

ERNST MORITZ ARNDT
UNIVERSITÄT GREIFSWALD



Wissen
lockt.
Seit 1456

Gleichstellungskonzept der
Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald

Zur Vorlage bei der Bewerbung um Teilnahme an dem Professorinnenprogramm II

Stand: 13. März 2013

1. Zielsetzungen

Die Universität Greifswald sieht eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Handlungsbereichen und die Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung als zentrale Anliegen auf allen Ebenen und in allen Personalkategorien, Qualifikations- sowie Karrierestufen an. Im Wettbewerb um die besten Fachkräfte im wissenschaftlichen und administrativen Bereich und zur Erhöhung der Zukunftsfähigkeit der Universität möchte sie das Kompetenzpotential von Frauen und Männern in gleichem Maße fördern und nutzen. Die Universität Greifswald 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 Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald (§ 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 Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald unterstreicht den Stellenwert der Gleichstellung: „Die Universität berücksichtigt in ihrem Forschungsprofil auch Genderaspekte. Sie 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 Universität, so zuletzt der Hochschulentwicklungsplan von 2009, die Zielvereinbarungen mit dem Land von 2006 und 2011 sowie die Gleichstellungsgrundsätze der Universitätsmedizin Greifswald.

2. Stand 2012

Die Universität Greifswald strebt auf allen Qualifikations- und Karrierestufen ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern an. Für das Jahr 2012 wurde dieses Ziel bei dem Anteil der Studentinnen (56%) erreicht, wobei der Studentinnenanteil fächerspezifisch variiert (Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät: 49%; Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, Universitätsmedizin und Theologische Fakultät: um 58%; Philosophische Fakultät: 61%). Der Frauenanteil an den Promotionen (53%) ist insgesamt ebenfalls ausgeglichen, jedoch mit deutlichen fächerspezifischen Schwankungen (29% in der Rechts- und Staatswissenschaftlichen, 47% in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, 54% in der Universitätsmedizin und 62,5% in der Philosophischen Fakultät). Bei den Habilitationen beträgt der Frauenanteil 2012 27% und entspricht damit in etwa dem Bundesdurchschnitt von 25% im Jahr 2010.

Der Anteil von Frauen an den C3/W2- und C4/W3-Professuren der Universität Greifswald liegt mit 11% gegenwärtig deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von fast 20%. In den Sprach- und Kulturwissenschaften mit einem traditionell starken Frauenanteil bei den Studierenden und Promovierenden beträgt der Anteil der Professorinnen 15,8% (bundesweit 33,7%), in den Rechts- und Staatswissenschaften 3,7% (bundesweit 13,7%) und in der Universitätsmedizin 6% (bundesweit 15,2%). Positive Ausnahme ist die traditionell männlich dominierte Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, die mit einem Frauenanteil bei den Professuren von knapp 22% (ohne W1) an der Universität Greifswald deutlich den Bundesdurchschnitt von 2011 (13,1%) übertrifft. Bei der Ernennung von Juniorprofessorinnen konnte der Anteil der Frauen auf 40% erhöht werden.

Die Daten verweisen auf zwei zentrale Stärken (ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Studierenden auch in der traditionell männlich dominierten Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und ein im Vergleich zum Bundesdurchschnitt hoher Anteil an Professorinnen in dieser Fakultät). Bezogen auf die gesamte Universität stellt die Erhöhung des Anteils von Frauen an den Professuren und an den Leitungspositionen (gegenwärtig lediglich 10%) jedoch eine der zentralen Aufgaben für gleichstellungsorientierte Maßnahmen dar. Hinzu kommen als weitere Handlungsfelder die Erhöhung des Anteils an Studentinnen speziell in einzelnen MINT-Fächern sowie die Erhöhung des Anteils von Frauen an den höheren Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Karriere.

Nachfolgend werden für einzelne Aufgabenbereiche die Maßnahmen und Projekte vorgestellt, die an der Universität Greifswald bereits in die Wege geleitet wurden und deren Stärken aufgezeigt. Zudem werden bezogen auf die jeweiligen Aufgabenbereiche weiterhin bestehende Schwächen identifiziert und weitere Maßnahmen aufgezeigt, mit denen den Schwächen in der Zukunft begegnet werden soll.

3. Maßnahmen und Projekte

Das aus den allgemeinen Zielsetzungen hervorgehende Gleichstellungskonzept der Universität Greifswald sieht Gleichstellung als eine Querschnittsaufgabe, die in allen Einrichtungen der Universität Greifswald integriert ist. Das grundlegende Ziel einer nachhaltigen Verwirklichung der Gleichstellung soll durch aufeinander bezogene und abgestimmte strukturelle Maßnahmen und konkrete Projekte erreicht werden.

3.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellung

Gleichstellung ist als eine Querschnittsaufgabe strategisch auf der Ebene der Hochschulleitung angebunden und dem Ressortprinzip entsprechend einem Prorektor zugewiesen.

- Die zentrale *Gleichstellungsbeauftragte der Universität* unterstützt die Universität bei der Erfüllung des Auftrags, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und bestehende Nachteile zu beseitigen. Wahl, Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind in § 31 der Grundordnung der Universität festgelegt. Die Gleichstellungsbeauftragte 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. Sie nimmt an den Dienstberatungen des Rektorats teil. Sie hat in allen ihren Aufgabenbereich betreffenden Angelegenheiten das Recht auf Teilnahme an den Sitzungen aller Gremien und Kollegialorgane sowie das Antrags- und Rederecht. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben (mindestens mit 20 Wochenstunden) freigestellt und mit einer halben wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle, einer studentischen Hilfskraftstelle sowie Sachmitteln und Büroräumen ausgestattet.
- Auf Fakultätsebene wird jeweils eine Beschäftigte als *Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät* (und jeweils eine Stellvertreterin) gewählt, die die Gleichstellungsbeauftragte der Universität in fakultätspezifischen Fragen berät und unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten nehmen mit Antrags- und Rederecht an den Sitzungen der Fakultätsräte sowie an allen Berufungsverfahren teil.
- In der *Universitätsmedizin* ist die *Gleichstellungsbeauftragte* stimmberechtigtes Mitglied im Aufsichtsrat der Universitätsmedizin. Gleichstellung ist als fester Tagesordnungspunkt in der Fakultätsleitungssitzung und in der Vorstandssitzung etabliert. Grundsätze zur Gleichstellung sind von der Fakultätsleitung formuliert und im August 2012 vom Vorstand beschlossen worden. Eine durch den Vorstand eingesetzte Arbeitsgruppe (Gleichstellungskommission) beschäftigt sich mit der Erarbeitung eines Konzeptes zur familienfreundlichen Universitätsmedizin und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/

Studium in der Universitätsmedizin sowie zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsgremien und bei Professuren. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin ist mit einer studentischen Hilfskraft, einer Kostenstelle für Gleichstellung sowie einer Bürokraft (halbe Stelle) mit eigenem Arbeitsplatz ausgestattet.

- Die *Gleichstellungskommission des Senats* begleitet die Maßnahmen der Universität zur Gleichstellung und Chancengleichheit und gibt Empfehlungen zu deren Weiterentwicklung. Die Gleichstellungskommission berichtet regelmäßig im Senat über die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen. 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 unter der Leitung des für Gleichstellung zuständigen Prorektors etablierte *Gleichstellungsbeirat* fördert den gegenseitigen Informationsaustausch und dient der Bündelung aller Kräfte an der Universität, die sich in besonderem Maße für die Gleichstellung einsetzen. Im Beirat wird die Gleichstellungsstrategie der Universität beraten und sowohl deren langfristige als auch zeitnahe Umsetzung diskutiert. Es wird auch künftig sichergestellt, dass Gleichstellungsangelegenheiten ohne Verzögerungen mit dem Rektorat beraten und auf der operativen Ebene umgesetzt werden können.

Die zentralen Gremien und Personen sind untereinander eng vernetzt (vgl. Abbildung 1). In diese Vernetzung sind auch die dezentralen Strukturen, insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten auf Fakultätsebene, sowie das *AStA-Referat für Gleichstellung* eingebunden. Gleichstellungspolitische Themen werden in der Dienstberatung des Rektorats mit den Dekanen, der Studierendenschaft und der Gleichstellungsbeauftragten diskutiert und auf diese Weise in die Fakultäten und die Studierendenschaft kommuniziert. Der für Gleichstellung zuständige Prorektor und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nehmen außerdem beratend an der Arbeit der Gleichstellungskommission des Senats teil. In die monatlichen Treffen der Gleichstellungsbeauftragten ist auch das Projekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“ (vgl. Abschnitt 3.6) eingebunden.

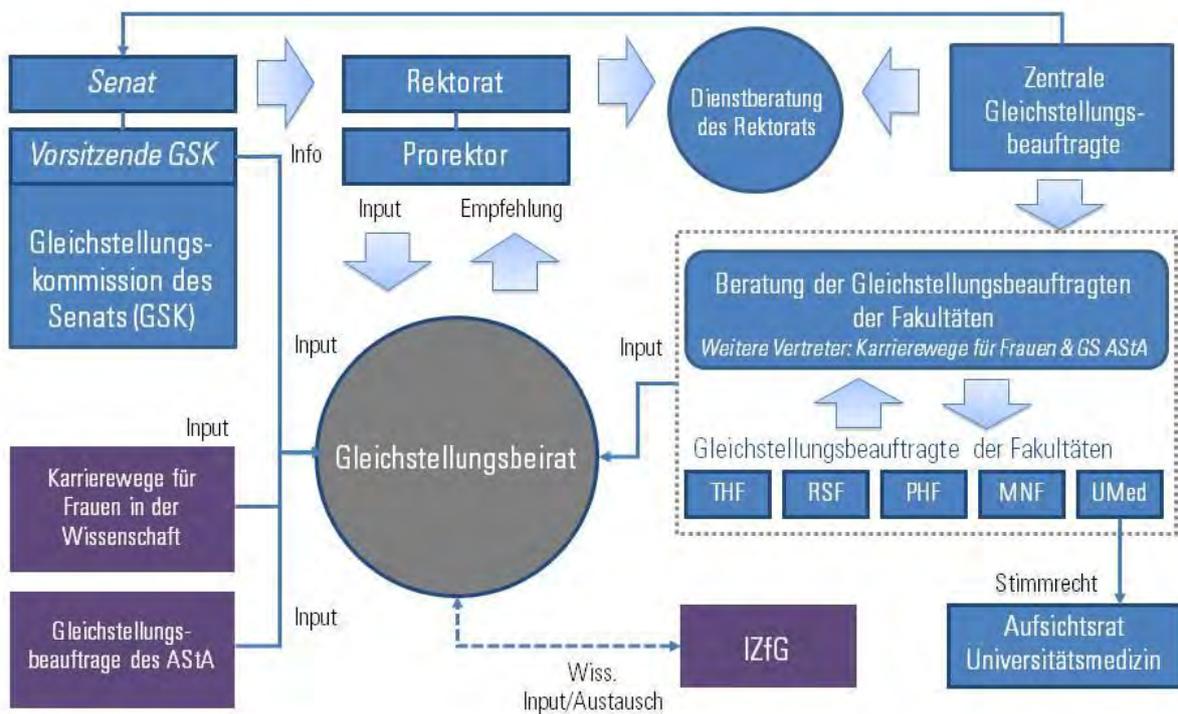
Die strukturelle Verankerung eines genderwissenschaftlichen Schwerpunkts in Forschung und Lehre leistet das *Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung* (IZfG), das als eine fakultätsübergreifende und interdisziplinäre Forschungseinrichtung gegründet wurde. In der Lehre organisiert das IZfG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

Stärken

- Anbindung der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe auf der Ebene der Hochschulleitung, dem Ressortprinzip entsprechend einem Prorektor zugewiesen
- Vernetzung aller Gleichstellungsakteure durch den Gleichstellungsbeirat unter der Leitung des zuständigen Prorektors
- Gleichstellung als regelmäßiger Tagesordnungspunkt in den Sitzungen des Senats und des Rektorats sowie den Vorstands- und Fakultätsratssitzungen der Universitätsmedizin
- Senatsgleichstellungskommission als beratendes Gremium
- Stimmberechtigte Aufsichtsratsmitgliedschaft der Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsmedizin
- Genderwissenschaftlicher Schwerpunkt durch das IZfG in Forschung und Lehre

Schwächen und weitere Maßnahmen: Als Schwäche der gegenwärtigen Maßnahmen erweist sich die hohe Belastung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten durch die Teilnahme an Berufungsverfahren neben den sonstigen Aufgaben bei nur hälftiger Freistellung sowie eine hohe Belastung der Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten durch Berufungsverfahren ohne Freistellung. Als geeignete Maßnahme wird eine angemessene Reduktion der Lehrverpflichtungen der Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten angestrebt.

Das System der Gleichstellung



3.2 Gleichstellungsorientierte Evaluation und Organisationsentwicklung

Unter der Leitung der 2008 eingerichteten Stabsstelle *Integrierte Qualitätssicherung* (IQS) hat die Universität ein hochschulweites Qualitätssicherungssystem etabliert. Als Maßnahme der internen Qualitätssicherung von Studium und Lehre übernimmt die IQS auch die gleichstellungsorientierte Evaluation aus Sicht der Studierenden bzw. Absolventinnen und Absolventen (Studieneingangs-, Studierbarkeits- und Absolventenbefragung) sowie die interne Akkreditierung bzw. Zertifizierung von Studiengängen als Teil der angestrebten Systemakkreditierung. Zukünftig sollen genderspezifische Befragungen auf alle Bereiche der Universität ausgeweitet werden, um eine umfassende gleichstellungsorientierte Evaluation zu ermöglichen.

Die 2012 erlassene *Ordnung zur Evaluation und Qualitätssicherung der Ernst-Moritz-Arndt Universität* sieht die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags explizit als eine der zu evaluierenden Aktivitäten und Angebote neben Forschung, Studienangeboten und Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses. In Zusammenarbeit mit der Senatsgleichstellungskommission werden unter der Verantwortung des für Gleichstellung zuständigen Prorektors die erfolgten Gleichstellungsmaßnahmen mit dem Ziel der Weiterentwicklung dieser Maßnahmen evaluiert. In die Evaluation gehen neben der Dokumentation der Fördermaßnahmen auch die Berichterstattung der geförderten Personen ein.

Spezifische Maßnahmen wurden zudem in der Universitätsmedizin getroffen. Der Vorstand der Universitätsmedizin hat auf der Grundlage einer Ist-Analyse der Gleichstellungssituation an der Universitätsmedizin, die der Identifikation von Handlungsfeldern diene, Grundsätze zur Gleichstellung und die Einrichtung einer Gleichstellungskommission beschlossen. Die Analyse beruht auf einer Dokumentenanalyse, der Selbstbewertung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen einer „European Foundation for Quality Management“-Befragung, der Auswertung leitfadengestützter Gespräche sowie der Auswertung geschlechterdifferenzierter Daten. Die Umsetzung der daraus abgeleiteten Grundsätze zur Gleichstellung wird ab sofort in die Wege geleitet.

Stärken

- Aufnahme von Gleichstellungsaspekten in das hochschulweite System der Evaluation und Qualitätssicherung
- Evaluation der gleichstellungsbezogenen Maßnahmen und ihre Weiterentwicklung in Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungskommission des Senats und zuständigem Prorektorat
- Formulierung von Grundsätzen zur Gleichstellung spezifisch für die Universitätsmedizin auf der Grundlage einer dokumenten- und befragungsgestützten Analyse der Gleichstellungssituation an der Universitätsmedizin

Schwächen und weitere Maßnahmen: Eine dokumenten- und befragungsgestützte Analyse der Gleichstellungssituation wie in der Universitätsmedizin liegt für die übrigen Fakultäten und die Verwaltung gegenwärtig noch nicht vor und wird von der Stabstelle Integrierte Qualitätssicherung entsprechend ergänzt.

3.3 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Seit 2013 werden bei der kriterienorientierten Verteilung der Landesmittel auf die vier Fakultäten (aus haushaltsrechtlichen Gründen ohne Universitätsmedizin) Gleichstellungsaspekte berücksichtigt, indem 7,5% der zur Verfügung stehenden Mittel nach dem Frauenanteil bei den Professuren und Juniorprofessuren verteilt werden.

In den „Grundsätzen für die leistungsorientierte Verteilung und Verwendung der Haushaltsmittel des Landes und der Drittmittel“ der Universitätsmedizin sind ausdrücklich Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen.

Seit 2011 werden in den Beratungs- und Beschlussvorlagen zur Mittelverteilung die für besondere gleichstellungsbezogene Maßnahmen bereitgestellten Mittel gesondert ausgewiesen. 2012 wurden Mittel für besondere gleichstellungsbezogene Maßnahmen an der Universität Greifswald in Höhe von 499.692 € verausgabt, für 2013 sind Mittel in Höhe von 501.722 € vorgesehen. Diese Summen beinhalten Mittel für das IZfG (für 2013 ca. 14.000 €) und die dort eingerichtete Juniorprofessur (ca. 74.000 €), Zuschüsse für Tagungsreisen von Doktorandinnen in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (10.000 €), Mittel für das Käthe-Kluth-Stipendium (180.500 €), das Mentoring-Programm (ca. 25.000 €), den Lydia-Studienpreis für genderbezogene Arbeiten an der Theologischen Fakultät (300 €), die familiengerechte Umsetzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (50.000 €) sowie das Projekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“ (ca. 150.000 €).

Die Stipendienordnung der Universitätsmedizin sieht seit März 2012 die nachhaltige Verbesserung der Chancengleichheit in der Wissenschaft vor und berücksichtigt verstärkt besondere persönliche und familiäre Umstände. Bereits 2011 wurde das Gollwitzer-Meier-Stipendium neu eingeführt (siehe Abschnitt 3.6). Promovierte Wissenschaftlerinnen erhalten monatlich ein Stipendium in Höhe von max. 1.500 €; Promovendinnen erhalten ein Stipendium in Höhe von max. 800 € monatlich.

Stärken

- Seit 2013 kriterienorientierte Vergabe von Landesmitteln nach Gleichstellungsaspekten
- Gesonderte Ausweisung von Gleichstellungsmitteln seit 2011

Schwächen und weitere Maßnahmen: Im Hinblick auf gleichstellungsbezogene Mittel erweist es sich als Schwäche, dass Mittel für Gleichstellung, die im Rahmen von DFG-geförderten Forschungsverbänden bewilligt wurden, zum Teil nicht abgerufen wurden. Hier soll bei künftigen Antragstellungen mit Unterstützung des Zentrums für Forschungsförderung eine gezielte Beantragung von Mitteln und deren Umsetzung erfolgen.

3.4 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Im Hinblick auf das Studium wirbt die Universität Greifswald um Studentinnen und Studenten in Fächern, in denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist. Das im Jahr 2011 begonnene Schüler-MINT-Projekt verfolgt das Ziel, Interesse für Studiengänge im MINT-Bereich zu wecken und dabei Vorurteile und geschlechterstereotype Vorstellungen abzubauen. Dies erfolgt mittels gezielter Ansprache von Schülerinnen oder der Zusammenarbeit mit Studierenden des Geschlechts, welches im jeweiligen Fachbereich unterrepräsentiert ist. Zu den Veranstaltungen gehören der jährlich stattfindende Girls' Day für Schülerinnen, das MINT-Forum für Abiturienten und Abiturientinnen, Projektstage für ganze Schulklassen, das Schülerinnen-Labor „Mädchen in die Biochemie“, die „Projektstage Physik“, Robotik-Kurse für Mädchen und viele weitere Angebote für Schülerinnen und Schüler im MINT-Bereich. Das Projekt wird von der Universität mit einer halben Mitarbeiterstelle sowie mit Sachmitteln finanziert.

Bei Stellenbesetzungen des wissenschaftlichen Nachwuchses ist die Gleichstellungsbeauftragte nach einem standardisierten Verfahren in alle Stellenbesetzungen einbezogen. In Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und dem Referat Personal wurde die Verbindlichkeit der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungen im Dezember 2012 weiter ausgearbeitet.

Angesichts des geringen Anteils von Frauen an den Professuren an der Universität Greifswald sind Handlungsempfehlungen bei der Besetzung von Professuren eine zentrale Maßnahme für eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung. Ein Berufungsleitfaden, der aktuell in den Gremien beraten wird, 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; die Einladung von allen geeigneten Bewerberinnen oder mindestens so vielen Bewerberinnen wie Bewerbern auf begründetes Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Neuausschreibung einer Stelle auf begründetes Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten, wenn die aktive Suche nach Kandidatinnen erfolglos bleibt.

Stärken

- Gezielte Ansprache von Schülerinnen im MINT-Bereich
- Zahlreiche Angebote für Schülerinnen und Schüler im MINT-Bereich und zum Abbau von Geschlechtsstereotypen
- Verbindliche Zusammenarbeit von Gleichstellungsbeauftragter und Personalabteilung

Schwächen und weitere Maßnahmen: Als Schwäche erweisen sich zum einen fehlende gleichstellungsbezogene Handlungsanweisungen im Hinblick auf Berufungsverfahren, darunter die gezielte Rekrutierung

von Bewerberinnen. Der Entwurf eines entsprechenden Berufungsleitfadens wird gegenwärtig in den zuständigen Gremien abschließend beraten.

Die gezielte Bemühung um Bewerberinnen bei Berufungsverfahren stellt eine wichtige Maßnahme zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen dar. Bisherige Erfahrungen mit der aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen zeigen jedoch, dass die Universität Greifswald angesichts struktureller Standortnachteile weitere Maßnahmen treffen muss, um Wissenschaftlerinnen für Greifswald zu gewinnen. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. Abschnitt 3.8) sowie Bemühungen, den typischerweise hochqualifizierten Partnern angemessene berufliche Perspektiven zu bieten (vgl. Abschnitt 3.8.3). Die Beteiligung der Universität Greifswald am Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder stellt eine weitere wichtige Maßnahme zur Erhöhung des Anteils von Frauen an den Professuren dar.

3.5 Gezielte Förderung von (Nachwuchs)-Wissenschaftlerinnen

Die Universität sieht in der Förderung des wissenschaftlich hochqualifizierten weiblichen Nachwuchses eine Schwerpunktaufgabe und hat dafür Maßnahmen der Personalentwicklung ergriffen und entsprechende Programme aufgelegt.

- Das *Käthe-Kluth-Stipendium* wird seit 2007 jährlich an exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben, die habilitiert sind oder sich in einem weit fortgeschrittenen Habilitationsverfahren befinden. Mit dem Stipendium sollen Frauen auf ihrem Karriereweg zu einer Spitzenposition ermutigt und unterstützt werden. Mit dem *Gollwitzer-Meier-Stipendium* werden seit 2011 an der Universitätsmedizin 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.
- Das 2011 eingerichtete *Mentoring-Programm* der Universität Greifswald verfolgt das Ziel, den Anteil der Frauen in wissenschaftlichen Positionen zu erhöhen, insbesondere bei der Neubesetzung von Professuren und in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Hochqualifizierte Frauen, die eine Professur oder eine andere Leitungsposition in Wissenschaft oder Wirtschaft anstreben, sollen gezielt darin unterstützt werden, ihre Kompetenzen umzusetzen und ihre Karrierechancen erfolgreich zu verwirklichen. Das Mentoring-Programm richtet sich an Postdoktorandinnen und Habilitandinnen. Jedes Jahr werden zehn hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Laufzeit von zwei Jahren aufgenommen. Das Mentoring-Programm ist dual konzipiert und umfasst ein externes Mentoring durch einen externen Experten oder eine Expertin mit Fachbezug und ein internes Mentoring durch ein Mitglied des „Greifswalder Kreises“, einem Zusammenschluss der Hochschullehrerinnen an der Universität Greifswald. 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. Das Mentoring-Programm wird durch das Projekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“ organisiert und bietet zusätzlich zu dem dualen Mentoring ein umfangreiches Seminarprogramm. Die Universität Greifswald ist Mitglied im Vorstand des „Forum Mentoring e.V.“, dem Dachverband der Mentoring-Programme in der Wissenschaft.
- Die 2012 gegründete *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. Dieses Programm soll insbesondere auch dazu beitragen, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen zu erhöhen.

- Das Projekt *Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V* (KFW) ist als ein Instrument zum Abbau geschlechterspezifischer Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt geschaffen worden. Das Projekt geht auf eine Initiative der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern zurück und wird durch den Europäischen Strukturfonds gefördert. Dieses landesweit einzigartige, hochschulübergreifende Projekt wird an der Universität Greifswald koordiniert und verfolgt das Ziel, hochqualifizierte Frauen zu fördern und bei ihrer Karriere in Wissenschaft oder Wirtschaft zu unterstützen. Das Projekt berät Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen und begleitet sie auf dem Weg zu einer adäquaten beruflichen Tätigkeit. Geboten werden Seminare und Beratung in den Bereichen Frauenförderung, Gleichstellung und Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Darüber hinaus organisiert das Projekt landesweite Veranstaltungen wie den Frauenkarriere-tag, die der überregionalen Orientierung und Vernetzung dienen, und bietet eine Internetplattform mit Veranstaltungshinweisen, Netzwerkinformationen und aktueller Literaturübersicht zu *Frauenförderung und Gleichstellung*. Das Projekt gestaltet zudem Fortbildungsveranstaltungen für Gleichstellungsbeauftragte zur Erhöhung der Genderkompetenz in Berufungsverfahren und plant solche für Verwaltungsangestellte, zu deren Aufgabenbereich die Implementierung und Umsetzung personeller oder struktureller Gleichstellungsmaßnahmen gehören.

Stärken

- Stipendien für Frauen in der Habilitationsphase
- Stipendien für Frauen mit Kindern in der Qualifizierungsphase in der Universitätsmedizin
- Mentoring-Programm für Habilitandinnen mit innovativem Ansatz (duales Modell)
- Graduiertenakademie mit speziellen Angeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Umfangreiche Informations- und Veranstaltungsangebote des Projektes KFW
- Fortbildungen für Gleichstellungsbeauftragte

Schwächen und weitere Maßnahmen: Schwächen im Hinblick auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen liegen in fehlenden Angeboten an Mentoring-Programmen für Studentinnen und Doktorandinnen. Hier ist eine entsprechende Ausweitung des Mentoring-Programms auf Doktorandinnen und längerfristig auf Studentinnen ab Januar 2014 durch die Projektleitung KFW vorgesehen. Allerdings sind die Angebote im Rahmen des KFW projektbezogen; das Projekt wird Ende 2013 auslaufen. Ein Folgeantrag ist jedoch geplant und wird vom Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales des Landes Mecklenburg-Vorpommern als Projektträger unterstützt. Als weitere Maßnahmen sind zudem Fortbildungen in Genderkompetenz für die akademische Selbstverwaltung und für Verwaltungsangestellte ab Sommer 2013 durch das Projekt KFW vorgesehen, für die es gegenwärtig noch keine Angebote gibt.

3.5 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Der Universität Greifswald 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 und geht auf der Grundlage einer gleichnamigen Richtlinie seit Jahren gezielt dagegen vor. Die Richtlinie wird jedem neuen Mitarbeitenden der Universität Greifswald bei Einstellung ausgehändigt. Sie verweist auf die gesetzlichen Grundlagen, klärt darüber auf, was unter sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu verstehen ist, und enthält einen Katalog präventiver wie repressiver Maßnahmen, die zur Vermeidung bzw. zur Sanktionierung des Fehlverhaltens ergriffen werden können. Ferner benennt sie Vertrauenspersonen, an die sich Betroffene wenden können.

Für Formen der Diskriminierung und des Missbrauchs persönlicher Abhängigkeiten speziell in der wissenschaftlichen Arbeit steht die *Ombudsperson der Universität für wissenschaftliches Fehlverhalten* als Vertrauensperson zur Verfügung.

Die *Graduiertenakademie der Universität Greifswald* verfolgt das Ziel, jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ausgezeichnete Bedingungen und Unterstützung für eine erfolgreiche Promotions- und Postdoktorandenphase zu bieten. Als ein Element der strukturierten Ausbildung von Promovierenden wurde innerhalb der Graduiertenakademie das Prinzip der Doppelbetreuung eingeführt, die persönlichen Abhängigkeiten entgegenwirken soll.

Stärken

- Einführung der Doppelbetreuung von Promotionen im Rahmen der Graduiertenakademie zur Vermeidung persönlicher Abhängigkeiten
- Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung
- Vertrauenspersonen bei sexueller Diskriminierung an allen Fakultäten
- Ombudsperson der Universität für wissenschaftliches Fehlverhalten

Schwächen und weitere Maßnahmen: Als Schwäche wird das Fehlen fakultätsspezifischer Ombudspersonen angesehen; die Wahl fakultätsspezifischer Ombudspersonen mit einem fachspezifischen Verständnis für kritische Situationen könnte dem entgegenwirken. Als weitere Maßnahme zur Vorkehrung gegen persönliche Abhängigkeiten werden Fortbildungen für Vertrauenspersonen zu sexueller Diskriminierung angestrebt, die durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte organisiert werden.

3.7 Daten und Informationen zur Gleichstellung

Die Erhebung aktueller Daten zur Gleichstellung sind die zentrale Voraussetzung für ein Gleichstellungs-Monitoring, die Entwicklung von gezielten Maßnahmen und die Überprüfung ihrer Wirksamkeit. Daten und Informationen zur Gleichstellung sind seit 2012 zentral auf der Homepage der Universität Greifswald platziert (www.uni-greifswald.de/gleichstellung): Das Gleichstellungsportal berichtet umfassend über Institutionen, Maßnahmen und Beratungsmöglichkeiten in den Bereichen Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung an der Universität Greifswald. Alle gleichstellungsrelevanten Statistiken, Daten und Themen sind hier online abrufbar und werden regelmäßig aktualisiert.

Das *Zentrum für Forschungsförderung (ZFF)* der Universität Greifswald informiert alle Universitätsangehörigen regelmäßig über aktuelle Ausschreibungen, Preise und Stipendien. In Kooperation mit dem Projekt *Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V (KFW)* werden potentielle Interessentinnen bzw. Kandidatinnen identifiziert und kontaktiert. Daraus resultierende Bewerbungen oder Anträge werden von ZFF und KFW unterstützt. Eine in Zusammenarbeit zwischen ZFF und KFW aufgebaute Stipendien-datenbank (<http://frauenkarrierewege.de/index.php/stipendiendatenbank.html>) informiert umfassend über Stipendien sowie über Preise, Wettbewerbe, Mentoring, Netzwerke oder finanzielle Unterstützung speziell für Frauen in der Wissenschaft.

Stärken

- Gleichstellungsportal mit umfassenden, kontinuierlich aktualisierten Informationen auf der Universitätshomepage
- Gezielte Ansprache von Nachwuchswissenschaftlerinnen hinsichtlich relevanter Ausschreibungen und Preise
- Eigene Stipendien-datenbank für Frauen

Schwächen und weitere Maßnahmen: Als Schwäche im Hinblick auf die Dokumentation von gleichstellungsbezogenen Daten erweist sich die fehlende klare Zuständigkeit bei Datenerhebungen; diese Zuständigkeiten sollen umgehend von dem Kanzler der Universität Greifswald festgelegt werden.

3.8 Gestaltung einer familienfreundlichen Universität

Die Universität Greifswald trägt dazu bei, die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu erhöhen. Die Erhöhung von Familienfreundlichkeit ist fester Bestandteil der Hochschulentwicklungsplanung und der Zielvereinbarung mit dem Land.

Im Mai 2011 erhielt die Universität Greifswald das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ durch die *berufundfamilie gGmbH*. In einem Auditierungsverfahren untersuchten externe Gutachter, inwieweit die Universität ihre Studierenden und Beschäftigten unterstützt, um familiäre Interessen und berufliche Verpflichtungen bzw. Studium zu vereinbaren. Zur nachhaltigen Stärkung und Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit unterzeichneten die Universität Greifswald und die *berufundfamilie gGmbH* im März 2011 eine Zielvereinbarung. 2011 wurde zudem eine Steuerungsgruppe *Familiengerechte Hochschule* eingerichtet, um die Umsetzung der familiengerechten Maßnahmen im Rahmen der Erteilung des Zertifikates „Familiengerechte Hochschule“ durch die *berufundfamilie gGmbH* zu begleiten. 2012 erfolgte eine sehr positive Zwischenevaluation durch die *berufundfamilie gGmbH*.

Stärken

- Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“
- Einrichtung einer Steuerungsgruppe „Familiengerechte Hochschule“

Schwächen und weitere Maßnahmen: Als eine zentrale Schwäche im Hinblick auf Familienfreundlichkeit erweist sich eine fehlende Anlaufstelle für familienbezogene Fragen und Probleme. Daher ist die Etablierung eines Familienservices durch die Hochschulleitung als Maßnahme für 2013 vorgesehen.

3.8.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Bereits seit 2007 wird die familienfreundliche Umsetzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes an der Universität Greifswald praktiziert. Mittlerweile empfiehlt das BMBF ein entsprechendes befristungsrechtliches Vorgehen. Um den Anwendungsbereich des § 2 Abs. 5 WissZeitVG (Verlängerung des Vertrages kraft Gesetz u.a. um Zeiten einer Beurlaubung wegen Kinderbetreuung oder für eine wissenschaftliche Tätigkeit), der nur für Befristungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG gilt, auch für drittmittelfinanziertes wissenschaftliches Personal zu eröffnen, wird an der Universität Greifswald der Befristungsrahmen nach dieser Vorschrift zunächst ausgeschöpft und erst danach der Sachgrund „Drittmittelbefristung“ des § 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG gewählt. Damit wird auch für das drittmittelfinanzierte Personal der Qualifizierungsgedanke in den Fokus genommen und findet verstärkt Eingang in die entsprechenden Tätigkeitsdarstellungen.

Eine Dienstvereinbarung von 2007 regelt die familienfreundliche Durchführung der gleitenden Arbeitszeit an der Universität Greifswald. Als ein familienfreundliches Detail existiert eine Dienstvereinbarung zur „Betriebsruhe über den Jahreswechsel“. Diese Dienstvereinbarung hatte einen Geltungszeitraum von 2008 bis 2012, eine Fortsetzung dieser Dienstvereinbarung ist geplant.

Die Universität strebt eine Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen an, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Dabei wird auch die Einführung von Telearbeit oder anderen Arbeitsmodellen geprüft; eine Dienstvereinbarung zur Einführung der Telearbeit in dafür geeigneten Bereichen wird derzeit entworfen. In naher Zukunft werden zudem strukturierte Gespräche im Zusammenhang mit familienbedingten Freistellungen eingeführt. Ein entsprechender Leitfadentext befindet sich derzeit in der Abstimmungsphase.

Die Universität Greifswald setzt sich für familienfreundliche Studienbedingungen ein. Auf dieser Grundlage wurden im Jahr 2012 eine neue Gemeinsame Rahmenprüfungsordnung verabschiedet und die Immatrikulationsordnung angepasst, die die Möglichkeit eines flexiblen und einfach ausgestalteten, viersemestrigen Teilzeitstudiums vorsehen.

Seit 2006 verleiht die Universität Greifswald das Zertifikat „Familienfreundliche Einrichtung“ an eine Einrichtung, in der in vorbildlicher Weise auf die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie geachtet wird und in der eine offene, kreative und solidarische Atmosphäre für diese Problematik herrscht.

Stärken

- Familienfreundliche Umsetzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes bereits seit 2007
- Dienstvereinbarung zu familienfreundlicher gleitender Arbeitszeit seit 2007
- Dienstvereinbarung zur Betriebsruhe über den Jahreswechsel
- Neue Rahmenprüfungsordnung mit familienfreundlichen Studienbedingungen seit 2012 mit flexiblem Teilzeitstudium
- Jährliche Verleihung des Zertifikats „Familienfreundliche Einrichtung“ seit 2007

Schwächen und weitere Maßnahmen: Schwächen, an deren Behebung aktuell das Referat Personal arbeitet, sind fehlende Regelungen zur Telearbeit in dafür geeigneten Bereichen. Weitere wichtige Maßnahmen sind die Einführung strukturierter Gespräche zu familienbedingten Freistellungen (geplant 2013) sowie Regelungen zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, die ebenfalls vom Referat Personal vorgenommen werden.

3.8.2 Kinderbetreuungsangebote

Die Universität unterstützt das Studentenwerk bei seinem Vorhaben, eine Kindertagesstätte mit 60 bis 80 Krippen- und Kindergartenplätzen für Kinder im Alter bis zu 6 Jahren zu errichten, die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden der Universität betreut. Hierbei soll vor allem die Betreuung in Randzeiten und bei beruflichen Verpflichtungen am Wochenende gewährleistet werden. Zur individualisierten Kinderbetreuung in Notfällen oder in Randzeiten hat die Universität 2013 einen Kooperationsvertrag zur Vermittlung entsprechender Betreuungspersonen mit der Gemeinnützigen Gesellschaft für Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung mbH (*ABS gGmbH*) im Rahmen des Projektes „Kita 48“ geschlossen.

2013 soll auf dem Gelände der Universitätsmedizin mit dem Bau einer Kindertagesstätte begonnen werden. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin ist Mitglied der Kommission zur Errichtung dieses Kindergartens. Im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung soll gesichert werden, dass die Betreuungsplätze in erster Linie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universitätsmedizin Greifswald vorzuhalten sind. Die Universitätsmedizin übernimmt derzeit zusätzliche Kosten der Randzeitenbetreuung in der städtischen Kindertagesstätte „A.S. Makarenko“, die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universitätsmedizin in Anspruch nehmen.

Im neu entstehenden geistes- und sozialwissenschaftlichen Campus auf dem Gelände der alten Kliniken im Stadtzentrum soll ein Familienzimmer eingerichtet werden.

Stärken

- 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

Schwächen und weitere Maßnahmen: Als zentrale Schwäche im Hinblick auf die Kinderbetreuung erweist sich die bisherige Verzögerung des Baubeginns der geplanten Kindertagesstätte des Studentenwerks; der Baubeginn ist aktuell für 2013 und die Fertigstellung für 2014 vorgesehen. Die Baumaßnahme erfolgt über das Studentenwerk, die Universität Greifswald kann somit nur bedingt Einfluss auf die zeitlichen Abläufe nehmen. Ebenfalls 2013 soll mit dem Bau einer Kindertagesstätte auf dem Gelände der Universitäts-

medizin begonnen werden. Weitere Schwächen sind fehlende familienfreundliche Räumlichkeiten in zentralen Einrichtungen wie der Universitätsbibliothek sowie fehlende Angebote für Ferienprogramme für Kinder von Mitarbeitenden der Universität während der Schulferien. Ferienprogramme für Schulkinder, die Bachelor-Studierende im Rahmen ihres Sozialpraktikums durchführen, sollen voraussichtlich ab Sommer 2013 Abhilfe schaffen; organisiert wird diese Maßnahme durch den Familienservice. Im Rahmen der Baumaßnahmen für den neuen Campus Löfflerstraße ist die Einrichtung eines Familienzimmers vorgesehen. Darüber hinaus wird die Einrichtung von Familienzimmern in zentralen Einrichtungen durch das Referat Bau- und Raumplanung geprüft.

3.8.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfgestaltungen

Die Universität Greifswald nimmt insbesondere bei Neueinstellungen, Bleibeverhandlungen und Änderungen in der beruflichen Situation den Karriereweg des Partners bzw. der Partnerin in den Blick und unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten die jeweiligen Partnerinnen und Partner bei ihrer Suche nach einer adäquaten Beschäftigung. Dabei stellt jedoch die strukturschwache Region ein zentrales Problem dar, da nur begrenzt berufliche Perspektiven für die in der Regel hochqualifizierten Partnerinnen und Partner gefunden werden können. Eine wichtige Unterstützung findet die Universität daher in der Zusammenarbeit mit dem Verbund Norddeutscher Universitäten.

Die im Januar 2012 gegründete Arbeitsgruppe „Studieren mit Kind“ der Universitätsmedizin, die durch eine studentische Hilfskraft unterstützt wird, bietet in Kooperation mit dem Projekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“ regelmäßige Informationsveranstaltungen zur speziellen Problematik der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie in der Medizin an. Die Arbeitsgruppe führte eine Onlinebefragung zu Studienrichtung, sozialem Umfeld und Betreuungssituation der Kinder durch. Die Ergebnisse dieser Umfrage werden u.a. bei der Erstellung der neuen Studienordnung berücksichtigt. Derzeit wird eine eigene Informationsplattform für „Studieren mit Kind“ auf der Homepage des Studiendekanats der Universitätsmedizin eingerichtet.

Mit dem Projekt „PFIFF“ zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit an der Universitätsmedizin soll eine nachhaltige Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben der Beschäftigten und Studierenden an der Universitätsmedizin Greifswald erreicht werden.

Stärken

- Bemühungen um eine adäquate berufliche Perspektive für „Dual-career“-Paare in Zusammenarbeit mit dem Verbund Norddeutscher Universitäten
- Etablierung einer Arbeitsgruppe „Studieren mit Kind“ an der Universitätsmedizin
- Veranstaltungen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Schwächen und weitere Maßnahmen: Die Bemühungen an der Universitätsmedizin zur Förderung von Familienfreundlichkeit sollen auf andere Fakultäten und die Verwaltung übertragen werden. Dazu gehört auch die in der Universitätsmedizin aktuell vorbereitete Einrichtung einer Informationsplattform „Studieren mit Kind“ sowie das Projekt „PFIFF“ zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit an der Universitätsmedizin. Die Umsetzung der Maßnahmen soll durch den Familienservice erfolgen.

4. Perspektiven

Die Universität Greifswald hat im Hinblick auf die Studierenden und die Promovierenden das Ziel einer ausgewogenen Teilhabe von Frauen und Männern weitgehend erreicht, wenn auch mit fächerspezifischen Schwankungen. Im Hinblick auf die nächste Qualifikationsstufe, die Habilitation und die Juniorprofessur, wurden Anteile von Frauen erreicht, die zumindest dem bundesdeutschen Durchschnitt entsprechen bzw.

ihn leicht übertreffen. Hier ist zu erwarten, dass die Maßnahmen und Projekte zur Gewinnung von Studentinnen speziell in Fächern, in denen sie in besonderem Maße unterrepräsentiert sind, zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Gestaltung einer familienfreundlichen Universität zu einer weiteren Verbesserung in der Gleichstellung führen werden.

Die größte und schwierigste gleichstellungsbezogene Aufgabe stellt sich hinsichtlich einer Erhöhung des Anteils von Frauen an den Professuren. Die Erhöhung des Anteils von Frauen an den Professuren ist zugleich eine wichtige Voraussetzung dafür, dass sich auch die Präsenz von Frauen in Leitungspositionen der Universität Greifswald erhöht. 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.

Die gleichstellungsbezogenen Handlungsempfehlungen des Berufungsleitfadens stellen eine zentrale Maßnahme dar, bei der künftigen Besetzung von Professuren in noch stärkerem Maße Frauen zu gewinnen. Die Teilnahme an dem Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder ist eine weitere wichtige konkrete Maßnahme. Damit einher geht die Identifizierung von Fachgebieten, in denen die Gewinnung von Frauen besonders aussichtsreich ist. Das aktive Bemühen um qualifizierte Bewerberinnen stößt jedoch dort an seine Grenzen, wo die Standortnachteile einer strukturschwachen Region wirksam werden. Die Universität Greifswald muss daher in besonderem Maße bemüht sein, Standortnachteile durch attraktive Kinderbetreuung und durch eine familienfreundliche Universität sowie durch gezielte Bemühungen um adäquate berufliche Perspektiven für Partner und Partnerinnen auszugleichen.

In welchem Maße die gleichstellungsbezogenen Ziele durch die bereits implementierten und geplanten weiteren Maßnahmen erfüllt werden, soll durch eine jährlich unter der Verantwortung der Hochschulleitung durchgeführte Evaluation der gleichstellungsbezogenen Maßnahmen als Bestandteil der hochschulweiten Qualitätssicherung überprüft werden. Die Ergebnisse der Evaluation bilden die Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.