

Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) auf Basis der “European Charter for Researchers” und des “Code of Conduct for the Recruitment of Re- searchers”

Bericht zur internen Analyse und abgeleiteter Maßnah- menplan der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald

Bearbeiter: Dr. Stefan Seiberling, Dr. Susann Seiberling

Vorwort

Die Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, gegründet 1456, ist eine der ältesten akademischen Bildungsstätten Deutschlands und des Ostseeraumes. Sie ist eine traditionsbewusste und moderne Universität mit vielfältigen internationalen Beziehungen und Partnerschaften. Mit rund 220 Professuren, rund 10.000 Studierenden, etwa 1.500 Absolventen und ca. 220 Promotionen sowie einem Drittmittelvolumen von 45 Mio. € zählt sie zu den mittelgroßen Universitäten. Der günstige Betreuungsschlüssel sowie die kurzen Wege ermöglichen eine intensive und persönliche Zusammenarbeit zwischen Lehrenden und Lernenden, die zu exzellenten Studienbedingungen beiträgt. Etwa 60 Prozent der Studierenden kommen aus anderen Bundesländern; ausländische Studierende stammen aus über 90 verschiedenen Ländern. Die Universität pflegt 24 Hochschulpartnerschaften und unterhält Austauschbeziehungen zu über 150 Universitäten weltweit.

Die Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald ist trotz ihrer überschaubaren Größe eine Volluniversität mit fünf Fakultäten – der Theologischen, der Rechts- und Staatswissenschaftlichen, der Medizinischen (Universitätsmedizin), der Philosophischen und der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät. Die inhaltliche Vielfalt einer Volluniversität zeigt sich in einem breiten Fächerspektrum mit 104 Studiengängen und interdisziplinären Studienprogrammen. Internationale Wissenschaftler, ihre Familien, aber auch ihre Betreuer vor Ort werden vom Welcome Centre Greifswald vor und während ihrer Zeit in Greifswald in allen Lebenslagen unterstützt und so in Universität und Stadt integriert. Im Internationalen Begegnungszentrum stehen für sie zentrumsnah günstiger Wohnraum sowie Seminar- und Begegnungsräume zur Verfügung. Die stärkere Vernetzung untereinander, aber auch mit anderen Gast- und Greifswalder Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen der Universität und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist eines der nächsten Ziele im Rahmen der Internationalisierungsmaßnahmen.

Aktuell baut die Universität systematisch ihre Internationalität in Forschung und Lehre aus. Zur Fokussierung dieses Prozesses wurde das HRK-Audit „Internationalisierung der Hochschulen“ durchlaufen und die 2013 verabschiedete Internationalisierungsstrategie¹ durch ein aktuelles Positionspapier des Rektorats ergänzt, das die Einleitung und Umsetzung konkre-

¹ <https://www.uni-greifswald.de/international/internationales-greifswald/internationalisierung/>

ter Maßnahmen vorsieht². Um interne Prozesse der Personalentwicklung zu verbessern bzw. neu zu etablieren, die Attraktivität als Arbeitgeber für internationale Wissenschaftler zu steigern und internationale Sichtbarkeit zu erzielen, wurde der HRS4R-Prozess eingeleitet. Er dient der Umsetzung der Internationalisierungsstrategie und des Hochschulentwicklungsplans für die Jahre 2016-2020³.

Vorgehensweise / Methode interne Analyse

Die aus 40 Prinzipien bestehenden Dokumente „European Charter for Researchers“ und „Code of Conduct for the Recruitment of Researchers“ bildeten die Grundlage der internen Analyse. Die folgenden vier Dimensionen wurden zur strukturellen Gliederung genutzt:

- I. Ethische und berufsständische Aspekte
- II. Einstellungsverfahren
- III. Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit
- IV. Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlern

Der Prozess begann auf Basis eines Beschlusses des Rektorats (17.06.2015) in Absprache mit den Dekanen. Am 18.06.2015 unterzeichnete die Universität Greifswald ein Schreiben an die EU-Kommission („Commitment of the Ernst-Moritz-Arndt-University of Greifswald to the European Charter of Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers“), welches am 08.07.2015 durch EU-Kommission bestätigt wurde. Hiermit begann offiziell der HRS4R-Prozess.

Der Prozess als solcher wurde als „Open Space“ gestaltet. Auf Fragebögen wurde verzichtet, da die Beteiligung an vorangegangenen Aktionen äußerst gering war und keine signifikanten Ergebnisse erbrachte (z. B. jährliche Auswahl einer „familienfreundlichen Einrichtung“). Bei komplexeren, umfassenden Kontexten wie dem vorliegenden schien es daher angebrachter, eine offene Einladung an alle zu richten. Der damit einsetzende Prozess sollte zum einen durch die wirklich motivierten Akteure an der Universität getragen werden, die wiederum die für Personalentwicklung wesentlichen Gruppierungen repräsentieren. Zum anderen sollte er für das Thema sensibilisieren und eine Aufbruchstimmung erzeugen. Die Erarbeitung der Lückenanalyse und des Maßnahmenplans sollte in einem Open Space-typischen Umfeld erfolgen, wo in einem stabilen methodischen Rahmen viele Menschen selbstorganisiert und selbstverantwortlich ihre Anliegen gemeinschaftlich bearbeiten können. In regelmäßigen moderierten gemeinsamen Treffen werden dann die in thematischen Gruppen erarbeiteten Ergebnisse der Gesamtheit vorgestellt und dort wiederum diskutiert. Sowohl Lückenanalyse als auch Maßnahmenplan wurden kontinuierlich unter Beteiligung des Rektorats nach folgenden Kriterien selektiert:

1. Objektivierbarkeit / Verallgemeinerbarkeit (handelt es sich um eine subjektiv empfundene Lücke oder ein allgemeines Problem?)
2. Zuständigkeit (liegt ein identifiziertes Problem in der Verantwortung der Universität oder außerhalb derer?)

² <https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifs->

wald/4_International/4.4_Internationales_Greifswald/4.4.5_Internationalisierung/Internationalisierung_Universitaet_Greifswald_23.03.2016_Homepage.pdf

³ https://www.uni-greifswald.de/login/?return_url=universitaet%2Finformation%2Fueber-uns%2Fhochschulentwicklungsplan-2016-2020%2F&pageId=43961

3. Relevanz (ist die identifizierte Lücke von universitärer Relevanz?) und
4. Umsetzbarkeit (kann die Universität bei gegebenen Ressourcen die Lücke kurz- bis mittelfristig schließen?)

Als Ergebnis stand am Ende die Lückenanalyse und er daraus abgeleitete Maßnahmenplan.

Konkret lief der Prozess gemäß der beschriebenen Open Space-Methode folgendermaßen ab: Alle wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden der Universität wurden in einer Rundmail (30.06.2015) durch die Rektorin eingeladen, sich an dem Prozess zu beteiligen. Auf diese Weise konnte zum einen gewährleistet werden, dass Charter und Code universitätsweit bekannt und sichtbar wurden. Zum anderen wurde sichergestellt, dass alle relevanten Akteure (aus Wissenschaft, Nachwuchswissenschaft, Verwaltung und Stabsstellen, Personalrat, Universitätsleitung) eingebunden sind (Tabelle 2). Beim ersten Treffen am 08.07.2015 wurde durch die Anwesenden der Lenkungskreis (Die Struktur- und Forschungskommission des Senats) am 03.12.2015 in die Erarbeitung von Maßnahmen einbezogen.

Durch den gesamten Lenkungskreis wurden dann die in den Arbeitsgruppen erzielten Ergebnisse (Lücken und Maßnahmen) auf Basis der o.g. Kriterien abschließend diskutiert. Der daraus resultierende Entwurf des Berichts zur internen Analyse und des Maßnahmenplans wurde im ersten Quartal 2016 dem Rektorat vorgelegt. Durch das Rektorat erfolgte eine Überarbeitung des Dokuments, eine Prioritätensetzung sowie eine abschließende Diskussion (15.06.2016). Ein Abschlusstreffen mit dem Lenkungskreis und eine weitere Überarbeitung fanden am 20.06.2016 statt. Am 21.06. beschlossen die Dekane das Dokument nach Vorstellung durch das Rektorat.

Tabelle 1) gebildet. Nach Vorstellung der Prinzipien ordneten sich die Mitglieder des Lenkungskreises den über die thematischen Dimensionen definierten vier Arbeitsgruppen zu. Für die interne Analyse trat jede Arbeitsgruppe mehrfach zusammen. In den Arbeitsgruppen wurden alle Prinzipien der jeweiligen Dimension detailliert betrachtet und in die interne Analyse einbezogen. Die 28 Mitglieder des Lenkungskreises agierten dabei wiederum als Multiplikatoren in einzelne Zielgruppen bzw. als deren Vertreter (z. B. das International Office für die Zielgruppe der internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) und brachten deren Positionen ein.

Weitere Treffen des Lenkungskreises fanden am 08.09.2015 und am 23.10.2015 statt. Eine intensive Arbeitsphase wurde vom 04.-06.11.2015 mit der Leiterin der Abteilung für Personalentwicklung der Universität für Bodenkultur (BOKU) Wien, Frau Dr. Andrea Handsteiner, veranstaltet, in der sowohl Treffen mit den einzelnen Arbeitsgruppen und der Rektorin sowie mit dem Lenkungskreis durchgeführt wurden. Die BOKU Wien hat den HRS4R-Prozess bereits durchlaufen, befindet sich unmittelbar vor der Phase der externen Evaluation vier Jahre nach Erhalt des hr-Logos und konnte somit ihre Erfahrungen konstruktiv in den Prozess einfließen lassen.

Am 11.08.2015 wurde an der Fachhochschule Stralsund eine Masterarbeit⁴ zum Thema „Personalentwicklungsstrategien & -instrumente vor dem Hintergrund des demografischen Wandels am Beispiel der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald“ von Stefanie Brucki eingereicht. Die Arbeit basiert u.a. auf qualitativen Experteninterviews zu den Themen demografischer Wandel, Altersstruktur, Unternehmenskultur, Personalentwicklung, Weiterbildung

4 Master-Thesis Zur Erlangung des akademischen Grades Master of Arts „Personalentwicklungsstrategien & -instrumente vor dem Hintergrund des demografischen Wandels am Beispiel der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald“ Stefanie Brucki

gen, Mitarbeiterbindung, Arbeitssicherheit, Krankentage und zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Die Ergebnisse flossen in die Betrachtung der Situation an der Universität Greifswald ein.

Die Struktur- und Forschungskommission des Senats wurde am 03.12.2015 in die Erarbeitung von Maßnahmen einbezogen.

Durch den gesamten Lenkungsreis wurden dann die in den Arbeitsgruppen erzielten Ergebnisse (Lücken und Maßnahmen) auf Basis der o.g. Kriterien abschließend diskutiert. Der daraus resultierende Entwurf des Berichts zur internen Analyse und des Maßnahmenplans wurde im ersten Quartal 2016 dem Rektorat vorgelegt. Durch das Rektorat erfolgte eine Überarbeitung des Dokuments, eine Prioritätensetzung sowie eine abschließende Diskussion (15.06.2016). Ein Abschlusstreffen mit dem Lenkungsreis und eine weitere Überarbeitung fanden am 20.06.2016 statt. Am 21.06. beschlossen die Dekane das Dokument nach Vorstellung durch das Rektorat.

Tabelle 1: Mitglieder des Lenkungsreises

Name	Funktion/institutionelle Zuordnung	Gruppierung	Dimension				
			I	II	III	IV	
Prof. Johanna Weber	Rektorin	Universitäts- leitung					
Dr. Wolfgang Flieger	Kanzler						
Prof. Micha Werner	Prorektor Forschung		x				
Thomas Schattschneider	Referent Rektorat			x			
Eva Hälke-Plath	Leitung Ref. Personal				x		
Prof. Steffen Fleßa	BWL und Gesundheitsmanagement	(Nachwuchs-) Wissen- schaft- lerinnen und Wissen- schaft-ler			x		
Prof. Stefan Beyerle	Lehrstuhl Altes Testament						
Prof. Andrea Hildebrandt	Juniorprofessorin Psychologie				x		
Dr. Franziska Tanneberger	Botanik und Landschaftsökologie			x			
Marita Gruner	Wiss. Mit. Kirchengeschichte						
Anja Menzel	Wiss. Mit. Politik- und Kommunikationswissenschaft						
Dr. Mascha Hansen	Wiss. Mit. Anglistik/Amerikanistik				x		
Dr. Vera Tekken	Wiss. Mit. Geographie				x		
Stefan Ewert	Wiss. Mit. Politik- und Kommunikationswissenschaft				x	x	
Markus Krüger	Wiss. Mit. Psychologie				x		
Dr. Sebastian Knospe	Wiss. Mit. Anglistik/Amerikanistik					x	
Ralph Koglin	Qualitätssicherung		Personalrat			x	
Jeannette Siegmeier	Universitätsbibliothek						
Antonia Lenz	Graduiertenakademie					x	
Dr. Kristian Dittmann	Geschäftsführer Dekanat Math.-Naturwiss. Fakultät				x		
Dr. Martha Kuhnhenh	Integrierte Qualitätssicherung		x	x			
Dr. Andreas Fritsch	Integrierte Qualitätssicherung		x				
Katharina Schmitt	International Office			x			
Annette Ehmler	Mentoring-Projekt				x		
Kristina Lukoseviciute	Koordinatorin Familie in der Hochschule			x			
Angela Hoppe	Mentoring-Projekt				x		
Stefanie Brucki	Planung und Technik	Verwaltung/ Stabsstellen		x			
Siiri Buck	Referat Personal			x			
Marko Doktorowski	Referat Personal			x			
Ruth Terodde	Universität-Gleichstellungsbeauftragte				x		
Imme Burkart-Jürgens	Welcome Centre			x			
Dr. Grzegorz Domanski	Zentrum für Forschungsförderung und Transfer (ZFF)				x		
Kristof Lintz	ZFF			x			
Dr. Susann Seiberling	ZFF			x			
Dr. Stefan Seiberling	ZFF			x			

Tabelle 2: Verteilung der Mitglieder der Lenkungsgruppe auf die relevanten Gruppierungen an der Universität Greifswald

Gruppierung	Anzahl	relativer Anteil
Verwaltung	17	49%
(Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	11	31%
Universitätsleitung	5	14%
Personalrat	2	6%

Am 20.07.2016 wurde das Ergebnis der internen Analyse und der abgeleitete Maßnahmenplan hochschulöffentlich im Senat diskutiert. Am 05.09.2016 wurde es auf der Internetseite der Universität zusammen mit den Prinzipien von Charter und Code veröffentlicht.

Zentrales Ergebnis der internen Analyse war, dass an der Universität Greifswald bereits zahlreiche Instrumente, Strukturen und Prozesse zur Umsetzung der Prinzipien von Charter und Code bestehen bzw. sich im Aufbau befinden. Regelungen für einzelne Prinzipien auf Bundes- oder Länderebene wurden durch die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) zusammengestellt (s. Anlage). Für identifizierte Lücken wurden Maßnahmen mit zeitlichem Umsetzungsplan und Verantwortlichkeiten abgeleitet. Der Prozess wurde geleitet durch den Prorektor für Forschung und koordiniert durch das Zentrum für Forschungsförderung und Transfer (ZFF)⁵.

Ergebnisse in den einzelnen Dimensionen⁶

I. Ethische und berufsständische Aspekte

In ihrem Leitbild⁷ hat sich die Universität Greifswald in Forschung und Lehre der Freiheit und Autonomie des Denkens verpflichtet und bekräftigt damit Grundsätze des Landeshochschulgesetzes (§ 5) sowie des Grundgesetzes (Art. 5 Abs. 3: „Kunst und Wissenschaft sind frei. Die Freiheit der Lehre entbindet nicht von der Treue zur Verfassung.“) (C&C 1)

Die Universität sieht es ihrem Leitbild zufolge „als ihre grundlegende Aufgabe an, neue wissenschaftliche Erkenntnisse zu gewinnen und sie für die Gesellschaft nutzbar zu machen.“ Sie „trägt somit zur geistigen, kulturellen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung bei, und tritt mit ihrer Forschung für die Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen ein.“ Daraus ergibt sich die Verpflichtung für die Universität und „für jedes ihrer Mitglieder, in Forschung, Lehre und Studium für eine freiheitliche, zivile und demokratische Gesellschaft einzutreten und sich für das friedliche Zusammenleben der Menschen und Völker einzusetzen“ (C&C 2, 3).

Der sich daraus ableitende Transfer der Forschungsergebnisse in konkrete Anwendungsbereiche erfordert zunehmend, **ethische Grundsätze** in Betracht zu ziehen. Die bestehende Ethikkommission an der Universitätsmedizin ist zuständig für wissenschaftliche Untersuchungen am Menschen und an menschlichen Zellen und Geweben, Studien zu somatischer Zelltherapie, Gentransfer und genetisch veränderten Organismen sowie Forschung mit personenbezogenen Daten. Für alle anderen ethikrelevanten Belange gibt es derzeit keine zuständige Kommission an der Universität Greifswald oder Ansprechpartner in den Fakultäten außerhalb der Universitätsmedizin. Im Sinne einer freien, aber der **Berufsverantwortung** gerecht werdenden, ethisch reflektierten Forschung wird daher die Einrichtung einer „Kom-

5 <https://www.uni-greifswald.de/forschung/forschungsservice-und-praxis/zentrum-fuer-forschungsforderung-und-transfer/>

6 Prinzipien von Charta und Verhaltenskodex sind am Ende der sich darauf beziehenden Abschnitte in Klammern entsprechend ihrer laufenden Nummer vermerkt (C&C 1-40).

7 <https://www.uni-greifswald.de/universitaet/information/ueber-uns/leitbild-der-universitaet/>

mission für Ethik der Forschung - KEF“ (s. **Maßnahmenplan 2**) angestrebt. Dies geschieht entsprechend den Empfehlungen zum Umgang mit sicherheitsrelevanter Forschung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina⁸. Die KEF soll allen Forscherinnen und Forschern bei Fragen der Forschungsethik zur Verfügung stehen, Richtlinien zum Umgang mit sicherheitsrelevanter Forschung erarbeiten, Empfehlungen zur Durchführung von Forschungsprojekten geben und Forschende für ethische Aspekte ihrer Tätigkeit sensibilisieren.

Berufsverhalten, vertragliche und rechtliche Pflichten, Rechenschaftspflicht, bewährte Verfahrensweisen in der Forschung (C&C 4-7): Forscherinnen und Forscher werden bei drittmittelfinanzierter Forschung durch das ZFF bei der richtlinienkonformen Einwerbung unterstützt und beraten. Auch bei der Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern für Drittmittelforschung unterstützen das ZFF und die Graduiertenakademie⁹ der Universität. Erfolgreich eingeworbene Drittmittelprojekte werden über eine Drittmittelanzeige dem Referat Drittmittel gemeldet. Bei der Verwaltung, der administrativen Durchführung, dem Abschluss und der Berichtlegung der Projekte berät und unterstützt das Referat Drittmittel. Das Datenmanagement in Projekten orientiert sich an der DFG-Denkschrift zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis¹⁰. Ein IT-Konzept¹¹ regelt Aspekte der Funktionalität und Sicherheit der Informationstechnologie. Eine Dienstanweisung zur Einführung eines Client-Management-Systems liegt vor, eine solche zur Nutzung von IT-Endgeräten und zentralen Universitätsrechenzentrumsdiensten befindet sich im Entwurfsstadium. Dem Datenschutz wird durch einen Datenschutzbeauftragten und eine Datenschutzsatzung¹² in Anlehnung an das Landesdatenschutzgesetz Rechnung getragen. Die Vergabe von Lieferungen und Leistungen folgt der „Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen“ (VOL/A) und wird begleitet und abgewickelt durch das Referat Beschaffung.

Die Grundlagen für **Ergebnisverbreitung und -verwertung** (C&C 8) werden ebenfalls im Leitbild der Universität gelegt: „An der Universität Greifswald wird sowohl Grundlagenforschung als auch anwendungsorientierte Forschung betrieben. Beide Erkenntnisformen ergänzen einander. Dadurch mehren sie Wissen auf allen Gebieten und befördern den Transfer dieses Wissens in die Praxis.“ Zugleich ist im Landeshochschulgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern¹³ der Wissens- und Technologietransfer als Aufgabe der Hochschulen festgeschrieben (LHG § 3 Abs. 8). Der Transfer wurde zudem im Hochschulentwicklungsplan verankert, in dem Entwicklungsziele und deren Umsetzung in der Referenzperiode 2016-2020 benannt werden.

Die Sicherung der **Rechte an geistigem Eigentum** (C&C 31) erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Dezernat „Finanzen und Beschaffung“ und dem Verwertungsverbund Mecklenburg-Vorpommern entsprechend der Leitlinien für den Umgang mit geistigem Eigentum¹⁴. Die

8 leopoldina.org/uploads/tx_leopublication/2014_06_DFG_Leopoldina_Wissenschaftsfreiheit_verantwortung_D.pdf

9 <https://www.uni-greifswald.de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/graduiertenakademie/>

10 [dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_1310.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_1310.pdf)

11 https://rz.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifswald/einrichtungen/rechenzentrum/dokumente/information/it-konzept_universitaet.pdf

12 https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.5_Satzungen_und_Formulare/Satzungen/Studium_und_Pruefungen/Datenschutzsatzung.pdf

13 https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.5_Satzungen_und_Formulare/Satzungen/Grundlagen/LHG_2011.pdf

14 https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.5_Satzungen_und_Formulare/Satzungen/Sonstiges/Leitlinien_IPR.pdf

rechtlichen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmererfindungen¹⁵ sind für die Forscherinnen und Forschern verfügbar. Verwertung erfolgt entsprechend dem „EU-Gemeinschaftsrahmen für staatliche Beihilfen für Forschung, Entwicklung und Innovation“.

Der Wissens- und Technologietransfer ist an der Universität personell unterlegt durch das ZFF und einen projektfinanzierten Technologie- und Innovationsberater sowie ein Gründerbüro. Dieser sich zunehmend dynamisch entwickelnde Bereich unterliegt einer zentralen Steuerung. Auf Basis einer Status quo-Beschreibung und einer SWOT-basierten Zieldefinition wurde 2016 eine Transferstrategie erarbeitet. Die Herausforderung hinsichtlich der Ergebnisverbreitung liegt in der umfassenden Nutzung der Möglichkeiten des Internet zur Verfügbarmachung des Wissens, das an der Universität erarbeitet wird, um damit zu einer globalen, interaktiven Repräsentanz menschlichen Wissens entsprechend der „Berlin Declaration on Open Access to Knowledge in the Sciences and Humanities“¹⁶ beizutragen. Über eine verabschiedete Open Access-Strategie hinaus existieren an der Universität hierfür keine einheitlichen Regelungen. Es werden daher Empfehlungen für Open Access erarbeitet und umgesetzt (s. **Maßnahmenplan 4**).

Die Universität Greifswald zeigt vielfältiges **Engagement für die Gesellschaft** (C&C 9). Dies schlägt sich zum einen in ihrer engen Kooperation mit dem Alfred Krupp Wissenschaftskolleg Greifswald¹⁷ nieder, das u. a. ein Forum bietet für das Gespräch zwischen Wissenschaft und Gesellschaft sowie zwischen der Universität und den Bürgerinnen und Bürgern der Region. Weiterhin organisiert die Universität gemeinsam mit der Stadt Greifswald die Vortragsreihe „Universität im Rathaus“¹⁸ mit dem Ziel, die Verbundenheit zwischen der Universität Greifswald und der Bevölkerung in der Stadt und dem Umland zu stärken. Die jährlich stattfindende „Bachwoche“ unter der Leitung des Instituts für Kirchenmusik und Musikwissenschaft ist ein kulturelles Ereignis von hoher regionaler und nationaler Bedeutung und findet auch internationale Beachtung. Das Festival PolenARkt¹⁹ (polnische Kultur), organisiert durch den Lehrstuhl für Ost- und Westslawische Philologie, dient wie das Festival „Nordischer Klang“²⁰ (initiiert und maßgeblich getragen durch Mitarbeiter des Instituts für Fennistik und Skandinavistik) dem kulturellen Austausch mit den Nachbarländern. Der Nordische Klang ist das größte alljährlich in Deutschland stattfindende Festival für nordeuropäische Kultur außerhalb Skandinaviens. Weitere Formate gesellschaftlichen Engagements der Universität sind die „Familien-Universität Greifswald“²¹ sowie die „Kinder- und JugendUni“²², organisiert durch die Pressestelle bzw. die Zentrale Studienberatung.

Dem Prinzip der **Nichtdiskriminierung** (C&C 10) entspricht die Universität in vielerlei Hinsicht und legt hierfür im Leitbild die Grundlagen: Auf der Grundlage ihres Gleichstellungskonzepts fördert die Universität mit ihrer Gleichstellungsbeauftragten „hochqualifizierte Frauen und wirkt der Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in wissenschaftlichen Spitzenpositionen entgegen“ (C&C 27). Fragen der Gleichstellung sind zudem Thema der Gleichstellungskommission des Senats. Als einschlägige gleichstellungsrelevante Maßnahme wur-

15 https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifswald/3_Forschung/Patente_Rechtliche_Rahmenbedingungen_bei_Arbeitnehmererfindungen.pdf

16 [openaccess.mpg.de/Berlin-Declaration](https://www.openaccess.mpg.de/Berlin-Declaration)

17 [wiko-greifswald.de](https://www.wiko-greifswald.de)

18 <https://www.uni-greifswald.de/studium/studienangebot/weitere-angebote-der-universitaet/universitaet-im-rathaus/>

19 [polenmarkt-festival.de](https://www.polenmarkt-festival.de)

20 [nordischerklang.de](https://www.nordischerklang.de)

21 <https://www.uni-greifswald.de/studium/studienangebot/weitere-angebote-der-universitaet/familienuniversitaet/>

22 <https://www.uni-greifswald.de/studium/studienangebot/weitere-angebote-der-universitaet/kinder-und-jugenduni/>

de die Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt verabschiedet²³. Außerdem setzt sich die Universität „für eine demokratische Geschlechterkultur in allen Arbeitsbereichen ein und wirkt darauf hin, dass Arbeit und Studium familienfreundlich gestaltet werden“ (C&C 24). Im Mai 2014 hat die Universität Greifswald die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet. In der Folge wurde ein Vereinbarkeitskonzept mit einem Maßnahmenplan vorgelegt²⁴. Unter den vielen umgesetzten Maßnahmen, von denen neun in den Instrumentenkasten der DFG aufgenommen wurden, sind die im Oktober 2014 eröffnete Kindertagesstätte „Campuskinder“ des Studentenwerkes Greifswald und die Notfallbetreuung der Universität zu nennen.

Studierende „jeder ethnischen Zugehörigkeit und jeder Nationalität“ werden willkommen heißen und „unterschiedliche Bildungsbiographien ihrer Studierenden“ werden berücksichtigt. Beauftragte für Antidiskriminierung, für Menschen mit Handicaps und der wissenschaftliche Personalrat unterstützen Mitarbeitende und Studierende in ihren diesbezüglichen Belangen.

An der Universität Greifswald wurden hinsichtlich der **Berufsverantwortung** in der Forschung (C&C 3) „Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zur Vermeidung wissenschaftlichen Fehlverhaltens“²⁵ erlassen und umgesetzt. Diese haben den Zweck, „[...] das Bewusstsein für die Grundregeln wissenschaftlicher Praxis zu schärfen, lebendig zu halten und sie den Studierenden sowie dem wissenschaftlichen Nachwuchs als selbstverständliche Bedingungen wissenschaftlicher Arbeit frühzeitig und stets aufs Neue zu vermitteln.“ An der Universität Greifswald sind in allen Promotionsverfahren Selbstständigkeitserklärungen abzugeben. Damit versichert der oder die Promovierende, dass oder gegebenenfalls inwieweit die Dissertation selbstständig angefertigt wurde und dass alle Hilfsmittel angegeben und keine Textabschnitte eines Dritten ohne Kennzeichnung (Plagiate) übernommen wurden.

In allen Promotionsordnungen existieren Regelungen zum Vorgehen bei Ungültigkeitserklärung und Entziehung des Doktorgrades. Für die ordnungsgemäße Umsetzung tragen die einzelnen Fakultäten Sorge. Grundlage für die Beurteilung ungültiger Promotionsleistungen sind u.a. die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis, wie sie von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)²⁶ formuliert wurden.

Die Ombudsperson für Fragen wissenschaftlichen Fehlverhaltens wurde entsprechend den Empfehlungen der Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG 1998) benannt, um **Beschwerde- und Einspruchsverfahren** (C&C 34) hinsichtlich wissenschaftlicher Selbstkontrolle zu ermöglichen. Bei begründetem Verdacht eines schwerwiegenden Fehlverhaltens schaltet die Ombudsperson die universitätsinterne Kommission Selbstkontrolle in der Wissenschaft ein. Diese hat die Befugnis zur Untersuchung. Die Regeln dafür sind in einer Satzung festgeschrieben.²⁷ Verantwortlichkeiten und Ansprechpersonen für Beschwerden werden zukünftig klarer definiert und kommuniziert. (s. **Maßnahmenplan 12**)

23 https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.5_Satzungen_und_Formulare/Satzungen/Veroeffentlichungen_2012-2016/2016_04_28_Richtlinie_gegen_sex_Diskr..pdf

24 <https://www.uni-greifswald.de/universitaet/organisation/kooperation/familie-universitaet/charta-familie-in-der-hochschule/>

25 https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/mediapool/3_organisieren/Satzungen/selbstkontrolle_richtlinien.pdf

26 dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_1310.pdf

27 <https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifs->

wald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.5_Satzungen_und_Formulare/Satzungen/Mitwirkung_Gremien_Verfahren/Satzung_Selbstkontrolle_in_der_Wissenschaft.pdf

II. Einstellungsverfahren

Einstellungsverfahren (C&C 12, 13, 15) an der Universität Greifswald erfolgen nach klar standardisierten, transparenten Vorgaben. Die Auswahlkriterien, die Laufzeit der Verträge und das Prozedere werden im ebenfalls formalisierten Ausschreibungstext angegeben. Die Ausschreibung von Stellen erfolgt entsprechend der "Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche Personal"²⁸. Ein Formblatt für das "rechtssichere" Erstellen von Stellenausschreibungen liegt vor. Ab Wintersemester 2016/17 werden alle Professuren und Dauerstellen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern parallel zur deutschsprachigen Ausschreibung auch englischsprachig ausgeschrieben.

Bezüglich der **Anerkennung erbrachter Leistungen und vorliegender Qualifikationen** (C&C 16, 18, 20) folgt die Universität den Regelungen des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) mit unterschiedlichen Erfahrungsstufen bzw. der W-Besoldungsordnung. Ebenfalls ab Wintersemester 2016/17 werden in Berufungsverfahren sowie Einstellungsverfahren für Wissenschaftler/innen auch die Befähigung und Bereitschaft der Bewerber/innen in einer Fremdsprache zu lehren sowie Auslandserfahrung als Kriterien berücksichtigt. Die bei der Einstellung wichtigen Dokumente für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind ins Englische übersetzt.

Grundlage der Stellenausschreibungen im Rahmen der haushaltsfinanzierten Stellen ist der mit dem Land vereinbarte Stellenplan der Universität Greifswald. Im Hinblick auf die Einstellungsverfahren ist zwischen befristeten und unbefristeten Stellen zu unterscheiden; zudem ergibt sich im Hinblick auf die Professuren die Unterscheidung zwischen in der Regel unbefristeten W2 und W3-Professuren und befristeten Juniorprofessuren (W1).

Befristete Stellen

Befristete Qualifikationsstellen dienen der fortlaufenden Ausbildung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses und damit der Erfüllung einer der zentralen Aufgaben der Universität. Sie unterstützen neue Entwicklungen in Forschung und Lehre und sind damit unverzichtbar für die Forschungsstärke und Innovationskraft der Universität.

Im Bereich der befristeten Qualifikationsstellen sichert die Universität Greifswald in den „Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche Personal – Selbstverpflichtung zur verlässlichen Ausgestaltung von befristeten Arbeitsverträgen“ sowie im „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion“²⁹ (nachfolgend kurz als „Orientierungsrahmen“ bezeichnet) auf Basis folgender Gesetze verlässliche Vertrags- und **Arbeitsbedingungen** zu (C&C 25):

„Befristungen nach dem WissZeitVG erfolgen, wenn möglich, vorrangig vor solchen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz³⁰ (TzBfG). Innerhalb des WissZeitVG erfolgt die Befristung entweder nach dem Qualifizierungstatbestand des § 2 Abs. 1 WissZeitVG, oder bei einer Finanzierung aus Drittmitteln nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG. Bei einer Befristung nach § 2

28 https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.5_Satzungen_und_Formulare/Satzungen/Sonstiges/Orientierungsrahmen_wiss._Nachwuchs.pdf

29 https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.5_Satzungen_und_Formulare/Satzungen/Sonstiges/Orientierungsrahmen_wiss._Nachwuchs.pdf

30 [gesetzte-im-internet.de/bundesrecht/tzbfmg/gesamt.pdf](https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbfmg/gesamt.pdf)

Abs. 1 WissZeitVG besteht die Möglichkeiten der Verlängerung des Arbeitsvertrages kraft Gesetzes u. a. um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit.

„Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit allein aus Drittmitteln finanziertem Personal orientieren sich an dem Bewilligungszeitraum und werden in der Regel über die Projektlaufzeit oder für die Dauer der im Projekt wahrzunehmenden Aufgabe abgeschlossen. Die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre je Kind nach WissZeitVG wird nach Möglichkeit genutzt und im Rahmen der Vertragsgestaltung proaktiv angeboten. Anträge auf Vertragsverlängerungen sind nach Möglichkeit so rechtzeitig zu stellen, dass die Beschäftigten nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Beendigung ihres Arbeitsvertrages arbeitssuchend zu melden. Darüber hinaus enthält der Orientierungsrahmen folgende Regelung: „Die Mindestdauer von Erstarbeitsverträgen (vor und nach der Promotion) beträgt in der Regel zwei Jahre. Die Befristung sollte sich grundsätzlich an der Erreichung des vereinbarten Qualifikationszieles orientieren. (C&C 24)

Die **Einstellung nach der Promotion** (C&C 21) wird durch den Orientierungsrahmen wie folgt geregelt: „Die Beschäftigung erfolgt in der Phase nach der Promotion in der Regel in Vollzeit. Eine Unterschreitung des Beschäftigungsumfangs unter 50% bedarf einer besonderen Begründung.“

Die Anrechnung von Beschäftigungsverhältnissen auf die jeweilige Befristungshöchstdauer erfolgt entsprechend der Regelungen des § 2 Abs. 3 WissZeitVG auf entsprechenden Formblättern, die automatisch die Dauer einer möglichen Restbeschäftigung berechnen. Die mögliche Restbeschäftigungsdauer nach dem WissZeitVG wird der/dem Beschäftigten auf Wunsch mitgeteilt. (C&C 12). Mit der Novellierung des WissZeitVG wurden die Möglichkeiten der befristeten Einstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erschwert (C&C 21). Durch das Referat Personal werden daher Prüfkriterien für Befristungsgründe erarbeitet, was wiederum eine wesentliche Voraussetzung ist für das rechtssichere Schließen befristeter Verträge. (s. **Maßnahmenplan 7**)

Unbefristete Stellen

Der Orientierungsrahmen sieht folgende Regelung vor: „Unbefristet zu besetzende Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben und – wie vom Wissenschaftsrat (2014)³¹ und der HRK (2012, 2015)³² empfohlen – in einem objektiven, transparenten und dem Prinzip der Bestenauslese verpflichteten **Auswahlverfahren** durch eine zumindest dreiköpfige Kommission besetzt (C&C 14). Eine Entfristung von zuvor befristeten Qualifikationsstellen bedarf der Zustimmung des Rektorates.“

Bei der Besetzung von Stellen bestehen bei einzelnen Mitgliedern der Universität Unklarheiten hinsichtlich der Formalien für Einstellungsverfahren, z. B. hinsichtlich der Durchführung von Auswahlgesprächen oder der Bewertung von Lebensläufen mit Abweichungen in der chronologischen Reihenfolge (C&C 17) oder der Berücksichtigung von Elternzeiten. Im Rahmen von zu etablierenden Führungskräftebildungen werden künftig daher entsprechende Kenntnisse vermittelt. (s. **Maßnahmenplan 11**).

31 wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf

32 hrk.de/uploads/media/Empfehlung_Leitlinien_Befristung_MV_24042012.pdf;

hrk.de/uploads/tx_szconvention/Empfehlung_Kerthesen_Orientierungsrahmen_12052015.pdf

Professuren

Die Ausschreibung und Besetzung von Professuren ist durch die Berufsrichtlinie der Universität Greifswald geregelt³³.

Für Juniorprofessuren gelten die Regelungen des Landeshochschulgesetzes Mecklenburg-Vorpommern und der Juniorprofessoren-Berufungsordnung³⁴. Wird eine Juniorprofessur mit einer Tenure Track Option ausgeschrieben, wird bereits bei der Ausschreibung auf diese Option und ihre Implikationen hingewiesen (C&C 13). Die Übernahme in eine unbefristete W2-Professur im Fall des Tenure Track erfolgt im Rahmen eines definierten Verfahrens: Nach einer positiven Zwischenevaluation gemäß § 8 der Juniorprofessoren-Berufungsordnung wird das Tenure-Verfahren (analog zum Berufungsverfahren gemäß § 59 LHG M-V, mit Antrag der Fakultät und Zusammensetzung der Berufungskommission etc.) eingeleitet. Im Rahmen des Verfahrens muss mindestens durch zwei unabhängige Gutachten die Berufungsfähigkeit auf eine Professur hinsichtlich der Leistungen in Forschung und Lehre bestätigt werden (C&C 11). Es besteht jedoch vielfach Unklarheit bei den Juniorprofessorinnen und -professoren, welche Leistungen hierfür genau zu erbringen sind. Zukünftig sollen daher in der Juniorprofessoren-Berufungsordnung die Anforderungen für die Überführung in eine unbefristete Stelle präzisiert werden (C&C 28). (s. **Lückenanalyse** und Maßnahmenplan **13**).

Die Universität Greifswald weist in allen Fakultäten außer der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät im Bundesvergleich deutlich unterdurchschnittliche Anteile von mit Frauen besetzten Professuren auf. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern (C&C 27) entsprechend dem Bundesdurchschnitt wird daher angestrebt. Um hochqualifizierte Bewerberinnen für ausgeschriebene Positionen zu gewinnen, wird die aktive Rekrutierung verstärkt werden. Um auf diese Option aufmerksam zu machen und Unsicherheiten bezüglich der dafür geltenden Rahmenbedingungen auszuräumen, wird eine Handreichung zur aktiven Rekrutierung von Frauen für Professuren als Ergänzung zur Berufsrichtlinie erarbeitet werden. (s. **Maßnahmenplan 6**)

Im Rahmen der W-Besoldung besteht an der Universität Greifswald die Möglichkeit, besondere Leistungsbezüge zu gewähren. Die Entscheidung trifft das Rektorat auf der Grundlage einer Empfehlung der Leistungsbezügekommission (C&C 11). Leistungsbezüge werden gewährt für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung. Rechtliche Grundlage hierfür sind § 33 Abs. 1. Nr. 2 BBesÜFG M-V und die ergänzenden Vorschriften, insbesondere die Leistungsbezügesatzung der Universität Greifswald³⁵. An einzelnen Fakultäten besteht eine Leistungsbezogene Mittelvergabe hinsichtlich der Verteilung der Personal- und Sachmittel.

Die durch die EU-Kommission im Juli 2015 veröffentlichte OTM-R-Strategie (Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers) definiert Standards für Universitäten. Die Umsetzung dieser Standards wird mit dem Ziel der Implementierung der OTM-R-Strategie an der Universität Greifswald angestrebt. Dies umfasst die Status quo-Erfassung anhand der OTM-R-Checkliste und die Ableitung entsprechender Maßnahmen. (s. **Maßnahmenplan 5**)

33 https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/unigreifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.5_Satzungen_und_Formulare/Satzungen/Mitwirkung_Gremien_Verfahren/Berufsrichtlinie.pdf; Anerkennungsgesetz; www2.fzs.de/uploads/lissabonkonvention.pdf

34 https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/unigreifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.6_Verwaltung/Stabstellen/Berufungen/Juniorprofessuren-Berufungsordnung.pdf

35 https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/unigreifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.6_Verwaltung/Stabstellen/Berufungen/LeistBezS.pdf

III. Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit

In ihrem Leitbild konstatiert die Universität Greifswald hinsichtlich **Arbeitsbedingungen und Forschungsumfeld** (C&C 23, 24), dass alle in ihr „tätigen Menschen für eine erfolgreiche Arbeit gute äußere Bedingungen benötigen. Dazu gehören eine den Aufgaben entsprechende Ausstattung mit Stellen, Gebäuden und Finanzmitteln durch das Land sowie eine anregende, offene Arbeitsatmosphäre mit kollegialem Umgang, hoher Eigenverantwortung und sachgerechter Mitwirkung“. Weiterhin „arbeitet (die Universität Greifswald) für die Internationalisierung von Forschung und Lehre. Vor dem Hintergrund eines weltweiten Wettbewerbs um die klügsten Köpfe und begrenzte finanzielle Mittel begreift sie Internationalisierung gleichermaßen als Verpflichtung und als Chance. Die Universität fördert den Erwerb und den Ausbau internationaler Erfahrungen ihrer Mitglieder“ (C&C 29). Die Universität nahm 2015 an dem HRK-Audit „Internationalisierung der Hochschulen“ teil und leitete daraus eine Internationalisierungsstrategie sowie konkrete Entwicklungsziele und Maßnahmen ab.

In ihrem Leitbild bekennt sich die Universität Greifswald weiterhin „zu international sichtbarer und konkurrenzfähiger Spitzenforschung. Sie fordert und fördert gezielt und in angemessener Weise Forschungsschwerpunkte, die dem weltweiten Stand ihres Forschungsgebiets und seiner interdisziplinären Verflechtungen entsprechen und Forscherpersönlichkeiten, die Verantwortung für den wissenschaftlichen Fortschritt ihrer Fachdisziplin übernehmen und in Zusammenarbeit mit internen und externen Partnern Beiträge zur Lösung grundlegender und aktueller Probleme globaler und lokaler Dimension leisten... Sie unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten Initiativen ihrer Mitglieder, sich an Verbund- und Einzelforschungsprojekten zu beteiligen und dafür auch in kompetitiven Verfahren erfolgreich Drittmittel einzuwerben. Für die Durchführung von Forschungsprojekten stellt sie die benötigte Infrastruktur bereit.“

Die Universität stellt dementsprechend über die personellen Unterstützungsstrukturen für Forschung (ZFF, Referat Drittmittel) hinaus finanzielle Mittel im Rahmen einer Anschubfinanzierung zur Verfügung, um neue, hochrangige Forschungsverbände einzuwerben, vorhandene Forschungsschwerpunkte zu stärken und Forschungsstrukturen in den Geistes- und Sozialwissenschaften aufzubauen³⁶ Das International Office und das Welcome Centre beraten und unterstützen Greifswalder wie auch internationale Wissenschaftler bei der Planung und Durchführung von internationalen Projekten, Kooperationen und Mobilität. Seit 2016 bereitet ein breit gefächertes modulares Angebot an interkulturellen Schulungen und Workshops alle Statusgruppen der Universität auf die Herausforderungen internationaler Lehre und Forschung vor, indem es die Wahrnehmung für und das Interesse an interkultureller Zusammenarbeit steigert und Kompetenzen zum besseren Miteinander entwickelt. Zukünftig ist eine Zertifizierung der Teilnehmer und Ausbildung universitätsinterner Trainer vorgesehen.

Die Arbeitsbedingungen an der Universität Greifswald werden, aufbauend auf der HRS4R-Lückenanalyse, zukünftig in einem durch den Personalrat für das wissenschaftliche Personal zu erarbeitenden Verfahren standardisiert erhoben. In dieses Verfahren fließen zum einen Ergebnisse der HRS4R-Lückenanalyse ein. Zum anderen wird ein Monitoring etabliert, das es ermöglicht, die Erreichung der aus der Status quo-Erfassung abgeleiteten Ziele zu überprüfen. (s. **Maßnahmenplan 8**)

Im Hinblick auf die **Lehre** (C&C 33) wird im Orientierungsrahmen geregelt, dass Lehre eine wissenschaftliche Leistung darstellt, die überwiegend als forschungsbasierte Lehre erbracht wird und im Rahmen von Qualifikationsstellen der Qualifizierung des wissenschaftlichen

36 <https://www.uni-greifswald.de/universitaet/organisation/verwaltung/dezernat-finanzen-und-beschaffung/referat-drittmittel/universitaetsinterne-ausschreibungen-anschubfinanzierungen/>

Nachwuchses dient. „Bei Dauerstellen, deren Aufgabenprofil primär Aufgaben in der Lehre umfasst, kann mit dem Einverständnis der Instituts- und Fakultätsleitungen und wenn insbesondere die ordnungsgemäße Erfüllung der Lehr- und Prüfungsaufgaben im Fach gewährleistet ist, das vereinbarte Lehrdeputat zugunsten von Aufgaben in der Forschung reduziert werden. Die Reduktion wird zeitlich befristet.“

Für die Durchsetzung und Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen an der Universität ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sicherheitsingenieur) zuständig (C&C 7). Er ist der Ansprechpartner für alle Fragen zur Arbeitssicherheit, des Gesundheits- und Brandschutzes und der Unfallverhütung. Der Gefahrstoffbeauftragte der Universität berät und unterstützt beim Umgang mit gefährlichen Stoffen. Weiterhin nimmt ein Strahlenschutzbevollmächtigter Aufgaben der Strahlenschutzverordnung und Röntgenverordnung wahr. Relevante Vorschriften und Anweisungen hält die Universität auf den Internetseiten vor³⁷ und schult die Mitarbeitenden in deren Umsetzung. Die nachhaltige Entwicklung zu einer umweltgerechten und barrierefreien Universität wird durch einen Nachhaltigkeitsbeauftragten koordiniert und vorangetrieben. Gegenwärtig besteht bei mehreren Beauftragten keine Vertretungsregelung im Abwesenheitsfall. Dem soll durch eine zu erstellende Vertretungsliste begegnet werden (s. **Maßnahmenplan 10**).

Es zeigte sich weiterhin im Rahmen der internen Analyse für HRS4R, dass unter den Mitarbeitenden z.T. Unkenntnis herrscht im Hinblick auf Strukturen, Verantwortlichkeiten und Dokumente, die die Arbeit an der Universität regeln und dem Schutz aller Mitarbeitenden dienen (C&C 5). Um die Informationen über die Universität als Arbeitgeber sowie die Identifizierung mit ihr zu unterstützen, werden für neu eingestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie neuberufene Professoren und Professorinnen Veranstaltungen angeboten, in denen Informationen über die Strukturen und Einrichtungen der Universität gegeben werden (s. **Maßnahmenplan 3**).

Eine wesentliche Voraussetzung für die **Anerkennung des Berufs** „Forscher“ (C&C 22) ist u. a. die Registrierung von Promovierenden unabhängig von ihrer Finanzierung. Während Haushalts- oder Drittmittelangestellte an der Universität geführt werden, trifft dies für Stipendiaten mit personengebundener Finanzierung und internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gegenwärtig noch nicht vollständig zu. Mit der Registrierung werden noch bestehende Probleme bei der Informationsvermittlung und dem Zugang zu universitären Ressourcen (Benutzerausweise, Bibliothek, etc.) behoben (s. **Maßnahmenplan 9**).

IV. Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlern

Die Universität Greifswald sieht die Beratung und Begleitung des wissenschaftlichen Nachwuchses und des dauerhaft eingestellten wissenschaftlichen Personals als eine der zentralen Führungsaufgaben von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen (C&C 36, 37). Die beratende Begleitung der befristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (insbesondere innerhalb der kritischen ersten zwei bis drei Jahre nach der Promotion) ist nicht nur Ausdruck der Fürsorge, sondern auch der Wertschätzung der Leistungen, die von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erbracht werden. Sie gehört zu den zentralen Führungsaufgaben von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen, die sich der Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bewusst sein müssen. Defizite gibt es bislang hinsichtlich des Kenntnisstands der Vorgesetzten in Bezug auf Arbeitszeit- und -schutzgesetze,

³⁷ <https://www.uni-greifswald.de/universitaet/organisation/beauftragte0/sicherheitsingenieur/>

Anweisungsberechtigungen, Weiterbildungs- und Qualifizierungsrechte u. a. Es werden daher zukünftig Führungskräftebildungen angeboten werden (s. **Maßnahmenplan 11**).

Im Sinne einer Qualitätssicherung hat die Universität Leitlinien zur Promotionsphase³⁸ verabschiedet, die vorhandene Strukturen und Regelungen für Promovierende an der Universität Greifswald beschreiben, darunter transparente Zugangswege und Auswahlverfahren, das wissenschaftlich-organisatorische Umfeld, zusätzliche Qualifizierungsangebote, die Bewertung der Promotionsleistung, Regelungen zur guten wissenschaftlichen Praxis sowie zur Anerkennung des Doktorgrades bei Verstoß gegen diese Regelungen (C&C 36, 37, 40). Gegenwärtig werden Betreuungsvereinbarungen im Rahmen der Mitgliedschaft in der Graduiertenakademie realisiert; es fehlt jedoch eine universitätsweite, für alle verbindliche Form der Vereinbarung, die gegenseitige Rechte und Pflichten von Betreuenden und Promovierenden regelt. Es sind daher zukünftig - unabhängig von der Mitgliedschaft in der Graduiertenakademie - Betreuungsvereinbarungen zwischen Betreuenden und Promovierenden abzuschließen. Die Verwaltung der Vereinbarungen erfolgt in den Fakultäten. (s. **Maßnahmenplan 14**)

Hinsichtlich der Professionalisierung der **Arbeitsbeziehung zu Betreuern** (C&C 36), aber auch zu Vorgesetzten, gibt es an der Universität Greifswald gegenwärtig nur unregelmäßige, nicht formalisierte Gespräche ohne strukturierte Zielvorgaben. Zukünftig sollen auch mit den Inhabern und Inhaberinnen von Dauerstellen jährlich Mitarbeitergespräche geführt werden, in denen über das aktuelle Aufgabenprofil und über Perspektiven für eine persönliche Weiterentwicklung gesprochen wird. Empfehlungen zu formalen Rahmenbedingungen und als Hilfe für die Vorbereitung, Durchführung und Inhalte von Mitarbeitergesprächen werden erstellt. (s. **Lückenanalyse** und **Maßnahmenplan 15**). Die Universität wird im Rahmen von Führungskompetenz-Seminaren für Vorgesetzte mit Führungsverantwortung hinsichtlich **Betreuungs- und Managementaufgaben** entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten anbieten (s. **Lückenanalyse** und **Maßnahmenplan 11**).

Im Rahmen ihres Gleichstellungskonzeptes bietet die Universität Greifswald seit 2011 ein projektbasiertes Mentoring-Programm³⁹ (C&C 37) für Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase an, die eine Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft anstreben. Jedes Jahr werden 16 Doktorandinnen und zehn Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Laufzeit von zwei Jahren (16 Monate für Doktorandinnen) aufgenommen. Das Mentoring-Programm bietet ein umfangreiches Seminarprogramm zu Einwerbung von Drittmitteln, Berufungstraining, Karriereplanung und Führungskompetenz.

Zur Erlangung von Führungserfahrung und zur Durchführung eines eigenständigen Forschungsprojektes vergibt die Universität alle zwei Jahre eine Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe⁴⁰ an jeweils eine herausragend qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerin in der Postdoc-Phase.

Zusätzliche überfachliche Qualifikationsangebote in der Promotions- und Postdoc-Phase (C&C 39) bietet die zentrale Graduiertenakademie der Universität Greifswald. Sie ist als eine Dacheinrichtung konzipiert, die allen Promovierenden und Postdocs aus der Universität und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen am Standort Greifswald offensteht. Das

38 [https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-](https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifs-)
greifs-

wald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.5_Satzungen_und_Formulare/Satzungen/Promotion_und_Habilitation/Leitlinien_Promotionsphase_21.10.2015.pdf

39 <https://www.uni-greifswald.de/universitaet/organisation/gleichstellung/mentoring/>

40 <https://www.uni-greifswald.de/universitaet/organisation/gleichstellung/frauenfoerderung/kluthstipendium/>

Angebot der Graduiertenakademie steht auch Mitarbeitenden auf Dauerstellen offen. Es ergänzt die individuelle und fachspezifische Betreuung der Promovierenden durch zusätzliche fachübergreifende Förderangebote. Bezogen auf die Promotionsphase bietet die Graduiertenakademie Angebote zur Qualifizierung und Unterstützung im Hinblick auf den erfolgreichen Abschluss der Promotion. Darüber hinaus eröffnet die Graduiertenakademie Promovierenden die Möglichkeit, sich fachübergreifend wissenschaftlich weiter zu qualifizieren und weitere Zusatzqualifikationen zu erwerben; sie unterstützt Promovierende zudem in Fragen der beruflichen Orientierung und Karriereentwicklung auch außerhalb der Wissenschaft. Die Wahrnehmung der zusätzlichen Qualifizierungsangebote ist freiwillig und nicht an ein verpflichtendes Curriculum gebunden. Die im Rahmen der Graduiertenakademie erworbenen zusätzlichen Qualifikationen werden bescheinigt. Ein zeitlicher Mindestanteil zwischen 25 und 30 % wird in haushaltsfinanzierten Qualifizierungsstellen für Qualifizierung (C&C 39) gewährt.

An der Universität Greifswald wird, begleitet von dem Arbeitskreis Hochschuldidaktik, eine hochschuldidaktische wissenschaftliche Weiterbildung (C&C 39) angeboten, die sich an alle Lehrenden richtet, darunter auch Intensivangebote für „Lehranfänger“. Angesichts des hohen Stellenwertes von Lehrkompetenz bei Bewerbungen und Berufungsverfahren leisten die Angebote zur Hochschuldidaktik auch einen wichtigen Beitrag zur Förderung einer wissenschaftlichen Karriere. Die hochschuldidaktischen Weiterbildungsangebote unterstützen zudem den wissenschaftlichen Nachwuchs nicht nur hinsichtlich der Gestaltung universitärer Lehre, sondern vermitteln allgemeine Kompetenzen für Lehrsituationen auch außerhalb der Hochschulen. Sie sind damit ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung und der überfachlichen Qualifizierung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. Zukünftig ist an der Universität Greifswald eine größere Transparenz zu schaffen bezüglich der Option von Bildungsurlaub. Um für Weiterbildungsangebote der Universität eine größere Transparenz zu schaffen, wird eine Informationsplattform etabliert werden. (s. **Maßnahmenplan 16**)

Die weit überwiegende Mehrheit der Promovierten findet eine berufliche Karriere außerhalb der Hochschulen. Hieraus leitet sich der Auftrag der Universität ab, wissenschaftlichen Nachwuchs für weite Bereiche der Gesellschaft auszubilden. Karrierewege außerhalb der Hochschulen und der Wissenschaft werden daher schon rechtzeitig in der Phase der Promotion und in der frühen Postdoc-Phase in die Begleitung und Beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses einbezogen. Informationen über alternative Karrierewege sollen auch Gegenstand persönlicher Beratungsgespräche von Promovierenden und Postdocs mit ihren jeweiligen Betreuern oder Betreuerinnen sein. Dies ist in den abgeschlossenen Betreuungsvereinbarungen zu berücksichtigen. Fachbezogene Beratung und Förderung wird ergänzt durch Angebote für überfachliche Qualifikationen und Coaching der zentralen Graduiertenakademie der Universität Greifswald.

V. Zusammenfassung Lückenanalyse und Maßnahmenplan

Aus den vorgelegten Punkten wird ersichtlich, dass in allen vier Dimensionen bereits zahlreiche Richtlinien, Strukturen und Prozesse an der Universität Greifswald existieren. Die meisten der Charter und Code-Prinzipien sind bereits gelebte Praxis. In dem folgenden Maßnahmenplan werden die aus der Lückenanalyse abgeleiteten Maßnahmen zusammengestellt.

Tabelle 3: Lückenanalyse und Maßnahmenplan

	Ziel	Dimension	Grundsatz	Lücknanalyse	Verantwortung	Zeitra- men	Meilensteine	Leistungs-indikatoren
1	Erfolgreiche Beantragung des hr-Logo	dimensionsübergreifend			Leiter ZFF	IV 2016	Verleihung des hr-Logo	
2	Klärung ethischer Prinzipien und der Zuständigkeiten	I Ethische und berufsständische Aspekte	Freiheit der Forschung, Ethische Grundsätze (1, 2)	Fehlen einer Ethikkommission außerhalb der Universitätsmedizin	Prorektor Forschung	IV 2017	Bildung einer Kommission für Ethik der Forschung; Erarbeitung von Ethik-Leitlinien	Anzahl Ethikvoten
3	Information über die und Identifizierung mit der Universität als Arbeitgeber	I Ethische und berufsständische Aspekte	Vertragliche und rechtliche Pflichten (5)	Ausbaufähige Information neuberufender Mitarbeiter der zur Universität	Rektorin, Leitung Graduiertenakademie, Leitung Ref. Personal	I 2017	Konzept und Durchführung einer Einführungsveranstaltung	Durchführung 2x pro Semester
4	Optimierung der öffentlichen Zugänglichkeit von Forschungsergebnissen	I Ethische und berufsständische Aspekte	Ergebnisverbreitung (8)	Fehlen von Empfehlungen für Open Access	Leiter ZFF	II 2017	Open access-Empfehlungen	Anzahl Open Access-Publikationen
5	Umsetzung der OTM-R-Strategie	II Einstellungsverfahren	dimensionsübergreifend	Ausstehende Umsetzung der OTM-R-Strategie	Leitung Ref. Personal	III 2020	Status quo-Erfassung und Ableitung von Maßnahmen	Sensibilisierungs- und Informations-Workshops
6	Erhöhung des Professorinnenanteils	II Einstellungsverfahren	ausgewogenes Verhältnis v. Frauen u. Männern (C&C 27)	Ausbaufähige aktive Rekrutierung weiblicher Führungskräfte	Gleichstellungsbeauftragte	II 2017	Handreichung zur aktiven Rekrutierung	Anteil von Professorinnen
7	Anpassung an novelliertes Wiss-ZeitVG	II Einstellungsverfahren	Einstellung und Ernennung nach der Promotion (12, 21)	Prüfkriterien für Befristungsgründe als Voraussetzung für das rechtssichere Schließen von Arbeitsverträgen fehlen	Leitung Ref. Personal	IV 2016	Zusammenstellung von Prüfkriterien für Befristungsgründe	Rechtssicherheit
8	Umfassende Evaluierung und Monitoring der Arbeitsbedingungen	III Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	dimensionsübergreifend	Keine strukturierte Erhebung der Arbeitsbedingungen und fehlendes Monitoring	Personalrat des wissenschaftlichen Personals	IV 2017	Konzepterarbeitung und Datenerhebung	Regelmäßige Datenerhebung
9	Zugänglichkeit von Infrastrukturen und Dienstleistungen für alle Forschenden	III Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	Anerkennung des Berufs (22)	Lückenhafte Registrierung Promovierender und damit optimierbarer Zugang zu universitären Ressourcen für diese	Leiter Studierendensekretariat	IV 2016	Registrierung aller Promovierenden	Anteil registrierter Promovenden
10	Kontinuierliche Erreichbarkeit von Beauftragten	III Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	Bewährte Verfahrensweisen in der Forschung (7)	Fehlende Vertretungsregelung	Sicherheitsbeauftragter	IV 2016	Vertretungsregelung für Beauftragte	Erreichbarkeit

11	Stärkung der Führungskompetenz	III Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit IV Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlern	Weiterbildung in der Forschung (39), Betreuung (40)	Fehlen von Führungskräfte- schulungen	Leitung Graduiertenakademie/ Hochschuldidaktik	IV 2017	Etablierung von Führungskompetenz-Seminaren für Vorgesetzte	Anzahl Seminare
12	Erhöhung der Transparenz im Beschwerdemanagement	III Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit	Beschwerde- und Einspruchsverfahren (34)	Verantwortlichkeiten und Ansprechpersonen für Beschwerden z. T. unklar/unbekannt	Personalrat des wissenschaftlichen Personals	I 2017	Benennung von Verantwortlichkeiten und Ansprechpersonen	Transparenz
13	Setzen klarer Kriterien für Stellen mit Tenure Track-Option	IV Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlern	Laufbahnentwicklung (28)	Juniorprofessoren-Berufungsordnung unpräzise hinsichtlich Entfristung	Dekane	II 2018	Änderung der Juniorprofessoren-Berufungsordnung	Planbarkeit der Laufbahn
14	Abschluss von Betreuungsvereinbarungen	IV Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlern	Arbeitsbeziehung zu Betreuern (36)	Fehlen von Betreuungsvereinbarungen bei der Promotion	Dekane	I 2017	Etablierung von Betreuungsvereinbarungen	Anzahl abgeschlossener Betreuungsvereinbarungen
15	Information zur Durchführung qualifizierter Mitarbeitendengespräche	IV Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlern	Betreuungs- und Managementaufgaben (37)	unregelmäßige, nicht formalisierte Mitarbeitendengespräche ohne strukturierte Zielvorgaben	Leitung Referat Personal	IV 2018	Empfehlungen und Schulungsangebot	Anzahl v. Mitarbeitendengesprächen
16	Transparente Zusammenführung universitärer Weiterbildungsangebote	IV Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlern	Berufliche Weiterentwicklung / -bildung (38, 39)	Fehlende Transparenz für Weiterbildungsangebote der Universität	Leitung Rechenzentrum	IV 2017	Informationsplattform	Nutzung v. Weiterbildungsangeboten

Die HRS4R-Dokumente sind unter # www.uni-greifswald.de und www.uni-greifswald.de/en/university/information/about-us/hr-strategy/ verlinkt.

Monitoring

Die Umsetzung des Maßnahmenplans wird überwacht durch eine Arbeitskreis „Personalentwicklung“, bestehend aus dem Prorektor für Forschung, dem Leiter des ZFF sowie den Sprechern der vier Arbeitsgruppen des Lenkungskreises. Der Arbeitskreis fordert halbjährlich Berichte über die Erreichung der Maßnahmen ein und befördert deren Umsetzung.

Tabelle 4: Zeitplan (Gantt-Chart) der zu ergreifenden Maßnahmen im Zeitraum 2016-2021

Maßnahme	2016		2017				2018				2019				2020				2021				
	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
1 Erfolgreiche Beantragung des hr-Logo																							
2 Klärung ethischer Prinzipien und der Zuständigkeiten																							
3 Information über die und Identifizierung mit der Universität als Arbeitgeber																							
4 Optimierung der öffentlichen Zugänglichkeit von Forschungsergebnissen																							
5 Umsetzung der OTM-R-Strategie																							
6 Erhöhung des Professorinnenanteils																							
7 Anpassung an novelliertes WissZeitVG																							
8 Umfassende Evaluierung der Arbeitsbedingungen und Monitoring																							
9 Zugänglichkeit von Infrastrukturen und Dienstleistungen für alle Forschenden																							
10 Kontinuierliche Erreichbarkeit von Beauftragten																							
11 Stärkung der Führungskompetenz																							
12 Erhöhung der Transparenz im Beschwerdemanagement																							
13 Setzen klarer Kriterien für Stellen mit Tenure Track-Option																							
14 Abschluss von Betreuungsvereinbarungen																							
15 Information zur Durchführung qualifizierter Mitarbeitendengespräche																							
16 Transparente Zusammenführung universitärer Weiterbildungsangebote																							
17 Interner Bericht																							
18 Vorlage und Umsetzung überarbeiteter Maßnahmeplan																							
19 Externe Begutachtung																							