das Rektorat informiert den Senat über die erneute Entscheidung und deren wesentlichen Gründe.

VIII. Beteiligung des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V am Berufungsvorschlag

- (1) Nach der Entscheidung des Rektorats ist der Berufungsvorschlag unverzüglich dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V vorzulegen. Die Vorlage an das Ministerium erfolgt durch das Referat Personal und Berufungen bzw. das Dekanat der Universitätsmedizin.
- (2) Der Kanzler bestätigt, dass die Finanzierung der Professur dauerhaft gesichert ist. Dies ist dem Ministerium schriftlich oder elektronisch zu bestätigen. In Berufungsverfahren der Universitätsmedizin ist die Finanzierungsbestätigung des kaufmännischen Vorstands den Unterlagen beizufügen.
- (3) Ist die Bewerberin/der Bewerber, der/dem der Ruf erteilt werden soll, an einer anderen Hochschule als Professor/in beschäftigt, prüft das Ministerium in Absprache mit dieser Hochschule, ob Gründe gegen die Ruferteilung durch die Universität Greifswald bestehen.¹¹
- (4) Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V bzw. das Referat Personal und Berufungen holt die Zustimmung zum Zwecke der Versorgungslastenteilung gemäß Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag (VLastTStV) ein.
- (5) Hat das Ministerium rechtsaufsichtliche Einwände gegen die Berufung der/des Vorgeschlagenen, gibt es der Universität Gelegenheit zur Stellungnahme und ggf. Abänderung des Berufungsvorschlags.

IX. Erteilung des Rufs durch Rektor/in und Berufungsverhandlungen

- (1) Bestehen seitens des Ministeriums keine Einwände, erteilt die Rektorin/der Rektor den Ruf.
- (2) Die Erteilung des Rufs wird im Referat Personal und Berufungen bzw. im Geschäftsbereich Personal der Universitätsmedizin vorbereitet. Im Rufschreiben bittet die Rektorin/der Rektor die Bewerberin/den Bewerber um eine Darstellung der Lehr- und Forschungsziele, um detaillierte Informationen zur benötigten Ausstattung und weitere notwendige Ressourcen sowie um Angaben zu den gegenwärtigen Bezügen.

¹¹ Vgl. Nr. 3 Abs. 1, 2 KMK-Vereinbarung über die Besetzung von Professor/innenstellen vom 10. November 1978 i.d.F. vom 15. August 2002.

- (3) Zudem wird die Bewerberin/der Bewerber gebeten, sich mit der Dekanin/dem Dekan in Verbindung zu setzen, um Vorgespräche zu führen und mit ihr/ihm gemeinsam eine Ausstattungsliste zu erstellen.
- (4) Die Berufungsverhandlungen nach Ruferteilung führt die Rektorin/der Rektor, unter Einbeziehung der/des jeweiligen Dekanin/Dekans und der Kanzlerin/des Kanzlers. Die Rektorin/der Rektor ist zuständig für den Abschluss von Berufungsvereinbarungen sowie die Vornahme von Berufungszusagen im Benehmen mit der Kanzlerin/dem Kanzler.
- (5) Im Interesse einer zügigen Besetzung setzt die Rektorin/der Rektor im Einvernehmen mit der Dekanin/dem Dekan der Bewerberin/dem Bewerber eine Frist zur Annahme oder Ablehnung des Berufsangebotes.
- (6) In Berufungsverfahren der Universitätsmedizin führt der Vorstand die Berufungsverhandlungen, wobei der Wissenschaftliche Vorstand vorrangig die Angebote zur Ausstattung für Lehre und Forschung unterbreitet, der Ärztliche Vorstand die Ausstattung für die Krankenversorgung.
- (7) Gehaltsfestlegungen und Ausstattungsangebote sind Bestandteil der Berufungsverhandlungen. Über die Gewährung von Berufsleistungsbezügen zur W2- und W3-Besoldung entscheidet das Rektorat im Benehmen mit der zuständigen Fakultätsleitung.
- (8) Die Rektorin/der Rektor hat darauf zu achten, dass bei der Berufung Zusagen über die Ausstattung der Stelle nur im Rahmen der in der Ressourcenverteilung durch das Rektorat vorgesehenen Mittel gegeben werden. Darüber hinaus sind Zusagen zu befristen; die Befristungsdauer beträgt höchstens fünf Jahre.
- (9) Um auszuschließen, dass eine erweiterte Ausstattung einer Professur nutzlos wird, kann eine Zusage der Universität in Berufs- und Bleibeverhandlungen mit der Verpflichtung verbunden werden, dass die Professorin/der Professor für eine angemessene, im Einzelnen zu bestimmende Zeit (i.d.R. drei Jahre, maximal fünf Jahre) an der Universität verbleiben wird.
- (10) Das Referat Personal und Berufungen bzw. das Dekanat der Universitätsmedizin erstellt nach Rücksprache mit der Rektorin/dem Rektor sowie der Dekanin/dem Dekan die Berufsvereinbarung und die Berufungszusage und übermittelt diese an die Kandidatin/den Kandidaten.
- (11) Nach Annahme des Rufes durch die Kandidatin/den Kandidaten legt das Rektorat dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V den Ernennungsvorschlag vor.

X. Ernennung/Einstellung

Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V ernennt die Professorinnen und Professoren bzw. stellt sie ein.¹²

Soll eine Professur an der Theologischen Fakultät besetzt werden, bedarf dies hinsichtlich Lehre und Bekenntnis der/des Vorgeschlagenen der Zustimmung der zuständigen Landeskirche (Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland), die das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V einholt. Gegen ein ausdrückliches kirchliches Votum kann die/der Vorgeschlagene nicht berufen und ernannt werden.¹³

XI. Informationen an die Bewerberinnen und Bewerber während des Berufungsverfahrens

- (1) Nach Eingang der Bewerbung erhalten die Bewerberinnen/Bewerber Eingangsbestätigungen, die vom Dekanat erstellt und versendet werden.
- (2) Nach Auswahl für die Berufungsvorträge informiert die/der Kommissionsvorsitzende die nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber schriftlich darüber, dass sie zunächst nicht zum Vortrag eingeladen sind. Weitere Informationen und/oder Begründungen sind in diesem Verfahrensstadium nicht notwendig, da es sich lediglich um ein unverbindliches Schreiben zum Stand des Verfahrens und nicht um einen rechtlich bindenden Zwischenbescheid handelt.
- (3) Nach der Bestätigung des Berufungsvorschlags durch das Ministerium werden die Nichtlistenplatzierten – die zum Vortrag eingeladen wurden – schriftlich darüber informiert, dass sie nicht auf der Berufungsliste stehen. Die Listenplatzierten werden darüber informiert, dass und an welcher Stelle sie auf der Liste stehen. Bei Bedarf kann die Information auch bereits direkt nach der Entscheidung des Rektorats mit dem Hinweis erfolgen, dass die Stellungnahme des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V noch aussteht.
- (4) Nach Annahme des Rufes werden alle nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber durch ein Schreiben der Rektorin, welches von den Dekanaten vorbereitet wird, über den Ausgang des Verfahrens informiert. Mit diesem Schreiben erfolgt die Bekanntgabe der/des erfolgreichen Bewerberin/Bewerbers und deren/dessen beabsichtigte Ernennung, verbunden mit der ablehnenden Bescheidung der Mitbewerberin/des Mitbewerbers. Die Mitteilung erfolgt so rechtzeitig vor der Ernennung, dass ein Zeitraum von zwei Wochen verbleibt,

¹² Professorinnen und Professoren werden entweder in das Beamtenverhältnis berufen oder in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt (vgl. näher § 61 LHG M-V). Das Vorliegen der Voraussetzungen prüft das Referat Personal und Berufungen bzw. der Geschäftsbereich Personal der Universitätsmedizin zeitnah nach Ruferteilung durch die Rektorin/den Rektor.

¹³ Vgl. Art. 4 Abs. 2 Güstrower Vertrag.

der den nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit gibt zu prüfen, ob sie die Auswahlentscheidung der Universität angreifen wollen.

C. Sonderfälle

I. Hausberufungen

- (1) Um die Innovationskraft der Universität zu stärken, die Mobilität der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und ihre fachliche sowie persönliche Unabhängigkeit in der Qualifikationsphase zu fördern und eine fachlich unbegründete Bevorzugung einzelner Bewerberinnen/Bewerber zu verhindern, dürfen Bewerberinnen und Bewerber, die innerhalb eines Zeitraums von einem Jahr vor der Bewerbung Mitglieder der Universität Greifswald¹⁴ waren, nur in begründeten Ausnahmefällen vorgeschlagen werden (Hausberufung).
 - Mitglieder der Universität Greifswald sind Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren, Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem hauptberuflichen Dienst-/Arbeitsverhältnis mit der Universität Greifswald stehen. (vgl. § 59 Absatz 6 i.V.m. § 55 Absatz 1 LHG M-V)
 - Ein „begründeter Ausnahmefall“¹⁵ liegt vor, wenn
 - ✓ es an anderen hervorragend geeigneten Bewerberinnen/Bewerbern mangelt (Dies kann bspw. vorkommen bei besonders starker Spezialisierung in einem Fach oder bei besonders seltenen Fachkenntnissen, die für das in Frage stehende Forschungsfeld jedoch unverzichtbare Voraussetzung sind.) oder
 - ✓ die betreffende Person einen deutlich über das übliche Maß hinausgehenden Qualifikationsvorsprung gegenüber den anderen Bewerberinnen und Bewerbern aufweist oder
 - ✓ die Hausbewerberin/der Hausbewerber einen Ruf an eine andere Hochschule hat oder die Ruferteilung unmittelbar bevorsteht.
 - Liegt einer dieser Ausnahmefälle vor und wird dementsprechend eine Hausbewerberin/ein Hausbewerber vorgeschlagen, so soll dieser Vorschlag mindestens zwei Bewerberinnen/Bewerber enthalten.
- (2) Bewirbt sich eine Juniorprofessorin/ein Juniorprofessor der Universität Greifswald, so gelten für diese Bewerbungen die vorgenannten Anforderungen. Darüber hinaus sollen diese Bewerberinnen und Bewerber nur dann berufen werden, wenn sie nach ihrer Promotion eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der Universität Greifswald ausgeübt haben.
- (3) Hausberufungen setzen einen von Beginn an offenen Umgang mit der Bewerbung der Hauskandidatin/des Hauskandidaten voraus. Dies gilt

¹⁴ Mitgliedschaft zum Zeitpunkt der Bewerbung auf eine Professur.

¹⁵ Es wird empfohlen, im Vorfeld der Erstellung der Berufsungsliste Kontakt mit dem Rektorat aufzunehmen.

insbesondere für den Umgang mit eventuell bestehenden Näheverhältnissen zur Bewerberin/zum Bewerber, die den objektiven Anschein der nicht hinreichenden persönlichen Distanz von Mitgliedern der Berufungskommission begründen können.

- (4) Unter den unter II. genannten Voraussetzungen kann bei einer beabsichtigten Hausberufung auf eine Ausschreibung der Professur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten verzichtet werden. Das Verfahren entspricht im Übrigen dem Berufungsverfahren zur Besetzung von W2- und W3-Professuren.

II. Verzicht auf Ausschreibung in Ausnahmefällen

- (1) Das Berufungsverfahren mit Ausschreibungsverzicht ist analog zu den Berufungsverfahren ohne Ausschreibungsverzicht durchzuführen.
- (2) 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.
- (3) Der Fakultätsrat beschließt (unter Darlegung der entsprechenden Voraussetzungen des § 59 Abs. 1 S. 2 Nr.1-3 LHG M-V) den Ausschreibungsverzicht und die Zusammensetzung der Berufungskommission. Im Fall der Berufung einer Juniorprofessorin/eines Juniorprofessors der Universität Greifswald als Professorin/Professor kann auf Mitglieder der Evaluationskommission zurückgegriffen werden.
- (4) Das Rektorat beschließt über den Ausschreibungsverzicht (im Fall des § 59 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 LHG M-V auf der Grundlage des Antrags und der Angaben der Fakultät) nach Anhörung des Senats und über die vom Fakultätsrat bestimmte Berufungskommission.
- (5) Im Fall des § 59 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 LHG M-V wird die Zustimmung des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V eingeholt (Dies kann ggf. auch schon vor Anhörung des Senats erfolgen).
- (6) Grundlage der Entscheidungen nach Ziff. (3) und (4) ist die Prognose, dass auch ohne Ausschreibung eine sachlich überzeugende Besetzung der Stelle möglich ist. Die Richtigkeit dieser Einschätzung ist im Rahmen des

Berufungsverfahrens von den an diesem beteiligten Stellen der Universität zu überprüfen.

III. Tenure-Track-Verfahren¹⁶

1. Antrag der Fakultät

- (1) Die Einstellung auf eine Juniorprofessur oder auf eine Professur auf Zeit kann mit einer Tenure-Track-Zusage verbunden werden (Tenure-Track-Professur). Die Tenure-Track-Zusage setzt voraus, dass der Fakultät eine entsprechende W2/W3-Stelle zur Verfügung steht. Die Fakultät beantragt den Tenure-Track bereits mit dem Antrag auf Ausschreibung der Tenure-Track-Professur unter Bezeichnung der W2/W3-Stelle beim Rektorat.
- (2) In dem Ausschreibungstext wird mit folgender Formulierung auf die Tenure-Track-Zusage hingewiesen: „Die Stelle ist mit einem Tenure Track (W2/W3) versehen. Eine Berufung auf die W2-/W3-Professur setzt voraus, dass die Einstellungsvoraussetzungen vorliegen und die Berufungsfähigkeit der Kandidatin/des Kandidaten auf eine W2/W3-Professur im Rahmen eines entsprechenden Berufungsverfahrens (§ 58 ff LHG M-V analog) festgestellt wird.“

2. Ablauf des Tenure-Berufungsverfahrens

- (1) Die zuständige Fakultät setzt gemäß § 59 Abs. 3 LHG M-V und § 25 Abs. 2 S. 1–6 GO Universität eine Tenure-Berufungskommission ein. Für diese gelten die Regelungen für die Berufungskommission entsprechend (vgl. A. III.).
- (2) Die Tenure-Berufungskommission prüft die Berufungsfähigkeit und legt das Ergebnis in einem Berufsungsbericht dar. Dieser wird analog zum üblichen Berufungsverfahren dem Fakultätsrat zur Zustimmung und dem Rektorat zur Entscheidung vorgelegt. Abschnitt B. Ziff. VII (5) und (6) hinsichtlich der Information des Senats gelten entsprechend.

¹⁶ Zum Tenure-Track-Verfahren s. insbes. die Satzung zur Regelung von Struktur, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren an der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald (Tenure-Track-Satzung).

D. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft und gilt für alle Berufungsverfahren, die nach diesem Zeitpunkt eingeleitet werden.
Gleichzeitig tritt die Fassung vom 21.12.2016 außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats vom 10.04.2018.

Greifswald, den 11. April 2018

**Die Rektorin
der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald
Universitätsprofessorin Dr. Johanna Eleonore Weber**

Vermerk: hochschulöffentlich bekannt gemacht am 12.04.2018

Hinweise zum Bewerbungs-/Einstellungsverfahren für wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiter/innen nach der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes M-V

Bitte leiten Sie das Ausschreibungs- bzw. das Stellenbesetzungsverfahren ohne Ausschreibung **4 Monate** vor der geplanten Einstellung ein. Die rechtzeitige Einstellung ist nur möglich, wenn der Einstellungsantrag **7 Wochen vor Arbeitsbeginn** beim Referat Personalⁱ eingeht.

1.1. Ausschreibung

- Senden Sie bitte den [Antrag auf Stellenausschreibung](#) per E-Mail an das Referat Personal (cc an das zuständige Dekanat).
- Die Gleichstellungsbeauftragte (GSB) erhält den Ausschreibungstext vor Veröffentlichung vom Referat Personal und kann ihn binnen 3 Arbeitstagen beanstanden.
- Liegt keine Beanstandung vor, erfolgt die Veröffentlichung der Ausschreibung.

1.2. Verzicht auf Ausschreibung

- Ein Absehen von der Ausschreibung eines Arbeitsplatzes ist nur bei besonderen Gründen und im Einvernehmen mit der GSB möglich.
- Beim Absehen von einer Ausschreibung senden Sie das [Antragsformular zur Stellenbesetzung](#) ausgefüllt per Mail an das Referat Personal, Ihr Dekanat und die GSB.
- Die GSB teilt dem Referat Personal binnen 3 Arbeitstagen mit, ob Einvernehmen besteht.

2. Bewerbungsverfahren

- Bitte informieren Sie nach der Bewerbungsfrist das Referat Personal, die GSB und ggf. die Schwerbehindertenvertretung (SBV) mit dem vollständig ausgefüllten Formular: [Bewerberliste für wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiter/innen](#)
- Die GSB teilt Ihnen binnen 3 Arbeitstagen mögliche Beanstandungen mit.
- **Wichtig:** Einladungen können erst nach Klärung der Beanstandungen der GSB verschickt werden! Bitte informieren Sie frühzeitig das Referat Personal, die GSB und ggf. die SBV über die Eingeladenen sowie über Termin und Ort der Gespräche.
- Bitte beachten Sie, dass die Auswahlkommission geschlechterparitätisch besetzt ist. Die GSB ist grundsätzlich Mitglied der Auswahlkommission.
- Zur besseren Dokumentation der Auswahlentscheidung ist es sinnvoll einen Fragenkatalog zu erstellen und diesen vorab den Mitgliedern der Auswahlkommission zu übermitteln.

3. Auswahlentscheidung – einzureichende Unterlagen

- Folgende Unterlagen sind nach der Auswahl per Mail beim Referat Personal, Ihrem Dekanat und der GSB einzureichen:
 - ausgefüllter [Antrag auf Stellenbesetzung](#) mit detaillierter Begründung
 - Bewerbungsunterlagen des/der Einzustellenden,
 - tabellarische Übersicht aller Bewerbungen,
 - Darstellung der Tätigkeit (Seiten 2 und 3 des Formulars) – bei Übertragung von Aufgaben in der Lehre auch die Anzahl der LVS angeben
 - Anmeldeformular für die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung, Gefährdungsbeurteilung.
- Die GSB kann die Entscheidung nach Unterrichtung binnen 3 Arbeitstagen beanstanden. Die schriftliche Begründung hat nach insgesamt 10 Arbeitstagen zu erfolgen. **Wichtig:** So lange ist eine Stellenbesetzung nicht möglich!
- Die Zusage und die Absageschreiben an die nicht berücksichtigten Bewerber/innen verschicken Sie bitte erst nach der endgültigen Zustimmung der GSB.

ⁱ Referat Personal und Berufungen

Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftliche Personal

(erstellt u.a. auf der Grundlage der Ergebnisprotokolle der 1. Sitzung der AG PEK am 12.10.2017, der 2. Sitzung am 30.11.2017 und der 3. Sitzung am 01.02.2018; Mitglieder der AG PEK unter Leitung der Rektorin: Profn Brehmer, Kuss, Liebscher, Pechtl, Jun.-Prof. Dr. Andrea Hildebrandt, Dr. Mascha Hansen, Marita Gruner, Dr. Jörg Hartleib, Tabea Schüller, Timo Neder; beratend: Marko Doktorowski, Dr. Jörg Driesner, Ruth Terodde; Stand: 20.04.2018)

1. Ziele

Die primäre Zielgruppe des Personalentwicklungskonzeptes für das wissenschaftliche Personal umfasst die an der Universität Greifswald mit einem Studienabschluss befristet und unbefristet im wissenschaftlichen Bereich Beschäftigten. Das Personalentwicklungskonzept soll – dem Kodex für gute Personalentwicklung des Netzwerks für Personalentwicklung an Universitäten (*uninetz PE*) folgend – zur Erfüllung der Aufgaben der Universität, zur Erreichung und Sicherung ihrer strategischen Ziele sowie zur individuellen beruflichen Entwicklung der Beschäftigten beitragen. Dabei können aus der Perspektive der Universität, der Beschäftigten sowie der Gesellschaft je unterschiedlich akzentuierte Ziele der Personalentwicklung unterschieden werden:

Aus Sicht der Universität zielt Personalentwicklung auf alle Maßnahmen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals, die der Erfüllung der zentralen Aufgaben einer Universität in Forschung, Lehre, Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Transfer dienen. Personalentwicklung fördert die Gewinnung von hervorragenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und trägt sowohl zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit als auch zur Bindung und zur Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Universität bei.

Aus Sicht der Beschäftigten sind wesentliche Ziele der Personalentwicklung die Entwicklung und Entfaltung ihres persönlichen und fachlichen Potenzials, die Erhöhung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt innerhalb und außerhalb der Wissenschaft sowie die Verbesserung ihrer Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Universität. Personalentwicklung sollte einhergehen mit guten Arbeitsbedingungen, darunter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Aus der übergeordneten Sicht der Gesellschaft dient Personalentwicklung der Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und der bestmöglichen Besetzung vorhandener Stellen. Personalentwicklung soll zudem zur Diskriminierungsfreiheit beitragen und zu einer Förderung des gesellschaftlichen Engagements der Beschäftigten.

2. Maßnahmen- und Handlungsfelder

Für die Umsetzung der Ziele lässt sich eine Vielzahl an Maßnahmen- und Handlungsfeldern ableiten. Wesentliche Maßnahmen der Personalentwicklung sind Angebote zur Fort- und Weiterbildung, umfassende Information hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen,

Stellenstrukturen und Aufstiegsmöglichkeiten, Beratung und Betreuung sowie die Gestaltung familienfreundlicher, genderbewusster und diskriminierungsfreier Arbeitsbedingungen.

2.1. Fort- und Weiterbildung

Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung für das wissenschaftliche Personal werden sowohl universitätsintern als auch durch externe Träger angeboten.

Eingebunden in die universitätsinternen Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung sind die Zentrale Graduiertenakademie, die Hochschuldidaktik, das Zentrum für Forschungsförderung und Transfer (jeweilige Angebote siehe unten), das Universitätsrechenzentrum, die zentrale Universitätsbibliothek und das International Office. Die universitätsinternen zielgruppenspezifischen Angebote umfassen Maßnahmen zur Förderung überfachlicher wissenschaftlicher Kompetenzen in Lehre, Forschung und Transfer, soziale Kompetenzen sowie Kenntnisse im IT-Bereich. Letztere umfassen regelmäßige vom Universitätsrechenzentrum angebotene Kurse zu TYPO3 und auf Anfrage Kurse zu den Microsoft-Office-Programmen, Datenbanken-Management und zu weiteren Themen, wenn der Teilnehmendenkreis groß genug ist. Die Universitätsbibliothek bietet Einführungen zu Datenbanken, Recherchen und Archivarbeit an.

Alle Angehörigen der Universität können an einem Schulungsprogramm zur Interkulturellen Kompetenz teilnehmen, das im Rahmen der Internationalisierung ins Leben gerufen wurde. Die unterschiedlichen Workshops sind Bausteine, die aufeinander aufbauen bzw. sich gut ergänzen. Zusätzlich werden über das Programm fünf Mitarbeiterinnen der Universität als Trainerinnen für Interkulturelle Kompetenz ausgebildet, um das Programm langfristig zu verankern.

Als wichtiger externer Träger bietet die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege Mecklenburg-Vorpommern (FHöVPR M-V) in Güstrow gebührenfrei Fortbildungen an, an denen alle in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehenden Landesbediensteten nach Absprache und mit Bewilligung ihrer Dienstvorgesetzten teilnehmen können. Die Themen orientieren sich am gemeldeten Bedarf der Landesbehörden und werden daher ständig angepasst und erweitert. Neben einem Schwerpunkt in Bereichen der Verwaltung werden zunehmend Fortbildungsbereiche angeboten, die auch für das wissenschaftliche Personal von Interesse sind. Dazu gehören Themen wie Führungskräfteentwicklung, Gesundheitsmanagement, Internationalisierung/Europafähigkeit, IT sowie persönliche und soziale Kompetenzen. Über das jeweils aktuelle Angebot informiert die Homepage der FHöVPR.

Zentrale Graduiertenakademie der Universität Greifswald

Die zentrale Graduiertenakademie der Universität Greifswald ist als eine Dacheinrichtung konzipiert, die allen Promovierenden und Postdocs offensteht, auch aus den außeruniversitären Forschungseinrichtungen am Standort Greifswald (Max-Planck-Institut für Plasmaphysik (IPP); Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e.V. (INP); Bundesforschungsinstitut für Tiergesundheit – Friedrich Loeffler Institut (FLI)).

Das Qualifizierungsprogramm umfasst sechs Bereiche. Neben Schlüsselqualifikationen spezifisch für die Promotion sind fünf weitere Bereiche für Promovierende und Postdocs gleichermaßen relevant. Diese umfassen überfachliche wissenschaftliche Kompetenzen wie Antragstellung auf Forschungsförderung und Erstellung von Publikationen, gute wissenschaftliche Praxis, „Nachdenken über Wissenschaft“ sowie Angebote zu Management, Führung und Kommunikation und zu Karriereplanung und Karrierewegen. Das Kursangebot bietet neben Gruppenformaten auch die Möglichkeit für ergänzende individuelle Beratung und Coaching.

Das breite Karrierespektrum, das sich den Promovierten eröffnet, wird zudem in Gründerseminaren aufgegriffen, die in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Forschungsförderung und Transfer angeboten werden, sowie in Informationsveranstaltungen und Beratung über Berufsfelder in außeruniversitärer Forschung und im Wissenschaftsmanagement. Dazu gehören auch Informationen über Professuren an Fachhochschulen/Hochschulen für Angewandte Wissenschaften.

Das Angebot der Graduiertenakademie steht auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Dauerstellen offen. So informiert die gemeinsam mit dem Zentrum für Forschungsförderung und Transfer organisierte Veranstaltungsreihe „Wissenschaft managen“ neben Fragen der Karriereentwicklung und nationaler und internationaler Förderinstrumente über Forschungsmanagement und den Transfer von wissenschaftlichen Ergebnissen in die Gesellschaft. Für die weitere Entwicklung des Qualifikationsprogramms der Graduiertenakademie ist zu prüfen, inwieweit das Angebot um weitere Veranstaltungen ergänzt wird, in denen die konkreten Anliegen und Ziele von Mitarbeitenden auf Dauerstellen in der Weiterqualifizierung aufgegriffen werden.

Hochschuldidaktik

An der Universität Greifswald wird eine umfangreiche hochschuldidaktische wissenschaftliche Weiterbildung angeboten, die sich an alle Lehrenden richtet.

Angesichts des hohen Stellenwertes von Lehrkompetenz bei Bewerbungen und Berufungsverfahren leisten die Angebote zur Hochschuldidaktik einen wichtigen Beitrag zur Förderung einer wissenschaftlichen Karriere. Die hochschuldidaktischen Weiterbildungsangebote unterstützen das wissenschaftliche Personal nicht nur in der Gestaltung universitärer Lehre, sondern vermitteln allgemeine Kompetenzen für Lehrsituationen auch außerhalb der Hochschulen. Sie sind damit ein wichtiger Bestandteil der überfachlichen Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals für eine Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. Als Nachweis für absolvierte Kurse erhalten die Lehrenden für jede besuchte Veranstaltung eine Teilnahmebescheinigung, die u. a. die inhaltlichen Schwerpunkte der jeweiligen Veranstaltung auflistet. Auf Landesebene wird ein hochschuldidaktisches Zertifikatsprogramm angeboten, welches von der Universität Rostock organisiert wird. Lehrende der Universität Greifswald können an diesem Programm teilnehmen und in Greifswald absolvierte hochschuldidaktische Kurse nach Prüfung durch die Universität Rostock anrechnen lassen..

Angebote der Hochschuldidaktik umfassen auch Intensivkurse für diejenigen, die ihre Lehrtätigkeit neu beginnen. Das gegenwärtige Angebot sieht einen zweitägigen Basiskurs vor, in dem angehende Lehrende ihre erste Lehrveranstaltung planen. Der Basiskurs findet

einmal im Jahr vor Beginn des Sommersemesters statt. Etwa ein halbes Jahr nach dem Basiskurs können die Teilnehmenden zur Reflexion ihrer Erfahrungen einen Termin für ein Einzelcoaching mit der Trainerin vereinbaren. Während des Semesters haben die Teilnehmenden bei dringenden Fragen oder allgemein kritischen Punkten, die sich in ihrer ersten Lehrveranstaltung ergeben, zum einen die Möglichkeit, sich mit der Trainerin des Basiskurses telefonisch oder per Mail in Verbindung zu setzen. Zum anderen bietet die Hochschuldidaktik Lehrhospitationen an. Hier können sich die Teilnehmenden des Basiskurses sowohl gegenseitig hospitieren als auch an erfahrene Lehrende wenden. Unabhängig von der Teilnahme am Basiskurs stehen erfahrende Lehrende auf Nachfrage allen Lehrenden der Universität Greifswald für eine Hospitation zur Verfügung.

Die einwöchige Summer School richtet sich an Lehrende aus dem wissenschaftlichen Nachwuchs mit ersten Lehrerfahrungen. Ziel ist hier die personen- und praxisorientierte Einführung in die moderne Hochschullehre und die Arbeit an eigenen Lehrprojekten. Im Fokus stehen sowohl die kompetenzorientierte Planung, Durchführung und Evaluation von Lehrveranstaltungen als auch das kompetenzorientierte Prüfen. Außerdem werden aktivierende Lehrmethoden vermittelt.

Im Format „Hochschuldidaktik – on demand“ können Lehrende ihre Themenwünsche und Fragestellungen an die Hochschuldidaktik senden. Wenn das Thema geeignet ist und sich mindestens sechs interessierte Lehrende finden, wird ein entsprechender Kurs organisiert.

2.2. Förderung von Forschungstätigkeit und Transferleistungen

Die Maßnahmen zur Förderung von Forschungstätigkeiten umfassen Möglichkeiten, Arbeitszeiten bedarfsgemäß und befristet zugunsten von Forschungstätigkeiten zu gestalten, die Unterstützung bei der Einwerbung von Drittmitteln sowie die Unterstützung von Ausgründungen. Zudem richtet sich eine Reihe von Veranstaltungen der Zentralen Graduiertenakademie auf die Förderung von Forschung.

Forschungszeiten

In Absprache mit dem oder der Dienstvorgesetzten kann – sofern das nach Prüfungs- und Studienordnung für das jeweilige Semester vorgesehene Gesamtlehrangebot in einem Fach erfüllt wird – das vertraglich festgelegte Lehrdeputat im Durchschnitt zweier aufeinanderfolgender Studienjahre erbracht werden, wenn Arbeiten an Promotion, Habilitation oder anderen Forschungsprojekten eine Konzentration auf die Forschung erfordern.¹

Im Rahmen von unbefristeten Stellen, deren Aufgabenprofil primär Aufgaben in der Lehre umfasst, kann mit dem Einverständnis der Instituts- und Fakultätsleitungen und wenn insbesondere die ordnungsgemäße Erfüllung der Lehr- und Prüfungsaufgaben im Fach gewährleistet ist, das vereinbarte Lehrdeputat zugunsten von Aufgaben in der Forschung reduziert werden. Die Reduktion ist zeitlich befristet.

¹ Dies bedarf der Zustimmung der Fakultätsleitung, s. § 2 Absatz 4 der Lehrverpflichtungsverordnung.

Unterstützung bei der Einwerbung von Forschungsmitteln

Erfolge in der Einwerbung von Forschungsmitteln sind eine grundlegende Voraussetzung für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere und spätere Berufungschancen. Die Universität Greifswald fördert daher gezielt Projektanträge von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in der Phase nach der Promotion durch Anschubfinanzierungen, die aus Overhead-Mitteln zur Verfügung gestellt werden.

Neben der finanziellen Förderung stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zentrums für Forschungsförderung und Transfer (ZFF) der Universität Greifswald für individuelle Karriereberatung und Unterstützung bei der Antragstellung zur Verfügung. Das ZFF geht zudem aktiv auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu (gerade auch im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses) und informiert über Programme, die zum jeweiligen Forschungsprofil und zur aktuellen Karrierestufe passen.

Unterstützung bei Ausgründungen

Ausgründungen aus dem universitären Umfeld auf der Grundlage exzellenter, innovativer Forschung bieten attraktive berufliche Perspektiven, die an der Universität Greifswald systematisch gefördert werden. Die Umsetzung innovativer Ideen aus der Forschung in marktfähige Dienstleistungen und Produkte wird durch mehrere Initiativen des ZFF gefördert. Mit ihnen sollen gezielt gründungsinteressierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, darunter vor allem auch nach der Promotion, darin unterstützt werden, erfolgreich wirtschaftlich tätig zu werden.

Eine wichtige Initiative des ZFF ist das Gründerbüro, in dem Ideenträger eine kompetente und umfassende Erstberatung erhalten. Weiterhin führt das ZFF gemeinsam mit dem in Greifswald ansässigen Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e.V. (INP) einen projektfinanzierten Ideen- und Businessplanwettbewerb zur Mobilisierung und Qualifizierung von Ideenträgern durch. Die Realisierung der Ideen erfolgt in enger Kooperation mit dem Kompetenznetzwerk „Transferverbund Greifswald“, das die wichtigen außeruniversitären Kompetenzträger in diesem Bereich zusammenführt. Das ZFF vermittelt darüber hinaus auch Verbindungen zu anderen transfer-relevanten Einrichtungen und Gründerzentren.

Sabbaticals

Sofern die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind, können für Fort- und Weiterbildung „Sabbaticals“ in Anspruch genommen werden. Ein Sabbatical ist eine zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung mit einer mehrjährigen Ansparphase/Arbeitsphase und einer sich daran anschließenden einjährigen Freistellungsphase.

Tarifbeschäftigte, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, können ein Sabbatical zwischen zwei Jahren (ein Jahr Beschäftigung, ein Jahr Freistellung) und sieben Jahren (sechs Jahre Beschäftigung, ein Jahr Freistellung) arbeitsvertraglich vereinbaren. Weiterführende Informationen zu den arbeits-, tarif- und versicherungsrechtlichen Auswirkungen hat das Personalreferat auf der Internetseite unter dem Punkt „Gesetze, Tarifverträge u.ä.“ / „Beschäftigungsverhältnis und Entgelt“ veröffentlicht.

Für Beamte und Beamtinnen gibt es mangels Ermächtigungsgrundlage keinen Anspruch auf ein Sabbatical. Allerdings kann gemäß § 4 Abs. 2 AZVO M-V Beamten eine Teilzeitbeschäftigung i.S.d. § 64 LBG M-V in einer Sabbatical ähnlichen Weise bewilligt werden. Auch in diesem Fall muss die (spätere) Freistellung zunächst „herausgearbeitet“ werden.

2.3. Informationen zu Beschäftigungsbedingungen, Stellenstrukturen und Aufstiegsmöglichkeiten

Insbesondere für das wissenschaftliche Personal mit befristeten Verträgen ist Transparenz im Hinblick auf Beschäftigungsbedingungen, Stellenstrukturen und Aufstiegsmöglichkeiten für die Planung des weiteren beruflichen Werdegangs von entscheidender Bedeutung.

Entsprechende Informationen werden zu Einstellungsbeginn gegeben. 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 Dienstvorschriften zuständig.

Grundsätzlich ist es Aufgabe der Fakultäten, Institute und der beteiligten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, den wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig über die Stellenoptionen zu informieren und damit bereits mit Beginn eines Arbeitsverhältnisses Transparenz hinsichtlich der Karrieremöglichkeiten zu schaffen. Dazu gehört auch, dass die Information über eine mögliche Anschlussbeschäftigung so früh wie möglich erfolgen sollte.

2.4. Beratung und Betreuung

Gute Arbeitsbeziehungen zwischen Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen und den ihnen zugeordneten wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sind geprägt durch Achtung und Wertschätzung, Offenheit und Fürsorge. Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen übernehmen mit ihrer Position Führungsaufgaben, deren Erfüllung Grundlage für eine erfolgreiche Personalentwicklung ist. Für Vorgesetzte mit Führungsverantwortung bietet die Universität Greifswald daher im Rahmen von Führungskompetenz-Seminaren entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten an.

Die Beratung und Begleitung des wissenschaftlichen Nachwuchses und des dauerhaft eingestellten wissenschaftlichen Personals gehören zu den zentralen Führungsaufgaben von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, die sich der Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst sein müssen. Die beratende Begleitung ist nicht nur Ausdruck der Fürsorge, sondern auch der Wertschätzung der Leistungen, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbracht werden. Im Hinblick speziell auf die Betreuung von Promovierenden hat der Senat der Universität Greifswald in den *Leitlinien zur Promotionsphase* Standards mit dem Ziel verabschiedet, einen erfolgreichen Abschluss der Promotion nach Möglichkeit zu gewährleisten.

Beratung und Begleitung der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gehen einher mit einer bewussten und zielgerichteten Übertragung von Verantwortung und der Ermutigung zu Selbständigkeit und Selbstbestimmung. Ziel muss es sein, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Anfang an in ihrer wissenschaftlichen Selbständigkeit zu fördern und damit früh den Grundstein für eine spätere berufliche Karriere zu legen. Dazu gehört auch, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Bestreben nach Fort- und Weiterbildung aktiv zu unterstützen.

Die weit überwiegende Mehrheit der Promovierten findet eine berufliche Karriere außerhalb der Hochschulen. Karrierewege außerhalb der Hochschulen und der Wissenschaft müssen demzufolge neben einem wissenschaftlichen Karriereweg rechtzeitig in der Phase der Promotion und der frühen Postdoc-Phase in die Begleitung und Beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses einbezogen werden. Informationen über alternative Karrierewege sollten daher Gegenstand persönlicher Beratungsgespräche von Promovierenden und Postdocs mit ihren jeweiligen Betreuerinnen oder Betreuern sein.

Eine wichtige Form der Beratung stellen Mitarbeitergespräche dar, die in der Regel jährlich erfolgen. Für die Mitarbeitergespräche liegen Vorbereitungsbögen sowohl für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als auch für die jeweiligen Führungskräfte vor, die vom Senat der Universität Greifswald verabschiedet wurden. Regelmäßige Mitarbeitergespräche sind auch mit den unbefristet Beschäftigten zu führen, in denen über das aktuelle Aufgabenprofil und über Perspektiven für eine persönliche Weiterentwicklung gesprochen werden kann.

2.5. Gute Arbeitsbedingungen

Familienfreundliche, gendersensible und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen sind wesentliche Bestandteile der Personalentwicklung.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Universität Greifswald versteht sich als eine familienfreundliche Universität. Sie berücksichtigt familiäre Interessen und ist bemüht, familienfreundliche Forschungs-, Arbeits- und Studienbedingungen zu schaffen. Zur Unterstützung dieser Ziele wurde an der Universität ein Familienservice eingerichtet, der eine Reihe von Hilfen anbietet:

- Notfallbetreuung in der universitätseigenen Familienwohnung: drei staatlich anerkannte Erzieher und Erzieherinnen stehen für Betreuungen von Kindern von 3 Monaten bis 12 Jahren in Notfällen oder während Tagungen und universitärer Veranstaltungen zur Verfügung. Diese flexible und kostenlose Betreuung wird auch in den Abendstunden und am Wochenende angeboten.
- Ferienfreizeiten für (Grund-)Schulkinder während der Schulferien, die sich in der Regel mit den Vorlesungszeiten überschneiden
- Babysitterpool mit zertifizierten Babysittern
- Beratung von werdenden Eltern zur Vereinbarkeit von Familie und Karriereplänen

Für die regelmäßige Betreuung ihrer Kinder stehen Universitätsangehörigen zwei Kindertagesstätten zur Verfügung, die mit extra langen Öffnungszeiten eine Betreuung über die der üblichen Öffnungszeiten von Kindertagesstätten hinaus gewährleisten.

Folgende weitere Maßnahmen fördern die Vereinbarkeit von Arbeitswelt und Familienleben an der Universität Greifswald:

- Universitäre Pflichtveranstaltungen werden in der Regel zu familienfreundlichen Auswahlterminen (d.h. vor 16:00 Uhr) angeboten.
- Sitzungszeiten von Gremien u.a. werden nach Möglichkeit auf familienfreundliche Zeiten gelegt.
- Flexible Arbeitszeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit können vereinbart werden.
- Die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen des wissenschaftlichen Nachwuchses soll im Rahmen der regelmäßigen Mitarbeitergespräche von den Vorgesetzten angesprochen werden.

Die Universität Greifswald hat 2014 die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet, ist aktives Mitglied in deren Best Practice Club und verpflichtet sich damit zu einem hohen Engagement für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sowie für eine familienbewusste Führung der Universität.

Dual Career

Die Universität Greifswald ist nach Möglichkeit bemüht, Partner und Partnerinnen von Neuberufenen bei einer Stellenvermittlung zu unterstützen. Fragen zu Dual Career sind daher regelmäßig Gegenstand von Berufungsverfahren und Berufungsverhandlungen.

Darüber hinaus wird für alle Besetzungsverfahren empfohlen, Dual Career Perspektiven anzusprechen und eine mögliche Unterstützung bei der Vermittlung von Stellen für Partner und Partnerinnen zu prüfen. Die Universität Greifswald ist Kooperationspartner des geplanten „Welcome Center Region Greifswald“, das auch als Netzwerk für Dual Career Perspektiven genutzt werden kann.

Antidiskriminierung

Die Universität Greifswald verurteilt alle Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Sie tritt mit der Einrichtung einer Beschwerdestelle, die durch die AGG-Beauftragte besetzt ist, für die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ein. Die AGG-Beauftragte berät und unterstützt in Fällen von Diskriminierung.

Eine Beschwerde auf der Basis des AGG kann in der Folge Grundlage sowohl für Maßnahmen des Arbeitgebers als auch für Ansprüche von Beschäftigten sein. § 13 AGG gibt allen Beschäftigten der Universität das Recht, sich bei der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines der genannten Gründe benachteiligt fühlen.

Die Universität Greifswald hat den im AGG festgehaltenen Schutz mit der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt im Jahr 2016 ausdrücklich um alle Mitglieder und Angehörige der Universität erweitert.

3. Gleichstellung

Im Rahmen ihres Gleichstellungskonzeptes bietet die Universität Greifswald ein Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase an, die eine Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft anstreben. Jedes Jahr werden bis zu zwölf Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Laufzeit von knapp zwei Jahren aufgenommen. Das Mentoring-Programm ist dual konzipiert und umfasst ein externes Mentoring durch eine externe Expertin oder einen externen Experten mit Fachbezug und ein internes Mentoring durch eine Hochschullehrerin der Universität Greifswald. Das Mentoring-Programm beinhaltet zudem ein umfangreiches Seminarprogramm zu Einwerbung von Drittmitteln, Berufungstraining, Karriereplanung und Führungskompetenz.

Zusätzlich bietet das Programm verschiedene Gelegenheiten des Netzwerkens mit aktuellen und ehemaligen Mentees und in kleineren Peer-Gruppen, die in der kollegialen Beratung angeleitet werden. Für spezifische Fragen wie die gezielte Vorbereitung auf Bewerbungs- und Berufungsverfahren hält das Programm Finanzmittel für individuelle Coachings bereit. Die Coaches sind u.a. Expertinnen vom Deutschen Hochschulverband und begleiten die Mentees individuell bei der Klärung spezifischer Karriereentscheidungen.

Ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen unterstützt junge Wissenschaftlerinnen bei der Klärung der Frage, ob der weitere Karriereweg innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft fortgesetzt werden soll. Für die Dauer von 16 Monaten wird das Mentoring mit einer bundes- oder europaweit wirkenden externen Expertin oder einem externen Experten mit Fachbezug realisiert. Das Seminarprogramm thematisiert Karriereplanung, Netzwerken, Kommunikation und Führung. Die organisierten Netzwerkveranstaltungen, zu denen jeweils auch ehemalige Mentees eingeladen werden, behandeln das Einwerben von Drittmitteln und stellen vielfältige Karrieremöglichkeiten in Wissenschaft, Industrie und Gesellschaft vor. Auch die Mentees in diesem Programm schließen sich in fachübergreifenden Peer-Gruppen zusammen und wenden das Instrument der „kollegialen Beratung“ an.

Im Rahmen der gezielten Förderung von herausragend qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase schreibt die Universität im Abstand von 18 Monaten eine Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe aus (benannt nach der ersten Professorin an der Universität Greifswald). Im Rahmen der Forschergruppe erhält eine Wissenschaftlerin in der Postdoc-Phase für den Zeitraum von drei Jahren Mittel für eine Doktorandenstelle (65% der Arbeitszeit einer/eines Vollbeschäftigten), Hilfskräfte und Sachmittel. Durch die Teilnahme an Mentoring- und Coaching-Programmen wird diese bei der Gestaltung ihrer wissenschaftlichen Karriere begleitet und unterstützt.

In Konfliktfällen, die gleichstellungsrelevant sind, oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen, berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte Frauen und Männer.

4. Strukturelle Verortung von Personalentwicklung

Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal ist eine Querschnittsaufgabe, in die alle Einrichtungen der Universität, Verwaltung, Fakultäten, Institute und Hochschulleitung eingebunden sind. Für die strategische Planung und Weiterentwicklung der

Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal ist daher auch die Hochschulleitung insgesamt zuständig. In der Verwaltung liegt die Zuständigkeit beim Referat für Personal und Berufungen.

Zur Qualitätssicherung wird an der Universität Greifswald ein Beirat für die Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal eingerichtet, der das Personalentwicklungskonzept und seine Umsetzung begleitet und eine jährliche Präsentation zum Sachstand im Senat vorbereitet. Der Beirat wird nach Anhörung des Senats vom Rektorat berufen und setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen: Je ein/e Hochschullehrer/in aus den fünf Fakultäten, ein/e Vertreter/in aus der Gruppe der Promovierenden, je ein/e Vertreterin aus der Gruppe der Postdocs mit befristetem und unbefristetem Vertrag, ein Mitglied aus dem Personalreferat, ein Mitglied aus dem wissenschaftlichen Personalrat und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität. Den Vorsitz des Beirats übernimmt ein Mitglied der Hochschulleitung.

Die Qualitätssicherung wird zudem unterstützt durch den Prozess der Zertifizierung der Universität Greifswald und Auszeichnung mit dem Logo „Human Resources Excellence in Research“, das im Rahmen des EU-Verfahrens „Human Resources Strategy for Researchers“ (HRS4R) verliehen wird. Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal ist ein wesentlicher Bestandteil des Verfahrens. Die Universität Greifswald hat 2017 das Zertifikat erhalten und ist verpflichtet, 2019 in einem Selbstbericht über die Fortschritte zu berichten. Für 2020 wird ein Audit durch externe Evaluationen erfolgen.

5. Interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Viele Informationen zu Maßnahmen der Personalentwicklung sind gegenwärtig nur verstreut zugänglich. Das vorliegende Konzept zur Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal wird daher um eine Zusammenstellung aller relevanten Institutionen und Adressen ergänzt. Alle Informationen werden zudem in konzentrierter Form auf der Homepage der Universität Greifswald platziert.

Zu den zentralen Informationen gehört ein Überblick über alle Angebote zur Fort- und Weiterbildung sowie über alle Einrichtungen und Beauftragte, die je nach Anliegen und Fragestellung relevante Ansprech- und Vertrauenspersonen sind. Das beinhaltet auch ein Überblick über das Beschwerdemanagement an der Universität Greifswalds.

Alle Informationen werden zudem neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit den Einstellungsunterlagen ausgereicht.