

Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Rostock

Antrag zur Bewilligung von Fördergeldern im Rahmen des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

INHALTSVERZEICHNIS

I. Einleitung	1
II. Analyse der Gleichstellungssituation	1
II.1 Professorinnen	1
II.2 Juniorprofessorinnen.....	2
II.3 Absolventinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen	3
II.4 Wissenschaftliches Personal	4
II.5 Studierende	5
II.6 Zusammenfassende Analyse: Stärken und Herausforderungen	5
III. Gleichstellungskonzepte 2008 und 2013	6
III.1 Gleichstellungsmaßnahmen	6
III.2 Zielüberprüfung der Gleichstellungsmaßnahmen	11
IV. Gleichstellungszukunftskonzept	13
IV.1 Gleichstellungscontrolling	13
IV.2 Rekrutierung und Willkommenskultur	15
IV.3 Qualifizierung, individuelle Förderung und Karriereberatung	16
IV.4 Arbeits- und Studienbedingungen.....	18
V. Ressourcen und Ausstattung des Gleichstellungsbereichs	18
VI. Angestrebte Förderung	19

TABELLEN

Tabelle 1: Professuren aus Haushaltsmitteln nach Fakultäten (ohne Dritt- und Sondermittel) ohne Juniorprofessuren per 01.12.2018	2
Tabelle 2: Frauenanteile bei den Absolvent*innen, Promotionen und Habilitationen (zusammengefasst von 2013 – 2018) aufgeschlüsselt nach Fakultäten	3
Tabelle 3: Entwicklung des Frauenanteils des Wissenschaftlichen Personals inkl. Dritt- und Sondermitteln aufgeschlüsselt nach Fakultäten.....	4
Tabelle 4: Stärken und Herausforderungen basierend auf der Analyse der Gleichstellungssituation	5
Tabelle 5: Entwicklung der Frauenanteile in den zentralen universitären Gremien entsprechend der amtlichen Wahlergebnisse	10
Tabelle 6: Gleichstellungsziele und –maßnahmen der letzten Jahre und Ableitungen der nächsten Schritte	12

ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Entwicklung der Professuren inklusive Juniorprofessuren von 2008 bis 2018	1
Abbildung 2: Entwicklung der Frauenanteile der gesamten Universität bei den Absolvent*innen, Promotionen und Habilitationen	3
Abbildung 3: Übersicht der Frauenförderangebote der Universität Rostock aufgeschlüsselt nach Karrierestufen	17

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AKL	Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleich
AUF	Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
IEF	Fakultät für Informatik und Elektrotechnik
GBA	Gleichstellungsbeauftragte
GGP	Gesellschaft für Gesundheit und Pädagogik GmbH
GIG M-V	Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst Mecklenburg-Vorpommern
GRK	Graduiertenkolleg
JUF	Juristische Fakultät
KCV	Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt
LHG M-V	Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern
LOM	Leistungsorientierte Mittelvergabe
MA	Mitarbeiter*innen
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
MNF	Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
MSF	Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik
MV/M-V	Mecklenburg-Vorpommern
PE	Personalentwicklung
PHF	Philosophische Fakultät
PI	Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement
PP	Professorinnenprogramm
PhySch	Physik und Schule
SFB	Sonderforschungsbereich
SHK	Studentische Hilfskräfte
SoSe	Sommersemester
SPURT	Schüler-Projekte um Roboter Technik
THF	Theologische Fakultät
UMR	Universitätsmedizin Rostock
UR	Universität Rostock
WCC	Welcome Center der Universität Rostock
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
WS	Wintersemester
WSF	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
ZfE	Zentrum für Entrepreneurship

IMPRESSUM

eingereicht von:	Prof. Dr. med. Wolfgang Schareck, Rektor der Universität Rostock
beschlossen vom:	Rektorat (20.Mai 2019)
abgestimmt mit:	Dekan*innenrunde (15.April 2019) Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt (18.April 2019) Akademischer Senat (08.Mai 2019), Beschlussfassung sieht die universitäre Grundordnung nicht vor
erstellt von:	apl. Prof. Dr.-Ing. habil. Meike Klettke, Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement, Annette Meier, Gleichstellungsbeauftragte
in Kooperation mit:	Stabsstelle Diversity, Fakultätsvertreterinnen, Stabsstelle Controlling, Dezernat Personal- und Personalentwicklung, Dezernat für Akademische Angelegenheiten, Stabsstelle Berufungen, Dezernat für Haushaltsangelegenheiten, Graduiertenakademie, Servicezentrum Projekte für Forschung, Lehre und Transfer

I. Einleitung

Die Universität Rostock – gegründet 1419 – ist die älteste und traditionsreichste Universität im Ostseeraum und das wissenschaftliche und kulturelle Zentrum der Region. Mit über 13.000 Student*innen und ca. 5.000 Mitarbeiter*innen in Universität und Universitätsklinikum gehört sie zu den größten Arbeitgebern der Hansestadt Rostock. Als Volluniversität bietet sie in ihren 9 Fakultäten mit über 130 Studiengängen ein breites Fächerspektrum und sieht sich in der gesellschaftspolitischen Verantwortung, Vielfalt in allen ihren Ausprägungen zu ermöglichen. Die enge Verbundenheit zur Wirtschaft, zu den Instituten der Fraunhofer- und Max-Planck-Gesellschaft, der Leibniz- und Helmholtz-Gemeinschaft sowie die Zusammenarbeit mit Partner*innen aus angrenzenden Ländern, eine familiäre Größe und auch die Nähe zur Ostsee machen die Universität Rostock einzigartig.

Derzeit verfügt die Universität Rostock über einen SFB (1270 „Elektrisch Aktive ImplaNtatE – ELAINE“), der unter Federführung einer Professorin aus der Elektrotechnik eingeworben wurde. Darüber hinaus bieten zwei Graduiertenkollegs¹ jungen Nachwuchswissenschaftler*innen die Möglichkeit zur interdisziplinär ausgerichteten Forschung, wobei die Leitung des GRK 1887 bei einer Professorin der Theologie liegt.

Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind integrale Bestandteile der Handlungsstrategie der Universität Rostock und werden gemeinschaftlich als Querschnittsaufgabe wahrgenommen. Die allgemeine Ressortzuständigkeit für Gleichstellung wurde 2011 auf die Führungsebene übertragen. War zunächst die Prorektorin für Forschung und Forschungsbildung mit der im gleichen Jahr eingerichteten Gleichstellungskommission zuständig, liegt seit 2013 die Verantwortlichkeit für den Bereich Gleichstellung im dafür eingerichteten Prorektorat Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement.

II. Analyse der Gleichstellungssituation

Die Analyse der personellen Gleichstellungssituation im akademischen Bereich erfolgt für die Zielgruppen Professorinnen, Juniorprofessorinnen und Habilitationen, wissenschaftliches Personal, Doktorandinnen, Absolventinnen und Studierende. Für die Analyse der Gleichstellungssituation der Universität Rostock werden als Eckdaten die Jahreszahlen aus dem PP I (2008) und PP II (2013), 2016 sowie die aktuellen Zahlen des Jahres 2018² herangezogen.

II.1 Professorinnen

Im Rahmen der vorherigen Gleichstellungskonzepte (PP I + PP II) hat sich die Universität Rostock insbesondere das Ziel gesetzt, den Professorinnenanteil zu erhöhen.

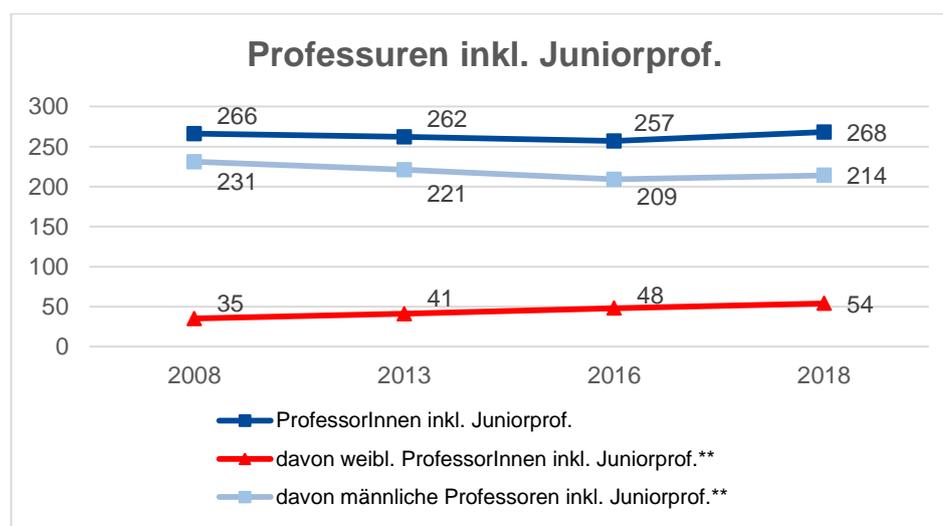


Abbildung 1: Entwicklung der Professuren inklusive Juniorprofessuren von 2008 bis 2018

¹ Theologische Fakultät, GRK 1887: „Deutungsmacht - Religion und Belief Systems in Deutungsmachtkonflikten“ und Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät, GRK 2000: „Die deutsche Ostseeküste als terrestrisch-marine Schnittstelle für Wasser- und Stoffflüsse (Baltic Transcoast)“

² Jeweils zum Stichtag 01.12.

Seit 2008 konnte eine Steigerung von 7 Prozentpunkten erreicht werden, da der Frauenanteil bei den Professuren inklusive Juniorprofessuren in den letzten 10 Jahren von 13% auf 20% im Jahr 2018 erhöht werden konnte.

Betrachtet man ausschließlich die Regelprofessuren ohne Juniorprofessuren, so lässt sich gleichfalls eine deutliche Steigerung von 12% auf 19% verzeichnen. Damit liegt die Universität Rostock jedoch weiterhin unter dem Bundesdurchschnitt von 24,1% (Stand: 2017; Quelle: Statista 2019). Die folgende Übersicht zeigt, dass die entsprechende Verteilung und Entwicklung in den einzelnen Fakultäten sehr unterschiedlich ist:

Professuren (C4/W3 u. C3/W2)	2008		2013		2016		2018	
	ges.	dav. Frauen						
AUF	22	3 (14%)	14	2 (14%)	16	5 (31%)	16	4 (25%)
IEF	32	5 (16%)	34	6 (18%)	30	5 (17%)	32	5 (16%)
JUF	13	1 (8%)	9	1 (11%)	5	1 (20%)	6	1 (17%)
MNF	53	2 (4%)	53	5 (9%)	47	5 (11%)	47	7 (15%)
MSF	15	2 (13%)	20	2 (10%)	19	2 (11%)	19	2 (11%)
PHF	38	9 (24%)	42	12 (29%)	43	13 (30%)	46	15 (33%)
THF	7	1 (14%)	7	1 (14%)	7	3 (43%)	7	4 (57%)
UMR	51	4 (8%)	55	5 (9%)	60	5 (8%)	62	6 (10%)
WSF	22	5 (23%)	22	5 (23%)	21	5 (24%)	21	5 (24%)
gesamt	253	32 (13%)	256	39 (15%)	248	44 (18%)	256	49 (19%)

Tabelle 1: Professuren aus Haushaltsmitteln nach Fakultäten (ohne Dritt- und Sondermittel) ohne Juniorprofessuren per 01.12.2018

An sieben der neun Fakultäten (der Agrar- und Umweltwissenschaftlichen Fakultät, der Juristischen Fakultät, der Mathematisch- Naturwissenschaftlichen Fakultät, der Philosophischen Fakultät, der Theologischen Fakultät, Universitätsmedizin und der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät) konnte der Frauenanteil bei Professuren im Vergleich zu 2008 gesteigert werden. Besonders positiv zeigt sich hier die Entwicklung an der Theologischen Fakultät. War im Jahr 2008 nur eine Professur mit einer Frau besetzt, sind es derzeit vier der sieben Professuren. Inwieweit es der Universität Rostock zukünftig gelingen wird, den Professorinnenanteil an den Bundesdurchschnitt anzugleichen, wird jedoch in entscheidendem Maße von der Universitätsmedizin abhängig sein. Knapp ein Viertel der gesamten C4/W3 und C3/W2-Professuren der Universität Rostock werden hier vergeben und derzeit sind von den insgesamt 62 Professuren 6 mit Frauen besetzt. Mit einem Professorinnenanteil von knapp 10% liegt die Universitätsmedizin Rostock damit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 22,2% (Stand: 2017; Quelle: Statista 2019). Aufgrund dessen wurde bereits umgesetzt, dass die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin und ihre Stellvertreterin seit 2017 verstärkt die Berufungskommissionen bei der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen unterstützen, insbesondere durch Recherche und aktive Ansprache geeigneter Kandidatinnen.

In der Analyse der Verteilung nach C4/W3- und C3/W2- Professuren ist festzustellen, dass der prozentuale Frauenanteil mit zunehmender Besoldungsgruppe abnimmt. Während dieser mit Stand 12/2018 bei den C3/W2-Professuren ein Viertel betrug, waren nur 15% der C4/W3-Professuren mit Frauen besetzt. Damit liegt die Universität Rostock über dem Bundesdurchschnitt beim Frauenanteil der C4/W3-Professuren in Höhe von 11,5% (Stand: 2017; Quelle: Statista 2019). Es bleibt auch weiterhin das Ziel, höherwertige Professuren verstärkt mit Frauen zu besetzen. Ein Aufwärtstrend zeichnet sich an der Universität Rostock bei den Neuberufungen der letzten Jahre ab. Von den seit 2008 bis Ende 2018 insgesamt 68 Berufungsverfahren (W3-Professuren) wurden 12 Professorinnen berufen. Dies ergibt einen Frauenanteil von 18% bei Neuberufungen. Bei den C3/W2-Professuren betrug der Frauenanteil bei den Neuberufungen für diesen Zeitraum 29% (14 von den 49 Professuren).

II.2 Juniorprofessorinnen

Seit 2008 wurden zwei Juniorprofessorinnen an der Universität Rostock berufen. Damit konnte der Frauenanteil bei den W1-Professuren seit 2008 von 21% (14 Juniorprofessuren, davon drei Frauen) im Jahr 2018 auf 42% verdoppelt werden (12 Juniorprofessuren, davon fünf Frauen). Zudem besteht seit 2012 die Möglichkeit, die Ausschreibung und Besetzung von Juniorprofessuren mit Tenure-Track vorzusehen. Bisher ist

von den fünf eingerichteten Juniorprofessuren mit Verstetigungsoption nur eine Professur mit einer Frau besetzt worden. Ziel der Universität Rostock ist es, die Juniorprofessur als Karriereweg zur Lebenszeitprofessur zu stärken und die Attraktivität der Beschäftigungsbedingungen mit Blick auf die Planbarkeit der Karrierewege zu steigern. Die Universität Rostock hat 2019 in der zweiten Runde zum Tenure-Track-Programm des BMBF vier Juniorprofessuren beantragt und setzt sich das Ziel, diese im Falle der Bewilligung hälftig mit Frauen zu besetzen.

II.3 Absolventinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen

Der Absolventinnenanteil an der Universität Rostock beträgt gegenwärtig 50% und liegt damit im Bundesdurchschnitt von 50,8% (Stand 2017; Quelle: Statista 2019). Der Frauenanteil bei den Promotionen konnte seit 2008 leicht gesteigert werden und liegt trotz leichter Schwankungen seit 2013 ebenfalls im Bundesdurchschnitt von 44,8% (Stand 2017; Quelle: Statista 2019). Dennoch ist der Anteil der abgeschlossenen Promotionen von Frauen an der Universität Rostock 6 Prozentpunkte niedriger als der Absolventinnenanteil. Die Entwicklung der Frauenanteile der gesamten Universität von 2008 bis 2018 bei den Absolvent*innen, abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen stellt sich wie folgt dar:

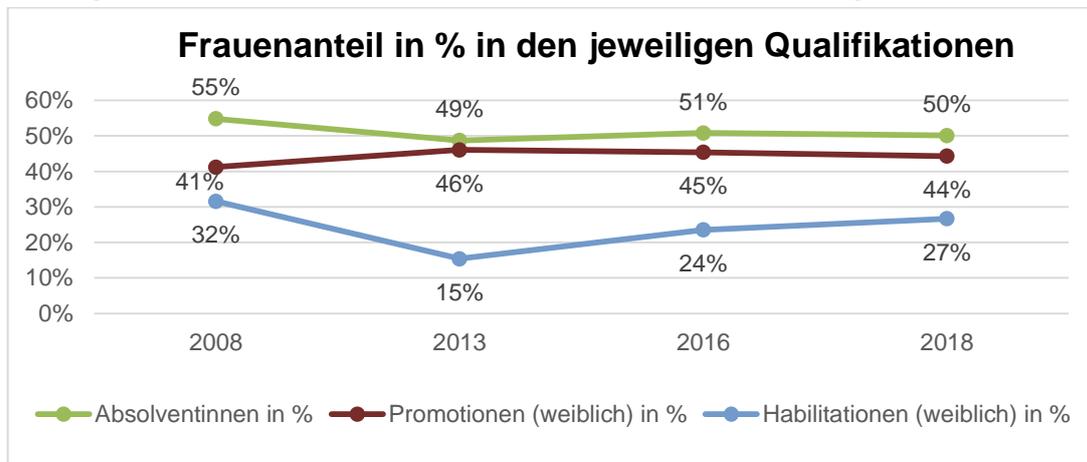


Abbildung 2: Entwicklung der Frauenanteile der gesamten Universität bei den Absolvent*innen, Promotionen und Habilitationen

Die Habilitationszahlen an der Universität Rostock waren zwischen 2008 und 2018 sehr schwankend, was sich auch auf den Frauenanteil auswirkte. 2008 wurden von 19 Habilitationen sechs von Frauen abgeschlossen (entspricht 32%). Im Jahr 2013 waren es insgesamt 2 von 13 (entspricht 15%). Und in den Jahren 2016 und 2018 konnten jeweils vier von 17 bzw. 15 Habilitationen von Frauen abgeschlossen werden (entspricht 24% bzw. 27%). Damit lag der Frauenanteil bei den Habilitationen 2018 um 2 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt von 29,3% (Stand 2017; Quelle: Statista 2019). Fakultätsweise verhält sich der Frauenanteil an der Universität Rostock entsprechend der Kaskade Absolvent*innenanteil, abgeschlossene Promotionen und Habilitationen wie folgt:

Fakultäten	Absolvent*innenanteil 2018		Promotionen 2018		Habilitationen 2013 – 2018	
	gesamt	dav. Frauen	gesamt	dav. Frauen	gesamt	dav. Frauen
AUF	129	58 (45%)	16	4 (25%)	4	1 (25%)
IEF	202	25 (12%)	20	2 (10%)	5	1 (20%)
JUF	35	26 (74%)	1	1 (100%)	1	0 (0%)
MNF	340	162 (48%)	75	25 (33%)	17	2 (12%)
MSF	222	40 (18%)	11	1 (9%)	4	1 (25%)
PHF	514	374 (73%)	13	9 (69%)	9	3 (33%)
THF	8	4 (50%)	3	3 (100%)	5	3 (60%)
UMR	392	234 (60%)	121	72 (60%)	46	10 (22%)
WSF	282	141 (50%)	13	4 (31%)	5	0 (0%)
Gesamt:	2.124	1.064 (50%)	273	121 (44%)	96	21 (22%)

Tabelle 2: Frauenanteile bei den Absolvent*innen, Promotionen und Habilitationen (zusammengefasst von 2013 – 2018) aufgeschlüsselt nach Fakultäten

Die Fakultäten für Informatik und Elektrotechnik, Maschinenbau und Schiffstechnik sowie die Theologische Fakultät heben sich beim Vergleich der Frauenanteile in den Kaskaden Absolvent*innen, abgeschlossene Promotionen und Habilitationen positiv hervor. Hier ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Gesamtanzahl bei den Promotionen und Habilitationen in diesen Fakultäten gering ist. Dagegen besteht dringender

Handlungsbedarf an der Agrar- und Umweltwissenschaftlichen-, der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät, da hier der Frauenanteil bei den Promotionen im Vergleich zu den Absolventinnen deutlich niedriger ist. Hier gilt es künftig besonders gezielt Frauen für eine Promotion zu gewinnen und sie auf dem Weg zum erfolgreichen Abschluss zu unterstützen.

Bei den Habilitationen im Vergleich zu den abgeschlossenen Promotionen stehen die Theologische Fakultät, die Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät, die Fakultäten für Informatik und Elektrotechnik sowie für Maschinenbau und Schiffstechnik positiv hervor. Dringender Handlungsbedarf zur Steigerung des Frauenanteils bei den Habilitationen besteht dagegen an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen, der Philosophischen sowie der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät und der Universitätsmedizin. Hier bedarf es weiterer zentraler und dezentraler Anstrengungen, um den Verlust von Frauen auf dem Weg zur Habilitation zu verhindern. Neben einer verbesserten Datenbasis (Erfassung aller Promovierenden und Habilitierenden, deren Finanzierungsgrundlage und Beschäftigungsumfang) sind weiterhin eine aktive Ansprache sowie eine enge und in Grundsätzen standardisierte Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen nötig, um sie beim erfolgreichen Abschluss ihrer Qualifikation zu unterstützen.

II.4 Wissenschaftliches Personal

Betrachtet man den Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals, zeigt sich, dass dieser mit 36% unter dem Bundesdurchschnitt von 39,3%³ (Stand 2017; Quelle: Statista 2019) liegt. Jedoch konnte der Frauenanteil seit 2008 trotz des vom Land verordneten Stellenabbaus und der Schwierigkeit, dass die Universität Rostock einem festen Stellenplan unterliegt, der die Flexibilität stark einschränkt, gehalten werden. Nach Fakultäten aufgeschlüsselt stellt sich der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals wie folgt dar:

WiMi	2008		2013		2016		2018	
	gesamt	dav. Frauen						
AUF	92	39 (42%)	100	45 (45%)	113	54 (48%)	121	56 (46%)
IEF	177	26 (15%)	181	19 (11%)	181	22 (12%)	183	25 (14%)
JUF	40	21 (53%)	29	15 (52%)	22	12 (55%)	20	9 (45%)
MNF	261	78 (30%)	296	96 (32%)	304	96 (32%)	248	70 (28%)
MSF	136	16 (12%)	137	20 (15%)	135	18 (13%)	136	20 (15%)
PHF	104	52 (50%)	159	93 (58%)	198	116 (59%)	154	84 (55%)
THF	6	1 (17%)	17	5 (29%)	27	12 (44%)	15	6 (40%)
UMR	689	302 (44%)	383	183 (48%)	345	172 (50%)	368	181 (49%)
WSF	85	34 (40%)	82	41 (50%)	91	35 (38%)	82	30 (37%)
gesamt	1.590	569 (36%)	1.384	517 (37%)	1.416	537 (38%)	1.327	481 (36%)

Tabelle 3: Entwicklung des Frauenanteils des wissenschaftlichen Personals inkl. Dritt- und Sondermitteln aufgeschlüsselt nach Fakultäten

Besonders positiv hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil an der Theologischen Fakultät im Vergleich zu 2008 um 23 Prozentpunkte gesteigert werden konnte und an der Agrar- und Umweltwissenschaftlichen Fakultät, der Philosophischen Fakultät und der Universitätsmedizin seit 2008 fast gleichbleibend etwa die Hälfte beträgt. Eine der Ursachen dafür, dass der gesamtuniversitäre Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal verhältnismäßig niedrig ist, wird insbesondere im geringen Frauenanteil in den beschäftigungsstarken natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten (Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik sowie Fakultät für Informatik und Elektrotechnik) gesehen. 43% des gesamten wissenschaftlichen Personals ist in diesem Bereich beschäftigt. Der Frauenanteil in diesen Fakultäten liegt dagegen zusammen nur bei einem Fünftel. Auch bei der Teilzeitbeschäftigung im wissenschaftlichen Bereich gibt es eine ausgeprägte Diskrepanz. Während 66% der Frauen im Jahr 2018 in Teilzeit arbeiteten, waren es bei den Männern lediglich 48%. Neben familiären Gründen und der vorrangigen Vergabe von Teilzeitstellen im geisteswissenschaftlichen Bereich wird auch hier der hohe Anteil von Vollzeitstellen in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereichen und der hohe Männerbeschäftigungsanteil in diesen Fakultäten als Ursache dafür gesehen.

Um den Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen zu erhöhen, wird seit 2018 die Gleichstellungsbeauftragte vom Personaldezernat bei allen Stellenausschreibungen und -besetzungsverfahren sowie Anträgen auf

³ Hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Entfristung einbezogen und gibt eine Stellungnahme dazu ab. Ebenso begleiten die Fakultätsvertreterinnen und die Gleichstellungsbeauftragte Auswahlverfahren für Stellen im wissenschaftlichen Bereich.

II.5 Studierende

Die Universität Rostock hat in den letzten Jahren mit sinkenden Studierendenzahlen zu kämpfen. Die Gesamtzahl der Studierenden ist seit WS 08/09 innerhalb von 10 Jahren um acht, der Frauenanteil dabei um 11 Prozentpunkte gesunken. Der Anteil weiblicher Studierender liegt gegenwärtig bei 49%. Außer an der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik und der Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik studierten an den anderen Fakultäten im WS 18/19 zwischen 44% bis 69% Frauen. Das Verhältnis ist somit relativ ausgewogen. An der Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik ist der Anteil der Studentinnen von 13% im WS 08/09 stetig leicht gestiegen und beträgt mittlerweile 18%. In diesem Zusammenhang ist auf den Studiengang der Biomedizinischen Technik hinzuweisen, der einen verhältnismäßig hohen Frauenanteil (mit 38% im WS 16/17 und 85% im WS 18/19) aufweist. Der Anteil von Frauen an der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik liegt seit 2008 fast unverändert bei 12%. An der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät ist er je nach Fachrichtung sehr unterschiedlich. Während im WS 18/19 im Fachbereich Biologie 63% Frauen studierten, waren es in der Mathematik 30% und in der Physik nur 23%. Positiv hervorzuheben ist aber, dass an den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten (Fakultät für Informatik und Elektrotechnik, Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik und der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät) der Anteil der Absolventinnen dem Anteil der Studentinnen entspricht (Stand jeweils WS 18/19: Fakultät für Informatik und Elektrotechnik: jeweils 12% Studentinnen und Absolventinnen; Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät: 44% Studentinnen zu 48% Absolventinnen; Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik: jeweils 18% Studentinnen und Absolventinnen).

An der Universität Rostock, wie an anderen Hochschulen auch, zeigt sich ein geschlechtsspezifisches Studienwahlverhalten, welches insbesondere den Bedarf der Gewinnung von Frauen in den MINT-Bereichen durch Steigerung der Attraktivität von Studiengängen in diesen Fakultäten für Frauen nahelegt.

II.6 Zusammenfassende Analyse: Stärken und Herausforderungen

In der Gesamtbetrachtung stellt sich der Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifikationsstufen der gesamten Universität wie folgt dar. Die Studentinnen- und Absolventinnenanteile sind mit 49% bzw. 50% ausgewogen. Der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen beträgt gegenwärtig 44%, bei den Habilitationen 27%, bei den Juniorprofessuren 42%, beim wissenschaftlichen Personal 36% und bei den Professorinnen (ohne Juniorprofessorinnen) 19%. Daraus lassen sich folgende Stärken und zukünftige Herausforderungen ableiten:

Stärken	Weitere Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> • Stetiger Anstieg des Professorinnenanteils seit 2008, insbesondere an der THF 	<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung des Professorinnenanteils insbesondere an der UMR, aber auch an der IEF, MSF und MNF • Steigerung des Frauenanteils bei den Juniorprofessuren, insbesondere bei Juniorprofessuren mit Tenure-Track
<ul style="list-style-type: none"> • Verhältnismäßiger Frauenanteil bei den Habilitationen im Vergleich zu den abgeschlossenen Promotionen an der AUF, IEF, MSF und THF 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfassung der sich in der Habilitation befindlichen Wissenschaftler*innen • Steigerung des Frauenanteils bei den Habilitationen insbesondere an der MNF, PHF, UMR und WSF
<ul style="list-style-type: none"> • Verhältnismäßiger Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zum Absolventinnenanteil an der THF, JUF, IEF und UMR 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfassung aller Promovierenden samt Finanzierungsgrundlage und Beschäftigungsumfang • Angleichung des Frauenanteils entsprechend zu den Absolventinnenzahlen, insbesondere an der AUF, MNF, MSF, WSF und PHF
<ul style="list-style-type: none"> • Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal zwischen 40 bis 55% an der AUF, JUF, PHF und UMR 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Frauenanteils bei dem wissenschaftlich beschäftigten Personal, insbesondere an MNF, WSF, IEF und MSF • Steigerung des Frauenanteils bei Vollzeitbeschäftigungen
<ul style="list-style-type: none"> • Anteil der Studentinnen seit 2008 stetig bei 50% 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Anteils von Studienanfängerinnen in den MINT-Bereichen

Tabelle 4: Stärken und Herausforderungen basierend auf der Analyse der Gleichstellungssituation

III. Gleichstellungskonzepte 2008 und 2013

Die Universität Rostock hat in den letzten Jahren insbesondere auch die erfolgreiche Beteiligung am Professorinnenprogramm genutzt und die Gleichstellungsarbeit weiter professionalisiert. Die Ziele und Maßnahmen aus dem **Professorinnenprogramm I** 2008 waren insbesondere ausgerichtet auf:

- Verankerung von Gleichstellung / Profilbildung
- Schaffung vereinbarkeitsorientierter Studien- und Arbeitsbedingungen
- Erhöhung der Frauenanteile in Spitzenpositionen
- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Erhöhung der Frauenanteile bei Studierenden in den MINT-Fächern.

Darauf aufbauend hat sich die Universität Rostock aus der Förderung aus dem **Professorinnenprogramm II** 2013 folgende Gleichstellungsziele gesetzt:

- Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung
- Verankerung von Gleichstellung und Chancengleichheit
- Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Vereinbarkeitsorientierte Arbeitsorganisation
- Akquise von Schülerinnen und Maßnahmen für Studentinnen in den MINT-Fächern.

III.1 Gleichstellungsmaßnahmen

Im Folgenden werden die Ziele und Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept (2008) und der Dokumentation (2013) dargestellt und bewertet, um daraus die nächsten Umsetzungsschritte sowie darauf aufbauend zukünftige Gleichstellungsziele und -maßnahmen zu eruieren.

III.1.1 Strukturelle Verankerung und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung

An der Universität Rostock ist Gleichstellung auf zentraler Leitungsebene durch das **Prorektorat Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement** fest verankert und wurde zuletzt durch die Einrichtung der **Stabsstelle Diversity** im Oktober 2018 weiter ausgebaut. Diese unterstützt neben der aus der Gleichstellungskommission hervorgegangenen Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt die strategische Entwicklung der Universität in den übergreifenden Handlungsfeldern Vielfaltsmanagement, Chancengerechtigkeit, Inklusive Universität, Universitäres Gesundheitsmanagement und Familienfreundlichkeit. Zur zielgerichteten Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen wurde das Programm KarriereWege-Mentoring Wissenschaft initiiert sowie Mittel aus dem Professorinnenprogramm I und II genutzt. Darüber hinaus konzipiert und gestaltet die neu eingerichtete Stabsstelle Diversity Projekte und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der zuvor genannten Felder. Zudem dient die verstärkte Vernetzung der Chancengleichheitsthemen dem Ziel, ein übergreifendes Diversity-Management auf Leitungsebene zu etablieren.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt zusätzlich die Hochschulleitung, damit eine tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchgesetzt und bestehende Nachteile beseitigt werden. Sie agiert sowohl unabhängig als auch weisungsfrei und wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für beide Geschlechter sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Dabei wird sie in den Fakultäten von ihren Fakultätsvertreterinnen unterstützt. Im Rahmen der Erstellung der Universitätsentwicklungspläne und der universitären Vorarbeiten für die Zielvereinbarung mit dem Land werden die **Gleichstellungsbeauftragte sowie die Fakultätsvertreterinnen** umfassend miteinbezogen. In den universitären Gremien ist die Gleichstellungsbeauftragte mit Antrags- und Rederecht beratendes Mitglied. Berufungsverfahren werden durch sie oder ihre Fakultätsvertreterinnen vollumfänglich begleitet. Abschließend gibt sie eine Stellungnahme zum Verfahren ab, die Bestandteil der Berufungsunterlagen für das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern ist. Zu universitären Stellenausschreibungen, Anträgen auf Absehen von Ausschreibung sowie Auswahlentscheidungen und -begründungen von Stellenbesetzungsverfahren gibt sie seit 2017 ebenfalls eine Stellungnahme ab. Zusätzlich begleitet sie alle Einstellungsverfahren im wissenschaftlichen Bereich und diejenigen im nicht-wissenschaftlichen Bereich ab Entgeltgruppe 10. Die infolge der Novellierung des LHG M-V erhoffte, von

den Universitäten eingebrachte und bislang vorgesehene verbesserte Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten durch eine volle Freistellung wird den zentralen Gleichstellungsbereich künftig zusätzlich stärken. Zur Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbereiche werden über die Graduiertenakademie und das Mentoring-Programm KarriereWegeMentoring Wissenschaftlerinnen gezielt für das Amt der Fakultätsvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten akquiriert. Insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen, die das Karriereziel Professur verfolgen, können durch das Amt der Fakultätsvertreterin und der Begleitung von Berufungsverfahren wertvolle Einblicke zum Ablauf von Besetzungsverfahren von Professuren gewinnen.

Die Gleichstellungsbelange sind in zahlreichen universitären Grundlagen fest verankert, so insbesondere in der universitären Gleichstellungsrichtlinie (2004), den **universitären Führungsleitlinien** (2013), in der Grundordnung der Universität und 2018 durch die Verabschiedung der **Leitlinien Vielfaltmanagement**. Das Bekenntnis zu den universitären Führungsleitlinien, die insbesondere auch die Verantwortung der Führungskräfte für den wissenschaftlichen Nachwuchs regeln, ist fester Bestandteil aller Stellenausschreibungen und wird beim Abschluss von Arbeitsverträgen mit der Universität ebenfalls unterzeichnet.

Die Aktivitäten der Universität Rostock zur Gleichstellung und zum Vielfaltmanagement sind seit 2017 im **Vielfaltsportal** sichtbar. Neben Informationsmaterialien, Beratungsangeboten und Veranstaltungshinweisen werden Angebote zu interdisziplinären Gender und Queer Studien im Bereich Forschung und Lehre aufgeführt.

Bis Oktober 2018 unterstützte u.a. die Arbeitsgruppe Gender das Ziel, den fakultäts- und universitätsübergreifenden wissenschaftlichen Austausch zur Gender-Forschung zu beleben. Mit zusätzlichen Mitteln des PP II konnte in den letzten Jahren beispielsweise die Konferenz „Populärkultur – Geschlecht – Handlungsräume“ (2016) und die Interdisziplinäre Sommerakademie der Universität Rostock zum Thema „geschlechter – gleich – stellung: Fragen an Kultur und Gesellschaft“ (2018) durchgeführt werden. Die Arbeitsgruppe hat sich im Herbst 2018 leider aufgelöst. Gegenwärtig werden diese Themenfelder von der AG Queer Studien vorgebracht, welche einmal jährlich eine interdisziplinäre Ringvorlesung anbietet. Diese Arbeitsgruppe wird aktuell mit Mitteln der Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltmanagement und durch den Fonds des Prorektors für Studium und Lehre finanziell unterstützt.

III.1.2 Sensibilisierung von Führungskräften

Neben der Implementierung gleichstellungsrechtlicher Belange in universitäre Grundlagen und Prozesse hat insbesondere die 2017 abgeschlossene **Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung** zu einer Sensibilisierung der Führungskräfte auch für Gleichstellungsaspekte beigetragen. Von dem darin geregelten Bekenntnis zur Transparenz und Gleichstellung profitieren insbesondere Frauen, da die Regelungen auf planungssichere Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen abzielen. Nach dieser Dienstvereinbarung sollen befristete Beschäftigungsverhältnisse auf Basis von Haushaltsstellen, die der Qualifizierung dienen, für Erstverträge grundsätzlich über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren eingegangen werden. Kürzere Vertragslaufzeiten sind nur ausnahmsweise, z. B. bei Stundenaufstockungen bestehender Verträge, Vertretungsstellen aus Haushaltsmitteln (z. B. Überbrückung von Schwangerschafts- und Elternzeiten), beim Abschluss wissenschaftlicher Qualifikationsarbeiten oder lediglich temporär zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln zulässig. Arbeitsverträge auf Basis von Drittmitteln werden grundsätzlich für die Dauer der Projektlaufzeit bzw. im Rahmen der bewilligten Personalmittel abgeschlossen. Um Drittmittelbeschäftigte gegenüber Haushaltsbeschäftigten nicht zu benachteiligen, sind Beschäftigungsverhältnisse, die der Qualifikation dienen, nach § 2 Abs.1 WissZeitVG abzuschließen. Danach kommt ihnen ggf. die familienpolitische Komponente ebenfalls zugute. Aufgrund der eingeschränkten Stellenflexibilität an der Universität Rostock kann eine Verlängerung bei Drittmittelbeschäftigten danach jedoch nur erfolgen, wenn eine entsprechende Finanzierung bei Inanspruchnahme der Verlängerung bei familiärer Auszeit vorhanden ist.

Mit dem Abschluss der **Dienstvereinbarung zur Führung von Mitarbeiter*innengesprächen** 2016 hat die Universität ein Regelwerk für jährliche Gespräche etabliert, in dem neben der Weiterentwicklung auch Work-Live Balance und Feedback zum Führungsverhalten der Vorgesetzten thematisiert werden.

Beide Dienstvereinbarungen sind neben den Führungsleitlinien Ergebnisse der 2014 vom universitären Gesundheitsmanagement durchgeführten Beschäftigtenbefragung nach dem „Bielefelder Fragebogen“, die neben den Themen Arbeitszufriedenheit und Kommunikation auch ein 360° Feedback zum Führungsverhalten der Vorgesetzten einholte. Nach Vorliegen und Auswertung der Anfang 2019 erneut stattgefundenen **Beschäftigtenbefragung** werden weitere Handlungsbedarfe abgeleitet und entsprechende Maßnahmen umgesetzt.

III.1.3 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Vor dem Hintergrund der Ziele aus den Gleichstellungskonzepten der Jahre 2008 und 2013 wurde ein besonderer Fokus auf die strukturelle Verankerung der Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des **Berufungsmanagements** gelegt. Dieses hat maßgeblich zur Qualitätssicherung an der Universität Rostock beigetragen. Im Zuge dessen wurden 2014 die Richtlinie zur Berufung von Mitgliedern der Universität Rostock („Hausberufung“) und die Richtlinie zur Befangenheit in Berufungsverfahren verabschiedet. Die Berufsordnung wurde Anfang 2016 neu gefasst und um Grundsätze zur Frauenförderung erweitert. Des Weiteren wurde parallel dazu der Leitfaden „Das Berufungsverfahren an der Universität Rostock - Erklärungen und Hinweise für die Praxis“ erstellt, der unter besonderer Berücksichtigung der Transparenz und des Gleichstellungsauftrages Fragen zu sämtlichen Verfahrensabschnitten eines Berufungsverfahrens beantwortet. Alle diese universitären Rechtsgrundlagen wurden zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. In der Berufsordnung der Universität ist im Rahmen der Grundsätze zur Frauenförderung u.a. folgendes geregelt: Zum einen sind die Bemühungen zur Gewinnung von qualifizierten Bewerberinnen zu dokumentieren. Zum anderen liegt die Zuständigkeit für die aktive Rekrutierung bei der Berufungskommission und deren Vorsitz.

III.1.4 Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die im Jahr 2011 gegründete universitätsweite Graduiertenakademie ist die zentrale Serviceeinrichtung für den wissenschaftlichen Nachwuchs und arbeitet eng mit dem Gleichstellungsbereich zusammen. In Ergänzung dazu konnte aus Mitteln des PP I (Anschubfinanzierung) und im Rahmen des PP II (Eigenanteil Universität Rostock) die gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Mentoring- und Coaching-Angeboten als gleichstellungsfördernde Maßnahme erfolgreich aufgebaut und fortgeführt werden. Seit 2009 gibt es an der Universität Rostock **Mentoring-Programme** zur Förderung der Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert werden. Dadurch konnten ergänzend zu den Qualifizierungs- und Förderangeboten der Graduiertenakademie gezielt Weiterbildungsangebote für Studentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen angeboten werden.⁴ Seit 2016 gibt es zusätzlich zum Mentoring-Programm für Doktorandinnen auch Mentoring-Programme für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen und für Absolventinnen mit Promotionsinteresse. Darüber hinaus bietet das seit diesem Jahr angebotene Almunaeprogramm erstmals die Möglichkeit der Vernetzung ehemaliger Mentees. Seit dem Projektstart im Jahr 2014 haben insgesamt 95 Mentees vom Projekt KarriereWegeMentoring Wissenschaft profitieren können. Alle bisherigen Programmlinien sind von den Teilnehmerinnen sehr positiv evaluiert worden und sollen weitergeführt werden. Die Teilnehmerinnen konnten sich durch ihre Mentoring-Beziehungen über das universitäre Netzwerk hinaus wissenschaftlich besser profilieren. Sie wurden national und international für die wissenschaftliche Community sichtbar und konnten ihre Führungskompetenzen ausbauen. Gleichzeitig entstand innerhalb der letzten fünf Jahre eine Mentoring-Community, die ihrerseits zur weiteren Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen beiträgt und ein immer größeres Netzwerk für Frauen an der Universität Rostock bildet, das sich gegenseitig bei karriererelevanten Fragen unterstützt und von dem alle Zielgruppen profitieren.

Durch die Mittel des PP I und II konnten zudem seit 2010 bedarfsorientierte **Coachings** für insgesamt 32 Wissenschaftlerinnen (PP I: 15 Professorinnen und sechs Nachwuchswissenschaftlerinnen; PP II: 10 Professorinnen und eine Privatdozentin) finanziert werden. Die durchgehend positive Bewertung in der Evaluation bestätigt den Erfolg dieser Maßnahme. Um auch in Zukunft insbesondere neuberufene Profes-

⁴ Im Förderzeitraum von 2014-2015 gab es zudem die Zielgruppe der Mediziner*innen zur Gewinnung der künftigen Selbstständigkeit im ländlichen Raum und Deutschlandstipendiat*innen mit dem Fokus auf Gendersensibilisierung.

sorinnen beim Einstieg in das vielfältige Aufgabenspektrum zu unterstützen, soll diese Maßnahme fortgeführt werden.

Während die Förderung aus Mitteln des PP I noch stark zweckgebunden auf Einzel(projekt)förderung (Anschubfinanzierungen für Stipendien- und Forschungsanträge, ein Habilitationsstipendium) ausgerichtet war, konnte durch die Gelder aus dem PP II ein flexiblerer **Frauenförderfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen** eingerichtet werden. Dieser umfasst zwei Förderlinien: Stipendien (Abschluss der wissenschaftlichen Qualifikationsarbeit, Wiedereinstieg nach familienbedingter Unterbrechung der wissenschaftlichen Qualifikation und Anschub- und Überbrückungsstipendien zur Einwerbung von Fördergeldern für eigenes Forschungsvorhaben) und Sachmittel (u.a. Reisekosten und Konferenzbeiträge). Von 2016 bis Ende 2018 konnten so insgesamt 110 Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert werden.⁵ Auch hier ergab die Evaluation der Maßnahme, dass alle Teilnehmerinnen „voll und ganz“ oder „sehr zufrieden“ waren, sodass diese Maßnahme mit Mitteln aus dem PP III ebenfalls fortgeführt werden soll. Um dem aufgezeigten dringenden Handlungsbedarf entsprechend verstärkt Habilitandinnen zu fördern, soll künftig der Fokus stärker auf der Förderung von Stipendien für Post-Docs liegen und die Laufzeit dementsprechend auf 6 Monate verlängert werden.

Unabhängig davon muss es eine stärker ausgebaute Prozessbegleitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Abschlussphase von Qualifizierungsarbeiten geben. Die Betreuenden sollen vermehrt zum Abschluss einer Betreuungsvereinbarung bei Promovierenden (bzw. Qualifikationsvereinbarung bei den Habilitierenden) angehalten werden, welche einen Organisations- und Zeitplan beinhalten sollte, in regelmäßigen Abständen überprüft und ggf. angepasst wird. Eine Sensibilisierung dafür soll verstärkt sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene durch die Führungskräfte erfolgen.

Den **Hilfskräftefonds**, welcher aus PP I- und PP II Mitteln aufgelegt wurde, bewerteten die Wissenschaftlerinnen ebenfalls als sehr hilfreich. Während in der ersten Programmphase die Zielstellung der Förderung noch in der Unterstützung von neuberufenen Professorinnen und Habilitandinnen bei der Beendigung ihrer Qualifikationsarbeit bestand, lag der Fokus im PP II zunächst auf der Entlastung von Wissenschaftlerinnen infolge der Wahrnehmung von Gremienaktivitäten. Aufgrund der geringen Nachfrage und des daraufhin eruierten Bedarfs wurde die Förderung um die Entlastung von Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben erweitert. In beiden Programmphasen konnten damit insgesamt 53 Wissenschaftlerinnen unterstützt werden, davon im PP I 12 Professorinnen, fünf Post-Docs und sieben Promovendinnen und im PP II zwei Professorinnen, 17 Post-Docs und 10 Promovendinnen (Stand 12/2018). Diese Maßnahme soll bei einer erfolgreichen Teilnahme am PP III fortgeführt werden, da sie neben der personellen Entlastungsmöglichkeit gleichzeitig als bewährtes gleichstellungsorientiertes Instrument der Personalentwicklung gesehen wird. Studentinnen können einerseits als Hilfskräfte erste Einblicke in den Wissenschafts- und Lehrbetrieb gewinnen. Auf der anderen Seite erfolgt ein „Empowerment“ zukünftiger Nachwuchswissenschaftlerinnen und ein Aufzeigen weiblicher Role Models, wodurch diese Maßnahme sehr nachhaltig wirkt.

Aktuelle Grundlage der Universität für eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung bietet das 2019 im Rahmen der Bewerbung im Tenure-Track-Programm des BMBF eingereichte Personalentwicklungskonzept. Dieses beinhaltet auch Ziele und Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und nimmt dabei insbesondere die Fakultäten durch die Erstellung dezentraler Personalentwicklungspläne anhand ihrer Strukturpläne stärker in die Verantwortung.

III.1.5 Akquirierung und Förderung von Studentinnen in MINT-Fächern

Die natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten der Universität Rostock beteiligen sich in Kooperation mit regionalen Schulen an zahlreichen Veranstaltungen (wie Girls`Day, Projekt „Kick Me To Science“ und das „SPURT“-Labor [Fakultät für Informatik und Elektrotechnik], „PhySch“ [Institut für Physik] und die fakultätsübergreifende Sommerschule „PLUS“) zur Gewinnung von Schülerinnen im MINT-Bereich. Einen weiteren Akzent, um Mädchen für technische und naturwissenschaftliche Gebiete zu begeistern, sollen die ab 2020 von den Fakultäten für Informatik und Elektrotechnik, für Maschinenbau und Schiffstechnik sowie der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät zusammen mit dem Zentrum für Entrepreneurship

⁵ Davon 49 Stipendien, wovon 43 den Abschluss einer Promotion finanzierten (entspricht 88%, Förderdauer i.d.R. drei Monate) und 61 Sachmittelzuschüsse.

angebotenen Schülerinnenpraktika bieten. Hier sollen **Praktika zur Berufs- und Studienorientierung** angeboten werden, die im Lehrplan des Landes M-V vorgesehen sind und insgesamt fünf Wochen der Schulzeit umfassen.

In Anlehnung an die erfolgreiche stetige Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden an der Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik seit Einführung des Studiengangs Biomedizinische Technik (2008), wird an der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik zum WS 19/20 der **Bachelorstudiengang Medizinische Informationstechnologie** eröffnet. Damit wird ein weiterer ingenieurwissenschaftlicher Studiengang etabliert, welcher voraussichtlich für Frauen attraktiv ist. Das von der Universität Rostock geplante Orientierungsstudium soll ebenfalls dazu genutzt werden, durch praxisnahe Ausbildung natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge für Frauen reizvoll und interessant zu gestalten.

Nachdem das 2018 konzipierte Mentoring-Programm für Schülerinnen im MINT-Bereich wegen zu geringer Teilnehmerinnenzahl nicht durchgeführt werden konnte, wurde das Programm evaluiert und durch eine Projektmitarbeiterin (finanziert durch Mittel des PP II) zu einem **Mentoring-Programm für Studentinnen im MINT-Bereich** („MintUR“) weiterentwickelt. Dieses richtet sich an Frauen in der Studienausgangsphase und soll auf der spezifischen Karriereentscheidung dienen sowie geschlechterbedingte Barrieren und Probleme thematisieren. Weiterhin sieht das neue Konzept auch die gezielte Ansprache von Schülerinnen und die Vorstellung der universitären MINT-Fächer durch die Teilnehmerinnen z.B. am Hochschulinformationstag vor.

III.1.6 Anteil an Frauen in Organen, Gremien und Kommissionen

Grundsätzlich soll nach § 17 GIG M-V die Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen, die auf Grundlage von Benennungen und Vorschlägen gewählt werden, geschlechtsparitätisch erfolgen. Eine abweichende Regelung dazu gilt bei Berufungskommissionen, in denen nach § 59 Abs. 3, S. 3, 4 LHG M-V eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern anzustreben ist und den stimmberechtigten Mitgliedern der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mindestens eine Frau angehören soll. Die Einhaltung/ Umsetzung der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen zu gleichen Anteilen von Männern und Frauen gestaltet sich nach wie vor schwierig, was folgende Übersicht für die zentralen Gremien veranschaulicht:

	Rektorat		Akademischer Senat		Konzil	
	gesamt	dav. Frauen	gesamt	dav. Frauen	gesamt	dav. Frauen
2008	4	1 (25%)	22	9 (41%)	66	27 (41%)
2013	6	2 (33%)	22	9 (41%)	67	25 (37%)
2016	6	1 (17%)	22	3 (14%)	65	27 (42%)
2018	6	1 (17%)	22	8 (36%)	65	29 (45%)

Tabelle 5: Entwicklung der Frauenanteile in den zentralen universitären Gremien entsprechend der amtlichen Wahlergebnisse

Festzustellen ist, dass der Frauenanteil in den einzelnen Gremien stark schwankt. Ebenso ist die Präsenz von Frauen je nach Statusgruppe sehr unterschiedlich. So liegt derzeit der weibliche Anteil des Konzils, dessen Vorsitz seit 2017 eine Professorin innehat, insgesamt bei 45%. Betrachtet man den Frauenanteil in den einzelnen Statusgruppen, so wird deutlich, dass dieser bei den Professuren und dem wissenschaftlichen Personal zusammen lediglich 28% beträgt, bei den Studierenden sind es 50% und beim Verwaltungspersonal 82%. Im Akademischen Senat sind Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen derzeit insgesamt zu einem Viertel und Studentinnen zur Hälfte vertreten. Die Gruppe der weiteren Mitarbeiter*innen wird sogar ausschließlich von Frauen repräsentiert. Positiv anzumerken ist, dass im Vergleich zur Amtsperiode 2016 – 2018, in der keine Professorin Mitglied im Akademischen Senat war, in der laufenden Amtsperiode zwei Professorinnen vertreten sind. In den Dekanaten und Fakultätsräten verhält es sich ähnlich. Auch hier wird die Höhe des gesamten Frauenanteils primär durch deren Anteil unterhalb der Professor*innenschaft bestimmt.

Langfristig kann der Frauenanteil in den universitären Gremien nur gesteigert werden, wenn die Zahl der Wissenschaftlerinnen erhöht wird. Beispielhaft hierfür sind die Theologische Fakultät (Professorinnenanteil: 57%) und die Juristische Fakultät (Professorinnenanteil inkl. Juniorprofessuren: 44%). Die Fakultätsräte sind mit 64% mehrheitlich mit Frauen besetzt, wobei auf professoraler Ebene an der Juristischen Fakultät der Frauenanteil ein Drittel (inkl. Juniorprofessuren) und an der Theologischen Fakultät 50% beträgt.

Um künftig eine stärkere Präsenz von Frauen in den universitären Gremien zu erzielen, sollen insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen durch gezielte Ansprache dazu ermutigt werden, sich in die akademische Selbstverwaltung einzubringen. Als Anreiz dazu und zur Entlastung der sich in den Gremien engagierenden Wissenschaftlerinnen soll die Maßnahme aus dem PP II zur **Unterstützung durch studentische Hilfskräfte bei Gremientätigkeit** fortgeführt werden.

III.1.7 Familienfreundliche Hochschule

Seit 2009 ist die Universität Rostock erfolgreich als **familiengerechte hochschule** zertifiziert und befindet sich derzeit in der 3. Re-Auditierungs-/ Konsolidierungsphase. Damit wurde ein Ziel des PP I erfolgreich verwirklicht. Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahmen der familienfreundlichen Hochschule wurde eine Verbesserung im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie realisiert. Entsprechende Angebote sind seit 2017 im universitären Familienportal einsehbar. Auch die im Bundesvergleich sehr gute Kinderbetreuungssituation in der Hansestadt Rostock⁶ konnte an der Universität Rostock weiter verbessert werden. Seit 2009 kooperiert die Universitätsmedizin mit der Kindertagesstätte „Gewächshaus“ und orientiert sich bei den Öffnungszeiten von 05:30 Uhr bis 20:30 Uhr an den Arbeitszeiten des medizinischen Personals. Weiterhin wurde 2010 mit der GGP (Gesellschaft für Gesundheit und Pädagogik mbH), einem Träger von fünf Kinderbetreuungseinrichtungen, ein Kooperationsvertrag geschlossen, sodass ein Kontingent von Plätzen für die Kinder der Hochschulmitglieder bereitsteht. Außerdem wurden insgesamt vier KESS-Zimmer (Kinder-, Eltern-, Spiel- und Studierzimmer) an verschiedenen Standorten eingerichtet, in denen es an der Universität studierenden oder beschäftigten Eltern ermöglicht wird, Arbeit und Kinderbetreuung zu verbinden.

Seit 2018 ist die Universität Rostock Fördermitglied des regionalen Kinderbetreuungsvereins fambeki e.V., der Eltern in berufsbedingten Engpässen durch spezielle Angebote, insbesondere aber durch Kinderbetreuung zu Randzeiten oder in Notfällen, entlastet. Die Universität versteht sich als generationsübergreifend familienfreundlich. Neben langfristig fest etablierten Veranstaltungen wie Kinderuniversität und Seniorenakademie konnte 2018 das Projekt **Senior4Kids** ins Leben gerufen werden, bei dem Studierende mit Kindern und Senior*innen im Rahmen von gemeinsamen Veranstaltungen oder Lesestunden die Gelegenheit bekommen, sich kennenzulernen und generationsübergreifende Netzwerke aufzubauen.

Familienfreundliche Sitzungs- und Gremienzeiten sind bereits seit 2004 in der Dienstvereinbarung über gleitende Arbeitszeit festgeschrieben und werden gelebt. Auch die Studienorganisation wurde nicht zuletzt durch die Digitalisierungsstrategie der Universität zunehmend familienfreundlicher gestaltet. So wurden beispielsweise **Teilzeitstudiengänge** eingerichtet und in den letzten drei Jahren e-learning und blended learning Angebote insbesondere bei Lehrveranstaltungen in Randzeiten ausgebaut. Flankiert und ergänzt werden die familienfreundlichen Angebote durch das universitäre Gesundheitsmanagement.

Das 2016 eingerichtete **Familienbüro** dient als zentrale Anlaufstelle für alle Universitätsangehörigen zur Initiierung, Organisation und Vermittlung von familiären Unterstützungsangeboten. Neben der Beratung zur Vereinbarkeit von wissenschaftlichen Karrierewegen und Kinderbetreuung werden auch pflegende Angehörige umfassend beraten. Des Weiteren erfolgt die Vermittlung von regionalen Unterstützungsangeboten. Um dieses Angebot für alle Universitätsangehörigen dauerhaft zur Verfügung zu stellen, wird der Service des Familienbüros verstetigt.

III.2 Zielüberprüfung der Gleichstellungsmaßnahmen

Erfolgreich implementiert sind Gleichstellungsaspekte bislang in zentrale Prozesse, Strukturen und universitären Rechtsgrundlagen, dabei insbesondere in den Bereichen Universitätsentwicklungsplanung, Berufungs- und Einstellungsverfahren, Stipendienvergabe, Systemakkreditierung, Dienstvereinbarungen der Universität und Mitarbeiter*innengespräche.

Nachfolgend werden die Ziele und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre zusammengefasst und daraus die künftigen Zielsetzungen und Umsetzungsschritte abgeleitet.

⁶ Stand 01.03.2017: Betreuungsquote für Kinder unter 3 Jahren in MV: 56,0%, in Rostock: 59,8%; Bundesdurchschnitt 33,1%; Quelle: Statistisches Amt MV Jahr

Gleichstellungsziel	Gleichstellungsmaßnahme inkl. Bewertung	Nächste Schritte
Strukturelle Verankerung und Profil- sowie Leit-bildentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> Zentral durch PI, KCV; Stabsstelle Diversity, GBA und Fakultätsvertreterinnen: erfolgreich Universitäre Grundlagen insbesondere in Grundordnung und Führungsleitlinien: erfolgreich 	<ul style="list-style-type: none"> Stärkung des zentralen Gleichstellungsbereichs durch volle Freistellung der GBA Dezentrale Stärkung der Gleichstellung durch Gewinnung von Wissenschaftlerinnen als stellvertretenden Fakultätsvertreterinnen
	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung der Genderforschung: erfolgreich 	<ul style="list-style-type: none"> Nach Auflösung der Gender AG: Förderung der Gender und Queer Studien aus den Fonds zweier Prorektorate
Sensibilisierung der Führungskräfte	<ul style="list-style-type: none"> Dienstvereinbarung zur wissenschafts-adäquaten Vertragsgestaltung und Dienstvereinbarung zur Führung von Mitarbeitendengesprächen: erfolgreich abgeschlossen 	<ul style="list-style-type: none"> Verstärkter Abschluss von Betreuungs- und Qualifizierungsvereinbarungen Ausweitung der Jahresgespräche auf den wissenschaftlichen Bereich
Förderung von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen	<ul style="list-style-type: none"> Verankerung der Grundsätze zur Frauenförderung in der Berufsordnung: erfolgreich umgesetzt 	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung von Leitfäden zur aktiven Rekrutierung von Frauen und zu Besonderheiten von Berufungsverfahren an der UMR Verankerung der Frauenförderung in die Satzung zu Tenure-Track Professuren Sensibilisierung durch Schulungen der BK-Vorsitzenden durch Stabsstellen Berufungen und Diversity
Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	<ul style="list-style-type: none"> Universitäres PE-Konzept im Rahmen des Tenure-Track-Programms des BMBF: 2019 erstellt 	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des universitären PE-Konzepts Erarbeitung dezentraler PE-Konzepte
	<ul style="list-style-type: none"> Mentoring und Coaching: erfolgreich auf- und ausgebaut 	<ul style="list-style-type: none"> Fortführung und weiterhin enge Zusammenarbeit mit Graduiertenakademie
	<ul style="list-style-type: none"> Frauenförderfonds (Sachmittel und Stipendien) für Nachwuchswissenschaftlerinnen: erfolgreich 	<ul style="list-style-type: none"> Fortführung mit verstärkter Förderung von PostDocs und Laufzeitverlängerung der Abschluss-, Wiedereinstiegs- bzw. Überbrückungsstipendien auf 6 Monate
	<ul style="list-style-type: none"> Hilfskräftefonds zur Unterstützung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben: erfolgreich 	<ul style="list-style-type: none"> Fortführen
Akquirierung von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind	<ul style="list-style-type: none"> Veranstaltungen für Schülerinnen im MINT-Bereich: etabliert 	<ul style="list-style-type: none"> Ausbau durch Schülerinnenpraktika der IEF, MNF und MSF zusammen mit dem Zentrum für Entrepreneurship
	<ul style="list-style-type: none"> Mentoring-Programm für Studentinnen im MINT-Bereich („MintUR“): umgesetzt, Evaluation offen, da noch nicht abgeschlossen 	<ul style="list-style-type: none"> Anpassung entsprechend der Evaluation 2019
	<ul style="list-style-type: none"> Einrichtung der BA und MA Studiengänge Medizinische Biotechnik an der MSF: erfolgreich 	<ul style="list-style-type: none"> Errichtung des BA Studiengangs Medizinische Informationstechnologie an der IEF Praxisnahe Ausrichtung des geplanten Orientierungsstudiums
Anteile von Frauen in Gremien	<ul style="list-style-type: none"> Hilfskräftefonds zur Unterstützung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen bei umfangreicher Gremientätigkeit: teilweise erfolgreich 	<ul style="list-style-type: none"> Fortführung des Hilfskräftefonds Verstärkung der Rekrutierungsbemühungen Berücksichtigung von umfangreicher Gremientätigkeit bei Gewährung von Forschungs- und Praxissemestern
Arbeits- und Studienbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> Familienfreundliche Hochschule, insbesondere Kinderbetreuungsangebote und Einrichtung Familienbüro: erfolgreich Gesundheitsmanagement; Durchführung der Beschäftigtenbefragung 2019: erfolgreich 	<ul style="list-style-type: none"> Verstetigung des Services des Familienbüros Ausbau Angebote für pflegende Angehörige Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen anhand der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2019 Studierendenbefragung: 2020

Tabelle 6: Gleichstellungsziele und –maßnahmen der letzten Jahre und Ableitungen der nächsten Schritte

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Universität Rostock seit 2008 insbesondere auch durch die Impulse und erfolgreichen Teilnahmen an den Professorinnenprogrammen ihre Gleichstellungsarbeit wesentlich weiterentwickeln konnte. Auf zentraler Ebene ist die Gleichstellung sowohl institutionell als auch strukturell fest verankert. Handlungsbedarf besteht nunmehr vorrangig im Aufbau bzw. in der Weiterentwicklung von Gleichstellungssteuerungsinstrumenten auf dezentraler Ebene.

IV. Gleichstellungszukunftskonzept

Zukünftiges Hauptaugenmerk der Gleichstellungsarbeit ist die Förderung der wissenschaftlichen Karrieren von Frauen. Dabei will sich die Universität Rostock zielgruppen- und bedarfsorientiert den Herausforderungen in den Handlungsfeldern (1) Gleichstellungscontrolling, (2) Rekrutierung und Willkommenskultur, (3) Qualifizierung, individuelle Förderung und Karriereberatung sowie (4) Arbeits- und Studienbedingungen annehmen. Vor diesem Hintergrund sollen Maßnahmen geschaffen und verstetigt werden, die auf eine Fortführung der wissenschaftlichen Karriere, insbesondere in der Endphase der Promotion und in der PostDoc-Phase, hinwirken. Doktorandinnen und PostDocs stehen unter Berücksichtigung der oben aufgezeichneten Handlungsbedarfe dabei im Vordergrund.

IV.1 Gleichstellungscontrolling

Basis für die gezielte Steuerung von Gleichstellung ist ein regelmäßiges Gleichstellungsmonitoring. Nur anhand eines kontinuierlichen geschlechtsspezifischen Gendermonitorings lassen sich fundierte Aussagen über die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse treffen, Handlungsbedarfe eruieren sowie entsprechende Maßnahmen ableiten und anpassen.

IV.1.1 Gleichstellungsmonitoring

Eine gute Grundlage bilden die geschlechterdifferenzierten Daten, die von der Stabsstelle Controlling zweimal jährlich im Rahmen der Hochschulstatistik erfasst und im Intranet neben externen Statistiken⁷ veröffentlicht werden. Die **künftige** Erfassung und **statistische Auswertung aller Promovierenden, Habilitierenden und Nachwuchsgruppenleiter*innen** samt Finanzierungsgrundlage und Beschäftigungsumfang ermöglicht eine fachspezifische Ableitung von Zielen und Maßnahmen. Aufbauend auf die seit 2017 durch die Fakultäten erfolgte statistische Erfassung der Promovierenden sollen diese Daten ebenfalls in die Planungen zur Neugestaltung des Campusmanagements miteinfließen, um die Gleichstellungsaspekte insbesondere im wissenschaftlichen Nachwuchsbereich stärker zu berücksichtigen und Steuerungsmechanismen für einen erfolgreichen Abschluss der Qualifikation sowie sinnvolle Unterstützungsmaßnahmen ableiten zu können.

IV.1.2 Zentrale Gleichstellungssteuerung

Im Bereich Studium, Lehre und Wissenschaftliche Weiterbildung wird der Gleichstellungsaspekt nicht zuletzt durch die Verankerung im **Qualitätskonzept der Universität Rostock** von 2018 bereits dauerhaft berücksichtigt. In die Gestaltung und Weiterentwicklung von Studienprogrammen fließen gleichstellungsrechtliche Belange ein und werden von flankierenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit in Studium und Lehre (z.B. Nachteilsausgleich; Vorwahlrecht für Studierende mit Kind/ern) berücksichtigt. Systembefragungen, wie Studierenden- und Absolvent*innenbefragungen erfolgen ebenso gendersensibel wie Lehrevaluationen. Zudem hat die Universität Rostock im März 2018 erfolgreich das Verfahren zur **Systemakkreditierung** durchlaufen. Damit verfügt sie über ein evaluationsbasiertes Qualitätsentwicklungssystem, das sie nachhaltig in die Lage versetzt, sich ausgerichtet am Leitbild nach § 3 der Grundordnung eigenständig zu steuern und zu entwickeln. Die Gleichstellungsbeauftragte war ebenso wie der Beauftragte für chronisch kranke und/oder behinderte Studierende der Universität Rostock in diesen Prozess eingebunden. Seitdem bildet ein internes Verfahren zur Qualitätsprüfung von Studiengängen unter Berücksichtigung gleichstellungsrechtlicher Aspekte den Kern des Qualitätsmanagements. Darüber hinaus erfolgen regelmäßig interne Evaluationen von Mentoring-Prozessen, Workshops und Coaching-Maßnahmen, die ggf. zu Anpassungen oder Veränderungen von etablierten Maßnahmen führen.

Das Gleichstellungskonzept des PP I und die Dokumentation im Rahmen des PP II sahen als Steuerungsinstrument die Verabschiedung von Frauenförderplänen vor. Dieses Instrument wurde durch die Neufassung des Gleichstellungsgesetzes M-V 2016 aufgegeben. Stattdessen erfolgen als verbindlicheres Gleichstellungsinstrument Festlegungen zur Verbesserung der Chancengleichheit der Geschlechter im Rahmen der **Zielvereinbarung mit dem Land**. In der für den Zeitraum von 2016 – 2020 abgeschlossenen Zielver-

⁷ Insbesondere CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, Gender Check im Rahmen des Qualitätspakts Lehre, CHE Hochschul- und Forschungsranking sowie DFG-Förderranking*

Einbarung der Universität Rostock mit dem Bildungsministerium M-V wurde erstmalig ein finanzieller Anreiz bei Erfüllung einer Zielquote für den Professorinnen-Anteil vereinbart. Bis zum Jahr 2020 soll danach der Frauenanteil bei Professuren 20,9% betragen, also eine Steigerung um 3,6 Prozentpunkte erreicht werden. Bei Erfüllung dessen erfolgt durch das Land M-V eine gesonderte Zuweisung [REDACTED]. Wird die Steigerungsrate zur Hälfte erreicht, zahlt das Land die Hälfte der gesonderten Zuweisung vorzeitig aus. Darüber hinaus erhält die Universität Rostock einen zusätzlichen Betrag [REDACTED] wenn auf eine freiwerdende Stelle eine Professorin neu berufen wird. Da die Universität Rostock im Frühjahr 2017 ihren professoralen Frauenanteil bereits auf 19,11% gesteigert hat, konnte ein vorzeitiger Teilmittelabruf erfolgen, mit dem ein Stipendienprogramm für Nachwuchswissenschaftler*innen mit familiären Aufgaben zur Abschlussförderung aufgelegt werden konnte. Bei einem jetzigen Frauenanteil bei den Professuren von 20,1% (inkl. Juniorprofessuren), wird davon ausgegangen, dass die Zielvorgabe erfüllt wird.

IV.1.3 Dezentrale Gleichstellungssteuerung

Selbstkritisch ist festzuhalten, dass ein dringender Handlungsbedarf bei der Etablierung dezentraler Steuerungsinstrumente besteht. Nach Einstellung der formelgebundenen Mittelvergabe als Parameter zur Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Nachwuchs (2015) ist es leider noch nicht gelungen, ein vergleichbares universitätsinternes Steuerungssystem zu konzipieren. Die Mittelverteilung an die Fakultäten erfolgt derzeit nach dem Grundsatz der leistungsorientierten Mittelvergabe, wobei der fachspezifische AKL (Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleich) im Nordverbund als Vergleichsparameter dient, welcher derzeit keine Gleichstellungskenngröße enthält.

Der gegenwärtig vorliegende Novellierungsentwurf des LHG M-V sieht vor, dass im Rahmen der Zielvereinbarungen zwischen Universität Rostock und Land Zielzahlen zur Steigerung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen (entsprechend des Kaskadenprinzips) vereinbart werden sollen. Daher wird es in Zukunft zu einer Einbindung der Fakultäten in die Zielerreichung kommen. Basierend auf ihrer Strukturplanung stellen die Fakultäten dazu künftig 3-Jahres Personalentwicklungspläne auf und legen Zielzahlen und Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in den jeweiligen Qualifikationsstufen unter Berücksichtigung des Kaskadenprinzips sowie Maßnahmen zur Umsetzung der Zielerreichung fest. Der Fokus in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten liegt dabei insbesondere auf der Gewinnung von Frauen in der Studieneingangsphase. In den jeweiligen Fakultätsräten wird jährlich über den Stand der Erfüllung und Umsetzung der Ziele Rechenschaft abgelegt. Nach zweieinhalb Jahren erfolgt die Evaluierung der dezentralen Personalentwicklungspläne. Die Fortschreibung dieser Pläne basiert auf den Evaluationsergebnissen und passt die Ziele und Maßnahmen entsprechend an.

Als Anreiz für die Fakultäten etabliert die Universität Rostock ein **Gender Budgeting System** und stellt dafür erstmals ab 2020 jährliche Mittel aus der Rücklage der Universität Rostock⁸ zur Verfügung. Diese Gelder werden ausschließlich nach Gleichstellungskriterien zur Aufstockung der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) an die Fakultäten vergeben, um quantitativ messbare, positive Entwicklungen der Gleichstellung zu würdigen. Die Summe entspricht momentan einer Erhöhung der LOM-Mittel um zusätzliche 6%. Die Fakultäten stehen bei der Verteilung der Mittel im Wettbewerb zueinander. Dieses Gender Budgeting System wird nach drei Jahren evaluiert, ggf. angepasst und verstetigt.

Basierend auf der derzeit bestehenden Datenlage erfolgt ab 2020 zunächst die Verteilung dieser bereitgestellten Mittel entsprechend des Frauenanteils des wissenschaftlichen Personals auf Haushaltsstellen in den Fakultäten. Bezugsgröße dazu ist der Absolventinnenanteil der jeweiligen Fakultät.

Mittelfristig soll diese Mittelverteilung ebenfalls den Habilitandinnenanteil und den Frauenanteil bei den Nachwuchsgruppenleitungen/ Juniorprofessuren und Professuren berücksichtigen. Auch hier wird das Kaskadenmodell zugrunde gelegt.

Langfristig wird sich die Universität Rostock für die Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts beim AKL einsetzen, um die Etablierung eines dezentralen Genderbudgetings im Vergleich zu anderen norddeutschen Hochschulen zu ermöglichen.

⁸ Bereitstellung der Mittel steht gemäß Landeshaushaltsordnung M-V unter dem Haushaltsvorbehalt der Verfügbarkeit der Mittel

IV.2 Rekrutierung und Willkommenskultur

Ziel der Universität Rostock ist es, sehr gut qualifizierte nationale wie internationale Wissenschaftlerinnen durch eine transparente und professionelle Rekrutierung zu gewinnen. Die bisherigen Bemühungen zur Gewinnung von geeigneten Kandidatinnen sowohl für eine Professur als auch für wissenschaftliche Qualifikationsstellen müssen weiter verstärkt werden. Dafür wird ein **Leitfaden** zum Umgang mit dem aktiven Steuerungsinstrument **der aktiven Rekrutierung** erstellt. Die Berufungskommissionsvorsitzenden bzw. die Verantwortlichen der Stellenbesetzungsverfahren erhalten damit ein Instrument zur gezielten Recherche nach und Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerberinnen. Dabei sollen die beiden Ziele Bestenauslese und Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren gleichzeitig verfolgt werden, indem eine möglichst große Zahl potenzieller Bewerberinnen für eine ausgeschriebene Professur ermittelt wird. Aus diesem Kandidatinnenkreis können dann die für die jeweilige Position Qualifiziertesten kontaktiert und zur Bewerbung aufgefordert werden. Diese aktive Suche nach Bewerberinnen soll aus Gründen der Transparenz des Verfahrens und zum Nachweis der ernsthaften Bemühung um geeignete Bewerberinnen dokumentiert werden.

Zur Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements von Berufungsverfahren und Steigerung des Professorinnenanteils an der Universitätsmedizin wird ein **Leitfaden zur Durchführung geschlechtergerechter Berufungsverfahren in der Medizin** erstellt, der vom Fakultätsrat der Universitätsmedizin verabschiedet und von allen künftigen Berufungskommissionmitgliedern in den künftigen Verfahren an der Universitätsmedizin zustimmend zur Kenntnis genommen wird. Damit soll auf eine Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren an der Universitätsmedizin hingewirkt werden. Nach Novellierung des LHG M-V wird die Satzung für Tenure-Track Verfahren verabschiedet werden. Die Grundsätze zur Frauenförderung werden hierin verankert, alle Berufungskommissionsmitglieder werden zu Beginn der ersten Sitzung in Kenntnis gesetzt.

Parallel dazu finden ab Sommer 2019 regelmäßig **Schulungen zur Sensibilisierung künftiger Berufungskommissionsvorsitzender** aller Fakultäten für die Durchführung gendergerechter und transparenter Berufungsverfahren statt. Diese werden in Zusammenarbeit der Stabsstelle Berufungen sowie der Stabsstelle Diversity veranstaltet und sollen die Durchführung gendergerechter und transparenter Berufungsverfahren an der Universität Rostock sichern.

Um den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal zu erhöhen, wird darüber hinaus ein **Leitfaden zur Durchführung geschlechtergerechter Stellenbesetzungsverfahren** erstellt, der vom Personaldezernat den Verantwortlichen der Auswahlverfahren bekannt gemacht wird. Darüber hinaus werden Besetzungsverfahren im wissenschaftlichen Bereich bei einer verbesserten personellen Ausstattung verstärkt von der Gleichstellungsbeauftragten und deren Fakultätsvertreterinnen begleitet.

Um Wissenschaftler*innen für eine Professur erfolgreich zu gewinnen, werden die **Dual Career Aktivitäten** insbesondere bei der Vermittlung von Stellenangeboten der Partner*innen auf Gesamt M-V ausgedehnt. Die Universität Rostock setzt sich hierfür beim Land für den Aufbau eines belastbaren Dual-Career Programms ein. Zur Unterstützung und im Sinne der universitären Willkommenskultur werden künftig neben dem seit 2008 durchgeführten Neuberufenenempfang und Coachingangeboten für Professorinnen **Bedarfsabfragen bei neuberufenen Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen** zu Personalentwicklungsmaßnahmen erfolgen, um ihnen ein Ankommen an der Universität Rostock zu erleichtern und weitere Verbesserungspotentiale abzuleiten.

In Anlehnung an die Internationalisierungsstrategie der Universität und zur Erweiterung des Bewerberinnenfeldes erfolgen Ausschreibungen von Professuren und PostDoc-Stellen verstärkt international. Die bewährte Unterstützung für Neurekruitierte beim Ankommen in Rostock erfolgt weiterhin durch das **Welcome Center der Universität Rostock (WCC)**. Dieses unterstützt seit 2009 internationale Forscher*innen und Nachwuchswissenschaftler*innen mit ihrer Expertise. Das 2016 gegründete Welcome Center der Region Rostock bietet einen zusätzlichen kostenlosen, individuellen Service zu allen Fragen rund um die Themen Arbeit, Wohnen und Leben sowie Familie und Freizeit in der Region an.

Zur Verbesserung der Voraussetzungen und Rahmenbedingungen von längerfristigen Beschäftigungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen wird ab dem Jahr 2020 nach voraussichtlichem Inkrafttreten der

Novellierung des LHG M-V die Option angestrebt, ein Qualifikationsamt in der PostDoc-Phase, **Akademi-sche Rätin auf Zeit** (drei Jahre, nach positiver Zwischenevaluation weitere drei Jahre, Beamtenverhältnis, A 13), einzuführen. Des Weiteren definieren die Fakultäten in ihren Personalentwicklungskonzepten **strukturell begründete Dauerstellen** mit dem Schwerpunkt Forschung, Lehre oder im Wissensmanagement. Derartige Daueraufgaben unterhalb der Professur sind beispielsweise: die Unterweisung von Mitarbeiter*innen und Student*innen, Koordination interdisziplinärer Forschungsschwerpunkte, Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs sowie Koordination und Betreuung von Grundlagenveranstaltungen, die in den Verantwortungsbereich mehrerer Professuren fallen.

Darüber hinaus erarbeitet die universitäre Personalentwicklung zusammen mit der Stabsstelle Diversity ein Konzept, das in Auswahlprozessen von Führungskräften neben Führungs- und Sozialkompetenzen gleichstellungsrechtliche Belange mitberücksichtigt und beteiligte Personen dahingehend geschult.

Die Universität Rostock ist das zentrale Landeszentrum für die Lehrer*innenausbildung und sich dieser Verantwortung bewusst. Da die Interessenfestlegung bereits im frühen Kindes- und Jugendalter erfolgt, werden sukzessive **Konzepte zur Vermittlung gendersensibler Didaktik** im Unterricht und genderkompetenter Umgang mit Schüler*innen im Rahmen der universitären Lehramtsausbildung entwickelt und umgesetzt.

In Umsetzung des Ziels, den **Frauenanteil bei den Studierenden in den MINT-Fakultäten** zu erhöhen, werden neben bestehenden und dem aktuell geplanten BA-Studiengang Medizinische Informationstechnik an der IEF weitere Spezialisierungen innerhalb bestehender Studiengänge konzipiert und beworben, welche infolge ihres Anwendungsbezugs eine erhöhte Attraktivität bei Frauen erwarten lassen.

Um mehr Frauen für die Gremienarbeit zu gewinnen, wird die Akquise durch gezielte Ansprache verstärkt. Die grundsätzlich gesetzlich vorgesehene **geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien** (§ 17 GIG M-V) ist anzustreben und Bemühungen zur Akquise von Kandidatinnen sind zu dokumentieren. Solange Wissenschaftlerinnen gerade auf professoraler Ebene unterrepräsentiert sind, führt diese Zielsetzung zu einer übermäßigen Belastung insbesondere von Professorinnen. Um dem entgegenzuwirken, sollen weiterhin Entlastungsmöglichkeiten für Gremienaktivitäten zur Verfügung gestellt werden. Die Inanspruchnahme zusätzlicher SHK-Mittel durch Fortführung des SHK-Fonds aus Mitteln des PP III ist vorgesehen. Sind Frauen einer Statusgruppe stark unterrepräsentiert, so kann dieses durch Erhöhen des Frauenanteils einer anderen Statusgruppe ausgeglichen und dadurch der gesamte Frauenanteil im Gremium gesteigert werden. Um den Anreiz für Professorinnen zur Gremientätigkeit zu erhöhen, wird in die universitäre Richtlinie für die Gewährung eines Forschungs- und Praxissemesters die übermäßige Gremienbeanspruchung mitaufgenommen.

IV.3 Qualifizierung, individuelle Förderung und Karriereberatung

Um der sogenannten ‚leaky pipeline‘ entgegenzuwirken, setzt sich die Universität Rostock mittels zielgruppenspezifischer Maßnahmen und individueller Unterstützungsangebote künftig noch stärker dafür ein, die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaftskarrieren zu realisieren. Alle Angebote und Instrumente der verschiedenen Einrichtungen der Universität werden seit 2018 im **Weiterbildungsportal** gebündelt dargestellt. Dabei informiert ein zielgruppengerechtes und bedarfsorientiertes Marketing über die aktuell mehr als 400 Angebote. Die folgende Übersicht bildet die einzelnen Frauenförderangebote an der Universität Rostock aufgeschlüsselt nach Karrierestufen ab:

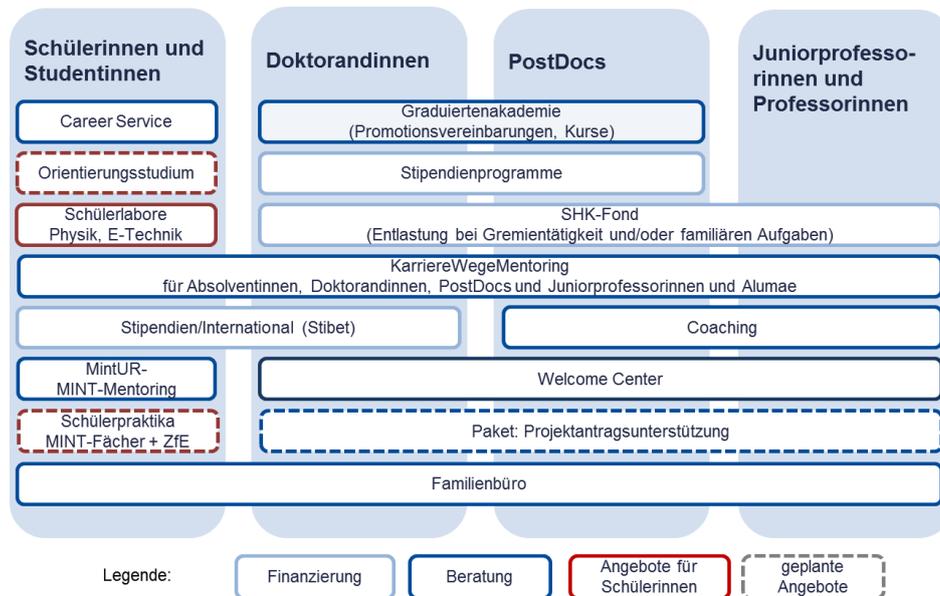


Abbildung 3: Übersicht der Frauenförderangebote der Universität Rostock aufgeschlüsselt nach Karrierestufen

Neben den durchweg positiv evaluierten Programmlinien des KarriereWegeMentoring Wissenschaft für PostDocs und Juniorprofessorinnen sowie Doktorandinnen und Absolventinnen mit Promotionsinteresse wird im Rahmen der Bewerbung der Universität Rostock im Tenure-Track-Programm des BMBF ein Extraprogramm für Juniorprofessor*innen aufgelegt, das in Anlehnung an das bisherige Mentoring-Projekt konzipiert wird. Ergänzend dazu bietet die seit dem WS 10/11 an der Universität eingerichtete **Graduiertenakademie** weiterhin im Rahmen ihrer strukturierten Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen ein umfangreiches Qualifizierungsprogramm an. Das bereits seit dem PP I erfolgreich eingeführte Coaching-Angebot für Wissenschaftlerinnen wird ebenfalls fortgeführt.

Um langfristig alle bestehenden Angebote (wie z.B. den Career-Service und die wissenschaftliche Weiterbildung) zu bündeln, Synergien zu schaffen und Projekte wie das Programm KarriereWegeMentoring Wissenschaft zu verstetigen, wird ein Konzept zur Etablierung eines **Zentrums zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses** erstellt, das den Aspekt der Frauenförderung besonders berücksichtigt.

Um Habilitandinnen und Doktorandinnen gezielter bei der erfolgreichen Beendigung ihrer Qualifikationsvorhaben zu unterstützen, soll der Abschluss von **Qualifizierungs- bzw. Betreuungsvereinbarungen** angestrebt werden. Diese werden neben einem Arbeits- und Zeitplan auch Qualifizierungsbedarfe enthalten und sollen in regelmäßigen Abständen (vorzugsweise halbjährlich) überprüft und ggf. angepasst werden. Zum Auf- bzw. Ausbau eines Qualitätsmanagements zur Nachwuchsbetreuung werden künftig die Verfahren zu einer angemessenen Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten in den Promotions- und Habilitationsordnungen der Fakultäten geregelt. Darüber hinaus werden **universitätsweite Grundsätze zur Nachwuchsförderung** erarbeitet und beschlossen.

Der aus Mitteln des PP II eingerichtete Frauenförderfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit den zwei Fördermöglichkeiten Stipendien und Sachmittel soll beibehalten werden. In Umsetzung des Ziels verstärkt PostDocs zu fördern, wird das Stipendienprogramm künftig fokussierter auf Habilitandinnen ausgerichtet und die Laufzeit der Stipendien auf 6 Monate verlängert. Um für Nachwuchswissenschaftlerinnen trotz auslaufender Finanzierung einen erfolgreichen Abschluss ihrer Qualifikationsarbeit zu sichern, wird der aus Mitteln der Zielvereinbarung eingerichtete **Familienfonds**, der bei familiär bedingter Verzögerung ein Abschluss, Wiedereinstiegs- oder Überbrückungsstipendium gewährt, ebenfalls fortgeführt.

Um verstärkt Frauen für eine Habilitation zu gewinnen, soll für die Fakultäten ein zusätzlicher Anreiz geschaffen werden. Verfügbare **halbe Qualifikationsstellen** sollen bei Besetzung mit Frauen aus Mitteln des PP III **auf eine volle Stelle aufgestockt** werden und für PostDocs zur Verfügung gestellt werden, um eine attraktive Beschäftigungssituation für einen erfolgreichen Abschluss dieser Qualifikationsphase zu gewährleisten.

Da der Nachweis internationaler Forschungs- und Publikationstätigkeiten unabdingbar auf dem Weg zur Professur ist, sollen aus Mitteln des PP III Juniorprofessorinnen, Postdoktorandinnen und (fortgeschrittene) Doktorandinnen bei **Forschungsaufenthalten im Ausland** unterstützt werden. Ergänzend zum bestehenden HERMES-Programm der Universität Rostock, das Forschungsaufenthalte von Nachwuchswissenschaftler*innen im Ausland fördert, die mit der Konzipierung von Drittmittelprojekten verbunden sind, wird mit dieser Maßnahme die internationale Sichtbarkeit der Wissenschaftlerinnen gesteigert. Als weitere zusätzliche Maßnahme ist geplant, unter Nutzung der Expertise des Servicezentrums Projekte für Forschung, Lehre und Transfer ein Programm aufzustellen, das Wissenschaftlerinnen unterstützt, Forschungsprojekte (z.B. DFG Antrag auf „Eigene Stelle“) erfolgreich einzuwerben. In diesem Paket werden Beratungen, **individuelle Antrags-Coachings** sowie finanzielle und organisatorische Unterstützungsmaßnahmen bei Vorarbeiten, wie etwa Sachbeihilfen und Reisekosten für Koordinationsarbeiten gebündelt.

In Anlehnung an die jährlichen Mitarbeitenden-Gespräche im Verwaltungsbereich und unter Nutzung und Anpassung bereits vorhandener Grundlagen (Leitfaden zum Durchführen von MA-Gesprächen und Formulare/ Checklisten) werden dezentral **Personalentwicklungsgespräche im wissenschaftlichen Bereich** etabliert. Diese dienen einerseits der Ermittlung etwaiger Qualifizierungsbedarfe. Zugleich soll damit die Einholung eines Feedbacks zum Führungsverhalten der Vorgesetzten ermöglicht werden. Parallel dazu durchgeführte Schulungen zum Führen dieser Gespräche werden verstärkt dazu genutzt, die Führungskräfte für eine Gender- und Diversitykultur zu sensibilisieren.

IV.4 Arbeits- und Studienbedingungen

Die Universität Rostock versteht sich als familienfreundliche Universität und setzt auch künftig Ziele und Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie um. Als Steuerungsmittel hierbei dient insbesondere die Zielvereinbarung im Rahmen des **Audits familiengerechte hochschule**, die Maßnahmen u.a. in den Handlungsfeldern Beratung, Personalentwicklung und flexible Arbeitszeit- und Studiengestaltung sowie Service für Familien festschreibt. Diese Maßnahmen werden alle drei Jahre extern evaluiert. Weitere ggf. bereichs- und zielgruppenspezifische Handlungsbedarfe, insbesondere zur internen Kommunikation und gendergerechten Führungskompetenz werden aus den Beschäftigtenbefragungen abgeleitet, welche auch weiterhin alle 5 Jahre stattfinden. Zur Verbesserung von Studium und Familie ist in Anlehnung an die bereits erfolgten Beschäftigtenbefragungen die Durchführung einer Studierendenbefragung geplant.

Die Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen ist nur möglich, wenn auch die Würde und körperliche als auch seelische Integrität aller gewahrt und vor negativen Auswirkungen sozialer Konflikte geschützt wird. Die universitären Dienstvereinbarungen zum diskriminierungsfreien, wertschätzenden und respektvollen Miteinander werden kontinuierlich angepasst und weiterentwickelt, um eine zufriedene Arbeits- und Studiensituation sicherzustellen. Langfristig wird darauf aufbauend ein universitäres Konfliktmanagement etabliert, welches bei sämtlichen Konflikten Anwendung finden soll.

V. Ressourcen und Ausstattung des Gleichstellungsbereichs

Die universitäre Gleichstellungsbeauftragte ist derzeit zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben zur Aufgabenwahrnehmung freigestellt und erhält zur Unterstützung eine Stelle 0,5 TV-L 13 für eine wissenschaftliche Mitarbeiter*in. Darüber hinaus verfügt die Gleichstellungsbeauftragte über einen jährlichen Etat für Reisekosten und Bürobedarf. Das Budget des ESF-Projekts KarriereWegeMentoring Wissenschaft beläuft sich für den Zeitraum von 2019 bis 2021 auf [REDACTED]

[REDACTED] Des Weiteren partizipiert der universitäre Gleichstellungsbereich am Budget des Prorektorates für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltmanagement, welches insbesondere für Personalausgaben und Projekte in den Bereichen Vielfaltmanagement, Diskriminierungsfreiheit, Welcome Center und Familienbüro eingesetzt wird.

VI. Angestrebte Förderung

Zusammenfassend möchte die Universität Rostock bei einer Förderung aus Mitteln des Professorinnenprogramms III folgende gleichstellungsfördernden Maßnahmen umsetzen:

- Finanzierung eines Frauenförderfonds (Abschlussfinanzierung von Qualifizierungsphasen, insbesondere Stipendien für Habilitandinnen)
- Aufstockung von halben Haushaltsstellen auf volle Stellen und Bereitstellung als Habilitationsstellen
- Finanzierung eines SHK-Fonds zur Entlastung von Wissenschaftlerinnen bei Gremienaktivitäten und familiären Verpflichtungen
- Finanzierung von Coaching-Angeboten für Wissenschaftlerinnen, insbesondere neuberufenen Professorinnen
- Einrichtung eines Fonds zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Beantragung eigener Forschungsprojekte: z.B. DFG-Antrag auf „Eigene Stelle“
- Einrichtung eines Fonds zur Förderung von Forschungsaufenthalten von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Ausland
- Fortführung des Mentoring für Studentinnen im MINT-Bereich.

Die Teilnahme an den Professorinnenprogrammen I und II hat Struktur- und Kulturveränderungen im Sinne der Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Vielfaltsförderung angestoßen und ist damit aus Sicht der Universität Rostock als sehr erfolgreich zu bewerten. Um diesen Wandel weiter voranzutreiben, die genannten Maßnahmen umsetzen zu können und eine diskriminierungsfreie, geschlechtergerechte Hochschulkultur zu verankern, strebt die Universität Rostock die Förderung dreier Regelprofessuren an.

Rostock, 22.05.2019

Prof. Dr. med. Wolfgang Schareck
Rektor

apl. Prof. Dr.-Ing. habil. Meike Klettke
Prorektorin für Internationales, Gleichstellung
und Vielfaltsmanagement

Elektronische Anlagen

- Anlage 1: Auszug aus der Grundordnung der Universität Rostock vom 19.Juli 2011 (§ 3: Leitbild der Universität Rostock)
- Anlage 2: Führungsleitlinien der Universität Rostock vom 14.Oktober 2013
- Anlage 3: Auszug aus dem Universitätsentwicklungsplan der Universität Rostock für die Planungsperiode 2016 bis 2010 (1.5: Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, 1.6: Chancengleichheit, Vielfalt und Internationalisierung)
- Anlage 4: Auszug aus der Zielvereinbarung der Universität Rostock mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern 2016 bis 2020 vom 18.Dezember 2015 (1.6: Chancengleichheit der Geschlechter)
- Anlage 5: Berufungsordnung der Universität Rostock vom 11. Februar 2016
- Anlage 6: Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG) vom 16.Mai 2016 i.d.F. vom 01.Januar 2017
- Anlage 7 Leitlinien für das Vielfaltsmanagement der Universität Rostock vom Juli 2018
- Anlage 8: Personalentwicklungskonzept der Universität Rostock vom 14.Januar 2019