



**Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards
der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)**

**Zwischenbericht
zur Umsetzung und Implementierung
Forschungsorientierter Gleichstellungsstandards
an der Universität Rostock**

eingereicht von:

Professor Dr. Wolfgang Schareck
Rektor der Universität Rostock

Rostock, Februar 2011

Inhaltsverzeichnis

Situationsbeschreibung	I
Anteil der Studienanfängerinnen, weiblichen Studierenden und Absolventinnen.....	I
Frauenanteil an Promotionen.....	II
Frauenanteil an Habilitationen.....	II
Frauenanteil am Wissenschaftliches Personal.....	III
Frauenanteil an Professuren	III
Besetzung der Gremien und Organe	IV
A Strukturelle Gleichstellungsstandards.....	1
A.1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	1
A.1.1 Verankerung auf Leitungsebene	1
A.1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen	2
A.1.3 Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen	2
A.1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	3
A.2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation.....	4
A.3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.....	5
A.3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	5
A.3.2 Kinderbetreuungsangebote	6
A.3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	6
A.4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	7
A.4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	7
A.4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten.....	8
B Personelle Gleichstellungsstandards.....	9
B.1 Personal und die Verteilung von Ressourcen	9
B.1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	9
B.1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement.....	12
B.2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Universität.....	13
B.3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte.....	14
Tabellarische Übersicht zu den Zielvorgaben.....	16
Statistischer Anhang.....	17
Abbildungsverzeichnis.....	29
Tabellenverzeichnis.....	29

Einleitung

Die Universität Rostock ist die älteste und traditionsreichste Universität im Ostseeraum. Gegründet im Jahre 1419 kann die Universität in wenigen Jahren auf 600 Jahre Forschung und Lehre zurückblicken. Sie besteht aus neun Fakultäten. Zusätzlich verbindet die Interdisziplinäre Fakultät (INF) als Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung Forschende und Studierende aller Fachrichtungen in derzeit vier Profillinien: „Leben, Licht und Materie“, „Maritime Systeme“, „Erfolgreich Altern“ und seit letztem Jahr „Wissen – Kultur – Transformation“. Sie stellen die Forschungsschwerpunkte dar, die aus der Tradition der Universität gewachsen sind und der Schärfung der Profile der Universität Rostock durch eine interdisziplinäre Verbindung von Stärken in fächerübergreifender Kommunikation und Zusammenarbeit dienen.

Die Universität begrüßt ausdrücklich die Initiative der Deutschen Forschungsgemeinschaft für eine konsequente Umsetzung von Chancengleichheit und verpflichtet sich zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Rahmen ihrer Organisations- und Personalentwicklung. Dazu wurde das Prinzip Gender Mainstreaming in der Universitätskultur etabliert. Darin verfolgt die Universität Rostock einen „doppelten Ansatz“: Indem die Förderung von Frauen direkt in den Fokus genommen wird, sollen bestehende Nachteile durch spezifische Maßnahmen beseitigt werden. Dies soll maßgeblich zur Umsetzung des Ziels der Universität Rostock – der Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind – beitragen. Darüber hinaus verpflichtet sich die Universität Rostock, die Geschlechtergleichstellung in allen Stufen ihres Entwicklungsprozesses zu berücksichtigen, indem das Gender Mainstreaming-Prinzip in die Planung von Soll-Zuständen, die Analyse von Ist-Zuständen, das Einleiten von Änderungsschritten, die Überprüfung bzw. etwaige Revidierung einbezogen wird. Durch diese Etablierung in allen Organisationseinheiten und Gremien der Universität soll die bestehende Organisation als soziales System verbessert werden.

Eine Besonderheit an der Universität Rostock ergibt sich daraus, dass sie einen außerplanmäßigen Wechsel in der Hochschulleitung (Austausch des gesamten Rektorats im Zeitraum zwischen September 2008 und April 2009) bewältigen musste. Aus diesem Grund war es der Universität nicht möglich, den ersten Zwischenbericht einzureichen. Weiterhin reichte die Zeit bis zu diesem Zwischenbericht noch nicht aus, um mit allen Ebenen und Gremien hinreichend ausführlich über die Einführung von spezifischen Anreizsystemen zu diskutieren und solche zu beschließen. Auf Grund der hier beschriebenen Fakten scheinen solche Anreizsysteme jedoch zwingend notwendig zu sein, um die für die gesamte Universität angestrebten Gleichstellungsziele mit höherer Wahrscheinlichkeit als bisher zu erreichen. Die Universitätsleitung ist sich bestehender Defizite sehr bewusst und hat sich die Einführung von spezifischen Anreizsystemen für die restliche Amtszeit bis Frühjahr 2013 als festes Ziel gesteckt.

Die Universität Rostock stellt dem Zwischenbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eine detaillierte Situationsbeschreibung voran, um auf der Grundlage dieser Daten im Weiteren Ziele und Umsetzungsmaßnahmen abzuleiten.

Der anschließende Bericht folgt den Hinweisen der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Erstellung der Zwischenberichte zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit Leitfaden und Muster¹ nach der Aufteilung in strukturelle und personelle Standards in den vier Kategorien:

- Durchgängigkeit,
- Transparenz,
- Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung,
- Kompetenz.

Die Universität Rostock stellt die im Zwischenbericht aufgeführten Maßnahmen dem Instrumentenkasten der Deutschen Forschungsgemeinschaft² als besonderes Informationssystem über Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit in der Wissenschaft zur Verfügung.

Die Erstellung des Berichtes erfolgte durch das Rektorat in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Fakultätsvertreterinnen, dem Personaldezernat / Referat für Personal- und Organisationsentwicklung und der Stabsstelle Controlling.

¹ http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/leitfaden_zwischenberichte.pdf

² <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/>

Situationsbeschreibung

Seit 2006 arbeitet die Universität Rostock nach dem Kaskadenprinzip an der Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf den unterschiedlichen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen. In einigen Bereichen konnten hierdurch Erfolge erzielt werden, in anderen stagniert die Entwicklung und ist zeitweise leider sogar rückläufig. Die Situation an der Universität Rostock stellt sich wie folgt dar:

Anteil der Studienanfängerinnen, weiblichen Studierenden und Absolventinnen

Der Anteil der Studienanfängerinnen, weiblichen Studierenden (Abbildung 1) und Absolventinnen (Abbildung 2) ist seit 2006 kontinuierlich gestiegen. Hervorzuheben ist hierbei insbesondere der Anstieg der Zahl der Absolventinnen. Während im Jahr 2006 der Anteil der Absolventinnen bei 52,6 % lag, konnte dieser im Jahr 2009 auf 55,1 % erhöht werden.

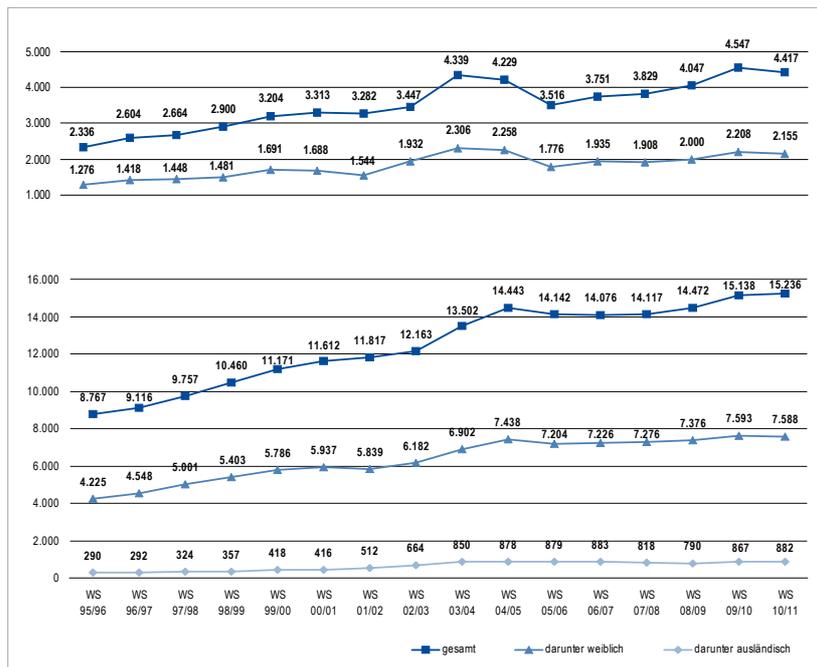


Abbildung 1: Entwicklung der StudienanfängerInnen (oben) und Studierenden (unten) 1995 bis 2010 – Universität Rostock gesamt

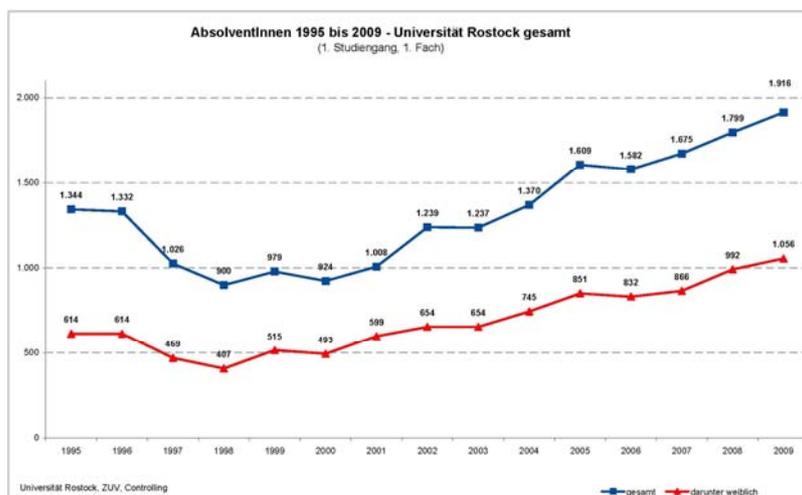


Abbildung 2: Entwicklung der AbsolventInnen 1995 bis 2009 – Universität gesamt³

³ Die AbsolventInnenzahlen für 2010 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Zwischenberichtes noch nicht vor.

Frauenanteil an Promotionen

Auch bei den Promotionen setzt sich diese positive Entwicklung im Zeitraum 2006 bis 2009 fort. Der Frauenanteil an Promotionen lag stets über 40 %, sank jedoch 2010 auf 36,5 % ab. Die weitere Entwicklung wird deshalb kritisch beobachtet werden.

Betrachtet man die Jahre 2006 bis 2010 im Einzelnen, ist festzustellen, dass es gelungen ist, die Gesamtzahl der Promotionen an der Universität Rostock kontinuierlich zu steigern. 2006 lag der Frauenanteil an Promotionen über 45 %, was deutlich über dem damaligen bundesdeutschen Durchschnitt von 34,3 % lag. In den folgenden Jahren nahm der Frauenanteil an den Promotionen leicht ab (43,8 % im Jahre 2007, 41,5 % im Jahre 2008). 2009 wurde mit einem Frauenanteil von 44,1 % wiederum das Niveau des Bundesdurchschnitts (44 %) erreicht. Lediglich im Jahr 2010 ist der bereits erwähnte starke Rückgang des Frauenanteils an Promotionen auf 36,5 % zu verzeichnen.

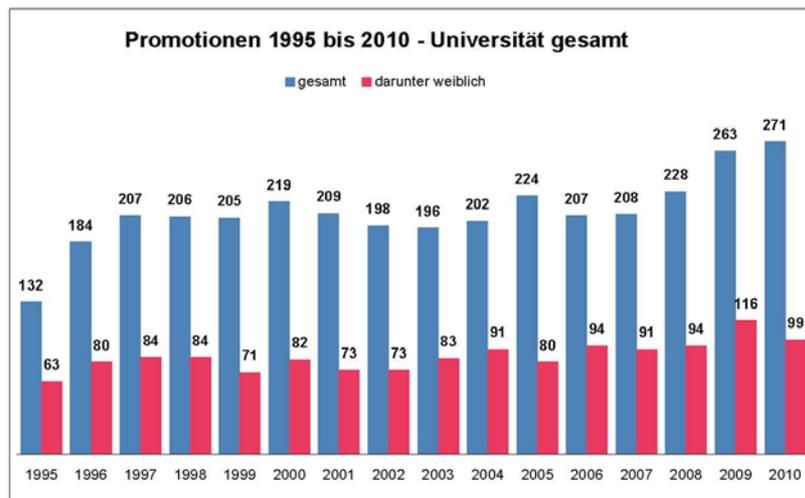


Abbildung 3: Entwicklung der Promotionszahlen 1995 bis 2010 – Universität gesamt

Frauenanteil an Habilitationen

Der Frauenanteil bei den Habilitationen lag 2010 bei 25 % (Abbildung 4) und damit über dem Bundesdurchschnitt von 23,8 %. Damit ist seit 2006 eine signifikante Steigerung zu verzeichnen, wobei dieser Anteil ab 2008 über dem Bundesdurchschnitt lag.

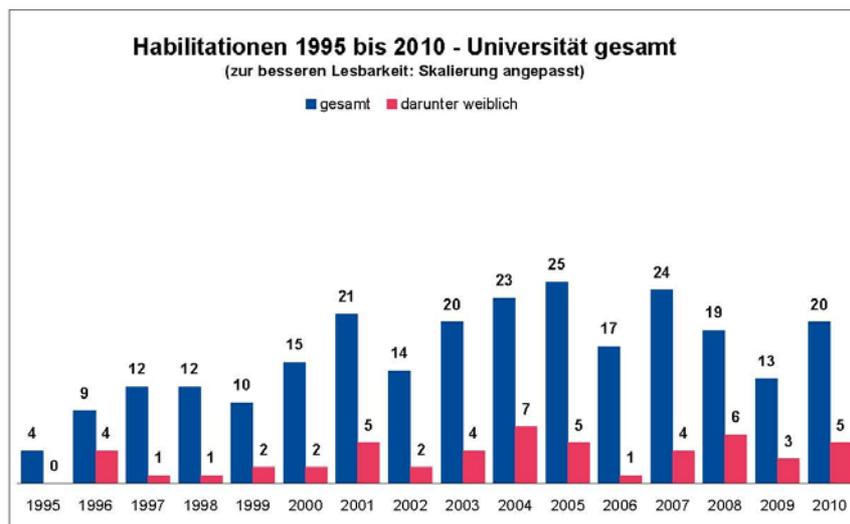


Abbildung 4: Entwicklung der Habilitationszahlen 1995 bis 2010 – Universität gesamt

Frauenanteil am Wissenschaftliches Personal

Im Jahr 2009 sind an der Universität Rostock insgesamt 603 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen tätig gewesen (siehe Tabelle 1). Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 36,4 % und liegt damit unter dem Bundesdurchschnitt in Höhe von 39 %. Es konnte von 2005 bis 2009 jedoch ein stetiger Zuwachs am Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal verzeichnet werden.

Tabelle 1: Entwicklung der Zahlen des Wissenschaftlichen Personals⁴

Wissenschaftliches Personal	2005	2006	2007	2008	2009
Frauen	519 (34,3 %)	549 (35,5 %)	543 (35,7 %)	588 (36,1 %)	603 (36,4 %)
Männer	995 (65,7 %)	999 (64,5 %)	977 (64,3 %)	1.040 (63,9 %)	1.052 (63,6 %)
gesamt	1.514	1.548	1.520	1.628	1.655

Frauenanteil an Professuren

Statistisch betrachtet ist an der Universität Rostock seit 2006 eine positive Entwicklung bezüglich der Zahl von Professorinnen zu verzeichnen (siehe Tabelle 2). Im Zeitraum von 2008 bis 2010 lässt sich eine Zunahme des Anteils von Frauen an der Professorenschaft von 12,7 % auf knapp 14,4 % feststellen. Damit liegt die Universität Rostock zwar unter dem Bundesdurchschnitt von 18,3 % konnte aber im Vergleich zum Jahr 2006 den Professorinnenanteil um knapp 2 Prozentpunkte steigern.

Tabelle 2: Entwicklung der Zahlen der Professuren (gesamt) und der Juniorprofessuren in den Jahren 2006, 2008 und 2010

Professuren	2006	2008	2010
Frauen	35 (12,6 %)	34 (12,7 %)	39 (14,4 %)
Männer	242 (87,4 %)	233 (87,6 %)	231 (85,6 %)
Professuren gesamt	277	267	270
Juniorprofessuren	2006	2008	2010
Frauen	6 (37,5 %)	3 (21,4 %)	3 (20 %)
Männer	10 (62,5 %)	10 (78,6 %)	12 (80 %)
Juniorprofessuren gesamt	16	13	15

Hinzuweisen ist jedoch auf den überdurchschnittlich hohen Anteil von Professorinnen in der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik mit über 17 % (IEF, siehe Tabelle 10) bzw. 10 % in der Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik (MSF, siehe Tabelle 14) gegenüber dem fachspezifischen Bundesdurchschnitt von 9 %.

⁴ Die Zahlen zum Wissenschaftlichen Personal für 2010 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Zwischenberichtes noch nicht vor.

Hervorzuheben ist diesem Zusammenhang auch, dass im letzten Jahr im Vergleich zu 2009 der Professorinnenanteil in der Besoldungsgruppe W3/C4 von 8,5 % auf knapp 11 % (siehe Tabelle 3) gesteigert werden konnte.

Tabelle 3: Entwicklung der Professuren nach Besoldungsgruppen in den Jahren 2009 und 2010

Professuren 2009	W3/C4	W2/C3	W1/C2
Frauen	12 (8,5 %)	24 (20,3 %)	3 (20 %)
Männer	130 (91,5 %)	94 (79,7 %)	12 (80 %)
Professuren 2009 gesamt	142	118	15
Professuren 2010	W3/C4	W2/C3	W1/C2
Frauen	16 (11 %)	20 (18,3 %)	3 (20 %)
Männer	130 (98 %)	89 (81,7 %)	12 (80 %)
Professuren 2010 gesamt	146	109	15

Von den insgesamt 20 erfolgreich abgeschlossenen Berufungsverfahren im letzten Jahr wurden fünf Frauen zu Professorinnen berufen. Dabei ist besonders beachtenswert, dass vier Frauen auf eine W3-Professur berufen wurden und eine Frau auf eine W2-Professur. Dadurch konnte eine knapp zweiprozentige Steigerung des Professorinnenanteils in der Besoldungsgruppe W3/C4 (siehe Tabelle 3) erzielt werden.

Besetzung der Gremien und Organe

Des Weiteren ist die Universität bemüht, ebenfalls den Frauenanteil in Organen und Gremien zu erhöhen. Große Vorbildwirkung zeigt hier insbesondere das Rektorat, welchem derzeit zwei Frauen angehören. Anzumerken ist an dieser Stelle allerdings, dass das Rektorat infolge der altersbedingten Nachfolge der derzeitigen amtierenden Kanzlerin durch den neu gewählten Kanzler ab April 2011 (zumindest bis April 2012: Neuwahl des Prorektors / der Prorektorin für Studentische Angelegenheiten) mit vier Männern und einer Frau (der Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung) besetzt sein wird.

Tabelle 4: Zusammensetzung des Rektorats in den Amtsperioden ab 2009 bis 2012

Rektorat	2009-2010		2010-2011		2011-2012	
	Gesamt	davon weiblich	Gesamt	davon weiblich	Gesamt	davon weiblich
Rektorin/Rektor	1	-	1	-	1	-
Prorektorinnen/Prorektoren	3	1	3	1	3	1
(amtierende) Kanzlerin/ Kanzler	1	1	1	1	1	-
Gesamt	5	2	5	2	5	1

Wie Tabelle 5 zu entnehmen ist, konnte auch in Bezug auf die AmtsträgerInnen in den Fakultäten eine leichte Steigerung im Vergleich zur vorangegangenen Amtsperiode verzeichnet werden. Derzeitig werden zwei Fakultäten (Theologische Fakultät, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät) von einer Frau geleitet.

Tabelle 5: Zusammensetzung der AmtsträgerInnen in den Fakultäten

AmtsträgerInnen in den Fakultäten	Amtsperiode 2008-2010		Ifd. Amtsperiode 2010-2012	
	Gesamt	davon weiblich	Gesamt	davon weiblich
Dekaninnen/Dekane	9	1 (11,1 %)	9	2 (22,2 %)
Prodekaninnen/Prodekane	13	1 (7,7 %)	12	2 (16,7 %)
Studiendekaninnen/Studiendekane	9	1 (11,1 %)	9	-
Gesamt	31	3 (9,6 %)	30	4 (13,3 %)

Zur Darstellung der geschlechtsspezifischen Verteilung der Führungspositionen auf mittlerer Ebene wurden die Leitungspositionen der Zentralen Universitätsverwaltung (Dezernentinnen, Stabsstelle Controlling) und Leitungspositionen der zentralen Einrichtungen (Universitätsbibliothek, Sprachenzentrum, IT- und Medienzentrum / Rechenzentrum (2010 mit Medienzentrum zusammengeführt), Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung) herangezogen. Demnach waren die Führungspositionen auf mittlerer Ebene 2009 mit genauso vielen Frauen wie Männern besetzt. Im Zuge der Neubesetzung der Leitung der Universitätsbibliothek durch einen Mann (2010) ist der Anteil der Frauen in Leitungspositionen mittlerer Ebene auf 44 % gesunken (Tabelle 6).

Tabelle 6: Leitungspositionen auf mittlerer Ebene

Leitungspositionen auf mittlerer Ebene	2009		2010	
	Gesamt	davon weiblich	Gesamt	davon weiblich
Zentrale Universitätsverwaltung				
Stabsstelle Controlling	1	1	1	1
DezernentInnen	4	1	4	1
Zentrale Einrichtungen	5	3	4	2
Gesamt	10	5 (50 %)	9	4 (44,0 %)

Im Konzil (31,8 %) und im Akademischen Senat (36,4 %) – den beiden Gremien an der Universität Rostock, denen grundlegende Entscheidungs-, Wahl- und Mitwirkungsbefugnisse obliegen (u.a. zur Grundordnung, Wahlordnung und Universitätsentwicklungsplan sowie Wahl des Rektors/der Rektorin und des Universitätsrats) – ist der Frauenanteil in Gegenüberstellung zur vorangegangenen Amtsperiode (2008-2010) leicht gesunken (siehe Tabelle 7).

Tabelle 7: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Konzils und Akademischen Senats

Gremien	Amtsperiode 2008-2010		Ifd. Amtsperiode 2010-2012	
	Gesamt	davon weiblich	Gesamt	davon weiblich
Konzil	66	22 (33,3 %)	66	21 (31,8 %)
Akademischer Senat	22	10 (45,5 %)	22	8 (36,4 %)

A Strukturelle Gleichstellungsstandards

A.1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Zur Sicherung einer „durchgängigen“ Gleichstellung an der Universität Rostock muss die Gleichstellung als Teil der Leitungsaufgaben auf allen Ebenen der Universität verankert werden, es müssen weitere Synergien mit universitären und außeruniversitären Kompetenzträgern und Kompetenzträgerinnen auf- und ausgebaut werden, um darauf aufbauend Gleichstellung sowohl im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung als auch bei allen sonstigen ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen berücksichtigen zu können und schließlich in die Verfahren der Qualitätssicherung zu integrieren.

A.1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Bereits implementierte Maßnahmen:

- Bekenntnis der Universität zur Umsetzung der Gleichstellung in universitären Rechtsgrundlagen (Grundordnung);
- Berücksichtigung der Aspekte der Gleichstellung in allen universitären Strukturentscheidungen wie in der Zielvereinbarung mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern und dem Hochschulentwicklungsplan (2011-2015);
- Bekenntnis der Universität Rostock zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips durch die vom Akademischen Senat verabschiedete Gleichstellungsrichtlinie (2004);
- Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache in der Amts- und Rechtssprache (seit 2008);
- Leitung der Projektgruppe „familienfreundliche Hochschule“ durch den derzeitigen Rektor und Schaffung einer Geschäftsführungsposition (seit 2009);
- Implementierung eines nachhaltigen Gesundheitsmanagements „URgesund“ (seit 2007);
- Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten als beratendes Mitglied mit Rede- und Antragsrecht in die Leitungsgremien der Universität (Akademischer Senat, Konzil);
- Beratung und Unterstützung der SprecherInnen / LeiterInnen der Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs und Forschergruppen zu Gleichstellungsmaßnahmen durch die Gleichstellungsbeauftragte;
- Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit zu universitären Gender- und Gleichstellungsaktivitäten durch universitäre Medien:
 - ⇒ Herausgabe eines elektronischen Newsletters der Gleichstellungsbeauftragten an alle weiblichen Hochschulangehörigen (u. a. mit Hinweisen auf Weiter- und Fortbildungsveranstaltungen, Studien und Publikationen);
 - ⇒ Darstellung der Gender-, Gleichstellungs-, und familienfreundlichen Maßnahmen und Veranstaltungen im elektronischen Newsletter des Rektors (an alle Beschäftigten und Studierende). Weiterhin wird in den universitären Publikationen (u. a. Forschungsmagazin „Traditio et Innovatio“, „Profile“-Magazin der Universität Rostock, Akademisches Jahrbuch) stets über Gender-, Gleichstellungs- und familienfreundliche Maßnahmen, Veranstaltungen und Forschungsergebnisse berichtet;
 - ⇒ Herausgabe eines Sonderheftes „Frauen in der Forschung an der Universität Rostock“ in der Universitätszeitschrift „Profile“ auf Initiative des Rektors; Darstellung von erfolgreich habilitierten Frauen zur Vorbildwirkung (2010);
 - ⇒ Einbeziehung der universitären Pressestelle durch Vertretung eines Mitgliedes in der Projektgruppe „familienfreundliche Hochschule“ (seit 2009);
 - ⇒ Ausstellung „Frauen in die Forschung“ (2009, 2010),
 - ⇒ Zusendung eines vom Rektor/von der Rektorin handschriftlich unterzeichneten Glückwunschscheibens für Beschäftigte der Universität zur Geburt ihres Kindes (seit 2010).

Ziele:

- Umsetzung der Gleichstellung und Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe;
- Umsetzung der Chancengleichheit ohne Berücksichtigung des Geschlechts, Alters, Behinderung oder Krankheit, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung;
- Schaffung von Anreizsystemen zur Erreichung dieser Ziele.

Bereits beschlossene Maßnahmen:

- Stärkere Anbindung der Gleichstellung und Chancengleichheit ans Rektorat:
 - ⇒ Einsetzung einer Gleichstellungskommission unter Leitung der Prorektorin für Forschung und Forschungsbildung mit der Aufgabe der regelmäßigen Evaluierung und Fortschreibung des Rahmenfrauenförderplanes um darauf aufbauend, strategische Steuerungselemente zu schaffen und umzusetzen (2011);
- Aufbau eines Diversity-Managements und dessen Anbindung an das Rektorat:
 - ⇒ Bündelung, Strukturierung und Vernetzung aller Aktivitäten zur Personal- und Organisationsentwicklung, zu denen auch die Gleichstellungsaktivitäten gehören (2011 -2012);
- Einrichtung einer regelmäßigen Rubrik im „Profile“-Magazin der Universität „Erfolgreiche Frauen in der Wissenschaft“ zur Darstellung von Frauen bzw. Fachbereichen mit fachspezifisch hohem Frauenanteil auf der Stufe der DoktorandInnen, HabilitandInnen und (Junior-)ProfessorInnen (2011);
- Integration von Publikationen, Forschungsleistungen und Forschungsergebnissen mit Genderbezug in das bereits bestehende Familienportal der Universität Rostock (2011).

A.1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Bereits implementierte Maßnahmen:

- Einbeziehung der Fakultätsvertreterinnen als beratendes Mitglied mit Rede- und Antragsrecht auf Fakultätsebene in den jeweiligen Fakultätsräten;
- Regelmäßiger Erfahrungs- und Informationsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten mit den Fakultätsvertreterinnen (mindestens einmal im Quartal).

Ziel:

- Umsetzung der Gleichstellung und Chancengleichheit auf Fakultätsebene.

Bereits beschlossene Maßnahmen:

- Zur Verbesserung der Stetigkeit der Kommunikation zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Hochschulleitung wird zukünftig die Prorektorin für Forschung und Forschungsbildung zu den Sitzungen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Fakultätsvertreterinnen eingeladen und ihr die Protokolle zur Kenntnis gereicht (2011).

A.1.3 Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Bereits implementierte Maßnahmen:

- Mitwirkung der universitären Gleichstellungsbeauftragten der Universität Rostock bei der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (LaKoF M-V):
 - ⇒ Informations- und Erfahrungsaustausch bei der Umsetzung von Gleichstellungsstandards mit den anderen Hochschulen des Landes und Vertretern und Vertreterinnen des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (seit 2003):

- Mitwirkung der Universität Rostock im Verstetigungsrat zur Fortführung der Ziele und Aufgaben des „Kompetenzzentrums Frauen für Naturwissenschaft und Technik der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns“:
 - ⇒ Hauptzielstellung: Unterstützung und Fortführung der Intention, mehr Mädchen für ein Studium der Naturwissenschaft und Technik an den landesweiten Hochschulen zu motivieren sowie Gender-Aspekte in die technischen und naturwissenschaftlichen Studiengänge/Fachrichtungen hineinzutragen (seit 2006);
- Einsetzung einer Arbeitsgruppe „Gender-Forschung“ mit der Intention den fakultäts- und universitätsübergreifenden wissenschaftlichen Austausch zu beleben (seit 2007):
 - ⇒ Durchführung interdisziplinärer Kolloquien (2007, 2009, 2011) zur Kommunikation von Genderforschungsergebnissen;
- Einrichtung eines Lehrstuhls für Soziologie mit dem Schwerpunkt Familiendemografie (seit 2007):
 - ⇒ Forschungsschwerpunkte: soziale Ungleichheit und Geschlecht; Lebensverlaufs-, Familien- und Arbeitsmarktforschung und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Partnerschaft und Familie;
- Beteiligung am hochschulübergreifenden ESF-Projekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“ (seit 2009):
 - ⇒ Frauen verschiedener Statusgruppen werden berufliche Wege und Möglichkeiten aufgezeigt und sie werden situationsgerecht unterstützt; es werden konkrete Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur individuellen Karriereberatung und zum Erwerb von speziellen Kompetenzen und Fähigkeiten gegeben.

Ziel:

- Ausbau, Unterstützung und Etablierung bestehender Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern.

Bereits beschlossene Maßnahmen:

- Unterstützung der Universität Rostock bei der zweiten Antragsphase der ESF-Projektes „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“ von 2012 bis 2013:
 - ⇒ Nach Ablauf der zweiten Projektphase: Implementierung in bestehende universitäre Strukturen (Careers Service / Graduiertenakademie);
- Personelle Unterstützung der Arbeitsgruppe „Gender-Forschung“:
 - ⇒ zusätzliche wissenschaftliche Hilfskraft (zunächst bis 2011).

A.1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Bereits implementierte Maßnahmen:

- Erstellung eines universitären Rahmenfrauenförderplans und von sieben Fakultätsfrauenförderplänen;
- Erfolgreiche Bewerbung der Universität Rostock am vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) initiierten und von Bund und Ländern finanzierten Professorinnenprogramm zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen (2008):
 - ⇒ Umsetzung der Frauenfördermaßnahmen (siehe Kapitel „B.2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs“) durch die zentrale Universitätsverwaltung (Referat für Personal- und Organisationsentwicklung);
- Allgemeine Studienberatung, Studienfachberatung der Studierenden durch den Careers Service, das Studentenwerk der Universität Rostock, die Gleichstellungsbeauftragte und die Geschäftsführung „familienfreundliche Hochschule“;

- Weiterbildungsangebote für Studentinnen durch den Careers Service:
⇒ Workshops zur Karriereplanung und zu Soft Skills wie zum Bewerbungstraining, Stimmtraining, Auftreten oder zum Präsentieren von Arbeitsergebnissen (z. B. „Promotion – was nun“, „Rhetorik für Frauen“, Bewerbungstraining, EDV- und Internet-Kurse, Ladies-Spezialangebot für Studentinnen: Fit für den Bewerbungsmarathon“)⁵.

Ziel:

- Stärkere Verankerung der Gleichstellung in der Personal- und Organisationsentwicklung der Universität Rostock.

Bereits beschlossene Maßnahmen:

- Evaluierung des universitären Rahmenfrauenförderplans und der Frauenförderpläne der Fakultäten;
- Anpassung sämtlicher bereits bestehender Frauenförderpläne der Fakultäten und des Rahmenfrauenförderplans an die Laufzeit des derzeitigen Hochschulentwicklungsplans und der Zielvereinbarung (Laufzeit: 2011-2015);
- Regelmäßige Festschreibung der Steigerungsrate des Frauenanteils auf den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen in den universitären Frauenförderplänen;
- Verabschiedung von Fakultätsfrauenförderplänen an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) und der Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik (MSF);
- Erstellung eines universitären Personalentwicklungskonzepts unter Berücksichtigung der gleichstellungsrechtlichen Belange (2011).

A.2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

„Transparente“ Gleichstellung zu sichern bedeutet, fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation aller universitären Bereiche, Einrichtungen und Gremien auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erheben und regelmäßig zu veröffentlichen.

Bereits implementierte Maßnahmen:

- Bereitstellung und Veröffentlichung von geschlechterdifferenzierten Daten bzgl. der Studierenden, Abschlüsse, Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren, Professuren und wissenschaftlichen Karriereverläufen von der zentralen Universitätsverwaltung (Stabsstelle Controlling) im universitären Intranet (siehe Abschnitt „Statistischer Anhang“);
- Datentechnische Darstellung der einzelnen Qualifizierungsphasen der einzelnen Fakultäten, die eine fakultätsspezifische Auswertung im Sinne des Kaskadenprinzips ermöglicht (siehe Abschnitt „Statistischer Anhang“);

Ziel:

- Ausweitung der Erhebung der geschlechterdifferenzierten Daten und Erhöhung der Transparenz dieser Daten.

Für die Zukunft geplante Maßnahmen:

- Darstellung der universitären Daten auf den einzelnen Qualifizierungsstufen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt – sowohl der gesamten Universität als auch der einzelnen Fakultäten;

⁵ Weitere Maßnahmen zur Durchsetzung der Erhöhung des Frauenanteils auf den verschiedenen Qualifikationsstufen werden im Abschnitt „B.2 Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs“ aufgeführt.

- Anpassung der graphischen Darstellung der geschlechterdifferenzierten Daten an die Laufzeiten des Hochschulentwicklungsplans und der Zielvereinbarung;
- Geschlechtergetrennte Aufschlüsselung der unterschiedlichen Besoldungsgruppen bei den Professuren – sowohl der gesamten Universität als auch der einzelnen Fakultäten;
- Erhebung von Daten über die geschlechtergetrennte Anzahl der befristeten und unbefristeten Verträge von Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverträgen;
- Geschlechtergetrennte Aufschlüsselung der Studienabbrecherquote – sowohl der gesamten Universität als auch der einzelnen Fakultäten.

A.3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Sicherung einer „wettbewerbsfähigen und zukunftsorientierten“ Gleichstellung bedeutet, auf eine Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie aktiv hinzuwirken und individuelle Lebensentwurfsgestaltungen zu berücksichtigen.

A.3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Bereits implementierte Maßnahmen:

- Erfolgreiche Auditierung zur „familiengerechten Hochschule“ (2009);
- Erstellung eines Familienportals mit Informationen für Studierende und Beschäftigte rund um das Thema Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie (2010);
- Eröffnung eines Welcome-Centers (2010):
 - ⇒ Unterstützung international mobiler Forscherinnen und Forscher und ihrer Familien in allen Phasen ihres Aufenthalts: Beratung bei allen Fragen rund ums Leben und Forschen in der Hansestadt Rostock; Hilfe bei Behördengängen und Passangelegenheiten, Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz für die mitreisende Partnerin bzw. den mitreisenden Partner oder bei der Suche nach Schul- und Kindergartenplätzen in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung „familienfreundliche Hochschule“;
- Anpassung der Öffnungszeiten der Universitätsbibliotheken und der Labore an die Bedürfnisse studierender Eltern:
 - ⇒ Öffnungszeiten der Hauptbibliothek: montags bis freitags von 09.00 Uhr bis 24.00 Uhr, samstags von 10.00 bis 20.00 Uhr und sonntags von 12.00 Uhr bis 24.00 Uhr (seit 2008);
- Erstellung einer Dienstvereinbarung über die Regelung der gleitenden Arbeitszeit:
 - ⇒ Danach können die Universitätsbeschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich ihren Dienst ohne vorherige Ankündigung montags bis freitags von 07.00 Uhr bis 09.00 Uhr beginnen und montags bis donnerstags von 15.30 Uhr bis 19.30 Uhr sowie freitags von 13.00 Uhr bis 19.30 Uhr beenden;
 - ⇒ Beschäftigte mit Kindern können zur Vorbereitung des Geburtstages ihrer Kinder (bis zum 14. Lebensjahr) zum Ausgleich von Überstunden freigestellt werden (seit 2010);
- Einrichtung von alternierenden Telearbeitsplätzen für Beschäftigte der Universität (seit 2007);
- Einrichtung von E-Learning und Blended Learning-Angeboten.

Ziele:

- Erfolgreiche Re-Auditierung zur „familiengerechten Hochschule“ 2012;
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie.

Bereits beschlossene Maßnahmen:

- Weiterentwicklung des Fort- und Weiterbildungsprogramms zu Work-Life-Balance des Zentrums für Qualitätssicherung in Studium und Weiterbildung (ZQS);
- Initiierung von Informationsveranstaltungen, u. a. zum Thema „Pflege von Angehörigen“ (2011).

Für die Zukunft geplante Maßnahmen:

- Überarbeitung der Studien- und Prüfungsordnungen unter familienbewussten Aspekten;
- Flexibilisierung bestehender Studiengänge, verstärkter Einsatz für die Einführung von Teilzeitstudiengängen:
 - ⇒ Modelhafte Entwicklung eines Teilzeitstudiums im Bachelorbereich unter Nutzung der im Bereich Weiterbildung vorhandenen methodisch-didaktischen sowie technologischen Möglichkeiten der Universität insbesondere durch Weiterentwicklung von didaktischen Konzepten des E-Learnings.

A.3.2 Kinderbetreuungsangebote

Bereits implementierte Maßnahmen:

- Eröffnung einer neu errichteten Betriebskindertagesstätte für Beschäftigte und Studierende des Universitätsklinikums (seit 2009):
 - ⇒ Öffnungszeiten: montags bis freitags von 5.30 Uhr bis 20.30 Uhr, in dringenden Fällen ist die Unterbringung bis 22.30 Uhr möglich;
- Für kurzzeitige Betreuungspässe stehen den studierenden und/oder berufstätigen Eltern der Universität zwei Kinder-, Eltern-, Spiel- und Studierzimmer (KESS) zur Verfügung, in denen die Kinder spielen und/oder ausruhen und die Eltern nebenbei am Computer arbeiten können (seit Juni 2010);
- Abschluss eines Kooperationsvertrages mit einem Träger von vier Kinderbetreuungseinrichtungen in Rostock, wonach bei der Vergabe der Krippen- und/oder Kindergartenplätze Kinder von Studierenden und Beschäftigten der Universität Rostock bevorzugt zu berücksichtigen sind (seit Juli 2010):
 - ⇒ Öffnungszeiten: montags bis freitags 06:00 Uhr bis 19:00 Uhr für Kinder im Alter von acht Wochen bis zum Schuleintrittsalter. Bedarfsabhängig wird eine Betreuung bis 20:00 Uhr sowie an Samstagen angestrebt;
- Unterzeichnung einer Kooperationsvereinbarung mit einer Babysitter-Agentur für Kinderbetreuung in Notfällen für den Sonderforschungsbereich 652 durch die Universität (seit 2010).

Ziel:

- Ausbau der bestehenden universitären Kinderbetreuungsangebote.

Bereits beschlossene Maßnahmen:

- Bedarfserhebung bei den Studierenden zur Kinderbetreuung an Wochenenden bei Blockveranstaltungen und/oder Wochenendseminaren, um ggf. den Betreuungsbedarf sicherzustellen (2011).

A.3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Bereits implementierte Maßnahmen:

- Aufbau eines Dual Career Service:
 - ⇒ In Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit sowie Kooperationspartnern gründete die Universität Rostock die Initiative „Rostocker Lotsen“ (Dezember 2010):
 1. Ziel: Erleichterung des Zuzugs von Personen mit Mehrwert für die Region. Dazu werden die Rostocker Lotsen sowohl für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für deren Partner (Dual Career) aktiv.
 2. Mitglieder der „Rostocker Lotsen“: Vertreter der Universität Rostock (Personalentwicklung / Rektorat), der Hansestadt Rostock, des Staatlichen Schulamtes, des Amtes für Jugend und Soziales, der Arbeitsagentur Rostock, der *WIRO – Wohnen in Rostock Wohnungsgesellschaft mbH* und von *Rostock Business – Gesellschaft für Wirtschafts- und Technologieförderung Rostock mbH*.

Ziel:

- Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie.

Bereits beschlossene Maßnahmen:

- Nutzung der Möglichkeit der Ausschreibung von tenure track-Professuren, um besonders qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu halten, aber auch, um Qualifikationsstellen für Bewerber und Bewerberinnen attraktiver zu gestalten:
 - ⇒ Einarbeitung der Regelungen in Leitsätze zu Berufungsverfahren an der Universität Rostock;
- Erarbeitung eines Wiedereingliederungskonzeptes nach Elternzeit oder sonstiger Beurlaubungsphase;
- Erarbeitung von Entwicklungsplänen mit künftig in Elternzeit tätigen Beschäftigten bzw. künftig beurlaubten Beschäftigten mit der/dem jeweiligen Vorgesetzten.

Für die Zukunft geplante Maßnahmen:

- Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern bei der Inanspruchnahme von gesetzlichen Verlängerungsmöglichkeiten von Qualifizierungszeiten und Arbeitsverträgen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz im Falle von Kinderbetreuungszeiten;
- Entwicklung eines Finanzierungsmodells, damit insbesondere qualifizierte Frauen in stark unterrepräsentierten Bereichen mit auslaufenden Arbeitsverträgen nach Abschluss von Qualifizierungsphasen eine Überbrückungsmöglichkeit erhalten, um ihre wissenschaftliche Karriere fortsetzen zu können.

A.4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

„Kompetent“ Gleichstellung zu sichern bedeutet, Verfahrensabläufe transparent, strukturiert und formalisiert so zu organisieren, dass bei sämtlichen personellen Entscheidungen vorurteilsfreie Beurteilungen gewährleistet werden und persönlichen Abhängigkeiten nachhaltig entgegnet werden wird.

A.4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Bereits implementierte Maßnahmen:

- Die Verfahrensabläufe bei Durchführung der Berufungsverfahren sind formalisiert und in verschiedenen universitären Grundlagen verankert. Folgende gleichstellungsrechtlich relevante Maßnahmen sind verankert und werden durch die rechtliche Überprüfung des gesamten Verfahrens durch das Personaldezernat, Referat Personal- und Organisationsentwicklung kontrolliert (seit 2004):
 - ⇒ Im Rahmen der Stellenausschreibung:
 1. Ausdrückliche Aufforderung der Abgabe der Bewerbung von Frauen, in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind,
 2. Verweis auf bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Qualifikation und Eignung, um den speziellen Biographien von Frauen Rechnung zu tragen;
 - ⇒ Ausschöpfung der Altersgrenze bei der Eignungsbeurteilung: Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge und Qualifikationsstufen aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen Bewerberinnen und Bewerbern nicht zum Nachteil ausgelegt werden;
 - ⇒ Versendung der Stellenausschreibungen für Professuren an die Gleichstellungsbeauftragten anderer Universitäten;
 - ⇒ Suche nach geeigneten Kandidatinnen (z. B. in Frauennetzwerken) und Ermutigung zur Abgabe der Bewerbung;
 - ⇒ Dokumentation der Bemühungen zur Akquise qualifizierter Wissenschaftlerinnen;
 - ⇒ Zu Vorstellungsgesprächen sind – je nach Bewerberlage – mindestens so viele Frauen wie Männer einzuladen;

- ⇒ Mindestens eine stimmberechtigte Frau muss in der Berufungskommission vertreten sein;
- ⇒ Verstärkte Gewinnung von Gutachterinnen und Dokumentation diesbezüglicher Bemühungen;
- ⇒ Nichtlistungen von Kandidatinnen müssen begründet und schriftlich dokumentiert werden;
- ⇒ Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten nach jedem abgeschlossenen Berufungsverfahren.

Ziel:

- Ausbau von strukturierten Verfahrensabläufen zur vorurteilsfreien Beurteilung.

Für die Zukunft geplante Maßnahmen:

- Zusammenfassung der derzeitigen universitären Leitfäden für Berufungsverfahren unter besonderer Beachtung der gleichstellungsrechtlichen Aspekte (Leitsätze zur Qualitätssicherung bei Berufungsverfahren, Hinweise für die Vorsitzenden von Berufungskommissionen, Grundsätze für die Berufung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Leitfaden für die Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren);
- Erstellung von Verfahrensregeln bei der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen unter Berücksichtigung der Chancengleichheit.

A.4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Bereits implementierte Maßnahmen:

- Umfassendes bestehendes Beratungsangebot der Gleichstellungsbeauftragten ggf. in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat und dem Personalrat;
- Beratungsangebot durch die Ombudskommission der Universität Rostock;
- Aufbau der Graduiertenakademie zur Verbesserung der fachübergreifenden Qualifikation der Doktorandinnen und Doktoranden an der Universität Rostock (2010);
- Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz mit dem Ziel der Förderung des guten und partnerschaftlichen Betriebsklimas; Zuständigkeit des Arbeitskreises für soziale Probleme am Arbeitsplatz (ASPA): u. a. Mobbing (seit 2005).

Ziel:

- Vernetzung der bestehenden universitären Vorkehrungen / Institutionen gegen persönliche Abhängigkeit.

Bereits beschlossene Maßnahmen:

- Ausbau der Graduiertenakademie:
 - ⇒ Erstellung eines Konzeptes zum flankierenden Qualifizierungsprogramm unter besonderer Berücksichtigung der Belange von Frauen, um sie verstärkt für eine wissenschaftliche Tätigkeit über die Qualifizierung hinaus zu motivieren;
 - ⇒ Verbesserung der Betreuungssituation der Promovierenden:
 1. Erstellung eines universitätsweit anerkannten Musters zu einer Betreuungsvereinbarung entsprechend der Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft „Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen“;
 - ⇒ Aufbau eines Doktorandennetzwerkes;
 - ⇒ Wahl von zwei Mediatoren/Mediatorinnen, die als neutrale Dritte Betreuende und Promovierende bei der Beilegung bzw. Vermeidung von Konflikten unterstützen;
- Durchführung von Informationsveranstaltungen zu Förderverfahren von Forschungsförderungsorganisationen.

Zukünftig geplante Maßnahme:

- Aktualisierung der Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang unter Berücksichtigung der Chancengleichheit.

B Personelle Gleichstellungsstandards

B.1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

„Durchgängig“ Gleichstellung zu sichern bedeutet, auf allen universitären Ebenen Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung bei der Auswahl der Personen, bei der Rekrutierung von Studierenden und in allen personenbezogenen Verfahren zu ergreifen sowie die dafür erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen bereitzustellen.

B.1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Durch Stärkung der naturwissenschaftlichen Fächer an der Universität Rostock im Rahmen der Profilbildung wird die Werbung von weiblichen Studierenden für die MINT-Studienfächer sowie deren Betreuung intensiviert. Mädchen und junge Frauen sollen bereits frühzeitig über die Studienmöglichkeiten an den mathematisch-, technischen- und naturwissenschaftlichen Fakultäten informiert werden.

Durch die nachstehend aufgeführten und bereits fest implementierten Maßnahmen konnten in den letzten Jahren maßgebliche Erfolge bei der Akquirierung von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen erzielt werden.

So beträgt an der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik (IEF) seit 2005 der Anteil der Studienanfängerinnen knapp 12 % und der Frauenanteil an den Studierenden ca. 13 %. Im Vergleich zum Jahr 2005 konnte der Absolventinnenanteil in diesem Bereich um 8 Prozentpunkte (von 5 Absolventinnen im Jahr 2005, entspr. 4,4 % auf 17 Absolventinnen im Jahr 2009, entspr. 12,5 %) gesteigert werden.

Wie bereits eingangs erwähnt ist es der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik (IEF) gelungen, den Frauenanteil an Professuren seit 2005 bei über 17 % zu halten. Damit liegt der Professorinnenanteil in dieser Fakultät acht Prozentpunkte über den Bundesdurchschnitt (9 %), womit diese Fakultät eine herausragende Position innerhalb der gesamten Universität einnimmt.

Der Anteil der Studienanfängerinnen an der Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik (MSF) konnte von 5,6 % im Jahr 2005 auf 14 % im Jahr 2010 gesteigert werden. Der Frauenanteil bei den Studierenden ist mit ca. 12 % und bei den Absolventinnen mit ca. 11 % annähernd gleich geblieben. Dagegen konnte der Frauenanteil beim Wissenschaftlichen Personal kontinuierlich gesteigert werden (2005: 6,5 %, 2009: 12,3 %). Der Professorinnenanteil (10 %) liegt seit 2008 über dem bundesdurchschnittlichen Professorinnenanteil im ingenieurwissenschaftlichen Bereich (9 %).

An den übrigen Fakultäten ist mit Ausnahme der Philosophischen Fakultät (PHF) der Anteil bei den Studienanfängerinnen, den weiblichen Studierenden und den Absolventinnen ausgeglichen, so dass die Bestrebungen der Universität dahingehen, dieses Verhältnis zu wahren und sich vielmehr auf die Förderung und Unterstützung der Frauen ab der wissenschaftlichen Qualifizierungsstufe der Promotion zu konzentrieren.

Die Bemühungen der Philosophischen Fakultät (PHF) zur Steigerung des Anteils bei den Studienanfängern, männlichen Studierenden und Absolventen haben sich durch eine leichte prozentuale Steigerung in den letzten Jahren gezeigt. Im Vergleich zu einem Anteil von 25,5 % bei den Studienanfängern im Jahr 2005 stieg dieser 2010 auf 29,5 %. Die Zahl der männlichen Studierenden konnte von 30,6 % im Jahr 2005 auf 35,2 % im Jahr 2010 erhöht werden. Die Anzahl der Absolventen ist bei ca. 23 Prozentpunkten von 2005 bis 2010 gleich bleibend.

Im Promotionsprogramm der 2007 etablierten Interdisziplinären Fakultät (INF) gelang es in einen Anteil von 39 % Stipendiatinnen zu erreichen.

Bereits implementierte Maßnahmen:

- Regelmäßige Beteiligung der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik (IEF), der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) und der Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik (MSF) am bundesweiten Aktionstag Girls´ Day (seit 2002);
- Durchführung von Informations- und „Schnupperveranstaltungen“, Studieneinführungen sowie Beratungsangeboten für Abiturientinnen, die zum Studium eines naturwissenschaftlichen oder technischen Faches motivieren (seit 2003):
 - ⇒ Vermittlung von Einblicken in die verschiedenen theoretischen und praktischen Lehrinhalte und Lernsituationen des Studiums und den Kontakt zu Studentinnen höherer Semester, weiblichen Lehrenden und berufstätigen Absolventinnen außerhalb der Hochschule;
- Projekte für Schülerinnenanwerbung an der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik (IEF), Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) und Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik (MSF):
 - ⇒ „KickMeToScience“: Ein Projekt, das Schülerinnen und Schülern sowie Lehrerinnen und Lehrern die Elektrotechnik und Informatik näher bringen will. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts für Angewandte Mikroelektronik und Datentechnik gehen dazu an die Schulen und bieten spezielle Vorträge und Workshops an. (Fakultät für Informatik und Elektrotechnik (IEF), seit 2005);
 - ⇒ „DAISI (DAHInterStecken-Ingenieurinnen)-Winteruniversität für Schülerinnen“: Eine fünftägige Veranstaltung für Mädchen der Klassenstufen 10-13, die Einblick in die universitären Strukturen sowie Studieninhalte vermittelt. Die Schülerinnen werden aufgefordert, praktisch tätig zu werden und zu experimentieren. Beteiligte Fakultäten: Fakultät für Informatik und Elektrotechnik (IEF), Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) und Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik (MSF), seit 2003;
 - ⇒ „PhySch“ (Physik und Schule): Ein Projekt, das Schülerinnen und Schülern, Lehrerinnen und Lehrern sowie Eltern die Naturwissenschaften ein Stückchen näher bringen will. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts für Physik gehen dazu an die Schulen und bieten spezielle Versuche, Praktikumszeiten, Laborbesichtigungen und Vorlesungen an. Des Weiteren werden die Lehrerinnen und Lehrer bei der Gestaltung des Schulunterrichtes und bei der Organisation von Projekttagen unterstützt (Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF), seit 2005);
- „Kick off Meetings“: Studentinnen der Fachrichtungen Informatik und Elektrotechnik (IEF) sowie Maschinenbau und Schiffstechnik (MSF) treffen sich mit Studienanfängerinnen dieser Fachrichtungen zum Informations- und Erfahrungsaustausch. Daraus ist mit Unterstützung der Fachschaft Elektrotechnik ein „Stammtisch für Studentinnen“ entstanden, um den regen Erfahrungsaustausch der weiblichen Studierenden dieser Fachrichtungen zu gewährleisten (seit 2006);
- Infolge des weit unter dem Bundesdurchschnitt liegenden Frauenanteils bei den Habilitationen und Professuren an der Medizinischen Fakultät (MEF), hat diese ein spezielles Anreizsystem zur Erhöhung des Frauenanteils konzipiert:
 - ⇒ Zeiten des Schwangerschaftsurlaubes, des Mutterschutzes und des Erziehungsurlaubs sowie qualifikationsbedingte Freistellungen (beispielsweise bei Habilitationen) werden künftig durch einen Stellenpool der Medizinischen Fakultät (MEF) ausgeglichen und durch die Bereitstellung von Haushaltsmitteln finanziert;
 - ⇒ Die aus dem Stellenpool finanzierten Vertretungen setzen bereits drei Monate vor der Freistellung ein, damit eine Überlappungszeit zur Einarbeitung der Vertretung und somit ein reibungsloser Fortgang der Arbeitsabläufe gewährleistet ist;
 - ⇒ Der Stellenpool finanziert sich aus 0,5 % des jährlichen Zuschusses von rund 41 Mio. EUR des Landes an die Fakultät und beträgt 205.000 EUR. Somit stehen vier Stellen à 50.000 EUR für den Stellenpool zur Verfügung;
 - ⇒ Für jede abgeschlossene Habilitation einer Frau erhält die jeweilige Einrichtung (Institut, Klinik, Abteilung) aus dem Stellenpool zusätzlich eine Teilzeitstelle für zwei Jahre;

⇒ Auf Vorschlag der Fakultätsvertreterin wird eine habilitierte Wissenschaftlerin bzw. ein habilitierter Wissenschaftler zur Beraterin / zum Berater für Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, gewählt. Sie / er berät in Fragen der beruflichen Laufbahn und der Berufsplanung;

Mit dieser Budgetierung erhofft sich die Universität den Anteil der Wissenschaftlerinnen an der Medizinischen Fakultät (MEF) massiv zu steigern. Im Vergleich zu den Studienanfängerinnen, weiblichen Studierenden und Absolventinnen, bei denen der Frauenanteil zwischen 63-66 % liegt, beträgt der Anteil der Promovendinnen knapp über 50 %, der Anteil der Habilitandinnen allerdings nur knapp 31 % und der Professorinnenanteil lediglich 7,7 %;

- Aktive Gewinnung von Frauen (ab der Qualifikationsstufe Studienabschluss) in Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind:
 - ⇒ Qualifizierte Frauen gezielt ansprechen und Aufforderung zur Bewerbung;
 - ⇒ Ermutigung und Unterstützung von Frauen auf dem Weg zur Promotion;
 - ⇒ Nutzung der regionalen und überregionalen Frauennetzwerke in der Wissenschaft;
- Werbung von (männlichen) Abiturienten für ein Studium an der Philosophischen Fakultät (PHF).

Ziele:

- Erhöhung des Anteils von Frauen unter den Studierenden in den Ingenieur- und Technikwissenschaften unter Berücksichtigung des doppelten Gleichstellungsansatzes auf 15 %:
 - a) Von unten nach oben, d.h. Bemühungen um mehr Studienanfängerinnen und Absolventinnen und
 - b) Von oben nach unten, d.h. Bemühungen um mehr hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen als Dozentinnen und Professorinnen, um dadurch die Vorbildfunktion von Frauen in den Ingenieur- und Technikwissenschaften zu stärken;
- Beibehaltung des bereits erzielten, im Bundesvergleich überdurchschnittlich hohen Niveaus des Frauenanteils in der Professorenschaft der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik (IEF) und der Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik (MSF);
- Steigerung des Frauenanteils an den Promotionen an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) auf durchschnittlich 40 % bis 2015 (2008: 39,6 %, 2009: 48,6 %, 2010: 24,6 %);
- Steigerung des Anteils der männlichen Studienanfänger (auf 32 %), der männlichen Studierenden (auf 35 %) und der männlichen Absolventen (25 %) an der Philosophischen Fakultät (PHF) bis 2015.

Für die Zukunft geplante Maßnahmen:

- Erstellung eines Fakultätsfrauenförderplanes an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) und der Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik (MSF):
 - ⇒ Verankerung der Aktivitäten zur Rekrutierung von Abiturientinnen;
- Ausbau der Maßnahmen an der Philosophischen Fakultät (PHF) zur Steigerung des Männeranteils bei den Studienanfängern, männlichen Studierenden und Absolventen, insbesondere im Rahmen der LehrerInnenausbildung:
 - ⇒ Intensivierung der Werbung an den Schulen,
 - ⇒ Schnupperversammlungen, Informationsveranstaltungen,
 - ⇒ Neben der erfolgreichen Beteiligung am Girls´ Day soll bei entsprechender Beteiligung des Landes Mecklenburg-Vorpommern eine Beteiligung der Philosophischen Fakultät (PHF) am Boys´ Day erfolgen;
- Ausbau und Unterstützung der bereits implementierten Maßnahmen (siehe Kapitel „B.2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs“) zur gezielten Gewinnung von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn nach dem Studienabschluss;
- Ausbau der regionalen und überregionalen Frauennetzwerke;
 - ⇒ Aufbau von fachspezifischen Frauennetzwerken.

B.1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Bereits implementierte Maßnahmen:

- 50 %-ige Freistellung der gewählten universitären Gleichstellungsbeauftragten für ihre Amtsausübung sowie Unterstützung durch eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiterstelle;
- Die Fakultätsvertreterinnen werden im Rahmen ihrer Amtsausübung jeweils vom Dienst freigestellt und in der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit unterstützt;
- Erhöhung des Budgets der Gleichstellungsbeauftragten von ursprünglich 500 EUR auf 2.500 EUR zur Durchführung von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und/oder zur weiteren Arbeitsentlastung durch studentische Hilfskräfte;
- Bereitstellung einer halben Beschäftigungsposition für eine/n Wissenschaftliche/n Mitarbeiter/in – Stelle (EG 13 TV-L) für die Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule zur Koordinierung der beschlossenen Maßnahmen und Ziele der familienfreundlichen Hochschule (2009 bis 2011, 2012 erfolgt die Re-Auditierung)
- Berücksichtigung gleichstellungsrechtlicher Belange bei der leistungsorientierten Mittelvergabe durch das Land: In der Formelgebundenen Mittelverteilung des Landes Mecklenburg-Vorpommern werden 10 % leistungsorientiert verteilt. Die Hälfte wird nach Parametern der Lehre verteilt. Darin enthalten sind 10 % nach weiblichen Wissenschaftlichen Personal und 5 % nach Absolventinnen;
- Dank des erfolgreichen Professorinnen-Programms stehen der Universität bis 2014 rund 300.000 EUR zur Verfügung, die ausschließlich der Förderung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich zuteilwerden:
 - ⇒ Ausschreibung eines Habilitationsstipendiums ab 2011 für drei Jahre für eine Habilitandin und wissenschaftliche Forschungsarbeiten mit Genderbezug, Kosten ca. 54.000 EUR;
 - ⇒ Anschubfinanzierung für Forschungsprojekte im Rahmen des Programms zur Gleichstellung von Frauen und Männern (insgesamt 4-6 Prämien), Kosten: 2011 ca. 9.000 EUR, 2012/2013 ca. 15.000 EUR für:
 1. Antragstellung von Drittmittelprojekten von weiblichen Wissenschaftlerinnen – drei Prämien-gewährungen in Höhe von jeweils 1.500 EUR;
 2. Unterstützung von Forschungsprojekten während Qualifizierungsprozessen von Promoven-dinnen oder Habilitandinnen – drei Prämien-gewährungen in Höhe von jeweils 1.500 EUR;
- Auslobung eines Universitätspreises für die beste Abschlussarbeit mit besonderem Genderbezug in Höhe von 500 EUR (alle zwei Jahre);
- Zum speziellen Anreizsystem zur Erhöhung des Frauenanteils an der Medizinischen Fakultät (MEF) wird auf den Kapitel „B.1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung“ verwiesen.

Ziel:

- Personelle und finanzielle Unterstützung der Gleichstellung und Chancengleichheit.

Bereits beschlossene Maßnahmen:

- Bereitstellung des Eigenanteils in Höhe von 15 %, und somit eines Gesamtbetrags in Höhe von 20.000 EUR, bei Bewilligung der zweiten Projektphase des hochschulübergreifenden ESF-Projektes „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft MV“ für die 2012-2013;

Für die Zukunft geplante Maßnahmen:

- Finanzierung der halben Stelle der Gleichstellungsbeauftragten ebenso wie der halben Stelle der wissenschaftlichen Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro aus zentralen Mitteln der Universität, um den Bereich, aus dem die jeweils gewählte Gleichstellungsbeauftragte kommt, in seiner Forschungstätigkeit nicht zu benachteiligen;
- Bereitstellung von Mitteln, die eine Entlastung der Fakultätsvertreterinnen ermöglichen (in Überlegung sind u. a. Reduzierung des Lehrdeputats und/oder Regelungen zum Zeitausgleich);
- Berücksichtigung gleichstellungsrechtlicher Belange bei der leistungsorientierten Mittelvergabe.

B.2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Universität

„Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert“ Gleichstellung zu sichern bedeutet, bei allen personenbezogenen Entscheidungen allein nach sachgerechten Kriterien wie Leistung und Potenzial zu urteilen und damit die Chancengleichheit zu gewähren. Qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind in Bereichen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, im fairen Wettbewerb gezielt zu fördern.

Bereits implementierte Maßnahmen:

- Zur Umsetzung des universitären Ziels der Steigerung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind, wurden bereits zahlreiche Veranstaltungen zur Frauenförderung an der Universität Rostock in Wissenschaft und Verwaltung initiiert, die verstetigt wurden:
 - ⇒ Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen „Anstoß zum Aufstieg“ als Trainingsseminar für Doktorandinnen und weibliche Post Docs zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren (2002-2006, 2008);
 - ⇒ Seminare für Frauen der Universität zum „Weiblichen Konfliktmanagement“ mit einer externen Personaltrainerin (2008, 2009, 2010);
 - ⇒ Spezielle Veranstaltung für Wissenschaftlerinnen zum Thema: „Frauen in die Forschung – Möglichkeiten der Drittmittelinwerbung in Deutschland und EU“ (2009, 2010);
 - ⇒ Erste Landesweite Absolventinnenbörse für Mecklenburg-Vorpommern: Informationen zu neuen Berufsfeldern, zur richtigen Bewerbungsstrategie oder zur Verhandlung des Einstiegsgehaltes, Vorträge und Diskussionsrunden zur Existenzgründung in M-V, zu Chancen für Frauen in MINT-Fächern und zum Thema „Frauen an die Spitze“, zur professionellen Kompetenzanalyse sowie ein Bewerbungsmappencheck (2010);
- Im Rahmen des Projekts „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft MV“:
 - ⇒ Konkretes Beratungsangebot zur individuellen Karriereberatung und zum Erwerb von speziellen Kompetenzen und Fähigkeiten (2010: 34 individuelle Beratungsgespräche für Nachwuchswissenschaftlerinnen);
- Gezielte Weiterbildungsangebote für Studentinnen (z. B. Rhetorik für Frauen, Bewerbungstraining, EDV- und Internet-Kurse, „Ladies-Spezialangebot für Studentinnen: Fit für den Bewerbungsmarathon“ - neben der Beratung bzgl. der Erstellung von Bewerbungsunterlagen stehen die Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch, die Selbstpräsentation und Coaching im Vordergrund);
- Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen (2010 bis jetzt):
 - ⇒ Didaktische Fort- und Weiterbildungsangebote für Professorinnen und Habilitandinnen, Kosten ca. 1.500 EUR;
 - ⇒ Neuberufene Professorinnen und Habilitandinnen erhalten zur Unterstützung eine Aufstockung für eine oder mehrere studentische- oder wissenschaftliche Hilfskraft/Hilfskräfte. Dabei besteht die Möglichkeit, die Stundenanzahl zu variieren, Kosten ca. 35.000 EUR;
 - ⇒ Coaching-Angebote für Professorinnen und weibliche Führungskräfte im Rahmen der Maßnahmen zum Professorinnen-Programm (derzeit: acht Professorinnen, eine Juniorprofessorin, eine Habilitandin), Kosten ca. 10.000 EUR;
- Im Sonderforschungsbereich 652 können Eltern von Kleinkindern unter drei Jahren zusätzliche Mittel für studentische Hilfskräfte beanspruchen.

Ziele:

- Steigerung des Frauenanteils in Bereichen, in dem sie derzeit unterrepräsentiert sind, insbesondere:
 - ⇒ Steigerung des Professorinnen-Anteils an:
 1. C4/W3 Professuren von derzeit 11% auf 13 %,
 2. C3/W2 Professuren von derzeit 18,3% auf 21 %,
 3. C2/W1 Professuren von derzeit 20% auf 25 %;
 - ⇒ Steigerung des Habilitandinnen-Anteils von derzeit 25% auf 27 %,

- ⇒ Steigerung des Promovendinnenanteils von derzeit 36,5% auf Bundesniveau (44 %),
- ⇒ Steigerung des Frauenanteils in Leitungspositionen auf mittlerer und höchster Ebene von derzeit 22,7% auf 25 %;
- (je Zielvorgabe für 2013)
- Unterstützung und Förderung von Frauen in Forschung und Lehre.

Bereits beschlossene Maßnahmen:

- Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramm zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen (2011 bis 2014):
 - ⇒ Fortführung des Coaching (mindestens 68 Professorinnen und weibliche Führungskräfte), Kosten: ca. 40.000 EUR;
 - ⇒ Fortführung laufender Fort- und Weiterbildungsseminare für Studierende, Wissenschaftlerinnen und weibliche Führungskräfte (u. a. Bewerbungstraining für Habilitandinnen), Kosten ca. 6.500 EUR;
 - ⇒ Fortführung der Unterstützung von Wissenschaftlerinnen mit zusätzlichen Hilfskräften, Kosten ca. 70.000 EUR;
- Stärkere langfristige Einbindung von Frauen in strukturbildende Forschungsprojekte (z. B. in Sonderforschungsbereiche der DFG und in EU-Projekte);
- Doktorandinnenbörse (2011), Absolventinnenbörse (2011).

Für die Zukunft geplante Maßnahmen:

- Ausbau und Förderung der bestehenden Weiterbildungsangebote (Zentrum für Qualitätssicherung in Studium und Weiterbildung (ZQS), Careers Service, Graduiertenakademie) zur Kompetenzentwicklung für weibliche Führungskräfte;
- Aufbau eines Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen: spezifische Beratung zur Karriereplanung, die auf persönlichen Austauschbeziehungen beruht. Diese Beziehungen betreffen die Vermittlung von Fähigkeiten und Kenntnissen einer Mentorin / eines Mentors an eine Mentée, die von diesen Fähigkeiten für ihre Karriere profitieren möchte. Der Zugang zu Netzwerken sowie das Kennenlernen formeller und informeller Regularien, die Karrieren befördern oder verhindern, sind Bestandteil des Mentorings.

B.3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

„Kompetent“ Gleichstellung zu sichern bedeutet, Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte und Rollenstereotype durch Gewinnung von Führungskräften als Vorbilder und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren umzusetzen, um so Voreingenommenheiten, Vorurteilen und fehlerhaften bzw. vorschnellen Werturteilen entgegenzuwirken.

Bereits implementierte Maßnahmen:

- Veranstaltungen gegen Rollenstereotype:
 - ⇒ Vortrag zum „Frauenstudium in anderen Kulturen. Geschichte oder auch Nichtgeschichte“ (2009);
 - ⇒ Gemeinsame Ausstellung mit dem Universitätsarchiv zu „100 Jahre Frauenstudium an der Universität Rostock“ (2009);
 - ⇒ Vorlesung im WS 2010/2011: Soziale Netzwerke: Tragwerke der Frauen. Fragile Freundschaften?);
- Regelmäßige Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Fakultätsvertreterinnen zu geschlechtergerechten Berufungsverfahren durch externe ExpertInnen, welche in Personalauswahlverfahren ihre Kompetenzen zur geschlechtergerechten Beurteilung von Personen und wissenschaftlichen Leistungen mit einbringen;
- Verankerung der Genderaspekte in der Lehre durch Verankerung im Basisprogramm der Hochschuldidaktik;

- Fort- und Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer der regionalen Schulen durch das Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung der Universität Rostock;
- Informationsveranstaltungen für angehende Lehrerinnen und Lehrer zum Umgang mit Genderaspekten während der Arbeit mit Schülerinnen und Schülern;
- Informationsveranstaltungen der Berufsberatung der Agentur für Arbeit, bei denen vor allem auf die Attraktivität eines Studiums naturwissenschaftlicher und technischer Fächer für Frauen hingewiesen wird;
- Entwicklung und Durchführung eines Fort- und Qualifizierungsprogramm für neuberufene Professorinnen und Professoren und junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler durch das Zentrum für Qualitätssicherung in Studium und Weiterbildung (ZQS):
 - ⇒ Viertägiges Kompaktseminar, welches Kompetenzfelder wie Selbstanalyse, Motivation und Zeitmanagement; Kommunikation, Mitarbeiterführung und -motivation unter Berücksichtigung der gleichstellungsrechtlichen- und Genderaspekte sowie die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie thematisiert (WS 2010/2011). 2011 und 2012 trägt die Universität die Kosten für diese Fortbildungsveranstaltung in Höhe von 565 EUR pro neuberufenem Professor / neuberufener Professorin. Nach positiver Evaluierung wird eine Weiterfinanzierung aus dem Weiterbildungsfonds angestrebt.

Ziele:

- Sensibilisierung der Führungskräfte für die Belange der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie;
- Steigerung der Genderkompetenz von Universitätsangehörigen und angehenden Lehrerinnen und Lehrern.

Für die Zukunft geplante Maßnahmen:

- Erstellung eines Leitfadens zur Führungskultur an der Universität Rostock:
 - ⇒ Informationen für Führungskräfte zum allgemeinen Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – wie etwa das Führen von Mitarbeitergesprächen;
 - ⇒ Grundsätze zu gleichstellungsrechtlichen, chancengleichen, familienfreundlichen und behindertenfreundlichen Aspekten im Berufsalltag.

Tabellarische Übersicht zu den Zielvorgaben

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [Stand 31.12.2009]				Aktuelle Situation [Stand 31.12.2010]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	7.545	7.593	49,8	50,2	7.648	7.588	50,2	49,8		
Anzahl der Promotionen im Jahr	147	116	55,9	44,1	172	99	63,5	36,5	66	44
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	10	3	76,9	23,1	15	5	75,0	25,0	73	27
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	12	3	80	20,0	12	3	80,0	20,0	75	25
Professuren C3/W2	94	24	79,7	20,3	89	20	81,7	18,3	79	21
Professuren C4/W3	130	12	91,6	8,5	130	16	89,0	11,0	87	13
Leistungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. Rektorat / Dekanate / Zentrale Universitätsverwaltung, Zentrale Einrichtungen)	46	10	78,8	21,2	44	10	77,3	22,7	75	25

Statistischer Anhang

Die beiden folgenden Abbildungen verdeutlichen die Entwicklung des Karriereverlaufs an der Universität Rostock. Demnach konnte das starke auseinanderdriften der „Schere“ im Bereich Habilitationen leicht abgeschwächt werden.

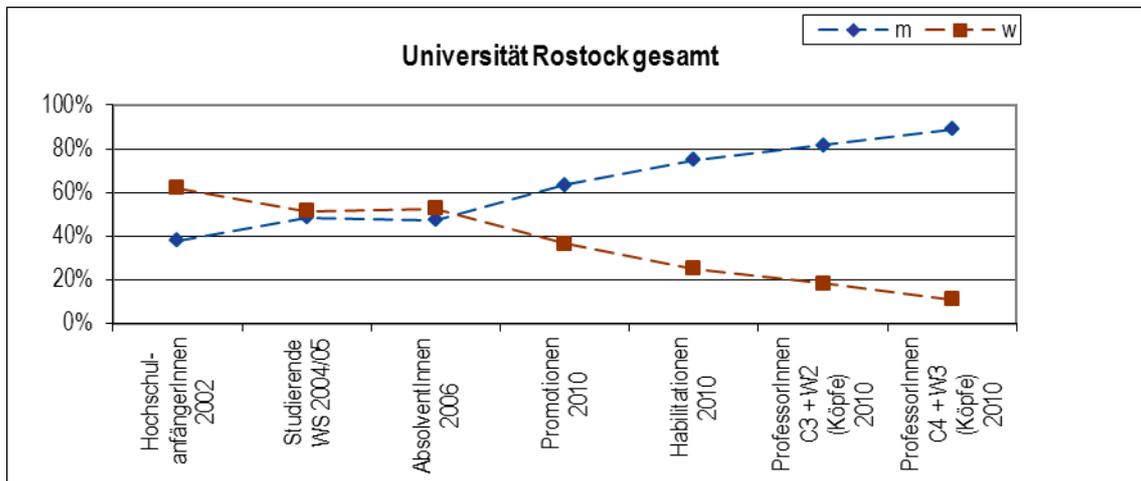


Abbildung 5: Retrospektiver Karriereverlauf der Geschlechter 2002-2010

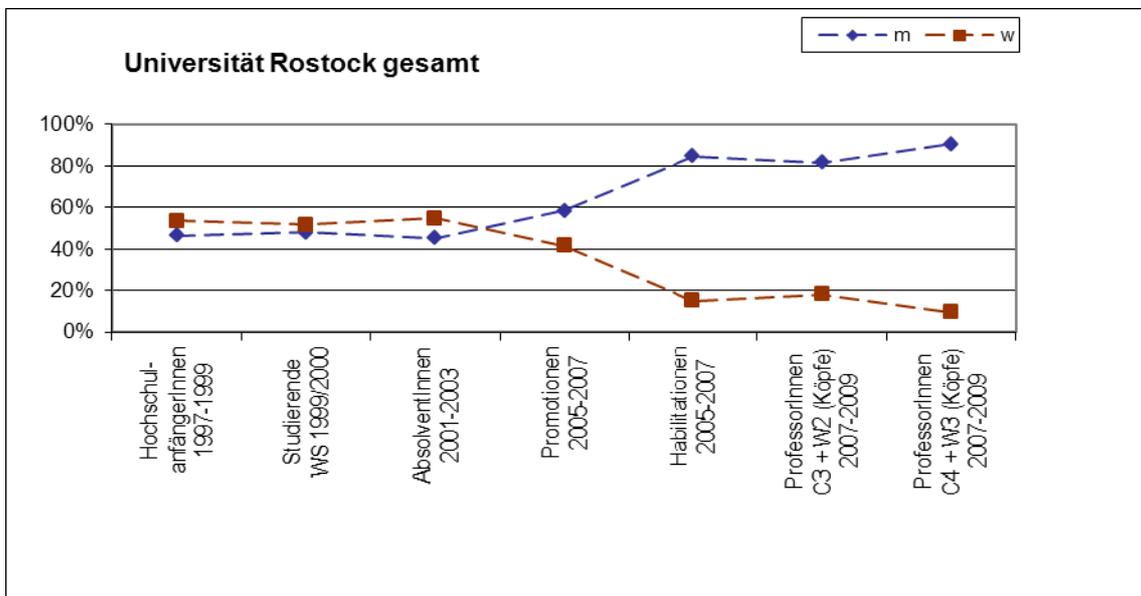


Abbildung 6: Retrospektiver Karriereverlauf der Geschlechter 1997-2009

Grafische Darstellung der beispielhaften Karriereverläufe an den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten:

Die jährliche Anzahl an Habilitationen ist, wie für die Ingenieurwissenschaften typisch, sehr niedrig. Sie schwankt in der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik bzw. der Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik zwischen 0 und 2 (IEF, s. Tabelle 10) bzw. 0 und 1 (MSF, s. Tabelle 14) Habilitation(en) pro Jahr. Im Jahr 2010 waren es zufällig nur zwei (IEF) bzw. ein (MSF) Habilitand(en), in anderen Jahren war es teils kein Habilitand, aber eine Habilitandin. Diese Prozentzahl besitzt daher nur wenig Aussagekraft.

Hinzuweisen ist auf den überdurchschnittlich hohen Anteil von Professorinnen in der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik mit über 17 % (IEF, s. Tabelle 10) bzw. 10 % in der Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik (MSF, s. Tabelle 14) gegenüber dem fachspezifischen Bundesdurchschnitt von 9 %.

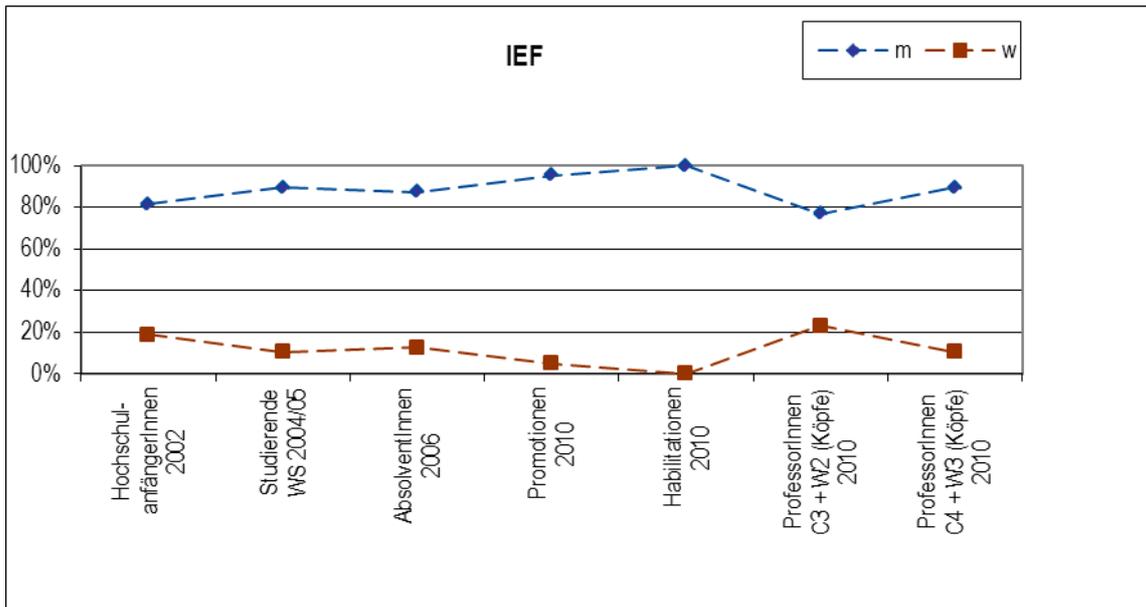


Abbildung 7: Retrospektiver Karriereverlauf der Geschlechter an der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik (IEF)

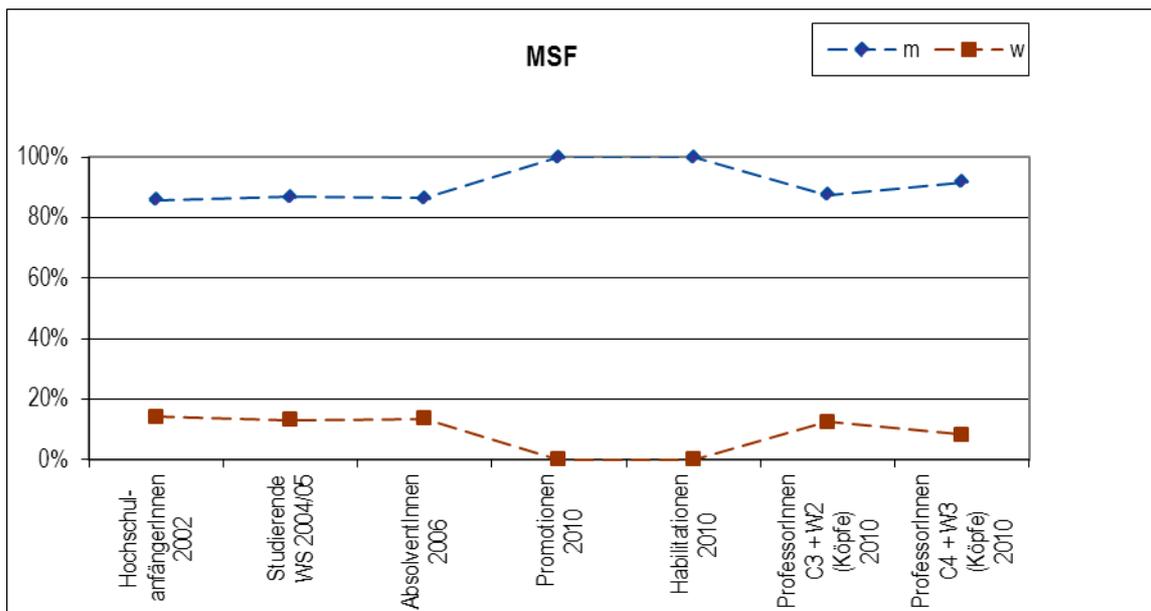


Abbildung 8: Retrospektiver Karriereverlauf der Geschlechter an der Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik (MSF)

Tabelle 8: Statischer Überblick – Universität gesamt⁶

Zeitraum	StudienanfängerInnen		Studierende		AbsolventInnen		abgeschlossene Promotionen		abgeschlossene Habilitationen		Junior-Professuren		Professuren gesamt (inkl. Juniorprof.)		Wissenschaftl. Personal (Drittmittel / Haushalt)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
2005	1.087	1.207	6.938	7.204	758	851	144	80	20	5	4	5	222	33	995	519
2006	1.143	1.302	6.850	7.226	750	832	113	94	16	1	10	6	242	35	999	549
2007	1.149	1.215	6.841	7.276	809	866	117	91	20	4	10	6	235	39	977	543
2008	1.290	1.346	7.096	7.376	807	992	134	94	13	6	11	3	233	34	1.040	588
2009	1.430	1.398	7.545	7.593	860	1.056	147	116	10	3	12	3	236	39	1.052	603
2010	1.217	1.198	7.648	7.588			172	99	15	5	12	3	231	39		

⁶ Fehlende Werte *lagen* zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Zwischenberichtes noch nicht vor.

Tabelle 9: Statistischer Überblick – Agrar- und Umweltwissenschaftlichen Fakultät (AUF) [6]

Zeitraum	StudienanfängerInnen		Studierende		AbsolventInnen		abgeschlossene Promotionen		abgeschlossene Habilitationen		Junior-Professuren		Professuren gesamt (inkl. Juniorprof.)		Wissenschaftl. Personal (Drittmittel / Haushalt)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
2005	74	95	432	436	71	73	8	5	3	3	0	0	19	2	53	39
2006	64	80	421	422	57	58	4	6	1	0	0	0	25	2	57	46
2007	76	88	405	447	62	66	4	6	1	0	0	0	21	3	50	42
2008	63	121	365	464	74	88	10	8	1	0	0	0	19	3	53	39
2009	85	98	409	474	68	81	13	3	0	0	0	0	16	3	54	39
2010	49	51	365	424			18	8	0	1	0	0	15	3		

Tabelle 10: Statischer Überblick zur Fakultät für Informatik und Elektrotechnik (IEF) [6]

Zeitraum	StudienanfängerInnen		Studierende		AbsolventInnen		abgeschlossene Promotionen		abgeschlossene Habilitationen		Junior-Professuren		Professuren gesamt (inkl. Juniorprof.)		Wissenschaftl. Personal (Drittmittel / Haushalt)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
2005	162	17	912	130	99	5	13	2	1	0	0	0	23	5	140	20
2006	182	34	1090	188	127	14	17	2	0	0	0	0	26	5	128	24
2007	183	19	990	159	194	28	16	4	1	1	0	1	26	6	121	21
2008	213	27	999	142	148	24	10	2	0	0	1	1	28	6	151	26
2009	230	32	1.070	167	119	17	18	3	0	0	1	1	28	6	156	26
2010	196	25	1.058	159			20	1	2	0	1	1	28	6		

Tabelle 11: Statistischer Überblick zur Juristischen Fakultät (JUF) [6]

Zeitraum	StudienanfängerInnen		Studierende		AbsolventInnen		abgeschlossene Promotionen		abgeschlossene Habilitationen		Junior-Professuren		Professuren gesamt (inkl. Juniorprof.)		Wissenschaftl. Personal (Drittmittel / Haushalt)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
2005	55	104	532	779	57	73	12	7	0	0	0	0	12	1	19	25
2006	46	97	407	649	53	67	14	10	2	0	0	0	12	1	20	22
2007	64	92	416	655	40	54	9	8	0	1	0	0	14	1	21	20
2008	19	46	334	551	30	55	7	14	0	0	0	0	12	1	19	21
2009	18	41	273	452	37	54	10	3	0	0	0	0	13	1	17	19
2010	57	77	308	436			12	7	1	0	0	0	9	1		

Tabelle 12: Statischer Überblick zur Medizinischen Fakultät (MEF) [6]

Zeitraum	StudienanfängerInnen		Studierende		AbsolventInnen		abgeschlossene Promotionen		abgeschlossene Habilitationen		Junior-Professuren		Professuren gesamt (inkl. Juniorprof.)		Wissenschaftl. Personal (Drittmittel / Haushalt)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
2005	81	194	572	987	76	104	27	35	7	0	2	0	49	6	402	281
2006	80	174	590	1.086	64	101	18	27	7	1	4	0	52	6	384	298
2007	65	194	606	1.171	91	116	33	43	9	1	4	0	53	6	389	294
2008	98	195	600	1.237	120	153	43	34	7	3	4	0	51	4	387	304
2009	109	187	677	1.303	103	188	40	52	4	2	4	0	52	4	391	330
2010	105	168	729	1.326			39	49	7	3	4	0	53	5		

Tabelle 13: Statischer Überblick zur Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) [6]

Zeitraum	StudienanfängerInnen		Studierende		AbsolventInnen		abgeschlossene Promotionen		abgeschlossene Habilitationen		Junior-Professuren		Professuren gesamt (inkl. Juniorprof.)		Wissenschaftl. Personal (Drittmittel / Haushalt)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
2005	155	192	922	948	111	90	42	13	5	2	0	0	48	3	160	59
2006	186	220	995	1.017	94	110	25	35	5	0	1	0	49	3	183	59
2007	158	179	1.033	1.022	83	106	24	17	4	1	1	0	48	2	177	67
2008	199	218	1.104	1.045	100	128	29	19	1	1	1	0	52	2	184	78
2009	213	211	1.179	1.123	133	151	37	35	2	0	2	0	54	2	193	76
2010	233	172	1.252	1.125			49	16	0	0	2	0	50	3		

Tabelle 14: Statischer Überblick zur Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik (MSF) [6]

Zeitraum	StudienanfängerInnen		Studierende		AbsolventInnen		abgeschlossene Promotionen		abgeschlossene Habilitationen		Junior-Professuren		Professuren gesamt (inkl. Juniorprof.)		Wissenschaftl. Personal (Drittmittel / Haushalt)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
2005	170	10	694	90	45	5	8	1	0	0	0	0	16	1	101	7
2006	202	30	785	107	57	9	12	2	0	0	0	0	15	1	101	8
2007	210	30	879	124	58	7	13	1	1	0	0	0	14	1	100	9
2008	292	49	1.078	160	58	14	11	1	0	1	0	0	13	2	120	16
2009	260	24	1.165	147	67	8	12	0	0	0	0	0	14	2	114	16
2010	160	26	1.152	139			10	0	1	0	0	0	18	2		

Tabelle 15: Statistischer Überblick zur Philosophischen Fakultät (PHF) [6]

Zeitraum	StudienanfängerInnen		Studierende		AbsolventInnen		abgeschlossene Promotionen		abgeschlossene Habilitationen		Junior-Professuren		Professuren gesamt (inkl. Juniorprof.)		Wissenschaftl. Personal (Drittmittel / Haushalt)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
2005	119	347	990	2.248	89	287	9	12	3	0	0	2	26	9	55	49
2006	184	419	1.049	2.298	90	279	5	4	1	0	2	2	32	9	54	48
2007	163	370	1.055	2.283	91	274	5	4	2	0	2	2	31	12	50	44
2008	170	398	1.122	2.328	81	290	8	8	2	1	2	1	31	10	53	52
2009	231	465	1.212	2.389	102	332	5	14	4	1	2	1	33	14	52	46
2010	182	436	1.238	2.491			9	7	2	1	2	1	33	12		

Tabelle 16: Statischer Überblick zur Theologischen Fakultät (THF) [6]

Zeitraum	StudienanfängerInnen		Studierende		AbsolventInnen		abgeschlossene Promotionen		abgeschlossene Habilitationen		Junior-Professuren		Professuren gesamt (inkl. Juniorprof.)		Wissenschaftl. Personal (Drittmittel / Haushalt)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
2005	8	18	78	171	1	13	0	1	1	0	0	0	6	0	6	1
2006	4	23	95	171	3	16	0	1	0	0	1	1	7	1	5	0
2007	14	24	126	201	3	7	1	0	2	0	1	0	8	0	5	2
2008	15	25	157	239	2	11	0	1	0	0	2	0	9	0	5	1
2009	11	37	173	239	2	7	2	0	0	0	1	0	7	1	8	4
2010	14	19	184	232			1	1	1	0	1	0	7	1		

Tabelle 17: Statischer Überblick zur Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät (WSF) [6]

Zeitraum	StudienanfängerInnen		Studierende		AbsolventInnen		abgeschlossene Promotionen		abgeschlossene Habilitationen		Junior-Professuren		Professuren gesamt (inkl. Juniorprof.)		Wissenschaftl. Personal (Drittmittel / Haushalt)	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
2005	263	228	1.700	1.304	170	162	25	4	0	0	2	3	22	6	43	24
2006	195	223	1.330	1.183	176	146	18	7	0	0	2	3	24	7	47	30
2007	214	216	1.237	1.100	152	175	12	8	0	0	2	3	20	8	42	29
2008	218	260	1.206	1.073	176	194	16	7	2	0	1	1	18	6	51	34
2009	269	299	1.272	1.152	197	184	10	6	0	0	2	1	19	6	48	31
2010	220	219	1.272	1.101			14	10	1	0	2	1	18	6		

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der StudienanfängerInnen (oben) und Studierenden (unten) 1995 bis 2010 – Universität Rostock gesamt.....	I
Abbildung 2: Entwicklung der AbsolventInnen 1995 bis 2009 – Universität gesamt	I
Abbildung 3: Entwicklung der Promotionszahlen 1995 bis 2010 – Universität gesamt	II
Abbildung 4: Entwicklung der Habilitationszahlen 1995 bis 2010 – Universität gesamt	II
Abbildung 5: Retrospektiver Karriereverlauf der Geschlechter 2002-2010.....	17
Abbildung 6: Retrospektiver Karriereverlauf der Geschlechter 1997-2009.....	17
Abbildung 7: Retrospektiver Karriereverlauf der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik (IEF).....	18
Abbildung 8: Retrospektiver Karriereverlauf der Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik (MSF).....	18

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklung der Zahlen des Wissenschaftlichen Personals	III
Tabelle 2: Entwicklung der Zahlen der Professuren (gesamt) und der Juniorprofessuren in den Jahren 2006, 2008 und 2010	III
Tabelle 3: Entwicklung der Professuren nach Besoldungsgruppen in den Jahren 2009 und 2010	IV
Tabelle 4: Zusammensetzung des Rektorats in den Amtsperioden ab 2009 bis 2012	IV
Tabelle 5: Zusammensetzung der AmtsträgerInnen in den Fakultäten	V
Tabelle 6: Leitungspositionen auf mittlerer Ebene.....	V
Tabelle 7: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Konzils und Akademischen Senats	V
Tabelle 8: Statischer Überblick – Universität gesamt	19
Tabelle 9: Statischer Überblick – Agrar- und Umweltwissenschaftlichen Fakultät (AUF) [6]	20
Tabelle 10: Statischer Überblick zur Fakultät für Informatik und Elektrotechnik (IEF) [6]	21
Tabelle 11: Statischer Überblick zur Juristischen Fakultät (JUF) [6].....	22
Tabelle 12: Statischer Überblick zur Medizinischen Fakultät (MEF) [6].....	23
Tabelle 13: Statischer Überblick zur Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) [6]	24
Tabelle 14: Statischer Überblick zur Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik (MSF) [6].....	25
Tabelle 15: Statischer Überblick zur Philosophischen Fakultät (PHF) [6].....	26
Tabelle 16: Statischer Überblick zur Theologischen Fakultät (THF) [6].....	27
Tabelle 17: Statischer Überblick zur Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät (WSF) [6]	28