

## **Erklärung zum Gender Equality Plan der Universität Greifswald**

Vorbemerkungen:

Ein Gender Equality Plan (GEP) ist eine zwingende Voraussetzung für die Teilnahme von Hochschulen an dem Forschungsrahmenprogramm der EU, Horizon Europe. An der Universität Greifswald sind die Strukturen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter historisch gewachsen und werden in verschiedenen Dokumenten geregelt. Diese Erklärung zum Gender Equality Plan an der Universität Greifswald fasst diese Strukturen und Maßnahmen auf übersichtlicher Weise zusammen. Die Gliederungsstruktur beinhaltet sowohl die für die Förderfähigkeit in Horizon Europe definierten Mindestanforderungen als auch weitere empfohlene Inhalte des GEP.

---

### **0. Commitment der Hochschulleitung**

Die Hochschulleitung der Universität Greifswald versteht die Gleichstellungsarbeit als Querschnittsthema, das für sämtliche Bereiche des universitären Lebens hochrelevant sein soll. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Dienststelle und soll die Universitätsleitung in allen personellen, organisatorischen und sozialen Belangen beraten. Die Rektorin, die Prorektorin für Gleichstellung und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte tauschen sich regelmäßig zu geplanten und laufenden Themen mit Gleichstellungsbezug aus. Inhaltlich werden die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Fakultätsvertreterinnen zudem von der Senatsgleichstellungskommission unterstützt, die einmal monatlich tagt. Ferner ist die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Mitglied aller universitären Gremien mit Rede- und Antragsrecht.

### **1. Ressourcen für Gleichstellung**

Die jeweils amtierende Zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird gemäß § 88 Abs. 4 Satz 1 HS. 2 LHG zu 100 % von ihren dienstlichen Aufgaben freigestellt. Darüber hinaus steht der Gleichstellungsbeauftragten eine halbe Stelle für ein\*e Mitarbeiter\*in zur Verfügung. Die\*der Mitarbeiter\*in soll ein wissenschaftliches Hochschulstudium vorweisen.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, hat die Universität Greifswald einen Familienservice eingerichtet, der bei der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt ist. Zur Leitung des Familienservice wird eine Dauerstelle (75 v. 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit, akademische Gehaltsgruppe (E9)) bereitgestellt. Darüber hinaus stehen für eine Notfallbetreuung für Kinder von Universitätsangehörigen drei Erzieher\*innen zur Verfügung, die auf 450 Euro-Basis tätig sind.

Der Zentralen Gleichstellungsstellungsbeauftragten werden Mittel für Hilfskräfte (monatlich ca. 150 Stunden), Sachkosten in Höhe von jährlich 5 T € sowie Büroräume im Hauptgebäude der Universität und eine technische Ausstattung zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werden regelmäßig anlassbezogen weitere Mittel für Hilfskräfte oder Sachkosten gewährt.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird in den Fakultäten von Fakultätsvertreterinnen unterstützt. Diese sind zwar nicht von ihren dienstlichen Aufgaben befreit, können jedoch andere Entlastungsmaßnahmen nutzen, z.B. Reduzierung der Lehrverpflichtung, eine Vertragsverlängerung nach WissZeitVG oder Mittel für studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte.

## **2. Datenerhebung und Monitoring**

Regelmäßig zweimal im Jahr werden vom Referat Personal Daten zum Stand des Professorinnenanteils an den Fakultäten und an der Universität insgesamt erhoben. Mit dieser Erhebung wird die Entwicklung des Professorinnenanteils überwacht. Diese Daten werden im jährlich erscheinenden Gleichstellungsbericht abgebildet. Der Gleichstellungsbericht wird hochschulöffentlich im Akademischen Senat vorgestellt und auf der Webseite der Universität zur Verfügung gestellt.

Mit dem eingeführten Kaskadenmodell müssen zukünftig auch weitere wesentliche gleichstellungsrelevante Parameter abrufbar und nachvollziehbar sein, dazu gehören Daten zu Studierenden; Promotionen; Habilitationen; PostDocs; W1-, W2- und W3-Professuren sowie zu befristeten und unbefristeten Teilzeit- bzw. Vollzeitstellen. Auch die Statistiken hierzu werden einmal jährlich zum 1. Juli erstellt.

Nach dem Gleichstellungsgesetz M-V ist es die Aufgabe des Rektorats, das Gleichstellungsgesetz umzusetzen. In der Folge bewertet das Rektorat unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten einmal jährlich die erhobenen Daten und leitet entsprechende Maßnahmen ab.

## **3. Sensibilisierende Fortbildungen**

Auf unterschiedlichen Ebenen bietet die Universität sensibilisierende Maßnahmen an:

1. Fortbildungen für Akteur\*innen in der Gleichstellungsarbeit unter Einbeziehung des Referats Personal und des Personalrats durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

- a. zu gleichstellungsorientierten Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren;
  - b. zur Beratungskompetenz zu genderrelevanten Themen;
  - c. zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes;
  - d. zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.
2. Fortbildungen für die Hochschulleitung
- a. zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes M-V
3. Fortbildungen für sämtliche Hochschulangehörige
- a. zur Verwendung der an der Universität angewandten geschlechtergerechten Sprache und
  - b. In Form von Workshops zu Diversity in der Lehre.

#### **4. Life-Work-Balance**

Mit Beschluss des Senats vom 18.05.2021 sollen universitäre Pflichtveranstaltungen (Lehrveranstaltungen inklusive Seminare sowie Gremiensitzungen) zu familienfreundlichen Zeiten, also nicht nach 16:00 Uhr, stattfinden.

Bei unaufschiebbaren universitären Veranstaltungen sowie bei Konferenzen und Tagungen steht allen Angehörigen der Universität der Familienservice mit seinen Erzieher\*innen zur Kinderbetreuung in der Familienwohnung kostenlos zur Verfügung. Außerdem bietet der Familienservice für Kinder von Universitätsangehörigen vor allem während der Schulferien außerhalb der vorlesungsfreien Zeit Ferienfreizeiten an.

Der Hochschulsport hat seine familienorientierten Angebote verstärkt und hält Kursplätze für Universitätsangehörige mit Kindern frei.

Zur Durchführung von Mitarbeiter\*innengesprächen, in denen Themen wie Urlaubs-, Teilzeit-, Homeoffice-Regelungen oder besondere Belastungen aufgrund von Familien- und Pflegeaufgaben besprochen werden können, stehen Gesprächsleitfäden für Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen zur Verfügung.

Zudem gibt es Überlegungen zur Kompensation coronabedingter geringerer Produktivität bei Wissenschaftler\*innen auf Grund von Familienaufgaben

#### **5. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung**

In den Zielvereinbarungen mit dem Land M-V verpflichtet sich die Universität zur Erhöhung ihres Professorinnenanteils; Grundlage dafür ist das Kaskadenmodell.

Berufungskommissionen und Senatskommissionen sollen laut Berufsrichtlinie bzw. Senatsgeschäftsordnung der Universität paritätisch besetzt sein. Auch bei der Aufstellung zur Wahl in den Senat sind die Universitätsangehörigen laut Grundordnung gehalten, auf eine paritätische Listenaufstellung zu achten.

Um einer Mehrfachbelastung vorzubeugen, hat die Universität ein Programm zur Kompensation für Gremienarbeit von Wissenschaftlerinnen aufgelegt. Hierbei erhalten die Wissenschaftlerinnen bis zu 120 Stunden für studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte für ein Jahr.

## **6. Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung**

Sämtliche Berufungsverfahren werden von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. den Fakultätsbeauftragten begleitet. Darüber hinaus müssen die Gleichstellungsbeauftragten an allen Stellenbesetzungsverfahren frühzeitig und umfassend beteiligt werden.

Dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind, sollen sie bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

Sowohl für neuberufene als auch für etablierte Professorinnen stehen Mittel für ein umfangreiches Coaching- und Fortbildungsprogramm zur Verfügung. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte organisiert dieses Programm z. B. zu Führungskompetenz, Konfliktmanagement, Umgang mit Medien und Markenbildung sowie strategischer Planung, in Kooperation mit der Stabsstelle Berufungen.

Die Universität Greifswald beteiligt sich seit 2011 finanziell am Projekt „KarriereWegeMentoring“. Zur Förderung von Juniorprofessorinnen, Postdocs, Doktorandinnen, Absolventinnen mit Promotionsinteresse und Alumnae bietet dieses Projekt Mentoringprogramme mit passgenauen Angeboten für die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen an.

Mit dem Käthe-Kluth-Fellowship fördert die Universität Greifswald im Abstand von anderthalb Jahren eine exzellente Wissenschaftlerin in der PostDoc-Phase mit personellen Ressourcen und Sachmitteln für jeweils drei Jahre. Ziel ist das erfolgreiche Einwerben eines Drittmittelprojektes, z.B. DFG oder BMBF, sowie der Ruf auf eine Professur.

## **7. Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalt**

Das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung (IZfG) ist eine überfakultäre und interdisziplinäre Forschungseinrichtung der Universität. Ziel des IZfG ist es, den genderwissenschaftlichen Schwerpunkt in Lehre und Forschung der Universität Greifswald zu verankern und zu fördern.

Das IZfG bietet Lehrveranstaltungen im Bereich der General Studies und Optionalen Studien an und gibt zu jedem Semester ein kommentiertes Vorlesungsverzeichnis mit weiteren Lehrveranstaltungen im Bereich der Geschlechterforschung an der Universität Greifswald heraus. Das IZfG organisiert wissenschaftliche Tagungen, Forschungskolloquien und Studientage zu Themen der Gender Studies, unterstützt Veröffentlichungen und Ausstellungen der Frauen- und Geschlechterforschung und verfügt über einen umfangreichen Fachliteraturbestand zur interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung. Mit einer jährlichen Ringvorlesung trägt das IZfG im besonderen Maße dazu bei die Hochschulöffentlichkeit für die Relevanz Geschlechter- und Genderdimensionen in der Forschung zu sensibilisieren.

Der vom Rektorat und der Gleichstellungsbeauftragten jährlich vergebene Genderpreis dient der Sichtbarmachung und Anerkennung exzellenter wissenschaftlicher Abschlussarbeiten, die die Geschlechterperspektive in besonderer Weise berücksichtigten.

Die Notwendigkeit der Gendersensibilität für universitäres Lehren und Lernen und Wege ihrer Implementierung stehen im Fokus eines Weiterbildungsangebots der Hochschuldidaktik an der Universität Greifswald, die sich an Lehrende richtet, die ihre Lehrveranstaltungen in didaktischer Hinsicht weiterentwickeln möchten.

Die Verankerung der interdisziplinären Geschlechterforschung in Forschung und Lehre an der Universität Greifswald wird mit der Besetzung einer W2-Professur für Gender Studies am Institut für Anglistik und Amerikanistik weiter gestärkt. Damit wird erstmals in Mecklenburg-Vorpommern eine unbefristete Genderprofessur etabliert.

## **8. Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung**

Mit der Richtlinie gegen Diskriminierung (novelliert 2020) hat die Universität Greifswald 2016 ein umfassendes Regelwerk gegen Diskriminierung jeglicher Art geschaffen. Insbesondere die sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt wird in einem eigenen Abschnitt geregelt. Diese Richtlinie umfasst ausdrücklich alle Statusgruppen der Universität inkl. der Studierenden, die allein durch das AGG als Statusgruppe bisher nicht

geschützt waren. Zur Untersuchung und Sanktionierung entsprechender Vorkommnisse sieht diese Richtlinie eine Fallkommission vor.

Im Übrigen hat sich die Universität in Form eines Senatsbeschlusses am 20.05.2020 gegen jede Form von Diskriminierung, u.a. auch im Internet und insbesondere den Sozialen Medien, ausgesprochen.

Greifswald, den 08.02.2022



---

Die Rektorin  
Der Universität Greifswald  
Universitätsprofessorin Dr. Katharina Riedel