

ERNST MORITZ ARNDT
UNIVERSITÄT GREIFSWALD



Wissen
lockt.
Seit 1456

Zwischenbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

10. Februar 2011

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	1
I. Das Gleichstellungsverständnis der Universität Greifswald.....	1
II. Besonderheiten der Universität Greifswald.....	1
1. Finanzielle und personelle Herausforderungen.....	2
a. Finanzielle Rahmenbedingungen.....	2
b. Personelle Rahmenbedingungen.....	2
2. Zusammenfassung.....	3
B. Strukturelle Gleichstellungsstandards	3
I. Implementierung in internen Prozessen und Strukturen.....	3
1. Verankerung der Gleichstellungsaufgabe in Basisdokumenten der Universität.....	3
2. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsaufgabe.....	3
a. Verankerung auf Leitungsebene – strategische Ebene.....	4
i. Rektorat.....	4
ii. Stabsstelle „Verbesserung der Arbeits-, Studien- und Lebenssituation von Mitgliedern der Universität“.....	4
b. Gleichstellungsbeauftragte der Universität – operative Ebene.....	4
c. Verankerung der Gleichstellungsaufgabe in den Fachbereichen und Gremien – operative und beratende Ebene.....	5
i. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten – operative Ebene.....	5
ii. Gleichstellungskommission des Senats – beratende Ebene.....	5
iii. „Greifswalder Kreis“.....	5
3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern.....	6
a. Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterstudien (IZFG).....	6
b. Projekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“.....	6
c. Zentrum für Forschungsförderung (ZFF).....	7
4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung.....	7
II. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation.....	7
III. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.....	8
1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation.....	8
2. Kinderbetreuungsangebote.....	9
3. Audit familiengerechte Hochschule.....	9
4. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen.....	9
a. Dual-Career-Service.....	9
b. Welcome-Centre.....	10
c. Einführung eines Teilzeitstudiums.....	10
d. Konsequente Umsetzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WZVG).....	10
5. Auszeichnung „Familienfreundliche Einrichtung der Universität“.....	10
6. Familien-Universität.....	10
7. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe.....	11
a. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen in Berufungsverfahren.....	11
b. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten – Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.....	11
C. Personelle Gleichstellungsstandards	11
I. Personal und Verteilung der Ressourcen.....	11
1. Entwicklung des Frauenanteils auf allen Qualifikations- und Karrierestufen.....	11
2. Zielsetzung der Universität Greifswald bis zum Jahr 2013.....	12
3. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung.....	12
a. Aktive Rekrutierung von Frauen/Männern in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind.....	12

i. Stellenbesetzungen.....	12
ii. Einrichtung und Besetzung befristeter W2-Professuren an der Universitätsmedizin	13
iii. Gesprächsrunden in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät	13
b. Maßnahmen zur Gewinnung von Schüler/innen	13
4. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	13
a. Anreizsysteme	13
i. Ko-Finanzierungsprogramm der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät für Tagungsreisen von Doktorandinnen	13
ii. Zuschuss für Tagungsreisen von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind/ern.....	13
b. Gleichstellungsorientierter Mitteleinsatz.....	14
i. Käthe-Kluth-Stipendium.....	14
ii. Landesgraduiertenförderung	14
iii. Universitätspreis	14
iv. Lydia-Studienpreis der Theologischen Fakultät	14
II. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	14
1. Bedarfsorientierte Angebote im Bereich Mentoring/Coaching	14
2. Gezielte Fort- und Weiterbildung für weibliche Führungskräfte.....	15
D. Ausblick	15

A. Einleitung

Der nachfolgende Bericht wurde in der Geschäftsführung des Rektorats der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald¹, Stabsstelle „Verbesserung der Arbeits-, Studien- und Lebenssituation von Mitgliedern der Universität“, unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Senatsgleichstellungskommission erarbeitet und in der Dienstberatung des Rektorats mit den Dekanen und der Studierendenschaft in seiner Sitzung am 18. Januar 2011 beschlossen.

I. Das Gleichstellungsverständnis der Universität Greifswald

Die Universität Greifswald sieht es als ihre fundamentale Aufgabe an, Forschung, insbesondere Grundlagenforschung, auf einem national wie international gleichermaßen anerkannten, fachlich hohen Niveau zu betreiben und damit die Voraussetzungen für hervorragende akademische Lehre zu schaffen.

Eine der Grundvoraussetzungen, dieser Aufgabe gerecht zu werden, ist eine nachhaltige und erfolgreiche Gleichstellungspolitik. Die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Förderung und nachhaltige Verbesserung der Chancengleichheit in der Wissenschaft ist daher ein zentrales Anliegen der Universität Greifswald, das als umfassende Querschnittsaufgabe in Forschung, Lehre und Studium sowie auf allen Leitungs- und Entscheidungsebenen verstanden wird.

Mit den verschiedenen Gleichstellungsmaßnahmen setzt sich die Universität Greifswald im Rahmen ihrer Möglichkeiten aktiv und nachhaltig für gleichstellungsorientierte und geschlechtergerechte Arbeits-, Forschungs- und Studienbedingungen ein. In Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und anknüpfend an die bisherigen Erfolge bei der Gewinnung und Förderung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen sollen auch in den nächsten Jahren Gleichstellungsmaßnahmen fortgeführt und weiterentwickelt sowie zusätzliche Maßnahmen etabliert werden.

II. Besonderheiten der Universität Greifswald

Die im Jahr 1456 gegründete Universität Greifswald ist neben der Alma Mater in Rostock die einzige Universität im Land Mecklenburg-Vorpommern², einer wirtschaftlich wie demografisch strukturschwachen Region. Als einer der größten Arbeitgeber im Land leistet die Universität Greifswald einen wesentlichen und nachhaltigen Beitrag zur Entwicklung Vorpommerns.

Die Universität Greifswald zählt zu den kleinen Universitäten in Deutschland; gegenwärtig sind 12.256 Studierende immatrikuliert. An den fünf Fakultäten³, die im Zuge der Wiedervereinigung weitgehend neu strukturiert wurden, lehren derzeit insgesamt 191 Professoren und 23 Professorinnen, die in ihrer Arbeit von 1.232 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern⁴ unterstützt werden.

Die Universität Greifswald hat ein traditionell breites Spektrum in Forschung und Lehre mit den Schwerpunkten Lebenswissenschaften⁵, Physik und Geowissenschaften⁶, Kulturelle Interaktion mit den Schwer-

¹ Nachfolgend: Universität Greifswald.

² Nachfolgend: Land.

³ Die Universität Greifswald gliedert sich in die Fachbereiche Theologische Fakultät, Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät, Philosophische Fakultät und Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät sowie in die Universitätsmedizin. Die Universitätsmedizin wurde mit der zum 1. Januar 2011 in Kraft getretenen Novelle des Landeshochschulgesetzes (Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (LHG M-V) vom 5. Juli 2002 (GOVBl. M-V, S. 398), zuletzt geändert durch Art.1 des Vierten Gesetzes zur Änderung des Landeshochschulgesetzes vom 16. Dezember 2010 (GOVBl. M-V, S.730) als rechtsfähige Teilkörperschaft der Universität errichtet. Sie vereint das bis zum 31.12.2010 bestehende Universitätsklinikum sowie die ehemalige Medizinische Fakultät. Die Universitätsmedizin gilt als Fakultät. Vgl. zum Ganzen §§ 90, 96ff. LHG M-V. Die Grundordnung der Universität wird derzeit überarbeitet, um sie den veränderten Vorgaben des LHG M-V anzupassen.

⁴ 371 davon drittmittelbeschäftigt.

⁵ Medizin und Zahnmedizin (insbesondere Community Medicine und molekulare Medizin), Biologie mit Schwerpunkten Molekulare Biologie und Landschaftsökologie, Pharmazie, Biochemie, Mathematik und Informatik mit Schwerpunkt Biomathematik und Bioinformatik, Psychologie mit einem Schwerpunkt Prävention und Rehabilitation, jeweils mit zusätzlichen Beiträgen aus den Kultur-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften.

punkten Nord- und Ost-Europa⁷ und Staat und Wirtschaft⁸. Als Schwerpunkte in der Forschung haben sich in den vergangenen Jahren vier Bereiche herausgebildet: Molekulare Biologie und Medizin, Community Medicine und Individualisierte Medizin, Plasmaphysik und Kulturen des Ostseeraums⁹. In ihnen arbeiten derzeit vier DFG-Sonderforschungsbereiche, drei DFG-Graduiertenkollegs, drei BMBF-Zentren für Innovationskompetenz (ZIK) und die fakultätsübergreifenden BMBF-Spitzenforschungscluster GANI_MED und PlasmaMed. In einem Wettbewerb des BMBF wurde jüngst das Forschungsprojekt CARDIO-PREVENT als einer von sieben Partnerstandorten des zukünftigen Deutschen Zentrums für Herz-Kreislaufforschung (DZHK) ausgewählt.

1. Finanzielle und personelle Herausforderungen

Mit der Konzentration ihrer Ressourcen auf eine überschaubare Anzahl von Arbeitsschwerpunkten und Fächern hat die Universität Greifswald die Konsequenzen aus der Tatsache gezogen, dass ihr im bundesweiten Vergleich nur ein sehr geringer Landeszuschuss zur Verfügung steht (a.) und überdies das Land in seinem Personalkonzept aus dem Jahr 2004 die Reduzierung der Stellenzahl um knapp 20% bis zum Jahr 2017 beschlossen hat (b.).

Dementsprechend musste seit 2003 eine größere Anzahl von Studiengängen und Einrichtungen geschlossen werden.

a. Finanzielle Rahmenbedingungen

Gemäß der Zielvereinbarung vom 11.1. 2011 wird der Landeszuschuss für die Jahre 2011–2014 etwa gleichbleibend jeweils 54 Mio. Euro, für die Universitätsmedizin zusätzlich etwa 46 Mio. Euro (2011) bis 48 Mio. Euro (2014) betragen. Im bundesweiten Vergleich ist der Landeszuschuss an die Universität Greifswald damit auffallend gering. Nach den Angaben im Förderranking 2009 der DFG betragen die Grundmittel der Universität Greifswald (*einschließlich* Medizin) im Jahr 2006 etwa 93 Mio. Euro, bei den ebenfalls medizinführenden Universitäten Rostock, Halle-Wittenberg und Jena jedoch zwischen 123 und 161 Mio. Euro. Universitäten wie Oldenburg, Osnabrück und Potsdam, ohne kostenintensive Medizinische Fakultäten, aber mit ansonsten annähernd vergleichbarer Größe und Struktur wie Greifswald, haben jeweils Grundmittel zwischen 77 und 86 Mio. Euro zur Verfügung¹⁰.

b. Personelle Rahmenbedingungen

Gemäß des vom Land im Jahr 2004 beschlossenen Personalkonzepts hat die Universität Greifswald bis zum Jahr 2017 Stellen im finanziellen Gegenwert von etwa 11,5 Mio. Euro abzubauen und damit ihren ohnehin vergleichsweise geringen Stellenbestand von insgesamt 955 Stellen¹¹ auf 765 Stellen zu reduzieren. Zusätzlich ist die Universitätsmedizin verpflichtet, Stellen im finanziellen Gegenwert von etwa 1,8 Mio. Euro (ca. 25 Stellen) abzubauen.

⁶ Physik mit Schwerpunkt Plasmaphysik, Geowissenschaften mit Schwerpunkten in regionaler Georessourcenforschung und Tourismus sowie enger Verzahnung mit Landschaftsökologie.

⁷ Germanistik, Anglistik, Skandinavistik und Slawistik (mit Angeboten in Fennistik, Baltistik und DaF sowie Verflechtungen mit Wirtschafts- und Rechtswissenschaften), Geschichte mit einem Schwerpunkt Recht und Wirtschaft, Kommunikationswissenschaft, Bildende Kunst und Kunstgeschichte, Philosophie mit einem Schwerpunkt in der Ethik, Theologie, Kirchenmusik und Musikwissenschaft.

⁸ Betriebswirtschaftslehre, Rechtswissenschaften, Politikwissenschaft, jeweils mit wechselseitigen Verflechtungen und Schwerpunkten Nord- und Ost-Europa und Gesundheit.

⁹ Ein weiterer entsprechend geförderter Schwerpunkt soll künftig im Bereich Landschaftsökologie entwickelt werden.

¹⁰ Die der Universität Greifswald verfügbaren Mittel werden vom Rektorat an die Fakultäten und weiteren organisatorischen Grundeinheiten weiterverteilt. Der Senat kann mit Zweidrittelmehrheit eine abweichende Entscheidung treffen. Die Verantwortung bezüglich der Verwendung der zugewiesenen Landesmittel ist damit weitgehend an die dezentralen Einheiten weitergegeben worden. Damit können dort sachgerechtere und effektivere Entscheidungen getroffen werden.

¹¹ Ohne Medizinische Fakultät.

2. Zusammenfassung

Aufgrund dieser engen finanziellen und personellen Rahmenbedingungen sind die Möglichkeiten der Universität Greifswald, der Unterrepräsentanz junger Nachwuchswissenschaftlerinnen entgegenzuwirken und damit einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Förderung und nachhaltigen Verbesserung der Chancengleichheit in der Wissenschaft zu leisten, eingeschränkt.

Da die Verknappung der Finanzmittel und die Kürzung von Stellen stets besonders die befristet besetzten Stellen des akademischen Mittelbaus betreffen, wird es in den Fakultäten immer schwieriger, adäquate Beschäftigungspositionen für Doktorand/innen und Habilitand/innen anzubieten.

Gleichwohl verfolgt die Universität Greifswald im Rahmen ihrer begrenzten Möglichkeiten auch weiterhin beständig das Ziel, ihrer Gleichstellungsaufgabe gerecht zu werden, d.h. vor allem Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu gewinnen und sie auf allen Karrierestufen zu fördern und zu qualifizieren. So machen entsprechend leistungsstarke Fakultäten bspw. vermehrt von der Möglichkeit Gebrauch, zeitlich befristete Einstellungen außerhalb des Stellenplans vorzunehmen oder drittmittelfinanzierte Beschäftigungspositionen anzubieten. Weiter nutzt die Universität Greifswald trotz der damit verbundenen Hindernisse das Instrumentarium der Juniorprofessuren.

Die nachfolgend beschriebenen Gleichstellungsmaßnahmen sollen dazu beitragen, den Anteil der Frauen zu erhöhen und damit die Chancengleichheit der Geschlechter in der Wissenschaft zu fördern und zu verbessern.

B. Strukturelle Gleichstellungsstandards

I. Implementierung in internen Prozessen und Strukturen

Den rechtlichen Rahmen der Gleichstellungsarbeit der Universität Greifswald bilden das Landeshochschulgesetz¹², das Landesgleichstellungsgesetz¹³ sowie die Grundordnung und andere inneruniversitäre Rechtsvorschriften.

1. Verankerung der Gleichstellungsaufgabe in Basisdokumenten der Universität

Die Gleichstellungsaufgabe ist seit Jahren fest in allen rechtlich verbindlichen Dokumenten der Universität Greifswald verankert. Sie findet sich ausdrücklich im Hochschulentwicklungsplan 2009, in den Zielvereinbarungen mit dem Land aus den Jahren 2006 und 2011 sowie in der Grundordnung der Universität (GO)¹⁴. Um die Bedeutung, die die Universität Greifswald ihrem Gleichstellungsauftrag und ihrer Gleichstellungsarbeit beimisst, noch deutlicher als bisher hervorzuheben, wird die Regelung in der GO derzeit überarbeitet. Bei einer Neufassung des aus dem Jahre 2000 stammenden Leitbildes der Universität wären auch die Ernsthaftigkeit und Beständigkeit, mit der sich die Universität Greifswald seit Jahren ihrem Gleichstellungsauftrag zuwendet, adäquat abzubilden.

2. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsaufgabe

In struktureller Hinsicht ist die Gleichstellungsaufgabe an der Universität Greifswald auf drei Ebenen verankert: der strategischen, der operativen und der beratenden Ebene. Die strategische Ebene, konkret die Stabsstelle „Verbesserung der Arbeits-, Studien- und Lebenssituation von Mitgliedern der Universität“, ist im Rektorat angesiedelt. Sie erstellt Analysen und Konzepte und berät die Universitätsleitung in allen strukturellen und strategischen Fragen zum Thema Gleichstellung (a.). Auf der operativen Ebene setzt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität in engem Zusammenwirken mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten die Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Greifswald um (b., c.i.) Auf der beratenden Ebene

¹² Vgl. insbes. §§ 4, 88 LHG M-V.

¹³ Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (GlStG M-V) idF der Bekanntmachung vom 27. Juli 1998 (GVObI. M-V, S. 697).

¹⁴ Vgl. § 2 X Grundordnung der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald vom 26.8.2003; implizit auch in den Regelungen zur Gleichstellungsbeauftragten und den Frauenförderplänen, vgl. §§ 31f. GO.

agiert die ständige Gleichstellungskommission des Senats. Sie berät sowohl die Rektoratsstabsstelle als auch die Gleichstellungsbeauftragten und gibt Empfehlungen und Stellungnahmen ab (c.ii.).

a. Verankerung auf Leitungsebene – strategische Ebene

i. Rektorat

Die Universitätsleitung setzt sich zusammen aus dem hauptamtlichen Rektor, zwei Prorektoren sowie dem hauptamtlichen Kanzler. Entsprechend dem Ressortprinzip weist der Rektor den Mitgliedern des Rektorats bestimmte Aufgabenbereiche zur eigenverantwortlichen Wahrnehmung zu. Der Aufgabenbereich „Gleichstellung“ ist gegenwärtig dem Prorektor zugewiesen, der auch für Studium und Lehre zuständig ist und in dessen Arbeitsbereich auch Gebiete wie bspw. das Gesundheits- und Qualitätsmanagement liegen.

ii. Stabsstelle „Verbesserung der Arbeits-, Studien- und Lebenssituation von Mitgliedern der Universität“

Mit Beschluss vom 13.8.2010 hat das Rektorat die Stabsstelle „Verbesserung der Arbeits-, Studien- und Lebenssituation von Mitgliedern der Universität“ etabliert, um die Arbeit insbesondere des zuständigen Prorektors in den o.g. Bereichen zu unterstützen.

Die Stabsstelle ist in der Geschäftsführung des Rektorats angesiedelt, dem Prorektor für Studium und Lehre unmittelbar zugeordnet und sowohl diesem als auch dem Rektor berichtspflichtig. Sie ist mit einer halben TV-L E13 Stelle sowie mit Räumlichkeiten und Sachmitteln ausgestattet. Zu ihren Aufgaben im Bereich Gleichstellung zählen neben der Beratung der Universitätsleitung in allen strukturellen und strategischen Fragen die Begleitung der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und die damit u.a. verbundene Berichterstattung an die DFG sowie die Koordinierung und Begleitung des „audit familien-gerechte hochschule“. Darüber hinaus soll die Stabsstelle in den kommenden zwei Jahren – als weiteren Schritt in der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards – den Frauenförderplan in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Senatsgleichstellungskommission überarbeiten und weiterentwickeln. Im Arbeitsbereich Gesundheitsmanagement entwickelt die Stabsstelle im Jahr 2011 ein Konzept für eine „Gesunde Hochschule“.

b. Gleichstellungsbeauftragte der Universität – operative Ebene

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Universität Greifswald bei der Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrags und wirkt darauf hin, dass gleichstellungsrelevante Aspekte bei der Aufgabenerfüllung der Hochschule berücksichtigt werden¹⁵. Sie ist verantwortlich für die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen der Universität und wirkt im Falle einer Unterrepräsentanz auf die Erhöhung des Frauenanteils auf den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen hin. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend § 88 V LHG M-V zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben freigestellt und mit einer halben wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstelle, einer studentischen Hilfskraftstelle¹⁶, Sachmitteln i.H.v. 1.500 Euro pro Jahr sowie Büroräumen ausgestattet.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat in allen ihren Aufgabenbereich betreffenden Angelegenheiten neben einem Informationsrecht, § 31 II GO, ein Recht auf Teilnahme an den Sitzungen aller Gremien und Kollegialorgane sowie das Rede- und Antragsrecht, § 88 III 1 LHG M-V, § 31 III 1 GO. In Berufungsverfahren hat sie das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme, § 88 III 3 LHG M-V, § 31 III 3 GO.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird von den weiblichen Beschäftigten für vier Jahre gewählt, ist (nichtstimmberechtigtes) Mitglied des Senats und diesem berichtspflichtig¹⁷. Sie nimmt v.a. an Senats- und Kommissionssitzungen sowie an den Dienstberatungen des Rektorats mit den Dekanen und der Studierendenschaft, § 16 GO, und an den Sitzungen der Berufungskommissionen teil.

¹⁵ vgl. § 31 I, II 1 GO i.V.m. § 88 I, § 4 LHG M-V.

¹⁶ 40h/Monat.

¹⁷ § 31 IV GO.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin für alle Mitglieder der Universität. Sie informiert und berät – in enger Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten – zu gleichstellungsrelevanten Themen, wie bspw. geschlechtsspezifischen Fördermöglichkeiten und Projekten, zu Stipendien speziell für Frauen, zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz (z.B. Mobbing, sexuelle Belästigung).

c. Verankerung der Gleichstellungsaufgabe in den Fachbereichen und Gremien – operative und beratende Ebene

i. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten – operative Ebene

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten beraten und unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte der Universität bei ihrer Arbeit und sind erste/r Ansprechpartner/in in fachbereichsspezifischen Gleichstellungsfragen, vgl. § 88 IV LHG M-V, § 31 V GO. Sie werden von den weiblichen Beschäftigten der Fakultät für vier Jahre gewählt, vertreten die Gleichstellungsbeauftragte der Universität in Berufungsverfahren und informieren und beraten die Mitglieder ihrer Fakultät in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten.

Die Fachbereiche wie auch die Universität Greifswald begrüßen und schätzen das Engagement der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sehr und bemühen sich stets, im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten einen Ausgleich für die dadurch entstehende Mehrarbeit und -belastung zu schaffen. Vorbildlich agiert in diesem Zusammenhang insbesondere die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, die ihre Gleichstellungsbeauftragte zu 100% von ihren administrativen Aufgaben befreit.

ii. Gleichstellungskommission des Senats – beratende Ebene

Die seit 2006 bestehende Gleichstellungskommission wurde im Jahr 2010 neu geordnet und als ständige Senatskommission institutionalisiert. Ihre Mitglieder¹⁸ werden vom Senat gewählt.

Die Senatsgleichstellungskommission unterstützt beratend sowohl die Rektoratsstabsstelle als auch die Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung ihrer jeweiligen Aufgaben. Sie informiert sich über den aktuellen Stand der Frauenförderung und aller laufenden und geplanten Maßnahmen zur Gleichstellung und Chancengleichheit und gibt ggf. Empfehlungen zu deren Weiterentwicklung. Darüber hinaus schlägt sie in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität dem Rektorat den/die Preisträger/in des jährlich zu vergebenden Universitätspreises und des – ebenfalls jährlich zu verleihenden – Zertifikats „familienfreundliche Einrichtung der Universität“ vor. An den regelmäßigen Sitzungen der Senatsgleichstellungskommission nehmen beratend auch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, der Prorektor für Gleichstellung sowie ein/e Vertreter/in aus der Rektoratsstabsstelle teil.

iii. „Greifswalder Kreis“

Der „Greifswalder Kreis“ ist ein Zusammenschluss der Professorinnen der Universität Greifswald, der sich im April 2010 etabliert hat. Zentrale Zielsetzung des Greifswalder Kreises ist die Förderung exzellenter junger Nachwuchswissenschaftlerinnen. Als erste Maßnahme hat der Greifswalder Kreis ein Mentoring-Programm entwickelt, das im Wintersemester 2011 mit zehn Wissenschaftlerinnen in der Phase nach der Promotion beginnen wird. Das Konzept sieht eine duale Betreuung durch eine Professorin der Universität Greifswald und eine externe Mentorin bzw. einen externen Mentor vor, die bzw. der von der Mentee selbst vorgeschlagen werden kann. Ausgewählt werden die zehn Nachwuchswissenschaftlerinnen auf der Grundlage ihrer Bewerbung für das Programm; die Ausschreibung erfolgt im Sommersemester 2011. Die konkrete Umsetzung des Mentoring-Programms erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Forschungsförderung¹⁹ und dem Projekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“²⁰.

¹⁸ Jeweils ein/e Professor/in pro Fakultät, zwei Vertreter/innen des wissenschaftlichen Personals, ein/e Vertreter/in des nicht-wissenschaftlichen Personals sowie zwei Studierende.

¹⁹ Dazu infra B., I., 3., c.

²⁰ Dazu infra B., I., 3., b.

3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern

Die Universität Greifswald kooperiert im Bereich der Gleichstellung mit dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterstudien (a.), dem Projekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“ (b.) und dem Zentrum für Forschungsförderung (c.).

a. Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterstudien (IZFG)

Mit dem IZFG fördert die Universität seit 16 Jahren die Geschlechterforschung. Das IZFG ist das einzige Zentrum für Genderforschung im Land. Es hat derzeit 85 Mitglieder²¹, die fächerübergreifend zur Relevanz von Geschlecht in Theorie und Praxis forschen. Das Zentrum wird gemeinsam von der Philosophischen, Mathematisch-Naturwissenschaftlichen und Theologischen Fakultät sowie der Universitätsmedizin mit einer halben wissenschaftlichen Mitarbeiter/innenstelle sowie einer wissenschaftlichen Hilfskraftstelle, Sachkosten und Räumlichkeiten ausgestattet. Weitere ideelle und finanzielle Unterstützung erhält das IZFG von der parlamentarischen Staatssekretärin für Gleichstellung des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Die Arbeit des IZFG umfasst vielfältige Forschungsaktivitäten²² und bietet ein breites Spektrum an regelmäßigen Veranstaltungen²³ mit jeweils unterschiedlichen Themenschwerpunkten. Das IZFG hält ferner eine Sammlung von Arbeiten mit genderwissenschaftlichen Fragestellungen vor, die Studierenden sowie Absolvent/innen zur Orientierung dienen und berät bei der Antragstellung bzw. Planung von Projekten mit Genderbezug. Darüber hinaus ist die Genderforschung seit 2007 fester Bestandteil der Lehre in Form eines interdisziplinären Moduls „Einführung in die Gender Studies“ für die General Studies der Bachelor-Studiengänge der Philosophischen Fakultät²⁴, das künftig weiter ausgebaut werden soll.

Die erfolgreiche Arbeit des IZFG, das bereits in der Vergangenheit Drittmittel in erheblichem Umfang eingeworben hat²⁵, soll mit einer Juniorprofessur weiter ausgebaut werden. Die Philosophische Fakultät plant, schnellstmöglich eine Juniorprofessur mit dem Schwerpunkt Genderforschung zu etablieren und diese eng mit dem IZFG zu vernetzen. Dadurch würde die Arbeit des IZFG gebündelt und für weitergehende Projekte die notwendige wissenschaftliche und administrative Basis hergestellt. Die Einrichtung einer solchen Professur ist möglich, da das Land der Universität Greifswald für die Zielvereinbarungsperiode 2011–2015 die Übernahme der finanziellen Ausstattung von insgesamt fünf weiteren Juniorprofessuren zugesichert hat.

b. Projekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“

Mit dem seit 2009 an der Universität Greifswald angesiedelten und von hier aus koordinierten, landesweiten und hochschulübergreifenden Projekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“ ist ein wichtiges Instrument zum Abbau geschlechterspezifischer Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt geschaffen worden. Das Projekt geht auf eine Initiative der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (LaKoF) zurück und wird sowohl vom Europäischen Strukturfonds als auch vom Land M-V gefördert. Ziel des Projektes ist es, den Zugang hochqualifizierter Frauen zu einer adäquaten Beschäftigung zu verbessern.

Die Universität Greifswald beteiligt sich – ebenso wie die anderen involvierten Hochschulen des Landes – anteilig an der zur Durchführung des Projekts notwendigen Ausstattung mit Personal- und Sachmitteln, indem es 1 ¾ wissenschaftliche Mitarbeiter/innenstellen, eine studentische Hilfskraftstelle²⁶ sowie Räum-

²¹ 8% Studierende, 82% akademischer Mittelbau, 10% Professorinnen.

²² Schwerpunkte: Narration und Geschlecht, Feministische Rechtswissenschaft, Moral und Geschlecht, Gendersensible Medizin (forschungs- und gesundheitspolitische Ansätze), Optimierung des Menschen.

²³ Seit 2000 bspw. 11 (z.T. internationale) Tagungen und Kolloquien, jeweils 10 Forschungswerkstätten, Workshops, Studientage und Doktorandenkolloquien sowie diverse Seminare, Schulungen, Ringvorlesungen und Post-Doc-Kollegs (z.B. „Krankheit und Geschlecht“ 2003–2005; „Alter-Geschlecht-Gesellschaft“ 2005–2006).

²⁴ Exemplarische Lehrveranstaltungen im Rahmen dieses Moduls: Forschungsmethoden in den Gender Studies (2007), Körpergeschichte (2008), Geschichte des Frauenwahlrechts (2009, 2010).

²⁵ Seit 2000 ca. 1, 2 Mio. Euro.

²⁶ 40h/Monat.

lichkeiten zur Verfügung stellt. Darüber hinaus erfolgt die gesamte Abrechnung des Projekts über die Verwaltung der Universität Greifswald.

Um die Karrierechancen für Frauen zu erhöhen und die Startchancen von Hochschulabsolventinnen in Wissenschaft und Wirtschaft zu verbessern, bietet das Projekt eine breite Palette unterstützender Angebote und Maßnahmen. So werden bspw. Studentinnen, Absolventinnen, Promovendinnen, Postdocs und Habilitandinnen bei der Karriereplanung umfassend beraten, Kontakte, Praktika und Promotionsprojekte vermittelt und regelmäßig zielgruppenspezifische Workshops (z.B. zu Karriereplanung, Soft Skills, Bewerbungstraining, Auftreten und Präsentieren von Arbeitsergebnissen) veranstaltet. Ein aktuelles Beispiel ist die Ende 2010 erstmalig durchgeführte „Absolventinnenbörse M-V“, eine ganztägige Veranstaltung, die es Hochschulabsolventinnen aller Fachrichtungen ermöglichte, mit Vertretern aus Wissenschaft und Wirtschaft persönlich in Kontakt zu treten. Aufgrund der sehr guten Resonanz (ca. 500 Teilnehmerinnen) soll die Veranstaltung fester Bestandteil des Angebots des Projekts werden und zukünftig einmal im Jahr stattfinden. Darüber hinaus wird derzeit der im Frühjahr 2011 – ebenfalls erstmalig – stattfindende Doktorandinnenkongress vorbereitet, der es speziell Promovendinnen ermöglichen soll, persönlich mit Vertreter/innen von Forschungseinrichtungen und sonstigen Förderinstitutionen für wissenschaftliche Karrieren (bspw. Stipendiengeber) in Kontakt zu treten.

Die Universität Greifswald schätzt die äußerst erfolgreiche Arbeit des Projekts und möchte sie nachhaltig am Standort Greifswald etablieren. Sie begrüßt daher die Absicht der Projektleitung, das Projekt auch über den ersten Bewilligungszeitraum hinaus (2009–2011) bis zum Jahre 2014 weiterzuführen und wird den im Herbst 2011 zu stellenden Antrag unterstützen.

c. Zentrum für Forschungsförderung (ZFF)

Neben seiner Tätigkeit als Dienstleister für die gesamte Universität informiert und berät das ZFF in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten über relevante Ausschreibungen, Projekte und Stipendien. Um diese Beratungs- und Informationstätigkeit zu optimieren, wird im ZFF derzeit eine – soweit ersichtlich – bundesweit einmalige Datenbank speziell zu Fördermöglichkeiten für Frauen erstellt. Sie soll einen Überblick über die verschiedenen (zum Teil nur schwer auffindbaren) frauenspezifischen Förderprogramme von privaten und öffentlichen Stiftungen, Unternehmen etc. geben und alle wesentlichen Informationen etwa hinsichtlich der Art, Dauer und Höhe der Förderung, des geförderten Fachgebiets, der einzureichenden Unterlagen und Antragsfristen usw. enthalten. Die Datenbank soll im Verlauf des Jahres 2011 über den Internetauftritt der Universität Greifswald abrufbar sein.

4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Greifswald soll schnellstmöglich in die interne Qualitätssicherung integriert werden. Ein entsprechendes Konzept wird im Verlauf des Jahres 2011 in der für Gleichstellungsfragen zuständigen Rektoratsstabsstelle erarbeitet.

II. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Daten zur Gleichstellungssituation wurden und werden anhand des Kaskadenmodells erhoben, erstmalig für die Erstellung des Frauenförderplans im Jahr 2004. Es folgten Erhebungen für den Frauenförderplan 2007, den Gleichstellungsplan 2009 sowie die Berichterstattung an die DFG zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards 2009 und 2010. Die Daten werden von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und – seit ihrer Einrichtung im Jahr 2010 – federführend von der Rektoratsstabsstelle in Zusammenarbeit mit der Verwaltung und den Fakultäten zusammengetragen und ausgewertet. Die Daten werden teilweise auch über die Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne sowie im Rahmen der Berichterstattung an die DFG veröffentlicht.

Im Verlauf des Jahres 2011 soll die Rektoratsstabsstelle gemeinsam mit dem Projekt „Integrierte Qualitätssicherung“, der Verwaltung und der Presse- und Informationsstelle ein Konzept erarbeiten mit dem Ziel, das bisherige Verfahren zu verbessern sowie den Zugang zu den Daten zu erleichtern. Dabei soll insbesondere

ein effizienteres Verfahren zur Erhebung und Auswertung von Daten zur Gleichstellungssituation entwickelt werden, indem u.a. die Art und Weise der Datenerhebung und -auswertung, die Nutzung der Ergebnisse, die Organe, in denen die Daten veröffentlicht werden, die zeitlichen Abstände der Veröffentlichung und Berichtspflichten festgeschrieben werden. Bestandteil des Konzepts ist zudem die Etablierung eines Genderportals. Es soll im Verlauf des Jahres 2011 online gehen und in den kommenden Jahren zu einem umfassenden Portal ausgebaut werden, das alle Informationen zum Thema Gleichstellung enthält (z.B. sämtliche Daten, Zahlen, Fakten; Übersicht über alle Gremien, Arbeitsgruppen, Ansprech- und Kooperationspartner/innen; Fördermöglichkeiten; laufende und geplante Gleichstellungsmaßnahmen).

III. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Universität Greifswald ist sich der Planungsunsicherheit, die mit der Phase der höheren Qualifikation 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 im Bereich „Familie“ dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu erhöhen. Das Thema Familienfreundlichkeit ist fester Bestandteil der Hochschulentwicklungsplanung²⁷ wie auch der Zielvereinbarungen mit dem Land.

1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Universität Greifswald schöpft die gesetzlich²⁸ und tarifvertraglich²⁹ vorgesehenen Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und zur familienfreundlichen Arbeitsorganisation konsequent aus und bietet ihren Mitgliedern darüber hinaus eine breite Palette von Möglichkeiten zur individuellen und familienfreundlichen Gestaltung des Arbeits- und Studienalltags.

Für das nichtwissenschaftliche Personal ist diesbezüglich die „Dienstvereinbarung über die Durchführung der gleitenden Arbeitszeit“ maßgebend³⁰.

Das wissenschaftliche Personal hat aufgrund der gelebten Kultur der Vertrauensarbeitszeit und des dezentralen Arbeitens in besonderem Maße die Möglichkeit zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und -ort. Hier können durch die individuelle Vereinbarung von Anwesenheits- und Pausenzeiten mit dem unmittelbaren Vorgesetzten familiäre und sonstige persönliche Bedürfnisse berücksichtigt werden. In einigen Fakultäten werden bei der Planung von Lehrveranstaltungen vorbildlich familiäre Belange der Dozent/innen³¹ sowie der Student/innen³² bedacht. Schulferien und Urlaubszeiten des Partners/der Partnerin werden in die Urlaubsplanung einbezogen. Dies gilt selbstverständlich auch für das nichtwissenschaftliche Personal.

Studierende können aus familiären Gründen Urlaubssemester in Anspruch nehmen und in Ausnahmefällen mit Genehmigung der Universitätsleitung während des Urlaubssemesters auch Studien- und Prüfungsleistungen erbringen, § 21 II 1, 4 LHG M-V. Gesetzliche Mutterschutzfristen und Fristen der Elternzeit werden

²⁷ HEP 2009, Punkt 1.4.4.

²⁸ Bspw. Anspruch auf Fortsetzung bestehender Teilzeitarbeit während der Elternzeit und Anspruch auf Wiedereinstieg nach der Elternzeit, § 15 V 4 BEEG; Möglichkeit für Beamte/innen zur Gewährung eines familienbedingten bezahlten Sonderurlaubs, § 12 III Nr. 6–8 SurlV.

²⁹ Bspw. Anspruch auf familienbedingte Teilzeit, § 11 I TVL-Wissenschaft; bezahlte Arbeitsbefreiung aus familiären Gründen, § 29 I TV-L Wissenschaft.

³⁰ Danach können die Beschäftigten innerhalb des Zeitraumes von 7 bis 20 Uhr Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen (Rahmenzeit); eine Anwesenheitspflicht besteht lediglich in der Zeit von 8:30 bis 11:30 Uhr und von 13:30 bis 15:30 Uhr (Kernarbeitszeit)³⁰. Im Ausnahmefall sind stets individuelle Arbeitszeitfestlegungen möglich. Teilzeitbeschäftigte können ihre Kernzeit entweder vormittags oder nachmittags legen. Zudem besteht die Möglichkeit der (familienunterstützenden) Nutzung von Zeitkonten sowie zum Abbau von Zeitguthaben, der Unterschreitung der Arbeitszeit von bis zu 15 h/Monat sowie der flexiblen Pausengestaltung zwischen 11:30 und 13:30 Uhr.

³¹ In der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät.

³² Die Theologische Fakultät terminiert alle Pflichtlehrveranstaltungen zu gesicherten Betreuungszeiten.

bei der Berechnung von Prüfungsterminen und -fristen berücksichtigt³³. Es besteht außerdem die Möglichkeit, die Regelstudienzeit aus familiären Gründen zu verlängern³⁴ sowie bei Krankheit des Kindes von (Wiederholungs-)Prüfungen zurückzutreten oder Bearbeitungszeiten zu verlängern³⁵.

2. Kinderbetreuungsangebote

Um die Kinderbetreuung für Belegschaft und Studierende weiter zu verbessern, unterstützen insbesondere das Studentenwerk und der AStA der Universität Greifswald die städtische Kinderbetreuungseinrichtung „A.S. Makarenko“, die seit 2007 flexible und erweiterte Öffnungszeiten³⁶ vorhält. Die Universitätsmedizin übernimmt darüber hinaus einen Teil der durch die längeren Betreuungszeiten entstehenden zusätzlichen Kosten. Noch flexiblere Formen der Kinderbetreuung, insbesondere Randzeiten-, Individual- und Wochenendbetreuung sind derzeit in Planung. Konkret führt die Universität Greifswald Gespräche mit dem Studentenwerk. Ziel ist der Abschluss eines Kooperationsvertrages, der die Nutzung der noch zu errichtenden und voraussichtlich ab Ende 2012 zur Verfügung stehenden Kindertagesstätte des Studentenwerks mit 60–80 Krippen- und Kindergartenplätzen für Kinder von 0–6 Jahren regelt.

Auf dem ab 2011 durch Umbau der derzeitigen Kliniken entstehenden geistes- und sozialwissenschaftlichen Campus in der Innenstadt wird die Universität Greifswald Familienzimmer einrichten.

Derzeit gibt es Babywickelplätze und Kinderspielbereiche bereits in der Hauptmensa und in anderen größeren Einrichtungen, wie bspw. der Zentralen Universitätsbibliothek. Das Angebot an Babywickeltischen soll in den kommenden Jahren sukzessive ausgebaut werden, indem in den Sanitätsräumen verschiedener Einrichtungen Wickeltische aufgestellt werden.

3. Audit familiengerechte Hochschule

Um den aktuellen Stand der vielfältigen, bereits vorhandenen familienfreundlichen Maßnahmen an der Universität Greifswald zu erfassen und Spielräume für mögliche Verbesserungen auszuloten und zu nutzen, hat die Universitätsleitung im Frühjahr 2010 beschlossen, sich von einem unabhängigen Dienstleister auditieren zu lassen. Seit Herbst 2010 befindet sich die Universität Greifswald in diesem Auditierungsverfahren, das von der berufundfamilie gGmbH durchgeführt wird und die Universität v.a. dabei unterstützen soll, die Chancengleichheit zwischen Mitgliedern der Universität mit und ohne Familie zu verbessern, eine realistische Erwartungshaltung hinsichtlich der Unterstützungsmöglichkeiten herzustellen, die Wertschätzung des Vorhandenen voranzutreiben sowie die Bewusstseinsbildung zu forcieren und Akzeptanz zu erhöhen. Die Zielvereinbarung zwischen der Universität Greifswald und der berufundfamilie gGmbH soll im Februar 2011 unterzeichnet werden. Die Erteilung des Zertifikats „familiengerechte hochschule“ soll im Mai 2011 erfolgen.

4. Unterstützung individueller Lebensentwurfgestaltungen

a. Dual-Career-Service

Immer häufiger leben Wissenschaftler/innen in sog. dual-career-couples. Die Universität Greifswald bemüht sich daher, bei Neueinstellungen auch den Karriereweg des Partners/der Partnerin in den Blick zu nehmen. Sie unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten und insbesondere in Zusammenarbeit mit dem Verbund Norddeutscher Universitäten³⁷ Ehe- und Lebenspartner/innen neu berufener Professor/innen bei ihrer Suche nach einer adäquaten Beschäftigung.

³³ § 22 III 3 Gemeinsame Prüfungsordnung für Bachelor- und Masterstudiengänge vom 20. September 2007 (GPO BA, MA); § 22 II Entwurf Gemeinsame Prüfungs- und Studienordnung der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald (GPO).

³⁴ § 23 II Nr.1, 2 GPO BA, MA; § 23 II Nr.1, 2 GPO.

³⁵ § 28 III GPO BA, MA; § 28 III GPO.

³⁶ Wochentags von 6:00 bis 20:30 Uhr.

³⁷ Universitäten Kiel, Rostock, Lübeck, Greifswald, Oldenburg, Hamburg, Bremen.

b. Welcome-Centre

Um auch ausländischen Wissenschaftler/innen und ihren Ehe- bzw. Lebenspartner/innen und Familien den Aufenthalt in Greifswald so angenehm wie möglich zu gestalten, hat das ZFF der Universität Greifswald mit dem „Welcome-Centre“ eine zentrale Servicestelle eingerichtet, die dauerhaft im Akademischen Auslandsamt angesiedelt wird. Die Mitarbeiter/innen des „Welcome-Centre“ beraten und unterstützen umfassend in allen administrativen und praktischen Fragen des Arbeitens und Lebens in Greifswald³⁸.

c. Einführung eines Teilzeitstudiums

Die Universität Greifswald setzt sich auch für familienfreundliche Studienbedingungen ein. Mit der Novellierung des Landeshochschulgesetzes zum Jahr 2011³⁹ hat das Land deutlich bessere rechtliche Voraussetzungen dafür geschaffen, dass die Hochschulen ihren Studierenden ein Teilzeitstudium ermöglichen können. Die Universität Greifswald hat auf dieser Grundlage bereits eine neue Gemeinsame Rahmenprüfungsordnung entworfen, die die Möglichkeit eines möglichst flexiblen und einfach ausgestalteten, viersemestri-gen Teilzeitstudiums vorsieht⁴⁰ und noch im ersten Halbjahr 2011 in Kraft gesetzt wird.

d. Konsequente Umsetzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WZVG)⁴¹

Um die Hindernisse für den wissenschaftlichen Nachwuchs, sich auf eine Wissenschaftskarriere einzulassen, weiter zu minimieren, setzt die Universität Greifswald das WZVG fortlaufend konsequent familien- und frauengerecht um. Es werden alle gesetzlichen Möglichkeiten der Vertragsverlängerung bei Kinderbetreuung ausgeschöpft. Dabei entstehende finanzielle Restrisiken, insbesondere bei Drittmittelbeschäftigten, werden mit zentralen Mitteln aufgefangen.

5. Auszeichnung „Familienfreundliche Einrichtung der Universität“

Seit 2006 vergibt die Universität Greifswald jährlich das (symbolisch mit 100 Euro dotierte) Zertifikat „Familienfreundliche Einrichtung der Universität“. Ausgezeichnet werden Einrichtungen, die der Herausforderung, familiäre Interessen auf der einen Seite und berufliche Verpflichtungen auf der anderen Seite zu vereinbaren, offen, kreativ und solidarisch gegenüber stehen und damit in vorbildlicher Weise auf die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie achten. Im Jahr 2010 wurde das Akademische Auslandsamt prämiert. Der Wettbewerb wird im Frühjahr 2011 erneut ausgeschrieben.

6. Familien-Universität

Seit 2008 findet einmal im Monat die „Familien-Universität“ statt, die gemeinsam mit dem „Bürgerhafen Greifswald e.V.“ organisiert wird. Die Universität stellt die erforderlichen Räumlichkeiten zur Verfügung und organisiert Vorlesungen, in denen die Vortragenden versuchen, spannende Themen aus den unterschiedlichsten Bereichen der universitären Arbeit einem breiten Publikum zugänglich zu machen. Die Veranstaltungen werden sehr gut angenommen und sollen deshalb auch in Zukunft durchgeführt werden, um vor allem Kinder und Jugendliche an die Universität heranzuführen und sie bereits in einem frühen Entwicklungsstadium für ein Studium zu begeistern.

³⁸ Bspw. Informationen über Greifswald und Umgebung, Visa und Aufenthaltstitel, Unterkunft, Krankenversicherungen, Freizeitaktivitäten; Organisation von An- und Abreise, Wohnungssuche, Meldeformalitäten und Aufenthaltsgenehmigungen; Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Schulen, bei der Auswahl von Versicherungen, bei Fragen in Bezug auf Sozialversicherungen, bei der Eröffnung eines Bankkontos, bei der Suche nach dem passenden Sprachkurs, nach fremdsprachigen Ärzten und sonstigen Dienstleistern; Organisation von Ausflügen und Veranstaltungen zu verschiedensten Themen.

³⁹ LHG M-V vom 5. Juli 2002, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung des Landeshochschulgesetzes vom 16. Dezember 2010 (GOVB. M-V, S. 730).

⁴⁰ § 4a GPO.

⁴¹ Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft vom 12. April 2007 (BGBl. I, S. 506).

7. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

a. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen in Berufungsverfahren

Berufungskommissionen werden nach Möglichkeit paritätisch besetzt. In die Kommissionen wird – soweit möglich – mindestens eine Professorin, ggf. als auswärtiges Mitglied, gewählt. Sollte dies nicht gelingen, wird für den wissenschaftlichen Mittelbau eine zusätzliche Vertreterin gewählt. Darüber hinaus bemühen sich die Berufungskommissionen, für die externen Gutachten mindestens eine Professorin zu gewinnen. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten in allen Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren ist durch ein standardisiertes Beteiligungsverfahren gesichert. Darüber hinaus sind die Berufungskommissionen gehalten, individuelle Lebensumstände im Berufungsverfahren (insbes. Familienphasen) bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen und des wissenschaftlichen Potentials zu berücksichtigen. Dies wird vom Rektorat anhand des Abschlussberichtes der Berufungskommissionen überprüft.

Im Jahr 2011 soll von der Rektoratsstabsstelle ein gleichstellungsorientierter Berufungsleitfaden erarbeitet werden, der u.a. auch die soeben beschriebene, derzeit bereits etablierte Praxis festschreibt und dazu dient, den Ablauf des Berufungsverfahrens zu strukturieren und zu formalisieren. Der Leitfaden wird nicht nur den Mitgliedern der Berufungskommissionen ausgehändigt werden, sondern über den Internetauftritt der Universität allgemein zugänglich und als pdf-Dokument abrufbar sein.

b. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten – Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

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 jedwede Form sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz und geht auf der Grundlage ihrer gleichnamigen Richtlinie⁴² seit Jahren gezielt dagegen vor. Die Richtlinie wird jedem neuen Mitglied der Universität Greifswald bei Einstellung ausgehändigt. Sie verweist auf die gesetzlichen Grundlagen⁴³, 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 der unerwünschten Verhaltensweisen ergriffen werden können⁴⁴. Ferner benennt sie verschiedene Ansprechpartner/innen und Vertrauenspersonen⁴⁵, an die sich Betroffene wenden können.

C. Personelle Gleichstellungsstandards

I. Personal und Verteilung der Ressourcen⁴⁶

1. Entwicklung des Frauenanteils auf allen Qualifikations- und Karrierestufen

Der Anteil weiblicher Studierender an der Universität Greifswald ist traditionell hoch. Er liegt seit der ersten Erhebung im Jahr 2001 stetig bei etwa 60% und damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt (2008:

⁴² Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vom 19.11.2003.

⁴³ § 1 II Richtlinie: Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) vom 26. April 1994 (BGBl. I, S. 1406, 1412.). Das Gesetz ist am 18. Juni 2006 außer Kraft getreten und wurde durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I, S.1897), zuletzt geändert durch Art. 15 Abs. 66 G vom 5. Februar 2009 (BGBl. I, S. 160), ersetzt.

⁴⁴ Zu den vorbeugenden Maßnahmen zählt u.a. auch die in regelmäßigen Abständen zu wiederholende universitätsweite Umfrage, die jüngst (im WS 2010/2011) erneut durchgeführt wurde. Als sanktionierende Maßnahmen seien bspw. genannt: Durchführung eines Personalgesprächs, Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung der beschuldigten Person, Einleitung eines Disziplinarverfahrens, verhaltensbezogene Kündigung, Exmatrikulation, Hausverbot, Strafanzeige.

⁴⁵ § 5 III-VI Richtlinie: die Gleichstellungsbeauftragten, eine männliche Vertrauensperson, der Personalrat und die Universitätsleitung.

⁴⁶ Zu den personellen und finanziellen Rahmenbedingungen an der Universität Greifswald vgl. supra A.,II.,1.

53%)⁴⁷. Auch an Studienabschlüssen und Promotionen sind Frauen seit Jahren in hohem Maße und im bundesweiten Vergleich ebenfalls überdurchschnittlich beteiligt. Der Anteil weiblicher Absolventen liegt seit 2001 zwischen etwa 61 und 67%. Ähnlich verhält es sich mit dem Anteil der Frauen an Promotionen, der sich ebenfalls auf kontinuierlich hohem Niveau bewegt, jährlich leicht ansteigt (2001: 43%, 2009: 55%) und damit über dem Bundesdurchschnitt (2008: 42%) liegt⁴⁸.

Der Anteil von Frauen an Habilitationen lag im Jahr 2008 bei 11%, im Jahr 2009 bei 15% und damit unter dem Bundesdurchschnitt (2008: 23%). Mit gezielten Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, allen voran das Käthe-Kluth-Programm⁴⁹, möchte die Universität diesen Anteil in den nächsten Jahren weiter erhöhen.

Im Jahr 2009 betrug der Anteil von Frauen an Neuberufungen 20%, im Jahr 2010 ca. 10%. In den Jahren 2009/2010 wurden 48 Berufungsverfahren durchgeführt, in denen insgesamt 133 Listenplätze vergeben wurden, 23 darunter an Frauen (17,3%). In neun dieser Verfahren sind bereits Rufe erfolgt, drei darunter an Frauen (33%).

Der Anteil der Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen hat sich seit der ersten Erhebung im Jahr 2001 von 8,7% auf ca. 11% im Jahr 2010 erhöht. Der bundesweite Durchschnitt von 18,3% wird in der Philosophischen Fakultät mit 17% Professorinnen⁵⁰ und in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät mit 17,7% Professorinnen nahezu erreicht. Die Universität Greifswald setzt sich mit ihren gezielten und nachhaltigen Gleichstellungsmaßnahmen dafür ein, dass diese insgesamt positive Tendenz sich fortsetzt.

2. Zielsetzung der Universität Greifswald bis zum Jahr 2013

Die im Anhang beigefügten Tabellen geben Ausgangslage und Zielsetzungen der Fakultäten und der gesamten Universität bezüglich der Anteile der weiblichen Mitglieder auf den unterschiedlichen wissenschaftlichen Karrierestufen wider. Die Ausgangszahlen sind von den Fakultäten bestimmt.

Bei der Zahl der Studierenden, Absolvent/innen und Promovierenden wird jeweils eine 50:50-Verteilung als Ziel festgelegt. Um eine Zielsetzung für männliche und weibliche Professuren in ihrer Fakultät abzuleiten, sind die Fakultäten von den absoluten Ist-Zahlen ausgegangen, haben eventuell 2010 bis 2014 ersatzlos wegfallende Professuren abgezogen und dann angenommen, dass von den in dieser Zeit mit Sicherheit neu zu besetzenden Stellen jeweils die Hälfte mit Männern und Frauen besetzt wird. Trotz dieser für viele Fachgebiete sehr optimistischen Annahme würde der Frauenanteil von derzeit etwa 11% auf maximal 13,8% und damit nur moderat ansteigen, weil bis Ende 2013 nur 17 von insgesamt 214 Professuren mit Sicherheit neu zu besetzen sind.

3. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

a. Aktive Rekrutierung von Frauen/Männern in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind

i. Stellenbesetzungen

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sprechen die Fakultäten nicht nur in Berufungsverfahren, sondern in sämtlichen Stellenbesetzungsverfahren (auf allen Qualifikationsstufen) potentiell geeignete Wissenschaftlerinnen im Vorfeld oder während des Verfahrens gezielt an.

⁴⁷ Sämtliche Zahlen zum Bundesdurchschnitt entstammen: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hrsg.): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Vierzehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2008/2009) zu Frauen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, 2010, S. 8ff.

⁴⁸ Seit 2008 werden durchschnittlich 53% der Landesgraduierten-Stipendien an Frauen vergeben. Deutlich überdurchschnittlich sind Forscherinnen auch in den Graduiertenkollegs „Wechselwirkungen zwischen Erreger und Wirt“ (61%), „Kontaktzone Mare Balticum“ (100%) und „Baltic Borderlands“ (55%) beteiligt.

⁴⁹ Dazu ausführlich infra 4.,b.,i.

⁵⁰ Erfasst sind Juniorprofessorinnen und Professorinnen auf C3/W2- und C4/W3-Stellen.

ii. Einrichtung und Besetzung befristeter W2-Professuren an der Universitätsmedizin

Die Universitätsmedizin richtet derzeit weitere befristete W2-Professuren ein und bemüht sich, diese im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten mit Frauen zu besetzen. Damit möchte sie junge Wissenschaftlerinnen gezielt in ihrer Karriere unterstützen, sie an die Universität Greifswald binden und insbesondere die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen nach der Promotion verbessern. Nach diesem Vorbild prüfen die anderen Fakultäten die Möglichkeit der Einrichtung entsprechender W2-Professuren auf Zeit.

iii. Gesprächsrunden in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät bietet seit einigen Jahren die Möglichkeit von Gesprächsrunden an, um den vertrauensvollen Umgang miteinander zu stärken, Probleme frühzeitig zu erkennen und Lösungen anzubieten und zu diskutieren. Neben kleinen Runden zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen und der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät, die hauptsächlich dem Erfahrungsaustausch dienen, gab es auch eine fakultätsoffene Veranstaltung, in der die Möglichkeiten zur Verbesserung der Situation von Forscherinnen diskutiert wurden. Im Ergebnis dieser Veranstaltung entstand das Ko-Finanzierungsprogramm für Tagungsreisen von Doktorandinnen⁵¹.

b. Maßnahmen zur Gewinnung von Schüler/innen

Mit der Kinder- und JugendUni, der Woche der Orientierung (Hochschulinformationstage), der Beteiligung am Girl's Day und im Rahmen des „Campus of Excellence“ bietet die Universität Greifswald jedes Jahr regelmäßig mehrtägige Veranstaltungen an, die auch der geschlechterstereotypen Studienwahl von Schüler/innen entgegenwirken und insbesondere Schülerinnen für Fächer, in denen Frauen üblicherweise unterrepräsentiert sind, gewinnen sollen.

4. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

a. Anreizsysteme

i. Ko-Finanzierungsprogramm der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät für Tagungsreisen von Doktorandinnen

Um die Einbindung von Doktorandinnen in Netzwerke und wissenschaftliche Gemeinschaften zu unterstützen und sie zu ermutigen, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben, hat die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät im Jahr 2008 beschlossen, Tagungsreisen von Doktorandinnen finanziell zu unterstützen. Hierfür werden von der Fakultät jährlich insgesamt 10.000 Euro zur Verfügung gestellt. Voraussetzung für die Bewilligung eines Zuschusses ist ein eigener Beitrag auf der Tagung. Das Ko-Finanzierungsprogramm wird sehr gut angenommen und soll deshalb auch in den nächsten Jahren weitergeführt werden.

ii. Zuschuss für Tagungsreisen von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind/ern

Die Universität Greifswald plant, im Jahr 2011 ein Programm zur gezielten Unterstützung herausragend qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind/ern aufzulegen. Erwogen wird die anteilige Übernahme von Reisekosten sowie eine Betreuungskostenpauschale für das Kind/die Kinder aus zentralen Mitteln, die es den Müttern ermöglichen soll, trotz des höheren finanziellen Aufwands bei Reisen mit Kind/ern am nationalen und internationalen wissenschaftlichen Austausch zu partizipieren. Die Erhöhung der Präsenz von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf wissenschaftlichen Veranstaltungen (Tagungen, Kongresse usw.) leistet einen wichtigen Beitrag zum Abbau geschlechterspezifischer Benachteiligung. Die rechtlichen Möglichkeiten dieser Kostenübernahme werden derzeit in der Geschäftsführung des Rektorats geprüft.

⁵¹ Dazu näher infra 4.,a.,i.

b. Gleichstellungsorientierter Mitteleinsatz

i. Käthe-Kluth-Stipendium

Die Universität Greifswald hat mit dem Käthe-Kluth-Stipendium eine Maßnahme zur gezielten Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in einem weit fortgeschrittenen Qualifikationsstadium aufgelegt. Sie schreibt seit 2006 jährlich das – nach der ersten Professorin an der Universität Greifswald benannte – Käthe-Kluth-Stipendium für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen aus. Seit 2010 werden neben Voll- auch Teilstipendien vergeben. Das Vollstipendium ist auf drei Jahre angelegt und mit 3.300 Euro pro Monat dotiert. Das Teilstipendium ist auf zwei Jahre angelegt und mit 1.600 Euro pro Monat dotiert. Darüber hinaus sind jeweils eine jährliche Sachbeihilfe von bis zu 1.500 Euro sowie Zuschüsse zur Gewährleistung einer Kinderbetreuung möglich. Die Finanzierung erfolgt aus zentralen Mitteln. Bewerben können sich hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen, die habilitiert sind oder bei denen ein Habilitationsverfahren bereits eröffnet ist und bei denen mit einer Berufung an eine Universität gerechnet werden kann (Vollstipendium) oder Wissenschaftlerinnen, die bereits ein Habilitationsprojekt bearbeiten und dieses voraussichtlich innerhalb der Förderungsdauer abschließen werden (Teilstipendium). Die Stipendien werden vom Rektorat auf Vorschlag der Kommission des Senats vergeben. Derzeit werden insgesamt acht Wissenschaftlerinnen gefördert, drei von ihnen als Vollstipendiatinnen.

ii. Landesgraduiertenförderung

Seit 2008 werden durchschnittlich 53% der Promotionsstipendien nach dem Landesgraduiertenförderungsgesetz an Frauen vergeben.

iii. Universitätspreis

Das Rektorat und die Senatsgleichstellungskommission vergeben seit 2007 jährlich den mit 300 Euro dotierten Universitätspreis für eine wissenschaftliche Arbeit, die die Geschlechterperspektive in besonderer Weise berücksichtigt, wobei insbesondere die Qualität der wissenschaftlichen Darstellung der Geschlechterperspektive und ihr innovativer und originärer Ansatz im Vordergrund stehen.

iv. Lydia-Studienpreis der Theologischen Fakultät

Die Theologische Fakultät vergibt seit 2007 den mit einem 250 Euro-Büchergutschein dotierten Lydia-Studienpreis für Haus-, Examens- oder Diplomarbeiten, die die Genderperspektive in besonderer Weise berücksichtigen.

II. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

1. Bedarfsorientierte Angebote im Bereich Mentoring/Coaching

Im Rahmen des Projekts „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“⁵² wird ein ca. einjähriges Coaching-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen angeboten. Beginnend mit einem dreitägigen Einführungsseminar zur Statusfeststellung (insbesondere Stärken-Schwächen-Analyse) findet anschließend jedes viertel Jahr ein weiteres Seminar statt, um die Frauen auf die Herausforderungen, die der Berufseinstieg mit sich bringt, optimal vorzubereiten. Darüber hinaus wird im Verlauf des Jahres 2011 in Zusammenarbeit mit dem „Greifswalder Kreis“ und dem ZFF⁵³ ein Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen beginnen, das sich an den strengen Qualitätskriterien des Forum Mentoring orientiert⁵⁴.

⁵² Dazu supra B.,I.,3.,b.

⁵³ Zum „Greifswalder Kreis“ supra B.,I.,2.,c.,iii.; zum ZFF supra B.,I.,3.,c.

⁵⁴ Dazu ausführlich supra B.,I.,2.,c.,iii.

2. Gezielte Fort- und Weiterbildung für weibliche Führungskräfte

Neben dem IZFG⁵⁵ und dem Projekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“ bietet vor allem die Hochschuldidaktik in regelmäßigen Abständen gezielt verschiedene Veranstaltungen (bspw. Vorträge, Plenarveranstaltungen und Workshops) an, in denen z.B. reflektiert wird, wie mit dem vorhandenen didaktischen Potential strukturellen Ungleichbehandlungen entgegengewirkt werden kann. Im SS 2010 etwa fand ein Workshop zu dem Thema „Heterogenität in Lehrveranstaltungen“ statt, im WS 2010/11 ein Workshop zum Thema „Geschlechtersensible, genderkompetente und kreative Gestaltung von Lehre“.

D. Ausblick

Die Universität Greifswald ist davon überzeugt, dass eine glaubwürdige und nachhaltig wirksame Gleichstellungspolitik zu einem erheblichen Mehrwert im Wettbewerb um Spitzenforscher/innen führt. Vor allem zur systematischen Förderung von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen, wurden in den vergangenen Jahren bereits zahlreiche erfolgreiche Maßnahmen etabliert⁵⁶. In Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG hat die Universität Greifswald ihre Gleichstellungsbemühungen nochmals verstärkt und insbesondere in struktureller Hinsicht eine Reihe wichtiger konkreter und neuer Maßnahmen und Instrumente implementiert⁵⁷: Erklärtes Ziel ist es, in den kommenden Jahren den eingeschlagenen Weg hin zu einer geschlechtergerechten Hochschule engagiert weiter zu verfolgen, indem die Gleichstellungsmaßnahmen weitergeführt und geplante Maßnahmen und Instrumente verwirklicht werden⁵⁸.

Anlage zum Bericht:

Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

⁵⁵ Dazu ausführlich supra B.,I.,3.,a.

⁵⁶ Besonders hervorzuheben sind hier vor allem das Käthe-Kluth-Stipendium (C.,I.,4.,b.,i), das Ko-Finanzierungsprogramm der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät für Tagungsreisen von Doktorandinnen (C.,I.,4.,a.,i) sowie die Unterstützung der Genderforschung am IZFG und die Kooperation mit dem Projekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“ (B.,I.,3.,a.,b.).

⁵⁷ Genannt sei hier exemplarisch die im Sommer 2010 geschaffene, für Gleichstellungsfragen in strategischer Hinsicht zuständige Rektoratsstabsstelle (B.,I.,2.,a.,ii.) sowie das ebenfalls im Sommer 2010 begonnene Auditierungsverfahren „familiengerechte Hochschule“ (B.,III.,3.).

⁵⁸ Der Focus liegt hier auf der Etablierung des Mentoring-Programms für junge Nachwuchswissenschaftlerinnen (B.,I.,2.,c.,iii.), dem Zuschuss für Tagungsreisen von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind/ern (C.,I.,4.,a.,ii.), dem Genderportal (B.,II.) und der Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk (B.,III.,2.).

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 17.11.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	5.108	7.498	41%	59%	5098	7158	42	58	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	93	115	45	55	78	84	48	52	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					706	526	57	43		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	11	2	85	15	8	1	89	11	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	8	3	73	27	11	3	79	21	62	38
Professuren C3/W2	66	10	87	13	67	8	89	11	87	13
Professuren C4/W3	103	13	90	11	113	12	90	10	86	14
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene* (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	19	1	95	5	18	2	90	10	85	15

* Unter Leitungspositionen in diesem Sinne versteht die Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald die Dekanate der fünf Fakultäten (Fakultätsleitungen) sowie das Rektorat (Universitätsleitung). Die Fakultätsleitungen setzen sich aus jeweils drei Personen (Dekan/in, Prodekan/in, Studiendekan/in) zusammen. Das Dekanat der Medizinischen Fakultät besteht aus vier Personen. Das Rektorat bilden vier Personen (Rektor/in, zwei Prorektor/innen, Kanzler/in).

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

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 17.11.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	719	995	42	58	756	1017	43	57	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	37	70	35	65	37	47	44	56	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	429	363	54	46	439	371	54	46		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	9	1	90	10	6	0	100	0	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	3	1	75	25	2	1	67	33	67	33
Professuren C3/W2	24	1	96	4	31	1	97	3	95	5
Professuren C4/W3	28	1	97	3	39	1	97	3	93	7
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	4	0	100	0	4	0	100	0		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 17.11.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1638	3222	34	66	1541	2675	37	63	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	8	12	40	60	6	13	32	68	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					64	50	56	44	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	1	1	50	50	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	2	1	67	33	2	1	67	33	50	50
Professuren C3/W2	17	4	81	19	12	2	86	14	83	17
Professuren C4/W3	26	6	81	19	25	5	83	17	83	17
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100	0	2	1	67	33	67	33

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Theologische Fakultät

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Theologische Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 17.11.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl				%				Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	249	401	38	62	190	217	47	53		
Anzahl der Promotionen im Jahr									50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	6	1	86	14	3	0	100	0	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr									50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0	0	0	1	0	100	0		
Juniorprofessuren	0	0	0	0	1	0	100	0		
Professuren C3/W2	1	0	100	0	1	0	100	0		
Professuren C4/W3	4	0	100	0	5	0	100	0		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100	0	3	0	100	0		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 17.11.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1304	1395	48	52	1356	1426	49	51	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	16	4	80	20	8	5	62	38	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					36	34	51	49	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0	0	0	0	0	0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	1	1	50	50	0	1	0	100		
Professuren C4/W3	22	0	100	0	22	0	100	0	96	4
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100	0	3	0	100	0	67	33

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 17.11.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]									
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende									50	50
	1198	1485	45	55	1255	1823	41	59		
Anzahl der Promotionen im Jahr									50	50
	26	28	48	52	24	19	56	44		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					160	113	59	41		
Anzahl der Habilitationen im Jahr									50	50
	1	1	50	50	0	0	0	0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren									67	33
	3	1	75	25	6	1	86	14		
Professuren C3/W2									78	22
	23	4	85	15	23	4	85	15		
Professuren C4/W3									74	26
	23	6	79	21	22	6	79	21		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)										
	3	0	100	0	3	0	100	0		