

ERNST MORITZ ARNDT
UNIVERSITÄT GREIFSWALD



Wissen
lockt.
Seit 1456

Abschlussbericht der
Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald
zur Umsetzung der Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards der DFG

25. Januar 2013

Vorbemerkung

Im Februar 2011 hat die Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald den Zwischenbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG erstellt. Auf dieser Grundlage dokumentiert der Abschlussbericht die Weiterentwicklungen und Verbesserungen, die die Universität Greifswald im Zeitraum März 2011 bis Januar 2013 durchgesetzt hat, gibt einen Überblick über bereits implementierte, beschlossene und zukünftig geplante Maßnahmen und benennt den Zeitrahmen, in dem letztere realisiert werden sollen. Eine tabellarische Übersicht der Maßnahmen, orientiert an der Gliederung dieses Berichtes, befindet sich am Ende des Berichtes.

Der Abschlussbericht wurde unter der Federführung des Rektorats der Universität Greifswald erarbeitet. An der Erstellung beteiligt waren insbesondere der Geschäftsführer der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald, die Vorsitzende der Gleichstellungskommission des Senats und die neu gewählte Rektorin der Universität Greifswald (Amtsbeginn: 1.2.2013). Abschließend wurde der Bericht in der Dienstberatung des Rektorats mit den Dekanen und der Studierendenschaft in seiner Sitzung am 15.01.2013 sowie in der Senatskommission für Gleichstellung am 23.01.2013 beschlossen. Im Vorfeld der Berichterstellung wurden Fragen der Gleichstellung im Dezember 2012 im Senat der Universität Greifswald erörtert; der Abschlussbericht wird dem Senat gemeinsam mit den aktuellen Grundsätzen zur Gleichstellung in seiner Sitzung am 20.02.2013 vorgelegt.

Zielsetzungen

Die Universität Greifswald sieht eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Handlungsbereichen und die Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung als ein zentrales 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 nachhaltige Verwirklichung der Gleichstellung ist als Leitziel in der Grundordnung und in dem Leitbild der Universität Greifswald verankert (vgl. Abschnitt A1) und stellt ein wesentliches Element strategischer Entscheidungen in der Struktur- und Entwicklungsplanung dar. Das aus diesen Grundsätzen hervorgehende Gleichstellungskonzept sieht Gleichstellung als eine Querschnittsaufgabe, die in allen Einrichtungen der Universität Greifswald integriert ist und von allen Leitungsmitgliedern aktiv vertreten wird. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Studium ist als Qualitätsmerkmal ein Teil des Qualitätsmanagements der Universität Greifswald und lebt von der Mitarbeit und dem Engagement aller Mitglieder.

Zielsetzungen zur Erhöhung des Frauenanteils im Berichtszeitraum

Die Universität Greifswald strebt auf allen Qualifikations- und Karrierestufen ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern an. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden für den Zeitraum 2009-2013 folgende (Zwischen)Ziele gesetzt:

Bei der Zahl der Studierenden, Absolventen und Absolventinnen, Promovierenden und Habilitierenden wird jeweils eine paritätische Verteilung angestrebt. Schwieriger stellt sich angesichts der bestehenden Stellenbesetzungen die Situation bei dem Anteil von Frauen und Männern an den Professuren dar. Um hier eine Zielsetzung abzuleiten, sind die Fakultäten von den absoluten Ist-Zahlen ausgegangen, haben die von 2010 bis 2014 ersatzlos wegfallenden Professuren abgezogen und dann angenommen, dass die in diesem Zeitraum mit Sicherheit neu zu besetzenden Stellen paritätisch besetzt werden. Unter dieser Annahme würde der

Frauenanteil auf maximal 13,8% steigen, weil bis Ende 2013 nur 17 von insgesamt 214 Professuren mit Sicherheit neu zu besetzen sind.

Aktueller Stand des Frauenanteils auf allen Qualifikations- und Karrierestufen

Die Anteile der Studienanfängerinnen und Studentinnen an der Universität Greifswald liegen seit der ersten Erhebung im Jahr 2001 bei deutlich über 50% und erfüllen somit die Zielvorgabe für 2013. Positiv hervorzuheben ist insbesondere der hohe Anteil von Studentinnen in den naturwissenschaftlichen Lehreinheiten, in denen Frauen traditionell und im Bundesdurchschnitt deutlich unterrepräsentiert sind, d.h. Mathematik/Informatik (2011: 52%), Biochemie (53%) und Geographie/Geologie (44%). Einzig in der Physik besteht noch Handlungsbedarf (2011: 31%, entspricht dem Bundesdurchschnitt). Auch an den Studienabschlüssen sind Frauen seit Jahren in hohem Maße beteiligt. Im Jahr 2011 entsprach der Anteil der Absolventinnen jenem der Studienanfängerinnen und lag mit 54% leicht über dem Bundesdurchschnitt (2010: 52%).

Der Anteil der Frauen an Promotionen stieg seit der ersten Erhebung im Jahr 2001 (42%) kontinuierlich an (2005: 48%; 2008: 51%, 2012: 53%) und liegt damit über dem Bundesdurchschnitt (2010: 44%). Die Universität hat somit ihr Ziel, Frauen und Männern gleichermaßen eine wissenschaftliche Karriere zu ermöglichen, für die Stufe der Promotion erreicht und damit die dem Kaskadenmodell folgenden Ziele bis zu dieser Stufe erfüllt. Unbefriedigend ist jedoch noch die Situation in der Theologischen Fakultät. Jüngste Bemühungen zeigen aber auch hier eine positive Entwicklung. Von den zurzeit 35 Promovierenden an der Theologischen Fakultät sind 12 Promovendinnen. Weiterhin ist hervorzuheben, dass der Anteil der Frauen an Promotionen in der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät seit 2009 deutlich gesteigert werden konnte und hier mittlerweile ein ausgewogenes Verhältnis vorliegt.

Der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau ist seit vielen Jahren mit Werten über 40% nahezu ausgeglichen. Der Anteil von Frauen an Habilitationen steigerte sich in den vergangenen drei Jahren von etwa 15% (2009) auf 27% (2012) und hat sich damit nahezu verdoppelt. Er liegt nunmehr leicht über dem Bundesdurchschnitt (2010: 25%).

Nach wie vor kritisch ist die Situation bei den Berufungen, wo das Ziel, bei Neuberufungen 50% der Professuren mit Frauen zu besetzen, nicht erreicht werden konnte. Immerhin zeigen sich deutliche Fortschritte: Im Jahr 2010 betrug der Anteil von Frauen bei Neuberufungen etwa 10%. Im Jahr 2011 konnte der Anteil der Frauen unter den Berufungen bei W1/W2- und W3-Professuren insgesamt auf 15,4% erhöht werden. Besonders hervorzuheben ist, dass im Jahr 2011 20,6% der Ruferteilungen an Frauen erfolgten. Dies entspricht dem Anteil der Frauen unter den Bewerbungen. Bei der Ernennung von Juniorprofessuren konnte 2012 immerhin der Anteil der Frauen auf 40% erhöht werden.

Der Anteil der Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen bewegt sich seit 2010 universitätsweit bei etwa 11% und konnte aktuell nur leicht gesteigert werden. Die Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät konnte ihre Bemühungen um eine Erhöhung des Frauenanteils in den Spitzenpositionen nicht umsetzen, da sie aufgrund einer Entscheidung des Landes Mecklenburg-Vorpommern drei Professoren der Universität Rostock übernehmen musste und 2013 noch einen weiteren übernehmen wird, so dass kein Handlungsspielraum bestand. Besonders positiv hervorzuheben ist hingegen die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, die stetig den Frauenanteil bei den Professuren erhöhen konnte und bei den C4/W3-Professuren (27%) die Zielvorgabe übertroffen hat. Mit einem Frauenanteil bei den Professuren von knapp 22% (ohne W1) liegt die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät deutlich über dem Bundesdurchschnitt (2011: 13,1%). Durch

die geplante Teilnahme an dem Professorinnenprogramm II erhofft sich die Universität Greifswald eine weitere Erhöhung der Anzahl von Professorinnen.

Seit 2008 wird der Akademische Senat der Universität Greifswald von Frau Prof. Maria-Theresia Schafmeister geleitet. Mit der Wahl von Frau Prof. Hannelore Weber zur neuen Rektorin wird ab dem 1. Februar 2013 erstmals eine Frau an der Spitze der Universität stehen.

Maßnahmen

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Die Universität Greifswald betrachtet die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Förderung und nachhaltige Verbesserung der Chancengleichheit in der Wissenschaft als wesentliche Aufgaben. Festgelegt ist dies sowohl in der Grundordnung (§ 2 Abs. 10) als auch im 2012 neu gefassten Leitbild der Universität. Konkretisierungen der Ziele und Konzepte der Universität im Bereich der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit enthalten die Hochschulentwicklungspläne 2003 und 2009, die Zielvereinbarungen mit dem Land von 2006 und 2011 sowie die Vorschriften der Grundordnung zu Wahl, Aufgaben und Rechten der Gleichstellungsbeauftragten (§ 31).

Die Universität hat sich erfolgreich um das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ beworben, das ihr 2011 verliehen wurde. Ergänzend dazu veröffentlichte das Rektorat 2012 die handlungsbegleitenden „Grundsätze einer familienfreundlichen Universität“.

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Seit 2003 ist die Gleichstellungsaufgabe als Querschnittsaufgabe strategisch auf der Ebene der Hochschulleitung angebunden. 2009 wurde der Bereich Gleichstellung entsprechend dem Ressortprinzip einem der beiden Prorektoren zugewiesen. Zu dessen Unterstützung wurde im Jahr 2010 im Rektorat die Stabsstelle „Gleichstellung, Familie und Gesundheit“ etabliert.

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. Sie 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 sowie den Sitzungen des Senats teil. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben freigestellt und mit einer halben wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle, einer studentischen Hilfskraftstelle (10 h/Woche), Sachmitteln in Höhe von 1.500 EUR pro Jahr sowie Büroräumen ausgestattet. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin ist mit einer studentischen Hilfskraft (20 h/Monat), einer Kostenstelle für Gleichstellung sowie einer Bürokraft (19,5 h/Woche) mit eigenem Arbeitsplatz ausgestattet.

Die seit 2006 bestehende Gleichstellungskommission des Senats wurde im Jahr 2010 neu geordnet und als ständige Senatskommission institutionalisiert. Sie begleitet die Maßnahmen der Universität zur Gleichstellung und Chancengleichheit und gibt Empfehlungen zu deren Weiterentwicklung. Sie vergibt seit 2006 in Zusammenarbeit mit dem Rektorat den jährlichen Universitätspreis für eine wissenschaftliche Arbeit, die die Geschlechterperspektive in besonderer Weise berücksichtigt. Sie verleiht zudem das Zertifikat „Familienfreundliche Einrichtung der Universität“. Seit 2012 berichtet die Gleichstellungskommission zweimal jährlich im Senat über die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen.

Im Dezember 2011 wurde unter der Leitung des für Gleichstellung zuständigen Prorektors der Gleichstellungsbeirat etabliert. Der 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.

2011 wurde 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 (Siehe Abschnitt A 3.1).

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten

Die vorgenannten Gremien und Personen sind untereinander eng vernetzt. In diese Vernetzung sind auch die dezentralen Strukturen, insbesondere die Fakultätsvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten und die AStA-Referentin 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.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten nehmen mit Antrags- und Rederecht an den Sitzungen der Fakultätsräte sowie an allen Berufungsverfahren teil, für die die Gleichstellungsbeauftragten eine Stellungnahme abzugeben haben. In die monatlichen Treffen der Gleichstellungsbeauftragten sind auch die Projekte „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“ (KFW) und „Gleichstellung, Familie und Gesundheit“ eingebunden. Um die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten weiter zu professionalisieren, werden seit Januar 2013 regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen in Kooperation mit dem Projekt KFW angeboten, z.B. zu Genderkompetenz in Berufungsverfahren.

Im Berichtszeitraum wurden in der Universitätsmedizin umfangreiche Maßnahmen zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele ergriffen und in entsprechenden Rechtsvorschriften verankert. Zu betonen ist hier insbesondere, dass die Gleichstellungsbeauftragte seit 2011 stimmberechtigtes Mitglied im Aufsichtsrat der Universitätsmedizin ist. In den „Grundsätzen für die leistungsorientierte Verteilung und Verwendung der Haushaltsmittel des Landes und der Drittmittel“ sind ausdrücklich Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen. Die Stipendienordnung der Universitätsmedizin sieht seit März 2012 auch die nachhaltige Verbesserung der Chancengleichheit in der Wissenschaft vor und berücksichtigt verstärkt besondere persönliche und familiäre Umstände. Die Geschäftsordnung der Strukturkommission wurde dahingehend geändert, dass mindestens zwei Mitglieder Frauen sein sollten. Das Thema Gleichstellung wurde als fester Tagesordnungspunkt in der Fakultätsleitungssitzung und in der Vorstandssitzung etabliert. Der Beschluss wurde im April 2012 durch die Fakultätsleitung gefasst und gilt für alle Sitzungen der Fakultätsleitung und des Vorstandes. 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 zunächst schwerpunktmäßig 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 bei Professuren. Die Berichterstattung über den Stand und die Aktivitäten der Arbeitsgruppe erfolgt alle drei Monate im Vorstand.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Im Jahr 1996 wurde das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung (IZfG) als eine fakultätsübergreifende und interdisziplinäre Forschungseinrichtung gegründet, um einen genderwissenschaftlichen Schwerpunkt in Lehre und Forschung an der Universität Greifswald zu verankern und zu fördern. Neben genderbezogenen Lehrveranstaltungen im Bereich der „General Studies“ als Bestandteil von Bachelorstudiengängen organisiert das IZfG wissenschaftliche Tagungen, Forschungskolloquien und Studientage zu Themen der Gender Studies und unterstützt Veröffentlichungen und Ausstellungen der Frauen- und Geschlechterforschung. Die Einrichtung ist neben Sachmitteln mit einer wissenschaftlichen und einer studentischen Hilfskraftstelle ausgestattet. Zur weiteren strukturellen Stärkung des IZfG erfolgte 2012 die Ausschreibung einer Junior-Professur mit Genderschwerpunkt. Eine vorläufige Liste mit drei Kandidatinnen wurde im Dezember 2012 erstellt; die Professur wird noch 2013 ihre Arbeit aufnehmen. Die für 2012 eingestellten Mittel für die Genderprofessur fließen in die Gesamtfinanzierung der Professur ein.

Mit dem Projekt „Karrierewege für Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft M-V“ ist ein wichtiges 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 der Wissenschaft oder in der Wirtschaft zu unterstützen. Das Projekt berät sowohl Studentinnen als auch Nachwuchswissenschaftlerinnen und begleitet diese auf dem Weg zu einer adäquaten beruflichen Tätigkeit. Eine Internetplattform mit Veranstaltungshinweisen, Netzwerkinformationen und aktueller Literaturübersicht zu Frauenförderung, Gleichstellung und Vereinbarkeit unterstützt die Öffentlichkeitsarbeit der Universität (www.frauenkarrierewege.de).

Im Jahr 2010 haben sich die Hochschullehrerinnen der Universität Greifswald zum „Greifswalder Kreis“ zusammengeschlossen. Der Greifswalder Kreis versteht sich als ein Forum, in dem ein regelmäßiger Austausch über die eigenen Forschungsarbeiten und über aktuelle Anliegen der Hochschulpolitik erfolgt, darunter Fragen der Gleichstellung und der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Mitglieder des Greifswalder Kreises sind eingebunden in das Greifswalder Mentoring-Programm, das auf ihre Initiative hin gegründet wurde. Die beteiligten Hochschullehrerinnen stehen als interne Mentorinnen hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Seite, die in das Mentoring-Programm aufgenommen werden (Vgl. Abschnitt B 2).

2012 wurde die Graduiertenakademie der Universität Greifswald als eine zentrale Einrichtung der Universität gegründet. Ihr Ziel ist, für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgezeichnete Bedingungen und Unterstützung für eine erfolgreiche Promotions- und Postdoktorandenphase zu schaffen und sie umfassend auf anspruchsvolle Aufgaben in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft vorzubereiten. Zu den erklärten Zielsetzungen der Graduiertenakademie gehört insbesondere auch die Erhöhung von Frauen in Leitungspositionen.

1.4 Gleichstellungsorientierte 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 (Studieneingangsbefragung, Studierbarkeitsbefragung und Absolventenbefragung) sowie der internen Akkreditierung bzw. Zertifizierung von Studiengängen als Teil der angestrebten Systemakkreditierung. Zukünftig sollen genderspezifische Befragungen auf alle weiteren Bereiche der Universität ausgeweitet werden, um eine umfassende gleichstellungsorientierte Evaluation zu ermöglichen.

Nach Beschluss der Dienstberatung der Verwaltung beim Kanzler im Dezember 2012 wird das Projekt „Karrierewege für Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft M-V“ Fortbildungsseminare zu Genderkompetenz für Verwaltungsangestellte anbieten, zu deren Aufgabenbereich die Implementierung und Umsetzung personeller oder struktureller Gleichstellungsmaßnahmen gehören.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Seit Oktober 2012 werden Daten und Informationen zur Gleichstellung 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.

In der Universitätsmedizin wurde zur Identifikation von Handlungsfeldern eine Ist-Analyse der Gleichstellungssituation an der Universitätsmedizin durchgeführt. Die Analyse beruht auf einer Dokumentenanalyse, Selbstbewertung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen einer „European Foundation for Quality Management“-Befragung, einer Auswertung leitfadengestützter Gespräche sowie einer Auswertung geschlechterdifferenzierter Daten. Die Ergebnisse wurden der Fakultätsleitung und dem Vorstand vorgestellt. Daraufhin wurden Grundsätze zur Gleichstellung im August 2012 beschlossen und veröffentlicht, sowie eine Arbeitsgruppe eingesetzt.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Universität Greifswald ist sich der Planungsunsicherheit, die mit der Phase der höheren Qualifikation in der wissenschaftlichen Karriere verbunden ist, sehr bewusst. Insbesondere junge Frauen nehmen oft Abstand von einer Habilitation, einer Juniorprofessur oder einem anderen Qualifikationsweg, weil ihnen die Unwägbarkeiten und Risiken für eine gewünschte Familiengründung zu groß erscheinen. Mit ihren nachhaltigen und zielgerichteten Gleichstellungsmaßnahmen möchte die Universität Greifswald auch dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu erhöhen. Das Thema Familienfreundlichkeit ist fester Bestandteil der Hochschulentwicklungsplanung und der Zielvereinbarung mit dem Land.

Bereits seit 2007 wird die familienfreundliche Umsetzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes an der Universität Greifswald praktiziert. Im Sommer 2012 wurde diese Regelung nochmals in der Dienstberatung des Rektorats bekräftigt. Mittlerweile empfiehlt das BMBF ein entsprechendes befristungsrechtliches Vorgehen. Der finanzielle Aspekt ist aber auch heute noch alles andere als selbstverständlich: 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. Zur Finanzierung der Verlängerung von Drittmittelstellen um die beanspruchte Elternzeit wurde eine „Familienreserve“ gebildet: Die für die verlängerten Arbeitsverhältnisse notwendigen Mittel werden in der internen Mittelverteilung der Universität seit 2011 in Höhe von 50.000 EUR pro Jahr vorgehalten.

Eine Dienstvereinbarung von 2007 regelt die familienfreundliche Durchführung der gleitenden Arbeitszeit an der Universität Greifswald. 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.

Die Universität Greifswald setzt sich für familienfreundliche Studienbedingungen ein. Auf dieser Grundlage wurde 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 eine offene, kreative und solidarische Atmosphäre für diese Problematik herrscht.

Im Mai 2011 wurde der Universität Greifswald das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ durch die berufundfamilie gGmbH erteilt. In einem Auditierungsverfahren wurde durch externe Gutachter untersucht, inwieweit die Universität ihre Studierenden und Beschäftigten unterstützt, familiäre Interessen und berufliche Verpflichtungen bzw. Studium miteinander zu vereinbaren. Zur nachhaltigen Stärkung und Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit wurde im März 2011 eine Zielvereinbarung zwischen der Universität Greifswald und der berufundfamilie gGmbH festgeschrieben.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Die Universität unterstützt das Studentenwerk bei seinem Vorhaben, eine Kindertagesstätte (60–80 Krippen- und Kindergartenplätzen für Kinder von 0–6 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. Bau und Eröffnung (geplant für 2012) haben sich verzögert, weil die Stadt die zugesagte Freiräumung einer bestehenden Einrichtung auf dem vorgesehenen Bauplatz noch nicht umgesetzt hat. Der Baubeginn wird unmittelbar nach Erfüllung der Voraussetzungen durch die Stadt erfolgen. Zur individualisierten Kinderbetreuung in Notfällen oder in Randzeiten wird von der Universitätsleitung gegenwärtig ein Kooperationsvertrag mit der Kita48 verhandelt, die u.a. eine Kinderbetreuung innerhalb von 48 Stunden übernehmen kann. Dieser Vertrag ist vom Justizariat geprüft und wird zeitnah in Kraft treten.

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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Universitätsmedizin Greifswald vorzuhalten sind. Die Universitätsmedizin übernimmt derzeit zusätzliche Kosten der Randzeitenbetreuung in der städtischen Kindertagesstätte „A.S. Makarenko“, die Kinder von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Universitätsmedizin in Anspruch nehmen.

Der geplante Umbau der alten Kliniken im Stadtzentrum hat sich aufgrund der Finanzierung durch Landesmittel um zwei Jahre verzögert und wird voraussichtlich 2013 beginnen. Im dort entstehenden neuen geistes- und sozialwissenschaftlichen Campus soll ein Familienzimmer eingerichtet werden.

3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die Universität Greifswald bemüht sich bei Neueinstellungen auch den Karriereweg des Partners bzw. der Partnerin in den Blick zu nehmen. In der strukturschwachen Region sind den beruflichen Perspektiven für Partner und Partnerinnen jedoch Grenzen gesetzt. Dennoch unterstützt die Universität im Rahmen ihrer Möglichkeiten und insbesondere in Zusammenarbeit mit dem Verbund Norddeutscher Universitäten die Partner und Partnerinnen neu berufener Professoren und Professorinnen bei ihrer Suche nach einer adäquaten Beschäftigung.

Die im Januar 2012 gegründete Arbeitsgruppe „Studieren mit Kind“ der Universitätsmedizin, die von einer studentischen Hilfskraft (20 h/Monat) 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 Familie und Studium in der Universitätsmedizin an. Die AG führte eine Onlinebefragung zu Studienrichtung, sozialem Umfeld und Betreuungssituation der Kinder durch. Die Ergebnisse dieser Umfrage werden in 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. Das Konzept zu diesem Projekt wurde beim Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern eingereicht. Das Ministerium hat das Konzept bereits an das zuständige Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV weitergeleitet. Mit dem Kompetenzzentrum wurde für Anfang 2013 ein Gesprächstermin zum weiteren Vorgehen vereinbart.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Das Rektorat hat 2012 einen Berufungsleitfaden entwickelt, der Qualitätsstandards für alle Personalentscheidungen auf der Ebene wissenschaftlicher Spitzenpositionen gestaltet. Der Berufungsleitfaden wird gegenwärtig in den Gremien abschließend beraten. Zu den Standards für Berufungsverfahren gehört die systematische Berücksichtigung der Gleichstellung und vor allem, dass von vornherein Gleichstellungsaspekte zu thematisieren sind. Im Vorfeld zukünftiger Berufungen wird insbesondere auf die Gewinnung von Bewerberinnen geachtet. Für den Antrag auf Besetzung einer Professur müssen die Fachbereiche im Berufungsbericht dokumentieren, inwieweit sie sich aktiv um geeignete Bewerberinnen bemüht haben. Verläuft die aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen erfolglos, soll die Stelle auf begründetes Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten neu ausgeschrieben werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an den Berufungsverfahren von Anbeginn und in jeder Phase beteiligt, unterstützt die Berufungskommission darin, den Gleichstellungsauftrag nach § 4 LHG zu erfüllen und nimmt zu allen Verfahren Stellung. Die Gleichstellungsbeauftragte hat insbesondere die Möglichkeit, auf begründetes Verlangen weitere Kandidatinnen einzuladen.

Frauen und Männer sollen in Berufungskommissionen angemessen vertreten sein. Anträgen auf Hinzuziehung weiterer Frauen muss stattgegeben werden, wenn diese Voraussetzung nicht erfüllt ist. Der Berufungskommission soll mindestens eine Professorin angehören, ggf. als fachfremdes bzw. auswärtiges Mitglied. Wird eine Mitarbeiterin oder eine Hochschullehrerin aufgrund dieser Vorschrift in besonderem Maße durch ihre Mitarbeit in Berufungskommissionen in Anspruch genommen, ist sie durch die Fakultät angemessen zu entlasten.

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.

4.2 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 Mitglied 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.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung der Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

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 bereits in einem Habilitationsverfahren befinden. Mit dem Stipendium sollen Frauen auf ihrem Karriereweg zu einer Spitzenposition ermutigt und unterstützt werden. Habilitierte erhalten ein Vollstipendium von monatlich 3.300 EUR über drei Jahre, Habilitierende ein Teilstipendium von monatlich 1.650 EUR über zwei Jahre. Als Beispiel für den Erfolg dieses Stipendiums sei hier die Stipendiatin Chiara Piazzesi (Philosophische Fakultät) genannt, die im Januar 2013 zur Professorin an die Université de Québec à Montréal berufen wurde.

Mit dem Gollwitzer-Meier-Stipendium werden 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. Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Phase nach der Promotion

erhalten ein Stipendium in Höhe von monatlich maximal 1.500 EUR für ein Jahr, Promovendinnen maximal 800 EUR für denselben Zeitraum.

Im Rahmen des landesweiten Projektes „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“ (KFW) wurde an der Universität Greifswald in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Forschungsförderung der Universität Greifswald eine Stipendiendatenbank aufgebaut, die über Stipendien sowie über Preise, Wettbewerbe, Mentoring, Netzwerke oder finanzielle Unterstützung speziell für Frauen in der Wissenschaft umfassend informiert (www.frauenkarrierewege.de).

Im Jahr 2011 hat das über 4 Jahre angelegte Schüler-MINT-Projekt begonnen. Dieses Projekt verfolgt das Ziel, Interesse für Studiengänge im MINT-Bereich zu wecken und dabei Vorurteile und geschlechterstereotype Vorstellungen abzubauen. Dies geschieht durch gezielte Ansprache von Mädchen oder durch die 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, Projekttag für ganze Schulklassen, das Schülerinnen-Labor „Mädchen in die Biochemie“, die Projekttag Physik, Robotik-Kurse für Mädchen und viele weitere Angebote für Schüler und Schülerinnen im MINT-Bereich. Das Projekt wird von der Universität mit einer halben Mitarbeiterstelle sowie Sachmitteln in Höhe von 25.000 EUR finanziert.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

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

Seit 2008 unterstützt die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät Doktorandinnen in ihrer wissenschaftlichen Karriere durch finanzielle Förderung von Tagungsreisen. Hierfür werden von der Fakultät jährlich insgesamt 10.000 Euro zur Verfügung gestellt.

Seit zwei Jahren werden in den Beratungs- und Beschlussvorlagen zur Mittelverteilung die für besondere gleichstellungsbezogene Maßnahmen bereit gestellten Mittel gesondert ausgewiesen. In der folgenden Tabelle sind diese Informationen zusammengefasst dargestellt.

Mittel für besondere gleichstellungsbezogene Maßnahmen an der Universität Greifswald			
	Maßnahme	bereitgestellte Mittel	
		2012	2013
1	Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZfG) (Sachmittel und wissenschaftliche Hilfskraft)	13.767 €	13.767 €
2	Juniorprofessur "Gender Studies"	73.600 €	73.600 €
3	Zuschuss für Doktorandinnen der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät für Tagungsreisen	10.000 €	10.000 €
4	Familiengerechte Umsetzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes	50.000 €	50.000 €
5	Käthe-Kluth-Stipendium	172.020 €	180.500 €
6	Projekt "Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V"	154.664 €	161.429 €
7	Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	25.641 €	24.800 €
	gesamt	499.692 €	514.096 €

Zukünftig sollen Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der Drittmittelfinanzierung (SFB, GRK, etc.) zentral strukturiert und koordiniert werden, damit durch Fortbildung und Betreuung der Projektbeteiligten ein effektiver Einsatz der bereitgestellten Mittel für Gleichstellung erreicht wird.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Das landesweite, hochschulübergreifende Projekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“ (KFW) verfolgt das Ziel, hochqualifizierte Frauen zu fördern und bei ihrer Karriere in der Wissenschaft oder in der Wirtschaft zu unterstützen. Das Projekt bietet eine Vielzahl an Seminaren und Beratungsangeboten für Studentinnen, Absolventinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen in den Bereichen Frauenförderung, Gleichstellung und Vereinbarkeit. Auf reges Interesse stoßen Karriereplanung oder Präsentationsseminare für Frauen wie auch Bewerbungstrainings und professionelles Coaching in Berufungsverfahren. Der große Bedarf an individueller Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bezüglich Finanzierung z. B. durch Projektanträge kann durch die enge Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Forschungsförderung der Universität Greifswald optimal gedeckt werden. Darüber hinaus organisiert das Projekt landesweite Veranstaltungen für Frauen wie den Frauenkarrieretag, die der überregionalen Orientierung und Vernetzung dienen.

Das durch Rektoratsbeschluss im Herbst 2011 eingerichtete Greifswalder Mentoring-Programm verfolgt das Ziel, den Anteil der Frauen in Führungspositionen 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 und hat eine Laufzeit von 2 Jahren. Jedes Jahr können 10 hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgenommen werden. Das Greifswalder Mentoring-Programm ist dual konzipiert: In Form eines externen Mentorings wählt die Mentee einen externen Experten oder eine Expertin als Mentor oder Mentorin mit Fachbezug. Dies wird ergänzt durch ein internes Mentoring, bei dem die Mentee unter den Mitgliedern des Greifswalder Kreises, die sich zum Mentoring bereiterklärt haben, eine interne Mentorin wählt. Im Rahmen des Mentoring-Programms wird den Mentees ein umfangreiches Seminarprogramm zu den Themen Bewerbungstraining, Berufungen, Arbeits- und Selbstorganisation, Zeit- und Projektmanagement, Rechtliche Grundlagen, Gesetze und Verwaltungsarbeit, Hochschulgesetz, Einwerbung von Drittmitteln, Verwertung von Ergebnissen, Arbeitsrecht, Personalführung, Konfliktmanagement sowie Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft angeboten.

Die Umsetzung des Mentoring-Programms wird durch das Projekt KFW koordiniert. Eine bundesweite Vernetzung erfährt das Mentoring-Programm durch die Vorstandstätigkeit der Koordinatorin von KFW im „Forum Mentoring“, dem Dachverband der Mentoring-Programme in der Wissenschaft. Der Jahreskongress des Forum Mentoring wird im Juni 2013 in Greifswald stattfinden.

Das Zentrum für Forschungsförderung (ZFF) informiert alle Universitätsangehörigen regelmäßig über aktuelle Ausschreibungen, Preise und Stipendien. In Kooperation mit dem KFW, das über ständig aktualisierte Verteiler von Frauen aller Statusgruppen verfügt, werden potentielle Interessentinnen bzw. Kandidatinnen identifiziert und kontaktiert. Daraus resultierende Bewerbungen oder Anträge werden von ZFF und KFW umfassend unterstützt.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Eines der Ziele des Projektes KFW ist die Sensibilisierung für Stereotypen oder überkommene Machtverhältnisse der Geschlechter. Deswegen sind Fortbildungsveranstaltungen für Multiplikatoren und Multiplikatorinnen zu Geschlecht und Macht ebenso Bestandteil des Angebots wie Seminare für Frauen in der Phase nach der Promotion, die die speziellen Barrieren weiblicher Karrieren in der Wissenschaft thematisieren.

Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte werden auch im Rahmen der Schulung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren (Vgl. Abschnitt A 1.2) und im Schüler-MINT Projekt (Vgl. Abschnitt B 1.1) umgesetzt.

Zusammenfassung des Entwicklungsstandes

Der gegenwärtige Stand bei der Realisierung der konkreten Ziele und Konzepte der Universität im Bereich Gleichstellung und Familienfreundlichkeit ist in der folgenden Tabelle zusammengefasst.

Entwicklungsstand der Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Greifswald			
A1	Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	Umsetzungsstand	
		2011	aktuell
1	Chancengleichheit in der Wissenschaft als Querschnittsaufgabe der Hochschulleitung im Leitbild der Universität festgeschrieben	geplant	umgesetzt
2	Gleichstellungsauftrag in Grundordnung der Universität präzisiert	geplant	umgesetzt
3	Universitätsmedizin "Grundsätze zur Gleichstellung"	geplant	umgesetzt
4	Zielvereinbarung 2011 bis 2015 zwischen dem Land MV und der Universität Greifswald	in Bearbeitung	umgesetzt
5	"Audit familiengerechte Hochschule"	umgesetzt	weitergeführt
6	Gleichstellung als regulärer Bestandteil des Rektoratsberichtes im Senat	umgesetzt	weitergeführt
7	Gleichstellung als regelmäßiger Tagesordnungspunkt im Senat (Vgl. Abschnitt A 1.1)		neu , umgesetzt
A 1.1	Verankerung auf Leitungsebene		
1	Verankerung der Gleichstellung im Verantwortungsbereich eines Prorektors	umgesetzt	weitergeführt
2	Einrichtung einer Stabstelle (E13) "Gleichstellung, Familie und Gesundheit" im Rektorat	umgesetzt	weitergeführt
3	Etablierung eines Gleichstellungsbeirates vom zuständigen Prorektor	umgesetzt	weitergeführt
4	Verankerung gleichstellungspolitischer Ziele in diversen Rechtsvorschriften der Universitätsmedizin (Vgl. Abschnitt A 1.1)	geplant	umgesetzt
5	Wahl einer Senatsgleichstellungskommission	umgesetzt	weitergeführt
6	Bildung einer AG zur konzeptionellen und praktischen Umsetzung der "Grundsätze zur Gleichstellung" an der Universitätsmedizin		neu , umgesetzt
7	Änderung der Geschäftsordnung der Strukturkommission (Universitätsmedizin) hinsichtlich der Mitgliederzusammensetzung	geplant	umgesetzt
8	Einrichtung einer Steuerungsgruppe "familiengerechte Hochschule" (Vgl. Abschnitt A 1.1)	geplant	umgesetzt
A 1.2	Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten		
1	Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an der Dienstberatung des Rektorats	umgesetzt	weitergeführt

2	Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Senatssitzungen	umgesetzt	weitergeführt
3	Die Gleichstellungsbeauftragte der Unimedizin ist stimmberechtigtes Mitglied des Aufsichtsrates	umgesetzt	weitergeführt
4	Teilnahme der Fakultätsvertreterinnen der GSB an den Fakultätsratssitzungen	umgesetzt	weitergeführt
5	Abfrage der Gleichstellungsstrukturen in den einzelnen Fakultäten	geplant	umgesetzt
6	Gleichstellung als fester Tagesordnungspunkt in der Fakultätsleitungssitzung sowie der Vorstandssitzung der Universitätsmedizin	geplant	umgesetzt
7	Etablierung der Arbeitsgruppe "Gleichstellung" zur Verbesserung der Gleichstellungssituation an der Universitätsmedizin, Maßnahmenkatalog		neu , umgesetzt
8	Bildung einer Arbeitsgruppe "Studieren mit Kind" an der Universitätsmedizin	geplant	umgesetzt
9	Regelmäßige Treffen der "Gleichstellungsakteure" der Universität unter Leitung des Prorektors für Gleichstellung im Gleichstellungsbeirat	geplant	umgesetzt
10	Regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen für die Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit dem Projekt KFW		neu , begonnen
11	GSB + KFW: Strukturierung und Koordination der Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von SFBs und GRKs bewilligten zweckgebundenen Mittel der DFG		neu , geplant
12	Frauenstammtisch "Theklatreffen"		neu , begonnen
13	20 h/Monat studentische Hilfskraft für GSB der Universitätsmedizin	geplant	umgesetzt
14	Einrichtung einer halben Verwaltungsstelle für die GSB in der Universitätsmedizin		neu , umgesetzt
15	10 h/Woche studentische Hilfskraft für die GSB	umgesetzt	weitergeführt
16	10 h/Woche studentische Hilfskraft für Gleichstellungsarbeit im Projekt "Karrierewege" (KFW)		neu , umgesetzt
17	Freistellung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät von ihren sonstigen administrativen Aufgaben	umgesetzt	weitergeführt
18	Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten mit Landes (LaKoF)- und Bundeskonferenz (BuKoF) der Gleichstellungsbeauftragten	umgesetzt	weitergeführt
19	Vernetzung des Projekts KFW mit LaKoF und BuKof	geplant	umgesetzt
20	Vernetzung durch und Vorstandsmitgliedschaft der Koordinatorin KFW im Forum Mentoring	geplant	umgesetzt
A 1.3	Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen		
1	Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterstudien (IZfG)	umgesetzt	weitergeführt
2	Einrichtung einer Genderprofessur an der Philosophischen Fakultät	geplant	Gutachten in Bearbeitung
3	Projekt "Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V" (KFW)	umgesetzt	weitergeführt
4	Greifswalder Kreis, Zusammenschluss aller Greifswalder Professorinnen (Vgl. Abschnitt A 1.3)		neu , umgesetzt
5	Graduiertenakademie als zentrale Einrichtung der Universität	geplant	umgesetzt
A 1.4	Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung		
1	Gleichstellungsorientierte Evaluation der internen Qualitätssicherung	geplant	in Bearbeitung
2	KFW: Fortbildungsveranstaltungen für Verwaltungsangehörige zu strukturellen und personellen Gleichstellungsaspekten		neu , geplant

A2	Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	Umsetzungsstand	
		2011	aktuell
1	Einrichtung des Internetauftritts zum Thema Gleichstellung (www.uni-greifswald.de/gleichstellung)	geplant	umgesetzt
2	zentrale Erhebung der Daten in der Verwaltung und hochschulinterne Veröffentlichung	umgesetzt	weitergeführt
3	Gleichstellung im Rektoratsbericht für Senat (monatlich)	umgesetzt	weitergeführt
4	Gleichstellung im Jahresbericht der Hochschulleitung	umgesetzt	weitergeführt
5	Internetauftritt für die Gleichstellungsarbeit an der Universitätsmedizin		neu , in Bearbeitung
6	Mitarbeiterbefragung an der Universitätsmedizin zu Handlungsfeldern bei der Gleichstellung (Ist-Analyse)		neu , umgesetzt
7	Veröffentlichung der Finanzmittel für besondere gleichstellungsbezogene Maßnahmen auf dem Gleichstellungsportal	geplant	umgesetzt
A3	Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	Umsetzungsstand	
		2011	aktuell
1	Erteilung des Zertifikates "familiengerechte Hochschule" durch die berufundfamilie gGmbH	geplant	erfolgt
2	Grundsatzpapier der Universität "Grundsätze einer familienfreundlichen Universität"	geplant	umgesetzt
3	Dienstvereinbarung über die Durchführung der gleitenden Arbeitszeit	umgesetzt	weitergeführt
4	Kindergarten auf dem Gelände der Universitätsmedizin	geplant	Bau steht unmittelbar bevor
5	Kindertagesstätte des Studentenwerks (Vgl. Abschnitt A 3.2)	geplant	Umsetzung verzögert sich
6	Individualisierte Kinderbetreuung: Maßnahme "Kita48" (Vermittlung von Betreuungsplätzen innerhalb von 48 Stunden, sowie Randzeitenbetreuung)	geplant	Kooperationsvertrag vor Abschluss
7	Sicherung der Randzeitenbetreuung in städtischer KiTa für Kinder von Beschäftigten der Universitätsmedizin durch anteilige Übernahme der zusätzlichen Kosten	geplant	umgesetzt
8	Projekt „PFIFF“ zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit an der Universitätsmedizin		neu , in Bearbeitung
9	KFW: Regelmäßige Veranstaltungen zu "Studieren mit Kind"	geplant	umgesetzt
10	Neue Rahmenprüfungsordnung, die familienfreundliches Teilzeitstudium ermöglicht	geplant	umgesetzt
11	Anspruch auf Urlaubssemester aus familiären Gründen für Studenten (ImmaO, RPO)	umgesetzt	weitergeführt
12	Möglichkeit der Regelstudienzeitverlängerung aus familiären Gründen (RPO)	umgesetzt	weitergeführt
13	Familienfreundliche Umsetzung des WissZeitVG	umgesetzt	weitergeführt
14	Bildung einer "Familienreserve" für die Finanzierung der Verlängerung von Drittmittelstellen um die beanspruchte Elternzeit (Vgl. Abschnitt A 3.1)	umgesetzt	weitergeführt
15	Ergänzungen in der Stipendienordnung der Universitätsmedizin hinsichtlich der nachhaltigen Verbesserung der Chancengleichheit	geplant	umgesetzt
16	Installation von Wickeltischen an verschiedenen Standorten	geplant	umgesetzt

A4	Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	Umsetzungsstand	
		2011	aktuell
1	Gleichstellungsorientierter Berufungsleitfaden	geplant	in Bearbeitung
2	Ombudsperson der Universität für wissenschaftliches Fehlverhalten	umgesetzt	weitergeführt
3	Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt	umgesetzt	weitergeführt
B1	Personal und die Verteilung von Ressourcen	Umsetzungsstand	
		2011	aktuell
1	Käthe-Kluth-Stipendium: Förderung von habilitierten oder habilitierenden Nachwuchswissenschaftlerinnen	umgesetzt	weitergeführt
2	Gollwitzer-Meier-Stipendium: Förderung von Wissenschaftlerinnen mit minderjährigen Kindern der Universitätsmedizin	geplant	umgesetzt
3	KFW: Datenbank für frauenspezifische Fördermöglichkeiten (Stipendiendatenbank)	geplant	umgesetzt
4	Frühzeitige MINT-Förderung "Kinder- / Schülerlabor"		neu, umgesetzt
5	Frühzeitige MINT-Förderung "Girls' Day"	umgesetzt	weitergeführt
6	Frühzeitige MINT-Förderung "Campus of Excellence"	umgesetzt	weitergeführt
7	Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) (Vgl. Abschnitt B 1.2)	geplant	umgesetzt
8	Finanzierungsprogramm mit Reisekostenunterstützung der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät für Doktorandinnen bei aktiver Tagungsteilnahme	umgesetzt	weitergeführt
B2	Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	Umsetzungsstand	
		2011	aktuell
1	Greifswalder Kreis gemeinsam mit KFW: Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen		neu, umgesetzt
2	KFW: Genderspezifische Workshops und Info-Veranstaltungen	umgesetzt	weitergeführt
3	KFW: Individuelle Beratungen, Bewerbungs- und Berufungstrainings	umgesetzt	weitergeführt
4	KFW: jährlicher landesweiter Frauenkarrieretag	umgesetzt	weitergeführt
5	KFW: Internetplattform mit Veranstaltungshinweisen, Netzwerkinformationen und aktueller Literaturübersicht zu Frauenförderung, Gleichstellung und Vereinbarkeit		neu, umgesetzt
6	KFW: Facebook, Netzwerk mit umfassenden Informationen und Informationsaustausch		neu, umgesetzt
7	Zertifikat/Auszeichnung "Familienfreundliche Einrichtung der Universität"	umgesetzt	weitergeführt
8	IZfG: regelmäßige genderspezifische Fachtagungen / Ringvorlesungen	umgesetzt	weitergeführt
9	IZfG: Lydia-Studien-Preis für genderspezifische wissenschaftliche Arbeiten der theologischen Fakultät	umgesetzt	weitergeführt
B3	Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	Umsetzungsstand	
		2011	aktuell
1	KFW: Fortbildungsveranstaltungen für Multiplikator/inn/en und Seminare für Postdoktorandinnen		neu, begonnen

Anlage zum Bericht:

Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 17.11.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*			
															Alte Zielvorgabe	
															[nur falls abweichend]*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%			
m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w			
Studierende	5.108	7.498	41	59	5.098	7.158	42	58	5.141	6.595	44	56	50	50		
Anzahl der Promotionen im Jahr (WS 11/12 + SS 12)	93	115	45	55	78	84	48	52	96	110	47	53	50	50		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	755	604	56	44	706	526	57	43	694	588	54	46				
Anzahl der Habilitationen im Jahr (WS 11/12 + SS 12)	11	2	85	15	8	1	89	11	11	4	73	27	50	50		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									40	34	54	46				
Juniorprofessuren	8	3	73	27	11	3	79	21	12	3	80	20	62	38		
Professuren C3/W2	66	10	87	13	67	8	89	11	64	8	89	11	87	13		
Professuren C4/W3	103	13	89	11	113	12	90	10	111	14	89	11	86	14		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsiden)	19	1	95	5	18	2	90	10	19	1	95	5	85	15		

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Universitätsmedizin (ehemals Medizinische Fakultät)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 17.11.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	719	995	42	58	756	1.017	43	57	779	1.028	43	57	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr (WS 11/12 + SS 12)	37	70	35	65	37	47	44	56	49	60	45	55	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	429	363	54	46	439	371	54	46	426	348	55	45		
Anzahl der Habilitationen im Jahr (WS 11/12 + SS 12)	9	1	90	10	6	0	100	0	9	2	82	18	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									2	1	67	33		
Juniorprofessuren	3	1	75	25	2	1	67	33	2	0	100	0	67	33
Professuren C3/W2	24	1	96	4	31	1	97	3	31	2	94	6	95	5
Professuren C4/W3	28	1	97	3	39	1	97	3	36	1	97	3	93	7
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsiden)	4	0	100	0	4	0	100	0	4	0	100	0		

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 17.11.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.638	3.222	34	66	1.541	2.675	37	63	1.565	2.447	39	61	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr (WS 11/12 + SS 12)	8	12	40	60	6	13	32	68	8	5	61	39	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	95	85	53	47	64	50	56	44	55	44	56	44	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr (WS 11/12 + SS 12)	1	0	100	0	1	1	50	50	0	1	0	100	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									12	8	60	40		
Juniorprofessuren	2	1	67	33	2	1	67	33	1	2	33	66	50	50
Professuren C3/W2	17	4	81	19	12	2	86	14	9	1	90	10	83	17
Professuren C4/W3	26	6	81	19	25	5	83	17	19	3	86	14	83	17
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsiden)	3	0	100	0	2	1	67	33	3	0	100	0	67	33

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Theologische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 17.11.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*			
															Alte Zielvorgabe	
															[nur falls abweichend]*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%			
m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w			
Studierende	249	401	38	62	190	217	47	53	150	181	45	55				
Anzahl der Promotionen im Jahr (WS 11/12 + SS 12)	6	1	86	14	3	0	100	0	0	0	0	0	50	50		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	6	4	60	40	7	7	50	50	6	5	54	46	50	50		
Anzahl der Habilitationen im Jahr (WS 11/12 + SS 12)	0	0	0	0	1	0	100	0	1	0	100	0	50	50		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									4	1	80	20				
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	100	0				
Professuren C3/W2	1	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0				
Professuren C4/W3	4	0	100	0	5	0	100	0	5	0	100	0				
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsiden)	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0				

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 17.11.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.304	1.395	48	52	1.356	1.426	49	51	1.410	1.316	52	48	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr (WS 11/12 + SS 12)	16	4	80	20	8	5	62	38	5	6	45	55	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	34	39	47	53	36	34	51	49	31	41	43	57	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr (WS 11/12 + SS 12)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									1	4	20	80		
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	1	1	50	50	0	1	0	100	1	1	50	50		
Professuren C4/W3	22	0	100	0	22	0	100	0	23	0	100	0	96	4
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsiden)	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	67	33

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 17.11.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*			
															Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studierende	1.198	1.485	45	55	1.255	1.823	41	59	1.236	1.623	43	57	50	50		
Anzahl der Promotionen im Jahr (WS 11/12 + SS 12)	26	28	48	52	24	19	56	44	34	39	47	53	50	50		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	191	113	63	37	160	113	59	41	176	150	54	46				
Anzahl der Habilitationen im Jahr (WS 11/12 + SS 12)	1	1	50	50	0	0	0	0	1	1	50	50	50	50		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									21	21	50	50				
Juniorprofessuren	3	1	75	25	6	1	86	14	7	1	87	13	67	33		
Professuren C3/W2	23	4	85	15	23	4	85	15	22	4	84	16	78	22		
Professuren C4/W3	23	6	79	21	22	6	79	21	28	10	73	27	74	26		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsiden)	3	0	100	0	3	0	100	0	2	1	67	33				

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!