



Universität Rostock | D 18051 Rostock

Mitgliederversammlung der DFG
- Mitglieder der Arbeitsgruppe
„Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“-

Fon +49(0)381 498-1000
+49(0)381 498-1005
Fax +49(0)381 498-1006
Mail rektor@uni-rostock.de

Bearbeiterin:
Kirstin Kastell
Fon +49(0)381 498-1042
Fax +49(0)381 498-5744
Mail kirstin.kastell@uni-rostock.de

Rostock, 31.01.2013

Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Universität Rostock

Sehr geehrte Mitglieder der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“,
sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, Ihnen anliegend den Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Universität Rostock zusenden zu können.

Dieser dokumentiert die Fortschritte der Universität Rostock seit 2011 und führt die bereits implementierten, beschlossenen und zukünftig geplanten Maßnahmen aus, um Chancengleichheit an der Universität Rostock gezielt weiter vorantreiben zu können.

Die DFG Initiative hat sich sehr positiv auf die Universität Rostock ausgewirkt und Entwicklungen zur Chancengleichheit aber auch Vielfaltsförderung nachhaltig beeinflusst und unterstützt.

Mit freundlichen Grüßen

Professor Dr. Wolfgang Schareck



**Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards
der Deutschen Forschungsgemeinschaft**

**Abschlussbericht
zur Umsetzung der
Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards
an der Universität Rostock**

eingereicht von:

Professor Dr. Wolfgang Schareck
Rektor der Universität Rostock

Rostock, 31. Januar 2013

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	I
Abkürzungsverzeichnis.....	II
Impressum.....	II
Einleitung: Die Grundlagen wurden geschaffen	1
Erreichung von Zielzahlen: Entwicklung des Geschlechterverhältnisses	1
Analyse der Gleichstellungssituation.....	2
Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele.....	3
Gleichstellungsstrategie: Integrativ, verantwortlich, gemeinsam	3
A Strukturelle Gleichstellungsstandards.....	4
A.1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	4
A.1.1 Verankerung auf Leitungsebene	4
A.1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten	4
A.1.3 Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen	5
A.1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	6
A.2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation.....	7
A.3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.....	8
A.3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	8
A.3.2 Kinderbetreuungsangebote	9
A.3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	9
A.4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	10
A.4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	10
A.4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten.....	10
B Personelle Gleichstellungsstandards.....	11
B.1 Personal und die Verteilung von Ressourcen	11
B.1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	11
B.1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement.....	11
B.2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Universität.....	13
B.3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte.....	13
Anhang	15

Abkürzungsverzeichnis

AAA	Akademisches Auslandsamt
AUF	Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DHV	Deutscher Hochschulverband
IEF	Fakultät für Informatik und Elektrotechnik
HMT	Hochschule für Musik und Theater
GGP	Gesellschaft für Gesundheit und Pädagogik GmbH
IOW	Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde
JUF	Juristische Fakultät
KESS	Kinder-, Eltern-, Spiel- und Studierzimmer
LaKoF	Landeskonzferenz der Hochschul-Gleichstellungsbeauftragten des Landes
LEI	Lokale ERASMUS Initiative e. V. (studentischer Verein)
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
MNF	Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
MSF	Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik
MV/ M-V	Mecklenburg Vorpommern
PHF	Philosophische Fakultät
THF	Theologische Fakultät
UMR	Universitätsmedizin Rostock
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
WSF	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
ZQS	Zentrum für Qualitätssicherung in Studium und Weiterbildung

Impressum

eingereicht von:	Prof. Dr. Wolfgang Schareck, Rektor der Universität Rostock
beschlossen von:	Rektorat (28. Januar 2013) Gleichstellungskommission (28. Januar 2013)
erstellt von:	Annette Meier (wiss. Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten) Kirstin Kastell (Kordinatorin für Chancengleichheit und Vielfaltsförderung)
in Kooperation mit:	der Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung, der Gleichstellungsbeauftragten und den Fakultätsvertreterinnen, dem Personaldezernat, der Stabstelle Controlling

Einleitung: Die Grundlagen wurden geschaffen

Der vorliegende Abschlussbericht dokumentiert die Fortschritte in der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Universität Rostock seit 2011. In den vergangenen zwei Jahren wurden die Grundlagen geschaffen, um Chancengleichheit gezielt weiter vorantreiben zu können. Die gesetzten Schwerpunkte orientierten sich maßgeblich an der Bewertung des Zwischenberichts durch die DFG. Dementsprechend richtete sich das Hauptaugenmerk auf die Institutionalisierung von Gleichstellung auf Rektoratsebene, auf die Etablierung entsprechender Strukturen und auf die Verankerung von Chancengleichheit in den universitären Dokumenten. Die Maßnahmen umfassten u. a. die Regelung der Ressortzuständigkeit im Rektorat, die Einrichtung einer Gleichstellungskommission und einer Graduiertenakademie, die Vorbereitungen zur Re-Auditierung *familiengerechte hochschule*, die Schaffung einer Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung, die Anpassung des Leitbildes im Rahmen der Änderung der universitären Grundordnung und die Verabschiedung der universitären Führungsleitlinien.

Verwirklichung von Zielzahlen: Entwicklung des Geschlechterverhältnisses

Ein Großteil der in 2011 festgelegten Zielzahlen für die Geschlechteranteile der einzelnen Qualifizierungsstufen konnte erreicht werden:

- **Studierende:** Das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden ist an der Universität Rostock insgesamt ausgewogen und wurde, wie angestrebt, konstant gehalten. In den Fakultäten divergieren die Anteile jedoch. Während in den Geistes- und Sozialwissenschaften beide Geschlechter gleichmäßig vertreten sind,¹ zeigt sich v. a. in den Ingenieurwissenschaften, aber auch in der Medizin und der Philosophie eine geschlechtsspezifische Studienfachwahl.² Hervorzuheben ist, dass in den naturwissenschaftlichen Fakultäten ca. die Hälfte der Studierenden weiblich ist.³
- **Promotionen:** 2012 legten Frauen universitätsweit 46,5 % der Promotionen ab. Damit wurde die Gesamtvorgabe (44 %) überschritten und das Ziel einer annähernden Geschlechterparität erreicht. Auch auf dieser Qualifizierungsstufe zeigen sich fakultätsspezifische Unterschiede. In den Naturwissenschaften sind die Geschlechteranteile annähernd gleich verteilt.⁴ In den Ingenieur-, den Geistes- und Sozialwissenschaften zeigt sich eine Unter- und in der Medizin eine Überrepräsentanz von Frauen.⁵ Allerdings ist bei den Ingenieurwissenschaften eine positive Tendenz erkennbar: So betrug in 2012 der Frauenanteil an den Promotionen an der MSF 18,8 % und überstieg den der Studentinnen (14,2 %); an der IEF verdreifacht sich der Frauenanteil fast vom Studium (12 %) zur Promotionen (33,3 %) und hat sich zudem seit 2009 (14,3 %) stetig erhöht.
- **Habilitation:** Im Berichtszeitraum stieg der Frauenanteil an den Habilitationen von einem Viertel auf 28,6 %. Damit ist die Zielvorgabe (27 %) erreicht. Während vom Studium zur Promotion, insgesamt gesehen, kaum ein Einbruch der Frauenanteile zu verzeichnen ist, zeigt sich von der Promotion zur Habilitation und Juniorprofessur ein deutlicher Verlust des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses.
- **W1-Professuren:** Das Ziel eines Frauenanteils von 25 % an den Juniorprofessuren hat sich als nicht umsetzbar erwiesen und konnte nicht erreicht werden: Acht von 15 W1-Stellen sind im Berichtszeitraum entfallen (zwei weiblich und sechs männlich besetzte Juniorprofessuren) und wurden strukturell bedingt nicht nachbesetzt. Bei derart geringen Fallzahlen machen sich solche Veränderungen deutlich bemerkbar. Dessen ungeachtet zeigt die hohe Unterrepräsentanz von Frauen (14,3 %) den dringenden Handlungsbedarf, diese Qualifizierungsstellen chancengerechter zu vergeben.
- **W2-/C3-Professuren:** Der Frauenanteil unter den Professuren ist auf der Besoldungsstufe W2/C3 mit 19 % am höchsten. Leider wurde die Zielvorgabe (21 %) nicht ganz erreicht, da sich seit 2009, insgesamt gesehen, keine prozentuale Veränderung ergeben hat.⁶ Während die Frauen in den natur-, ingenieur- und sozial-

¹ Der Frauenanteil beträgt in der JUF 54,4 %, in der THF 56,9 % und in der WSF 47,8 %.

² V. a. in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten finden sich sehr wenige Studentinnen (IEF 12 %; MSF 14,2 %). Männliche Studenten sind wiederum in der PHF (32,9 %) und der Universitätsmedizin (37,4 %) unterrepräsentiert. In den Ingenieurwissenschaften und der Medizin zeigt sich zudem ein Verlust von Studentinnen vom ersten Semester zum Studienabschluss.

³ Der Frauenanteil in den naturwissenschaftlichen Fakultäten ist erfreulich hoch: 53,4 % in der AUF und 45,6 % in der MNF.

⁴ In 2012 betrug der Frauenanteil an den Promotionen in der AUF 43,8 %, in der MNF 41,3 % und in der PHF 64,3 %. Damit ist der prozentuale Verlust von Frauen vom Studium zur Promotion hier nur gering (AUF: 3,4 %; MNF: 6,4 %; PHF: 2,8 %).

⁵ In der IEF legten Frauen 33,3 % der Promotionen ab und an der JUF 25 %. Damit sinkt der Frauenanteil vom Studium zur Promotion in der JUF um die Hälfte, während er sich an der IEF fast verdreifacht. Auch an der UMR ist der Frauenanteil an den Promotionen in den letzten Jahren gestiegen (2009: 56,6 %; 2012: 62,2 %); zudem entspricht er dem der Studentinnen (62,6 %). An der WSF hingegen sinkt der Anteil vom Studium (47,2 %) zur Promotion (2009: 37,5 %; 2012: 21,4 %) um mehr als die Hälfte. Die Fallzahlen an der THF sind zu gering, um Trends abzuleiten.

⁶ Gleich geblieben sind die Geschlechteranteile an der JUF, der MSF, der PHF und der THF. Gesunken ist der Frauenanteil seit 2009 an der AUF durch das Ausscheiden einer Frau und die Berufung eines Mannes (von 30 % auf 20 %) und an der MSF durch die Berufung eines Mannes (von 16,7 % auf 12,5 %).

wissenschaftlichen Fakultäten deutlich unterrepräsentiert sind,⁷ ist das Geschlechterverhältnis in den beiden geisteswissenschaftlichen Fakultäten PHF und THF ausgewogen.⁸ Besonders hervorzuheben ist, dass durch die Berufung einer Professorin und das Ausscheiden von sechs Professoren der Frauenanteil an der MNF von 4 % auf 10 % gestiegen ist und an der UMR der Frauenanteil an den W2-/C3-Professuren ebenfalls durch die Berufung einer Professorin von 11,1 % auf 14,3 % gewachsen ist.

- **W3-/C4-Professuren:** Seit 2009 hat sich der Frauenanteil an den W3-/C4-Professuren um 4,7 % erhöht (von 8,5 % auf 13,2 %). Damit wurde die Vorgabe (13 %) erreicht. Jedoch liegt der Männeranteil auf der höchsten Besoldungsstufe in allen Fakultäten nach wie vor weit über dem der Frauen.⁹ Allerdings hat sich das geschlechtsspezifische Gefälle von W2/C3 zu W3/C4 in den letzten drei Jahren halbiert: In 2009 unterschied sich der Frauenanteil zwischen den beiden Besoldungsstufen um 11,8 % (W2/C3: 20,3 %; W3/C4: 8,5 %); durch die neuberufenen W3-Professorinnen ist die Differenz inzwischen auf 5,8 % gesunken (W2/C3: 19,1 %; W3/C4: 13,2 %).
- **Professuren gesamt:** Insgesamt ist der Anteil an Professorinnen seit 2009 (14,2 %) bis 2012 (15,6 %) um 1,4 % gewachsen. Der Verlust an Frauen vom Studium bis zur Professur ist in der Medizin und den Naturwissenschaften am größten und auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften deutlich ausgeprägt. Ausgehend vom fachspezifischen Kaskadenmodell sind die Chancen auf eine Professur für Nachwuchswissenschaftlerinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten am größten. An der MSF beträgt der Frauenanteil unter den Studierenden 14,2 % und bei den Professuren 10 %; in der IEF erhöht sich der Anteil sogar leicht von 12,27 % Studentinnen auf 12,9 % Professorinnen.¹⁰
- **Leitungspositionen (mittlere und höchste Ebene):** Ab der neuen Amtszeit des Rektorats (04/2013) wird ein Drittel der Mitglieder weiblich sein. Damit beträgt der Anteil an Frauen in Leitungspositionen in der mittleren und höchsten Ebene 28,3 % und ist seit 2011 um 5,5 % gestiegen.¹¹ Das Ziel (28 %) wurde erreicht.

Trotz der erreichten Ziele und der steigenden Frauenanteile sind die horizontale, fachspezifische und die vertikale, positionsbezogene Geschlechtersegregationen an der Universität Rostock weiterhin vorhanden. Um diesen gezielt und systematisch entgegenzuwirken, wird seit Oktober 2012 der Ansatz des Gender Equality Managements verfolgt.

Analyse der Gleichstellungssituation

Zunächst wurde die Gleichstellungssituation anhand der Stärken und Schwächen der Universität Rostock und der externen Chancen und Hindernisse geprüft. Zu den **Gleichstellungsstärken** der Universität Rostock zählen die erreichte Verankerung von Chancengleichheit auf der Leitungsebene, insbesondere im Rektorat, und in den universitären Dokumenten, die Existenz von Fakultätsfrauenförderplänen, das hohe Engagement der Hochschulleitung und sämtlicher Gleichstellungsakteurinnen und -akteure, die regelmäßige geschlechtsspezifische Datenerhebung zur Beschäftigten- und Studierendensituation, die Transparenz im Intra- und Internet, die Rolle der Hochschule in der Region und ihre Einbindung in regionale Netzwerke, die interdisziplinäre Ausrichtung sowie das gute Betreuungsverhältnis für Studierende.

Auf der anderen Seite zeigen sich **Gleichstellungsschwächen**, die es auszuräumen gilt. So ist eine integrative Gesamtgleichstellungsstrategie zu schaffen, die gewährleistet, dass Chancengleichheitsaspekte stärker in die Entscheidungsfindungen integriert werden. Ein hohes Verbesserungspotenzial liegt dabei in einer stärkeren Berücksichtigung des Indikators Gleichstellung bei den (monetären) Steuerungsinstrumenten. Dann könnten u. a. der überproportional hohe Anteil an Frauen in Teilzeit- und befristeten Arbeitsverhältnissen verringert und erfolgreiche, aber zeitlich begrenzte Maßnahmen der Vielfaltsförderung nachhaltiger verankert werden. Dafür erforderlich ist eine klarere Verantwortungsregelung unter Einbeziehung aller zentralen und dezentralen Ebenen, um die Umsetzung von Chancengleichheit vom Engagement einzelner Personen unabhängig als Gemeinschaftsaufgabe anzugehen.

⁷ Folgende Frauenanteile sind zu verzeichnen: AUF 20 %, JUF 0 %, MNF 10 %, MSF 12,5 %, UMR 14,3 %, WSF 0 %.

⁸ An der PHF sind acht von 19 Professuren mit Frauen besetzt (42,1 %) und an der THF eine von zwei (50 %).

⁹ Frauenanteile an W3-/C4-Professuren: AUF 0 %, IEF 11,11 %, JUF 12,5 %, MNF 10,4 %, MSF 8,3 %, PHF 25 %, THF 0 %, UMR 8,8 %, WSF 31,3 %. Seit 2009 sind die Frauenanteile in der IEF, der JUF, der MNF, der PHF und der UMR gestiegen.

¹⁰ In den anderen sieben Fakultäten sinken die Frauenanteile vom Studium bis zur Professur um die Hälfte bis zu fünf Sechstel.

¹¹ Zum 15. April 2013 folgt der bisherigen Prorektorin für *Forschung und Forschungsausbildung* wiederum eine Frau im Amt. Zusätzlich tritt eine weitere Prorektorin ihr Amt an und übernimmt das neu eingerichtete Prorektorat *Internationales, Gleichstellung und Diversität*. Damit sind demnächst zwei der sechs Rektoratsmitglieder weiblich (2011: eine Frau von fünf Personen). Daneben wurden folgende Leitungspositionen berücksichtigt: eine Dekanin und neun Dekane, eine Studiendekanin und sechs Studiendekane, drei Prodekaninnen und neun Prodekane, drei Leiterinnen und zwei Leiter zentraler Einrichtungen, eine Dezernentin und drei Dezernenten, zwei Stabstellenleiterinnen.

Die Standortbedingungen in Mecklenburg-Vorpommern bergen organisationsexterne **Risiken** und **Chancen** für die Gleichstellungsarbeit der Universität Rostock. Hinderlich ist, dass sich in der strukturschwachen Region die schlechte Finanzlage des Landes massiv auf die Hochschulen auswirkt. Diese sind drastischen Stellenkürzungen seitens des Bildungsministeriums ausgesetzt. Hinzu kommt, dass das Land keine Kofinanzierungen zu Förderungen wie dem Professorinnenprogramm leistet. Der dadurch deutlich erhöhte Eigenanteil der Hochschulen ist aufgrund der vorgegebenen Sparzwänge kaum aufzubringen. Andere Faktoren sind hingegen gleichstellungsförderlich und machen den Standort Rostock sehr attraktiv. Dazu gehören die vorhandenen Möglichkeiten, Familie mit Studium und Beruf zu vereinbaren: Bei der Betreuung von Kindern unter drei Jahren liegt Rostock mit einer Quote von 57,6 % bundesweit auf Platz 8 von 402 Städten und Kreisen (vgl. Kapitel A.3.2).¹² Daneben ist die Universität die größte Arbeitgeberin der Stadt. Mit dieser Rolle sind Kontakte verbunden, über die es bereits mehrfach gelang, Dual Career Couples den beruflichen Einstieg in Rostock zu erleichtern. Zudem könnte die geographische Lage zum Austausch mit anderen Ländern des Ostseeraums genutzt werden, um die Chancen, qualifizierte Frauen zu gewinnen, durch die aktive Ansprache ausländischer (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen deutlich zu erhöhen.

Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele

Aus den Ergebnissen der statistischen Auswertung und der SWOT-Analyse wurden Potenziale und Handlungsbedarfe eruiert, Gleichstellungsziele abgeleitet und eine situationsangepasste Strategie entwickelt. Die quantitativen und qualitativen Ziele hängen eng zusammen, denn mit der Erreichung der Zielzahlen wird zugleich der homoziellen Kooptation entgegengewirkt und die Umsetzung der weiteren Zielsetzungen erleichtert.

Die **quantitativen Ziele** richten sich auf die Geschlechteranteile unter den Studierenden und Beschäftigten. Das paritätische Verhältnis unter den Studierenden und Promovierenden soll insgesamt beibehalten werden; jedoch wird eine ausgewogenere Verteilung in den Fächern angestrebt. Handlungsbedarfe bestehen v. a. im MINT-Bereich, bei der Rekrutierung von Studentinnen und bei der gendersensiblen Gestaltung des Studiums, um geschlechtsspezifische Abbruchquoten zu verringern. Ebenso wird angestrebt, den Anteil männlicher Studierender in der PHF zu erhöhen. Bei den Habilitationen wird ein Frauenanteil von einem Drittel im Fünfjahresdurchschnitt angestrebt. Auf der Ebene der Professuren ist der Frauenanteil deutlich zu erhöhen. Bis 2020 wird ein Drittel der Professuren aus Altersgründen frei.¹³ Ziel ist es, mindestens in einem Viertel der Nachbesetzungen Frauen zu berufen, um ihren Anteil auf 20 % anzuheben. Zudem wird eine angemessene Vertretung beider Geschlechter auf allen Hierarchieebenen und in sämtlichen Gremien angestrebt.

Die anvisierten Zielzahlen lassen sich nur erreichen, wenn die Universität Rostock einen für Frauen attraktiven Arbeits- und Studienort darstellt. Dazu sind die Qualifikationsphasen und die Stellenbesetzungsverfahren chancengerecht zu gestalten sowie eine vereinbarkeitsorientierte Organisations- und gendersensible Führungskultur zu etablieren. Die übergeordneten **qualitativen Ziele** sind daher die angemessene Teilnahme von Frauen und Männern an personellen und strategischen Entscheidungen sowie die gerechte Verteilung von Ressourcen und Belastungen. Dies kann nur gelingen, indem die Perspektiven beider Geschlechter gleichwertig und systematisch in sämtliche Bereiche des Hochschulalltags einbezogen werden (Gender Mainstreaming).¹⁴ Bei der gleichstellungsrelevanten Entscheidungsfindung und -umsetzung sind die Gleichstellungsbeauftragten und die dezentralen Ebenen einzubeziehen. Weitere Ziele sind die nachhaltige Sicherung frauenspezifischer Angebote der überfachlichen Qualifizierung und die Etablierung eines Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen, um die Karrierechancen für Frauen in der Wissenschaft zu steigern.

Gleichstellungsstrategie: Integrativ, verantwortlich, gemeinsam

Chancengleichheit und Vielfaltsförderung werden als **Querschnittsaufgabe** in Angriff genommen. Im Sinne einer fortwährenden, selbstverständlichen Hintergrundfolie bilden sie ein handlungsleitendes Paradigma. Zudem werden sie als **Leistungs-** und als **Gemeinschaftsaufgabe** verstanden, für deren erfolgreiche Implementierung und Realisierung alle Mitglieder und besonders die Führungskräfte der Universität verantwortlich sind. Zur Umsetzung der Ziele ist ein Ansatz nötig, der Strukturentscheidungen auf strategischer Ebene umfasst und spezifische Fördermaßnahmen auf operativer Ebene integriert. Im Folgenden wird dargestellt, welche chancengleichheitsfördernden Strukturen und Maßnahmen bereits bestehen und welche Schritte für die Zukunft geplant sind.

¹² Statistisches Bundesamt (2012): Kindertagesbetreuung 2012. Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland; www.destatis.de.

¹³ Bis 2020 scheiden insgesamt sechs Professorinnen und 74 Professoren aus Altersgründen aus. Von den 80 Professuren entfallen 18 Stellen aufgrund von Einsparzwängen; 62 Professuren werden wiederbesetzt.

¹⁴ Zu den relevanten Bereichen zählen: Hochschulmanagement und Entwicklungsplanung, Studium und Lehre, Forschung und Drittmittelwerbung sowie Rekrutierung, Zielgruppenansprache und Marketing.

A Strukturelle Gleichstellungsstandards

A.1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Den Anregungen der DFG folgend und als Grundstein für weitere Schritte, lag der Fokus der Gleichstellungsmaßnahmen in den letzten zwei Jahren auf der verbindlichen, nachhaltigen Verankerung von Chancengleichheit. Zum einen wurden die internen Rechtsvorschriften überarbeitet bzw. um weitere ergänzt. Bspw. sind Toleranz, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit im neu gefassten Leitbild der Universität (§ 3 Ziff. 4 Grundordnung) festgeschrieben. Die Verwirklichung dieser Werte wird als Gemeinschaftsaufgabe aller Hochschulmitglieder (§ 4 Abs. 1 Grundordnung)¹⁵ und als Führungsaufgabe (Führungsleitlinien)¹⁶ verstanden. Zum anderen galt es, die internen Strukturen anzupassen. Daher setzte der Rektor auf Initiative der Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung und in Abstimmung mit dem Akademischen Senat im Juni 2011 eine Gleichstellungskommission ein.¹⁷ Sie gewährt Unterstützung in allen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten, entwickelt Ziele und Maßnahmen zur Integration von Gleichstellung in Forschung, Lehre und Verwaltung und überwacht die Fortschreibung und Umsetzung der Frauenförderpläne.

A.1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die Implementierung der Gender-Mainstreaming-Strategie¹⁸ stellt als Top-Down-Prozess eine Leitungsaufgabe dar, der sich mehrere Mitglieder des Rektorats widmen: Der Rektor sitzt der seit 2009 existierenden Projektgruppe *familienfreundliche Hochschule* vor und der Kanzler hat die Projektleitung des seit 2010 durchgeführten Professorinnenprogramms inne. Zudem wurde in 2011 die allgemeine Ressortzuständigkeit für Gleichstellung der Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung übertragen. Zu ihren Aufgaben gehören die Leitung der Gleichstellungskommission und der Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten. Zur nachhaltigen Verankerung auf Rektoratsebene wird mit der kommenden Amtszeit (ab April 2013) ein Prorektorat für Internationales, Gleichstellung und Diversität neu eingerichtet.

Die Bedeutung, die die Universität Rostock der Chancengleichheit und Vielfaltsförderung beimisst, zeigt sich in der gleichnamigen Stelle, die trotz der angespannten Finanzsituation im Rahmen der Zielvereinbarungen mit dem Land neugeschaffen und im Rektorat angesiedelt wurde. Die Stelle wird zukünftig dem neuen Prorektorat zugeordnet. Seit Mitte 2012 fungiert die Koordinatorin als Schnittstelle zwischen dem Rektorat, der Verwaltung und den Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren. Gemeinsam werden Ziele festgelegt sowie Strategien, Steuerungsinstrumente und Indikatoren entwickelt, um Chancengerechtigkeit in Hochschulmanagementprozesse wie die Mittelvergabe, die Stellenbesetzung sowie die Personal- und Organisationsentwicklung zu integrieren. Derzeit wird ein umfassendes Gesamtkonzept erstellt, in dem Gleichstellungsstrukturen effizient gestaltet und Zuständigkeiten auch auf der zweiten Managementebene klar geregelt werden. Insbesondere gilt es, den Informationsaustausch so zu modellieren, dass Expertinnen und Experten frühzeitig in Entscheidungsprozesse einbezogen werden, um die Führungskräfte bei der Querschnittsaufgabe Chancengleichheit kompetent beraten zu können. Bereits jetzt wirken die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeiterin, die Fakultätsvertreterinnen und die Koordinatorin für Chancengleichheit und Vielfaltsförderung an Antragstellungen für Forschungsverbünde, Graduiertenkollegs, SFBs und anderen Forschungsanträgen mit.

A.1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten

Um Chancengleichheit auch auf dezentraler Ebene als Querschnittsaufgabe umsetzen zu können, unterstützen, neben der universitären Gleichstellungsbeauftragten, die gewählten und nebenamtlich tätigen Fakultätsvertreterinnen ihre Fakultäten. Sie begleiten Berufungsverfahren, sind an der Struktur- und Entwicklungsplanung der Fakultäten beteiligt, beraten Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen und wirken bei der Vergabe von

¹⁵„Die Mitglieder unterstützen die Förderung der Vielfalt, die Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages und die Herstellung der Chancengerechtigkeit“ (Rechte und Pflichten der Mitglieder, § 4 Abs. 5 Grundordnung Universität Rostock vom 19. Juli 2011; www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gremien/Gesetze_und_Verordnungen/GrundO_19.07.2011.pdf).

¹⁶ „Die Führungskräfte setzen die Grundsätze der Vielfalt und Wertschätzung in ihren Verantwortungsbereichen um und schaffen somit die Voraussetzung für die Entwicklung von familienfreundlichen, gesundheitsfördernden und interkulturellen Rahmenbedingungen. [...] Sie übernehmen bewusst die Verantwortung für die Schaffung einer Arbeitskultur, die die Vielfalt der Kompetenzen und Persönlichkeiten anerkennt und fördert“ (Führungsleitlinien, Beschluss des Konzils vom 27. Juni 2012; www.uni-rostock.de/fileadmin/Verwaltung/D4/Fuehrungsleitlinien.pdf).

¹⁷ Die Zusammensetzung erfolgt geschlechtsparitätisch aus je einer Vertreterin und einem Vertreter jeder Statusgruppe. Weitere Mitglieder sind die Gleichstellungsbeauftragte (beratend) und die Koordinatorin für Chancengleichheit und Vielfaltsförderung. Den Vorsitz hat die Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung; ab April 2013 übernimmt ihn die Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Diversität (Wahlbeschluss des Konzils vom 30. Januar 2013).

¹⁸ Präambel Gleichstellungsrichtlinie 19. März 2004 (www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/gleichstellungsrichtlinie.pdf).

Stipendien mit. Zudem sind sie bei der Erstellung der Fakultätsfrauenförderpläne kompetente Ansprechpartnerinnen für die Fakultätsleitungen. Um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können, wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zur Hälfte freigestellt; die Fakultätsvertreterinnen können seit Mitte 2011 ihr Lehrdeputat verringern.¹⁹ Sie nehmen regelmäßig an Weiterbildungen²⁰ teil. Im Mai 2013 stehen die Neuwahlen der Fakultätsvertreterinnen und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an. Zur Professionalisierung der Kolleginnen wird im Sommersemester 2013 eine Fortbildung zu gendergerechten Berufungsverfahren stattfinden.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Fakultätsvertreterinnen arbeiten eng zusammen und tauschen sich in vierteljährlichen Sitzungen untereinander aus. An den Versammlungen nehmen auch die für Gleichstellung zuständige Prorektorin (seit 2011) und die Koordinatorin für Chancengleichheit und Vielfaltsförderung (seit 2012) teil. Der Austausch zwischen den Interessenvertreterinnen, dem Rektorat und der zweiten Managementebene findet zusätzlich in der Gleichstellungskommission und in der Projektgruppe *familienfreundliche Hochschule* statt. Diesen Gremien gehört auch der AStA-Referent für Gleichstellung und Soziales an, sodass der Kontakt zu den Studierenden ebenfalls gewährleistet ist. Die enge Verzahnung und die direkte Kommunikation bilden die Basis für eine funktionierende interne Netzwerkarbeit und zeigen die ernstesten Bemühungen die Universität, die Chancengleichheit weiter voranzutreiben.

A.1.3 Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Vernetzung: Zwischen den universitären Multiplikatorinnen und Multiplikatoren²¹ und den regionalen Akteurinnen und Akteuren²² findet ein kontinuierlicher Informations- und Erfahrungsaustausch statt und es werden gemeinsame Veranstaltungen²³ initiiert. Mit der gemeinsamen Erklärung des regionalen Bündnisses für Chancengleichheit Rostock²⁴ zum gleichnamigen bundesweiten Programm verstärkt die Universität den Austausch mit der Stadt und setzt sich aktiv dafür ein, Frauen auf dem Weg in Führungsverantwortung zu unterstützen. Darüber hinaus haben das Rektorat und das Gleichstellungsbüro Gäste aus anderen Universitäten zum Erfahrungsaustausch nach Rostock eingeladen.²⁵ Es ist geplant, diese Gespräche mit den anderen Hochschulen im Nordverbund zu intensivieren und sich ab 2014 im Rahmen eines Runden Tisches zum Themenbereich *Gender & Diversity* auszutauschen.

Gender in der Forschung: Um genderrelevante Themen stärker in Forschung und Lehre zu integrieren, wurde 2007 die interdisziplinäre *Arbeitsgruppe Gender-Forschung* gegründet. Hier engagieren sich derzeit 22 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus fünf Fakultäten und der HMT für die Belebung des fakultäts- und universitätsübergreifenden Austauschs zur Gender-Forschung. Um die Geschlechterforschung kontinuierlich zu thematisieren und den wissenschaftlichen Austausch unter diesem Forschungsaspekt zu fördern, findet im Zweijahresrhythmus ein disziplinübergreifendes Kolloquium zur Gender-Forschung unter Beteiligung ausländischer Partnerinstitutionen statt. Die Ergebnisse der Kolloquien sind in zwei Sammelbänden²⁶ dokumentiert; ein dritter Band wird derzeit vorbereitet. Die Universität unterstützte die Arbeitsgruppe Genderforschung in den letzten beiden Jahren im Rahmen des Professorinnenprogramms mit 11.000 € zur Einstellung von Hilfskräften.

Darüber hinaus wird die Geschlechterforschung an der Universität Rostock durch das BMBF-geförderte Forschungsprojekt „*Bildungsziel Ingenieurin*“²⁷ bereichert: An der gendersensiblen Qualität des fachspezifischen Schulunterrichts ansetzend, soll ein Gesamtkonzept für eine pädagogische Förderstruktur entwickelt werden, das

¹⁹ Laut eines Schreiben des Bildungsministeriums Mecklenburg-Vorpommern vom 18. Juli 2011.

²⁰ Zu folgenden Themen fanden Schulungen statt: Gleichstellungsgesetz M-V; Genderbudgeting (23. Januar 2013); Gleichstellungsarbeit an Hochschulen; Gendergerechte Berufungsverfahren (Prof. Dr. Christiane Färber, HAW Hamburg; 8. Januar 2013).

²¹ Zum internen Personenkreis gehören u. a. die Geschäftsführung und die Projektleitung der familienfreundlichen Hochschule, das Personaldezernat, der Personalrat, die Leiterin der Graduiertenakademie, die Projektmitarbeiterin des ESF Verbundprojektes „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“, der Career Service, der AStA und die Fachschaften.

²² Regional wichtige Bündnispartner/innen sind die LaKoF MV, der Arbeitskreis Girls´ Day Rostock, Vereinbarkeit Leben MV, der Arbeitskreis Strategische Personalpolitik, die AGENTUR DER WIRTSCHAFT Rostock, das Frauenbildungsnetz MV e.V., die Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Rostock, IMPULS MV, der Arbeitskreis familienfreundliche Hochschulen MV, das lokale Bündnis für Familien und das Studentenwerk Rostock (insbesondere dessen Sozialberatung).

²³ Vgl. Fußnoten 99 und 100.

²⁴ Die Erklärung wurde von Prof. Dr. Schareck, dem Rektor der Universität Rostock, im August 2012 unterzeichnet.

²⁵ Es erfolgten bereits mehrere Austauschgespräche, u. a. mit der amtierenden Präsidentin und ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg, Frau Prof. Gabriele Löscher (9. Januar 2012) und dem Gleichstellungsbeauftragten der Universität Leipzig, Georg Teichert (13. März 2012).

²⁶ Ehlers, Heike et al. (Hrsg.; 2009): *Geschlechterdifferenz - und kein Ende? Sozial- und geisteswissenschaftliche Beiträge*; Berlin: LIT Verlag; dies. et al. (Hrsg.; 2011): *Geschlecht – Generation – Altern. Geistes- und Sozialwissenschaftliche Perspektiven*; Berlin: LIT Verlag (www.gender.uni-rostock.de/publikationen).

²⁷ Das Projekt „Bildungsziel Ingenieurin: Technik- und naturwissenschaftliche Studienorientierungen bei jungen Frauen (BildIng)“ wird im Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ (Schwerpunkt „Frauen an die Spitze“) von 2011 bis 2014 vom BMBF gefördert (www.bildung.uni-rostock.de).

studien-spezifische Orientierungshilfen für Mädchen und junge Frauen bereitstellt sowie eine grundlegend erneuerte Kooperation zwischen Schulen, Betrieben und Universitäten ermöglicht. Anschließend sollen die Ergebnisse in einem einjährigen Modellprojekt am Beispiel von Mecklenburg-Vorpommern erprobt und wissenschaftlich evaluiert werden. Die geplante Studie schließt durch ihre interdisziplinäre Herangehensweise und ihre pädagogisch-didaktische Perspektive eine gravierende Lücke in der empirischen Bildungsforschung in Deutschland.

Gender in der Lehre: Die Mitglieder der *Arbeitsgruppe Gender-Forschung* bereichern nicht nur das Forschungsspektrum, sondern auch das Lehrangebot der Universität durch die Integration von Gender Studies in verschiedene Lehrveranstaltungen.²⁸ Es gilt jedoch, Genderaspekte nicht nur inhaltlich in die Forschung und Lehre zu integrieren, sondern auch die Lehrenden, insbesondere in den naturwissenschaftlichen und technischen Fakultäten, für eine gendergerechte Didaktik zu sensibilisieren. Dazu hielt Prof. Dr. Susanne Ihsen (TUM) am 15./16.11.2012 an der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik den Gastvortrag „Aber Technik ist doch neutral?! Gender und Diversitydimensionen in den Ingenieurwissenschaften“ und gab das dazugehörige Seminar „Die Kunst der Zielgruppenorientierung: Gender und Diversitysensible Didaktik in Ingenieurwissenschaften“. Um die vielfältigen Aktivitäten der Universität Rostock zur Integration von Genderaspekten in die Forschung und Lehre stärker sichtbar zu machen, ist geplant, die entsprechenden Veranstaltungen und beteiligten Personen gebündelt im Webauftreten der Hochschule darzustellen. Dazu bietet sich das universitäre Diversity-Online-Portal an, das derzeit aufgebaut wird (vgl. B.3).

A.1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Organisationsentwicklung der Universität Rostock orientiert sich in erster Linie an dem mit den Fakultäten gemeinsam entwickelten Hochschulentwicklungsplan. Die Ziele und Maßnahmen sind in den Zielvereinbarungen mit dem Land festgehalten. Intern wird das Steuerungsinstrument der Zielvereinbarung im Rahmen der *familien-gerechten hochschule* angewandt und bezieht sich insbesondere auf das Handlungsfeld *Vereinbarkeit*.²⁹ Als ein wesentliches Ziel wurde festgehalten, den Umgang mit befristeten Verträgen, v. a. den kurzzeitigen Verträgen unter sechs Monaten, zu verbessern. Deshalb wird vier Monate vor Auslaufen der Verträge geprüft, inwiefern eine Weiterbeschäftigung der Betroffenen möglich ist. Das Ergebnis wird ihnen frühzeitig mitgeteilt. Im Bereich der Haushaltsstellen ist dies bislang sehr erfolgreich. Im Drittmittelbereich erfolgt die Verlängerung der Arbeitsverträge teilweise sehr kurzfristig, da die Drittmittelgeber die Zuwendungsbescheide mitunter sehr spät ausfertigen. Sobald mit der Ausfertigung des Zuwendungsbescheides gerechnet werden kann, die Erteilung aber erst nach Auslaufen des Vertrages erfolgt, verlängert die Universität Rostock die Verträge bereits vorab und geht quasi in Vorkasse. Zur weiteren Verbesserung der Vertragsgestaltung sowie zur Ausschöpfung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG erarbeitet die Projektgruppe *familienfreundliche Hochschule* in 2013 eine Handlungsempfehlung und kommuniziert diese hochschulweit. Dessen ungeachtet besteht für alle Haushalts- und Drittmittelbeschäftigten die 100%-ige Vertretungsmöglichkeit bei Mutterschutz/Elternzeit oder schwangerschaftsbedingtem Beschäftigungsverbot.

Die Organisationsentwicklung muss in allen Bereichen gleichstellungsorientiert gestaltet werden und Chancengleichheit bildet sowohl in der Verwaltung als auch in der Qualitätssicherung eine Querschnittsaufgabe. In Umsetzung dessen wirken das Personaldezernat, die Stabstelle Controlling und die Stabsstelle für Berufungen und Personal- und Organisationsentwicklung in der Gleichstellungskommission und der Projektgruppe *familienfreundliche Hochschule* mit. Zudem hat der Kanzler Anfang 2012 ein umfassendes Prozessmanagement initiiert. Die Überarbeitung der Abläufe der Zentralen Universitätsverwaltung ist auf zwei Jahre angelegt. Ein Ziel dieser Prozessoptimierung ist es, Zuständigkeiten klar zu regeln und die umfassende und frühzeitige Beteiligung der entsprechenden Personen sicherzustellen. Dazu gehören zwingend die Interessenvertretungen und die Expertinnen und Experten für Chancengleichheit und Gleichstellung.

Die Qualität im Bereich Studium, Lehre und Weiterbildung überprüft das ZQS unter Leitung des Prorektors für Studium, Lehre und Evaluation. Zu den Aufgaben des Zentrums gehören u. a. die Evaluation von Studiengängen, die Beratung zur Akkreditierung und die Unterstützung bei der Modulentwicklung. Seit Oktober 2011 ist die Uni-

²⁸ Prof. Dr. Heike Trappe (Lehrstuhl Soziologie mit Schwerpunkt Familiendemographie): „Geschlecht und soziale Ungerechtigkeit“; „Familie und sozialer Wandel“; „Die unvollendete Revolution“; „Geschlechterungleichheit im Wandel“. Prof. Dr. Trappe ist Associate Editor der Zeitschrift „Gender, Work and Organization“ und Mitglied der Querschnittsgruppe „Gender Studies“ des DIW Berlin. Prof. Dr. Peter A. Berger (Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie – Makrosoziologie): „Grundlagen der Genderforschung und Queer Theory“; „Heteronormativität entselbstverständlichen: Gender und Queer Studies im Dialog“.

²⁹ Zur Integration von Chancengleichheitsaspekten in inneruniversitäre (Ziel-)Vereinbarungen: vgl. Maßnahme 2.1.1 der Zielvereinbarung zur Re-Auditierung als *familien-gerechte hochschule*.

versität mit dem „QualitätsDialog“ am bundesweiten „Qualitätspakt Lehre“ beteiligt.³⁰ Daneben fließen Gleichstellungsaspekte in das umfangreiche Weiterbildungsangebot des ZQS ein: Work-Life-Balance wird u. a. in den Modulen Zeitmanagement und Karriereplanung berücksichtigt und Genderawareness in den berufsbegleitenden Seminaren für Führungskräfte, z. B. Gesprächsführung, Personalpsychologie und Projektmanagement. In zahlreichen Einrichtungen und Bereichen werden Gleichstellungsaspekte also bereits bei der Organisationsentwicklung berücksichtigt. Nichtsdestotrotz handelt es sich um punktuelle Ansätze. Um ein integratives Gesamtkonzept zu entwickeln, wird im Rahmen der Stelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung ein *Gender* (bzw. *Diversity*) *Equality Management* eingeführt. Die Vorarbeiten haben bereits stattgefunden: So wurde eine umfassende Daten- und SWOT-Analyse durchgeführt und aus deren Ergebnissen ein angepasster Katalog mit zentralen Maßnahmen entwickelt. Der entsprechende Diskussionsprozess zur Umsetzung und Implementierung wird derzeit in den verschiedenen Leitungsebenen breit geführt.

A.2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Stabsstelle Controlling erfasst zwei Mal jährlich im Rahmen der Hochschulstatistik geschlechtsdifferenzierte Daten, veröffentlicht diese im Intranet und stellt sie externen Rankings zur Verfügung.³¹ Zudem erstellt die Stabsstelle einen jährlichen Ranking-Report. Im CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten hat sich die Universität Rostock in 2011 im Vergleich zu 2009 deutlich verbessert und ist bei den Habilitationen in die Mittel- und bei den Promotionen in die Spitzengruppe aufgestiegen.³² Um fundierte Aussagen über die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse auf sämtlichen Qualifizierungsstufen seit 2007 zu treffen und fakultätsspezifische Handlungsbedarfe zu eruieren, fertigte das Institut für Soziologie und Demographie im Auftrag der Gleichstellungskommission Mitte 2012 eine umfassende Bestandsaufnahme der Beschäftigten- und Studierendenstruktur an, die erstmalig auch nach Befristung, Vollzeit/Teilzeit und Haushalts-/Drittmittelstellen differenziert. Zudem erfolgte die Aufschlüsselung der Promotionsstipendien, der Lehrbeauftragten und der Hilfskräfte.³³ Aus der Analyse wurden bedarfsgerechte Maßnahmen abgeleitet, die in die anstehende Aktualisierung der Frauenförderpläne der Universität und der Fakultäten einfließen. Dabei werden die Pläne so überarbeitet, dass sie besser vergleichbar sind und ein internes Benchmarking ermöglichen. Das Gleichstellungsbüro und die Koordinatorin für Chancengleichheit und Vielfaltsförderung unterstützen die Fakultäten dabei durch einen Maßnahmenkatalog, einen Leitfaden und Beratung.

In den Zielvereinbarungen zum *audit familiengerechte hochschule* hat sich die Universität Rostock im Dezember 2012 zur Einführung eines regelmäßigen Gender-Monitorings und Gleichstellungscontrollings verpflichtet.³⁴ Beide Instrumente der Qualitätssicherung bilden zukünftig die Basis für eine aktive Gestaltung der Geschlechterverhältnisse und die gezielte Steuerung von Chancengleichheit. In 2013 wird ein an die hiesigen Bedingungen angepasstes Indikatorenset definiert, um die Gleichstellungsleistung der einzelnen Bereiche messbar, darstellbar und vergleichbar zu machen.³⁵ Anschließend erfolgt ein internes Benchmarking, um zu prüfen, inwiefern Gleichstellungsziele erreicht wurden, und um die Wirksamkeit, Effektivität und Nachhaltigkeit der Gleichstellungsmaßnahmen zu evaluieren. Um die Transparenz im Umgang mit Daten zu erhöhen und Gleichstellung aktiver zu thematisieren, werden die Ergebnisse allen Hochschulmitgliedern zur Verfügung gestellt und als Diskussionsgrundlage zur weiteren Maßnahmenentwicklung regelmäßig in den Gremien kommuniziert.

³⁰ Im Rahmen des „Qualitätspakts Lehre – Einsatz für Studium und Lehre“ hat das BMBF zur Verbesserung der Qualität der Lehre das Projekt „Qualität garantieren: Professoren, Studierende und Dienstleisterinnen und Dienstleister im Dialog für eine kompetenz- und forschungsorientierte Lehre“ initiiert. Das Vorhaben konzentriert sich auf die Systematisierung von Qualitätssicherungsinstrumenten, die Kommunikation über Qualitätsziele zwischen der Universitätsleitung, Fakultäten, den Lehrenden und Studierenden, auf die Verbesserung der Studierbarkeit der Studiengänge sowie auf die Professionalisierung des Personals im Bereich der Qualitätsentwicklung und des Wissenschaftsmanagements. Zur Umsetzung des Projekts wurden zehn Qualitätsbeauftragte eingestellt.

³¹ Dazu gehören u. a. das CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, der Gender Check im Rahmen des Qualitätspakts Lehre, das CHE-Hochschul- und Forschungsranking, das DFG-Förderranking und weitere.

³² Die Frauenanteile betragen in 2011 bei den Studierenden 50,2 %, bei den Promotionen 42,8 %, bei den Habilitationen 25 %, beim hauptberuflichen wiss./künstl. Personal 34,4 % und bei den Professuren 14,3 %.

³³ Berger, A. Peter et al. (2012): Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur von 2007 bis 2011 zum Frauenförderplan der Universität Rostock).

³⁴ Vgl. Maßnahme 4.3.1 der Zielvereinbarung zur Re-Auditierung *familiengerechte hochschule* (www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Zielvereinbarung_Uni_Rostock_Re-Auditierung_2012_2_.pdf).

³⁵ Aufgrund der Verbindung von Chancengleichheit und Vielfaltsförderung bezieht sich das anvisierte Gleichstellungscontrolling nicht nur auf das Verhältnis Frauen/Männer, sondern auch auf das von inländischen/ausländischen sowie von beeinträchtigten/nicht beeinträchtigten Hochschulmitgliedern. Zu den relevanten Indikatoren gehören u. a. der Gender Index (Verhältnis Frauen/Männern), der Segregationsindex (Abweichung von einer ausgewogenen Verteilung) und der Gläserne-Decke-Index (Verhältnis Grundgesamtheit/individuelle Hierarchieebenen). Zu prüfen sind ebenfalls die Repräsentanz der Gruppen in den Gremien sowie der Umfang, in dem sie Zugang zu Ressourcen haben (Mittelvergabe, Verwendung der für *Gender* reservierten Anteile aus Drittmitteln, Teilnahme am Qualifizierungsangebot). Der Blick auf die (Gestaltung der) Stellenbesetzung, v. a. auf die Durchführung von Berufungsverfahren und die Vergabe von Führungspositionen, gibt Auskunft über Ausschlussprozesse.

A.3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

In Abgrenzung zu anderen Hochschulen hat die Universität Rostock erstmals beispielhafte Qualitätsindikatoren für die Kenntlichmachung der unterschiedlichen Bedürfnisse und Anforderungen der Studierenden bzw. Studieninteressierten geschaffen. Unter dem Motto „Die Universität Rostock passt (zu) DIR“³⁶ werden Studiengänge mit Piktogrammen (Label) gekennzeichnet, um der Zielgruppe inhaltliche und optische Wegweiser zu bieten. Neben den Labels „Starthilfe“, „Forschung“, „Praxis“ und „Internationalität“ steht insbesondere das Label „Studierklima“



für das spezielle Bedürfnis der Studierenden nach zeitlicher Flexibilität. Dies beinhaltet die Vereinbarkeit von Kindererziehung oder Nebenjob unter Berücksichtigung der individuellen sozialen Kontexte. Die Hochschulinitiative Neue Bundesländer³⁷ bewertete dieses Konzept mit Abstand als das Beste.

Weiterhin hat sich die Universität Ende 2012 dem Re-Auditierungsverfahren der *berufundfamilie gGmbH* unterzogen und die Ziele und Maßnahmen von 2009 bis 2012 evaluiert und angepasst. Zukünftige Handlungsschwerpunkte bilden die Sensibilisierung der Führungskräfte, eine chancengleichheitsorientierte Personalentwicklung, familiengerechte Studienbedingungen und die verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsthemen.³⁸

A.3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Flexible Arbeitszeitmodelle: Teil der familienfreundlichen Arbeitsorganisation sind die verschiedenen Modelle der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und -ort.³⁹ So besteht die Möglichkeit, den Arbeitsort aus familiären Gründen phasen- oder stundenweise (nach Hause) zu verlegen. Zwar musste das Ziel der Zielvereinbarung *familiengerechte hochschule* 2009, eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Telearbeitsplätzen abzuschließen, nach eingehender haushaltsrechtlicher Prüfung verworfen werden. Um den Universitätsbeschäftigten dennoch eine flexiblere Arbeitsorganisation zu ermöglichen, wird derzeit die Einführung von Home-Office-Plätzen ohne finanzielle Beteiligung der Universität geprüft. Dessen ungeachtet kann die Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben reduziert, Sonderurlaub zur Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen und ein Sabbatical genommen werden.

Da in 2013 die Sommerschulferien in M-V wiederholt nicht mit der vorlesungsfreien Zeit an der Universität übereinstimmen, hat das Rektorat mit Schreiben vom 30. Januar 2012⁴⁰ im Interesse einer familiären Urlaubsplanung und -gestaltung den Dekanaten eindringlich empfohlen, von der Möglichkeit der Ausnahmeregelung nach § 70 Abs. 5 LHG M-V Gebrauch zu machen. Danach ist die Zustimmung der Fakultätsleitung erforderlich, wenn wissenschaftliches, in die Lehre eingebundenes Personal während der Vorlesungszeit Erholungsurlaub nehmen will. Darüber hinaus setzt sich das Rektorat gegenüber dem Land für eine bessere Ferienterminierung ein.

Die vereinbarkeitsorientierte Arbeitsorganisation umfasst auch, dass regelmäßige Termine, z. B. Beratungen, Gremiensitzungen und Besprechungen, in die üblichen Betreuungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen gelegt werden.⁴¹ Im Rahmen einer Online-Befragung im September 2012 gaben alle Dekanate und Leitungen der zentralen Einrichtungen an, dass Dienstberatungen und Sitzungen immer oder oftmals innerhalb dieser Zeit terminiert sind. Ebenso sind die universitären Weiterbildungsangebote⁴² zeitlich so organisiert, dass sie eine Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen berücksichtigen. Die berufsbegleitenden Masterprogramme⁴³ sind auf die spezifischen Bedürfnisse von Berufstätigen abgestimmt: Sie finden hauptsächlich innerhalb der regulären Arbeitszeit statt und wenden das Konzept des Blended-Learning⁴⁴ an.

Vereinbarkeitsorientiertes Studium: Neben einer Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen für Beschäftigte hat die Universität Schritte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie unternommen. Zum einen wurde die Rahmenprüfungsordnung für die Bachelor- und Masterstudiengänge der Universität Rostock (RPO-

³⁶ Vgl. dazu www.label.uni-rostock.de.

³⁷ Die Bewerbung erfolgte in der Kategorie „Vermarktungsfähige Attraktivität der Studienbedingungen an ostdeutschen Hochschulen (große Universitäten)“.

³⁸ Vgl. Zielvereinbarung zur Bestätigung des Zertifikats zum audit *familiengerechte hochschule*. Eine Entscheidung über die Fortführung des Zertifikats erfolgt im März 2013 (www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Zielvereinbarung_Uni_Rostock_Re-Auditierung_2012_2_.pdf).

³⁹ Vgl. dazu insbesondere die Dienstvereinbarung über die Regelung der gleitenden Arbeitszeit (www.personalrat.uni-rostock.de/fileadmin/Personalrat/rechtl._Grundlagen/DV/DV-GleitendeArbeitszeit-NWM-20100101.pdf).

⁴⁰ www.personalrat.uni-rostock.de/uploads/media/Rektor_an_Dekane_zu_Sommerurlaub_2012-2012.pdf.

⁴¹ Punkt 5.2. der Dienstvereinbarung über die Regelung der gleitenden Arbeitszeit (www.personalrat.uni-rostock.de/fileadmin/Personalrat/rechtl._Grundlagen/DV/DV-GleitendeArbeitszeit-NWM-20100101.pdf).

⁴² Gemeint sind die Veranstaltungen des ZQS, der Graduiertenakademie und des Gleichstellungsbüros.

⁴³ Die vier Masterprogramme sind: Technische Kommunikation, Medien & Bildung, Umwelt & Bildung und Umweltschutz.

⁴⁴ Bei diesem Verfahren sind Selbststudienphasen mit Online-Übungen und Präsenzseminaren verknüpft und ermöglichen es den Studierenden, die Arbeit ihrem Lebensrhythmus individuell anzupassen.

Ba/Ma) neugefasst⁴⁵ und das Studium durch zahlreiche Regelungen flexibilisiert.⁴⁶ Zum anderen wurde für geeignete Bachelor- und Masterstudiengänge die Option eines individuellen Teilzeitstudiums eröffnet.⁴⁷ Darüber hinaus startete im April 2012 das „Teilzeitstudium Informatik“. Dieses Projekt innerhalb des vom BMBF geförderten „QualitätsDialogs“ hat die Flexibilisierung der Präsenzlehre zum Ziel. Inhalte des Vorhabens sind u. a. die Einrichtung eines Modell-Studienformates und die begleitende Entwicklung von E-Learning-Szenarien.

A.3.2 Kinderbetreuungsangebote

Die Universität Rostock profitiert von der bundesweit beispielhaft hohen Betreuungsquote in Rostock.⁴⁸ Diese beträgt bei Kindern unter drei Jahren 57,6 % und in der Gruppe der bei 3- bis unter 6-Jährigen 102,5 %.⁴⁹ In der Hansestadt Rostock gibt es ca. 80 Kindertageseinrichtungen in staatlicher und freier Trägerschaft, 22 Grundschulen, fünf Regionale Schulen, zehn Gesamtschulen, acht Gymnasien, ein Abendgymnasium, neun Sonderschulen sowie sechs berufliche Schulen. Darüber hinaus stellt die GGP⁵⁰ als Kooperationspartnerin der Universität Rostock jährlich ein Kontingent von ca. 30 Plätzen für die Kinder von Hochschulangehörigen bereit. Ebenso unterstützt die Hochschulleitung die Errichtung einer 24-h-Stunden-Kita in Kooperation mit der Polizeidirektion Rostock, wobei die Nutzung dieses Angebots vorrangig für die im Schichtbetrieb beschäftigten Angehörigen des Universitätsklinikums erfolgen soll.

Bei Weiterbildungs- und Qualifizierungsveranstaltungen wird bereits teilweise Kinderbetreuung angeboten. Die Kosten dafür werden entweder aus dem Budget der jeweiligen Fachbereiche oder der familienfreundlichen Hochschule bestritten. Dieses Angebot soll zukünftig ausgebaut werden. Zudem wurden zwei KESS-Zimmer (Kinder-, Eltern-, Spiel- und Studierzimmer) eingerichtet, in denen die an der Universität studierenden oder beschäftigten Eltern an einem voll eingerichteten Arbeitsplatz arbeiten können, während ihre Kinder spielen. Finanziert wurde diese Betreuungsalternative durch die Hälfte des DHV-Preisgeldes „Rektors des Jahres 2009“ (5.000,- €). Dies zeigt die Bedeutung, die die Hochschulleitung der Vereinbarkeitsthematik beimisst. Informationen zu sämtlichen universitären und regionalen Kinderbetreuungsangeboten sowie zur Pflege von Angehörigen⁵¹ liefern das Familienportal⁵² und der Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten.

A.3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Um hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu gewinnen und zu binden, unterstützt die Universität Rostock deren Partnerinnen und Partner bei der beruflichen und privaten Eingliederung in Rostock. Deshalb wirkt sie am „Lokalen Bündnis für Familien“ und bei den „Rostocker Lotsen“⁵³ mit. In Berufungsverfahren und Bewerbungsgesprächen, aber auch in der Informationsbroschüre⁵⁴ für Neuberufene wird auf diesen Dual Career Service hingewiesen. V. a. die Broschüre erleichtert den Start an der Universität: Neben allgemeinen Hinweisen zu Struktur und Aufbau der Hochschule enthält sie Informationen und hilfreiche Tipps zur Tätigkeit an der Universität sowie zu universitären und regionalen Serviceangeboten. Chancengleichheit und Vielfaltsförderung bilden eine Einheit. Deshalb richten sich die Bemühungen zur Integration neuer Hochschulmitglieder ebenso auf ausländische Studierende, Promovierende und Gastwissenschaftler/innen. Die Orientierungswoche⁵⁵ und das Wel-

⁴⁵ Die neue Rahmenprüfungsordnung ist am 1. Oktober 2012 in Kraft getreten (www.ief.uni-rostock.de/fileadmin/user_upload/stud_form/Allgemein/Ordnungen/RPO_BSc_MSc_UNI_HRO_-_Land_MV_-_Mitteilungsblatt_08_2012.pdf).

⁴⁶ Diese umfassen folgende Regelungen: „Fristüberschreitungen aufgrund der Inanspruchnahme von Mutterschutzfristen und Elternzeit hat die Kandidatin/der Kandidat generell nicht zu vertreten“ (§ 10 Abs. 5), die Möglichkeit der Ableistung von Prüfungen im Urlaubssemester (§ 11 Abs. 1), die Verlängerung von Bearbeitungsfristen (§ 12 Abs. 2, § 27 Abs.2), die Ableistung von Studien- und Prüfungsleistungen innerhalb der Mutterschutzfrist und ggf. unter abweichenden Bedingungen (§18 Abs. 2). Des Weiteren sind bei Anwesenheits- und/oder Exkursionspflichten Ausnahmefälle vorgesehen und die Möglichkeit etwaiger angemessener Äquivalenzleistungen (§ 6 Abs. 3). Ebenso ist die Möglichkeit des Teilzeitstudiums (§ 4 Abs. 7) vorgesehen.

⁴⁷ Die Möglichkeit des Teilzeitstudiums wurde in die studiengangsspezifischen Prüfungs- und Studienordnungen folgender Studiengänge aufgenommen: B.Sc. Elektrotechnik, B.Sc. Informatik und B.Sc. Informationstechnik/Technische Informatik.

⁴⁸ Quelle: www.statistikportal.de/statistik-portal/kita_regional.pdf; zum 1. März 2012.

⁴⁹ Diese Angabe basiert auf dem Anteil der Kinder in Kindertagesbetreuung je 100 Kinder in der gleichen Altersgruppe.

⁵⁰ Die GGP ist ein regionaler Träger von derzeit fünf Kinderbetreuungseinrichtungen.

⁵¹ Neben der Bereitstellung von Informationsmaterial im Familienportal und dem Beratungsangebot des Personaldezernats und der Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule fand am 24. Juni 2011 dazu eine Informationsveranstaltung, in der auf das Verfahren zur Beantragung von Pflegestufen und auf Freistellungsmöglichkeiten eingegangen wurde.

⁵² www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/familienfreundliche-hochschule/familienportal.

⁵³ Die „Rostocker Lotsen“ sind ein regionales Bündnis, bestehend aus der Universität Rostock, der Hansestadt Rostock, dem Staatlichen Schulamt, dem Amt für Jugend und Soziales, der Arbeitsagentur Rostock, der WIRO – Wohnen in Rostock Wohnungsgesellschaft mbH und der Rostock Business – Gesellschaft für Wirtschafts- und Technologieförderung mbH.

⁵⁴ www.uni-rostock.de/fileadmin/Verwaltung/2012-12-18_Infobroschuere_Neuberufene_Internet.pdf.

⁵⁵ www.uni-rostock.de/aktuelles/alle-meldungen/detailansicht-der-news/news-artikel/orientierungswoche-fuer-neue-internationale-gastst; www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Internationales/Aktuelles/Intern/2012_WS_OrientationProgr_DEU.pdf.

come-Center⁵⁶ helfen ihnen, in Rostock anzukommen. Zudem bieten die studentische LEI-Gruppe⁵⁷ und das AAA Beratungen zu Arbeitserlaubnis, Ausländerrecht und Sprachkursen sowie Unterstützung beim Ausfüllen von Formularen und bei der Wohnungssuche. Gemeinsame Unternehmungen, Ausflüge und der ERASMUS-Stammtisch runden das Angebot ab.

A.4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

A.4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Stellenbesetzung und Berufungsverfahren: Ein wesentlicher Beitrag zur universitären Qualitätssicherung und zur vorurteilsfreien Beurteilung ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Fakultätsvertreterinnen an sämtlichen Berufungsverfahren sowie an der Stellenbesetzung von Leitungsfunktionen und in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Diese Beteiligung ist durch das strukturierte Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren gewährleistet.⁵⁸ Zur Qualitätssicherung im Berufungsmanagement werden derzeit Berufungsleitsätze unter besonderer Berücksichtigung der Aspekte der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit erarbeitet.⁵⁹ Hinzu kommen in 2013 entsprechende Schulungen für die Mitglieder der Berufungskommission.⁶⁰

Maßnahmen für Mitarbeitende: Im Mai 2012 ist das Pilotprojekt zur strukturierten Einführung von Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gesprächen an der Universitätsbibliothek sehr erfolgreich angelaufen. Alle dortigen Führungskräfte wurden geschult und die ersten Gespräche durchgeführt. Im November 2012 fanden „follow ups“ statt, die das Erlernete durch die Reflexion der Erfahrungen bei der Durchführung der Gespräche vertieften. Ende 2012 wurden auch Mitglieder des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung und des Gleichstellungsbüros geschult.⁶¹ Die Fortbildungen werden 2013 auf die Führungskräfte der Verwaltung und anderer Organisationseinheiten ausgedehnt. Zudem wird mit dem Personalrat zeitnah eine Dienstvereinbarung für die Durchführung von Mitarbeitendengesprächen verabschiedet. Dafür bildet der vorliegende Leitfaden eine gute Grundlage.

A.4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Universität Rostock hat mehrere Maßnahmen getroffen, um persönlichen Abhängigkeiten entgegenzuwirken. Durch die Anbringung von Briefkästen und deren Ausweisung als „Meckerboxen“ an allen Fakultäten besteht für die Beschäftigten und Studierenden die Möglichkeit, anonym Beschwerden, Lob, Kritik und Anregungen abzugeben, die von den Fakultätsleitungen vertraulich bearbeitet werden. Diese Maßnahme wird derzeit auf die zentralen Einrichtungen und die zentrale Verwaltung der Universität ausgeweitet.⁶² Zudem existiert der *Arbeitskreis für soziale Probleme am Arbeitsplatz*, der die Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz⁶³ und eine Handlungsempfehlung zur „Prävention sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“ erstellt hat.⁶⁴ Speziell für den Wissenschaftsbereich ist die Ombudskommission⁶⁵ zuständig. Sie besteht aus drei Professoren und einer Professorin, moderiert Konflikt- und Streitfälle und untersucht Vorwürfe wissenschaftlichen Fehlverhaltens.⁶⁶

Um die Bedingungen während der wissenschaftlichen Qualifikationsphasen zu verbessern, wurde im WS 2010/11 die Graduiertenakademie eingerichtet.⁶⁷ Voraussetzung für die Mitgliedschaft ist die Unterzeichnung einer Betreuungsvereinbarung.⁶⁸ Die Akademie unterstützt derzeit 78 Promovendinnen und 74 Promovenden durch eine finanzielle Förderung, durch Vernetzung und einen interdisziplinären Austausch sowie durch ein über-

⁵⁶ www.welcome-center.uni-rostock.de.

⁵⁷ www.lei-rostock.org.

⁵⁸ www.uni-rostock.de/fileadmin/Verwaltung/D4/Auswahl_und_StellenbesetzungA_13_09_2012_.pdf.

⁵⁹ Vgl. Maßnahme 6.4.1 der Zielvereinbarung zur Re-Auditierung als *familiengerechte hochschule*.

⁶⁰ Vgl. Maßnahme 6.4.5 der Zielvereinbarung zur Re-Auditierung als *familiengerechte hochschule*. Die erforderlichen Mittel in Höhe von 5.000 € jährlich wurden für die nächsten zwei Jahre bereits in den universitären Haushalt eingestellt.

⁶¹ Die Weiterbildung fand am 29./30.11.2012 in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Berufungen, Personal- und Organisationsentwicklung und der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege Güstrow statt.

⁶² Vgl. Maßnahme 5.1.12 der Zielvereinbarung zur Re-Auditierung als *familiengerechte hochschule*.

⁶³ www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Dienstvereinbarung-Mobbing.pdf.

⁶⁴ www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Flyer_sexuelle_Belaestigung.pdf.

⁶⁵ www.uni-rostock.de/forschung/kontakte/ombudspersonen-ombudskommission/ombudskommission.

⁶⁶ Zusätzlich wurde im November 2012 im Rahmen der Graduiertenakademie eine weitere Professorin als Mediatorin zur Vermittlung in Konflikten speziell im Bereich der Promotionen ernannt.

⁶⁷ Die Graduiertenakademie wurde am 21. Juni 2011 eröffnet (www.uni-rostock.de/forschung/graduiertenakademie; Richtlinie zur Einrichtung der Akademie: www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gremien/Bekanntmachungen/NR_7_2011.pdf).

⁶⁸ Die Betreuungsvereinbarung wurde vom Graduiertenrat am 25. Februar 2012 beschlossen und entspricht den Empfehlungen der DFG (www.phf.uni-rostock.de/fileadmin/PHF/Graduiertenzentrum/Betreuungsvereinbarung_PHF_end.pdf).

fachliches Qualifizierungsprogramm.⁶⁹ Obwohl die Akademie nicht als Gleichstellungsmaßnahme eingerichtet wurde, hat sie sich als ein erfolgreiches Instrument der Chancengleichheitsförderung erwiesen. Dies gilt umso mehr, da der Frauenanteil an der Akademie (51,3 %) höher ist als an den Promotionen insgesamt (46,5 %) und zwei Drittel der Mitglieder nicht auf einer festen Stelle, sondern auf Stipendien promovieren. Da mithin mehr Frauen von einer fehlenden institutionellen Anbindung betroffen sind, profitieren sie durch die Mitgliedschaft in der Akademie besonders von der Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb und von der Möglichkeit, sich karriereförderliche Netzwerke aufzubauen. Hingegen nehmen die männlichen Mitglieder (48,7 %) stärker die Qualifizierungsangebote wahr (52 % der Teilnehmenden). Zudem findet eine geschlechtsspezifische Auswahl der Workshops statt.⁷⁰ Diese Beobachtungen belegen, dass weiterhin frauenspezifische Angebote nötig sind und Genderkompetenzen zukünftig in die Inhalte der Führungskräfte trainings integriert werden müssen. Deshalb wird die enge Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro fortgesetzt.⁷¹

B Personelle Gleichstellungsstandards

B.1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

B.1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung setzt bereits bei den **Studierenden** an. V. a. die ingenieur- und die naturwissenschaftlichen Fakultäten bemühen sich, zum einen ihre Studentinnen durch intensive Betreuung zu halten und zum anderen weitere junge Frauen anzusprechen und sie durch zahlreiche Schnupperangebote für ein Studium dieser Fächer zu motivieren.⁷² Neue Erkenntnisse darüber, wie sich Studienorientierungen von Schülerinnen zugunsten von MINT-Fächern pädagogisch beeinflussen lassen, verspricht das Forschungsvorhaben „*Bildungsziel Ingenieurin*“.⁷³ Zusätzlich werden dank des Projekts „*Die Universität Rostock passt (zu) DIR*“⁷⁴ die Studienbedingungen zukünftig transparenter dargestellt. Der **Career Service** wiederum unterstützt Studierende und Absolvierende beim Berufseinstieg. Er bietet individuelle Beratung, Mediation und Coaching, Angebote zur Kompetenzförderung sowie Firmenkontakte und eine Praktikums- und Stellenbörse. Auch hier werden mit dem Gleichstellungsbüro frauenspezifische Veranstaltungen angeboten.⁷⁵

Einen weiteren Schwerpunkt für die gleichstellungsorientierte Personalentwicklung stellt die Rekrutierung qualifizierter Wissenschaftlerinnen dar. Erfolgreich waren die Bemühungen der Universität dabei v. a. bei den **W3-Professuren**. So konnten die Professuren „Oberflächen- und Grenzflächenphysik“⁷⁶ und „Biologische Meereskunde“⁷⁷ sowie der Lehrstuhl für Kommunikations- und Medienwissenschaft mit Frauen besetzt werden.⁷⁸ Trotz der zunehmenden Berufung von Professorinnen und ihres steigenden Anteils auch auf der höchsten Besoldungsstufe zeigt die anhaltende deutliche Unterrepräsentanz von Frauen die Notwendigkeit, bei der Anwerbung von Wissenschaftlerinnen zielgerichteter und systematischer vorzugehen. Zunächst werden an der Universität Rostock grundsätzlich alle Stellen ausgeschrieben. Die Ausschreibungen wenden sich an beide Geschlechter und fordern verschiedene Gruppen zur Bewerbung auf.⁷⁹ Daneben bietet sich das Instrument der aktiven Rekrutierung

⁶⁹ Die finanzielle Förderung beträgt insgesamt 1.500 € pro Person für Qualifizierungsmaßnahmen. Die Vernetzung erfolgt über den Stammtisch und einen SharePoint im Intranet. Im Rahmen des überfachlichen Qualifizierungsprogramms wurden im WS 2012/ 2013 folgende Workshops angeboten: Introduction to Writing and Presentation Skills; Wirtschaftliche Verwertung von Forschungsergebnissen; Project Management; Improved Reading; Disputationstraining; Zeit- und Selbstmanagement; Gute wissenschaftliche Praxis; Teammanagement; Karriereplanung; Basiselemente Rhetorik: Stimme, Sprechen, Körperhaltung.

⁷⁰ Während Frauen v. a. Workshops zum Team- und Selbstmanagement (60 % Teilnehmerinnen), aber auch das Disputationstraining (Frauenanteil: 77 %) besuchten, wählten Männer hauptsächlich Angebote zum Projektmanagement (Männeranteil: 70 %) und zur wirtschaftlichen Verwertung von Forschungsergebnissen (61 % männliche Teilnehmer).

⁷¹ Zum gemeinsam von Graduiertenakademie und Gleichstellungsbüro angebotenen Qualifizierungsprogramm: siehe Fußnote 97.

⁷² Dazu gehören die Teilnahme am Girls' Day und zahlreiche Veranstaltungen: KickMeToScience (www.kickmetoscience.uni-rostock.de/projektangebote), Sommerschule PLUS, SPURT-Labor; PhySch (Physik und Schule, <http://web.physik.uni-rostock.de/physch>). Konkret sind die Maßnahmen in den Frauenförderplänen der Fakultäten festgehalten (www.uni-rostock.de/struktur/vertretungenbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/frauenfoerderplaene).

⁷³ Siehe dazu Ausführungen in Fußnote 27.

⁷⁴ Vgl. Kapitel A.3 (www.label.uni-rostock.de).

⁷⁵ Vgl. Fußnote 97. Um Absolventinnen bei einer möglichen Selbstständigkeit zu unterstützen, fand am 22./23. November 2012 zusammen mit dem Zentrum für Entrepreneurship ein Gründungstraining für Studentinnen statt. In diesem Seminar wurden Fragen rund um das Thema Selbstpräsentation und Unternehmensgründung erarbeitet und unternehmerische Fähigkeiten erlernt. (www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Programm_Campus-Cup_fuer_Frauen_MV_22.u._23.11.2012.pdf).

⁷⁶ Die Stelleninhaberin Prof. Dr. Speller ist die erste Professorin im Fachbereich Physik (MNF) an der Universität.

⁷⁷ Die Professur wurde in Kooperation mit dem IOW mit Frau Prof. Dr. Schulz-Vogt besetzt und an der MNF angesiedelt.

⁷⁸ Die Stelleninhaberin Prof. Dr. Prommer ist gleichzeitig Direktorin des Instituts für Medienforschung.

⁷⁹ Die Stellenausschreibungen für Professuren und wissenschaftliche Mitarbeitende enthalten den Passus: „Chancengleichheit ist Bestandteil unserer Personalpolitik. Bewerbungen geeigneter Schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen sind uns daher willkommen. Die Universität Rostock strebt eine Erhöhung von Frauen in Forschung und Lehre an und fordert deshalb einschlägig qualifizierte Frauen nachdrücklich auf, sich

tierung an, das über die übliche Ausschreibungspraxis hinausgeht und Teil eines qualitätsorientierten Bewerbungsmanagements ist: Frauen, die eine realistische Chance auf eine Besetzung haben, werden gezielt angesprochen. Der persönliche Kontakt steht dabei im Vordergrund. Dafür wird in den Auswahlkommissionen eine verantwortliche Person benannt, die die jeweiligen Bemühungen dokumentiert. Zur Erhöhung der Transparenz und zur Sicherstellung gleicher Bewertungsmaßstäbe ist vor Beginn eines Verfahrens ein Anforderungskatalog zu erstellen, der Bewertungskriterien festlegt und während des Verfahrens als Entscheidungsgrundlage dient. Um diese Qualitätskriterien durchgängig in die Berufungsverfahren zu integrieren, erfolgt derzeit die Überarbeitung aller universitären Berufungsrechtsgrundlagen.⁸⁰ In Vorbereitung auf die Antragstellung zum „*Professorinnenprogramm II*“ wird anhand der Stellenbesetzungspläne gemeinsam mit den Fakultäten beraten, wie und in welchen Bereichen die Frauenanteile durch aktive Rekrutierung erhöht werden können.⁸¹

B.1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Um ein gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement zu gewährleisten, ist der Gender Mainstreaming Prozess auch auf den universitären Haushalt anzuwenden (Genderbudgetierung). Im Hochschulfinanzierungsmodell des Landes Mecklenburg-Vorpommern ist Gleichstellung als Indikator im Rahmen der Mittelvergabe für die Lehre enthalten. Die Mittelverteilung an die Landeshochschulen bemisst sich zu 5 % nach dem Frauenanteil der Studienabschlüsse und zu 10 % nach dem Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals.⁸² Auch intern sind gleichstellungsrechtliche Belange bei der leistungsorientierten Mittelvergabe zu berücksichtigen. Diese muss gewährleisten, dass zum einen die Gleichstellungsleistung einer Einrichtung in die bestehende Leistungsbewertung einfließt und zum anderen die Ressourcenverteilung chancengerecht erfolgt. Zudem zielt sie darauf ab, die bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen nachhaltig zu sichern. Ein entsprechendes Modell wird im Rahmen der Einführung des Gender Equality Managements in 2013 erstellt. Das Konzept für ein chancengleichheitsorientiertes Finanzmanagement wird Frauenanteile und Gleichstellungsbemühungen als Indikatoren berücksichtigen und Steuerungsinstrumente, z. B. Bonus-Malus-Systeme, vorschlagen, die es anschließend in den Gremien zu diskutieren gilt. Als Best-Practice kann das an der Universitätsmedizin bereits praktizierte Anreizsystem zur Steigerung der Frauenanteile herangezogen werden.⁸³

Der derzeit bereitgestellte Gleichstellungsetat umfasst die dezentral zu finanzierende hälftige Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten und die wissenschaftliche Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros (0,5 TV-L 13)⁸⁴. Hinzu kommt die im Rahmen der Zielvereinbarung mit dem Land bis Ende 2015 eingerichtete Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung (TV-L 13) mit einem Gesamtetat von 254.600 €. Ferner wurden für die Jahre 2013 bis 2015 insgesamt mehr als 160.000 € bereitgestellt, um die im Re-Auditierungsverfahren *familiengerechte hochschule* festgelegten Maßnahmen umzusetzen.⁸⁵ Darüber hinaus leistet die Universität die Gegenfinanzierung zum ESF-Projekt „*Karrierewege für Frauen M-V*“ in Höhe von 46.850,32 €, wobei für die zweite Förderperiode durch Verdoppelung des universitären Eigenanteils die Mitarbeiterin von einer halben auf eine dreiviertel Stelle (TV-L 13) aufgestockt werden konnte. Außerdem trägt die Universität Rostock die Kofinanzierung zum *Professorinnenprogramm*⁸⁶ aufgrund des fehlenden Landeszuschuss in Höhe von 100.000,- € allein. Da die Mittel des Bundes für die Durchführung und Etablierung von Gleichstellungsmaßnahmen für die Universität⁸⁷ von großer Bedeutung sind, wird sie sich unabhängig von der Haltung des Landes auch an der zweiten Ausschreibungsrunde beteiligen. Nichtsdestotrotz bemüht sich die Hochschulleitung, das Bildungsministerium von der Notwendigkeit einer Mittelbereitstellung zu überzeugen, um ihre bestehenden frauenspezifischen Angebote auszubauen und weiterhin einen fairen Wettbewerb sichern zu können.

zu bewerben. Bewerbungen von Menschen anderer Nationalitäten oder mit Migrationshintergrund begrüßen wir“ (www.uni-rostock.de/stellen/wissenschaftliches-und-nichtwissenschaftliches-personal).

⁸⁰ Vgl. Ziel 6.4 der Re-Audierung *familiengerechte hochschule* und die darunter aufgeführten Maßnahmen.

⁸¹ Das Gleichstellungsbüro und die Koordinatorin für Chancengleichheit und Vielfaltsförderung beraten zum konkreten Vorgehen und informieren über frauenspezifische Netzwerke und mögliche Maßnahmen der gezielten Ansprache.

⁸² Weitere Parameter der leistungsorientierten Mittelvergabe des Landes sind der Anteil weiblicher und ausländischer Studierender, die Anzahl der Promotionen und die Höhe der eingeworbenen Drittmittel.

⁸³ Die Universitätsmedizin finanziert aus 0,5 % (205.000 €) des jährlichen Landeszuschusses (41 Mio. €) einen Stellenpool mit vier Stellen à 50.000 € jährlich. Für jede abgeschlossene Habilitation einer Frau erhält die jeweilige Einrichtung (Institut, Klinik, Abteilung) aus dem Stellenpool eine zusätzliche Teilzeitstelle für zwei Jahre. Aus dem Pool können ebenso Vertretungsmittel bei familienbedingten Auszeiten während der Qualifizierungsphase bereitgestellt werden. Der Fakultätsfrauenförderplan schreibt das Anreizsystem fest (Punkt 3.6, S. 7: www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Frauenfoerderplan_MEF_2008-2011__4_.pdf).

⁸⁴ Siehe § 88 Abs. 5 LHG M-V.

⁸⁵ Mit den zur Verfügung gestellten Mitteln wird die Position der Geschäftsführerin (0,5 TV-L 13) finanziert sowie Maßnahmen zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren und Schulungen zur vereinbarkeitsorientierten Führungskompetenz.

⁸⁶ Die Fördersumme des Bundes beträgt für die Jahre 2009 bis 2013 insgesamt 290.403. €.

⁸⁷ Zu den Maßnahmen im Rahmen des Professorinnen-Programms vgl. die Ausführungen im Abschnitt B.2.

B.2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Universität

Im Rahmen des „*Professorinnenprogramms I*“ konnten zahlreiche bedarfsorientierte Angebote durchgeführt und angestoßen werden, die (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen der Universität Rostock gezielt fördern und so zu einem fairen Wettbewerb beitragen. Neuberufene Professorinnen sowie Habilitandinnen in der Endphase ihrer Arbeit wurden mit Hilfskraftmitteln unterstützt.⁸⁸ Es wurden 11 Anschubfinanzierungen⁸⁹ zu je 1.500 € und ein Habilitationsstipendium⁹⁰ vergeben. Ein Coaching-Programm für neuberufene Professorinnen und weibliche Führungskräfte wird erfolgreich umgesetzt.⁹¹ Das Angebot wird in 2013 um ein neu einzurichtendes, bereits konzipiertes Mentoring-Programm für Habilitandinnen und Postdoktorandinnen (15.000 €) ergänzt.⁹² Zudem wurde der Fonds „*FeMINa*“⁹³ eingerichtet, der Forschungsvorhaben im Bereich Gender Studies und gleichstellungsfördernde Maßnahmen in Lehre, Forschung und Verwaltung unterstützt, die nicht anderweitig finanziert werden können. Des Weiteren wird in 2013 ein Bewerbungstraining für Habilitandinnen durchgeführt und ein Förderfonds für ausländische Studentinnen der Universität⁹⁴ eingerichtet.

Unabhängig vom *Professorinnenprogramm* bietet die Universität Rostock eine umfassende Beratung und zahlreiche Veranstaltungen an, um die wissenschaftliche Karriere von Frauen gezielt zu unterstützen.⁹⁵ Besonders hervorzuheben ist das Projekt „*Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft in M-V*“⁹⁶. Hier erhalten Studentinnen, Absolventinnen, Promovendinnen, Postdocs und Habilitandinnen eine umfassende und individuelle Beratung bei der Karriereplanung. Zudem werden Kontakte, Praktika und Promotionsprojekte vermittelt und regelmäßig zielgruppenspezifische Workshops und Trainings veranstaltet.⁹⁷ Damit trägt das Projekt maßgeblich zur konsequenten Förderung des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses an der Universität Rostock bei und schafft durch die landesweite Vernetzung hochschulübergreifende Synergien für Nachwuchswissenschaftlerinnen: So konnten u. a. die Frauenkarrieretage für Absolventinnen in M-V⁹⁸ und zwei Veranstaltungsreihen für Studentinnen und Absolventinnen⁹⁹ initiiert werden; außerdem nahm in 2012 eine Rostocker Habilitandin am Mentoring-Programm der Universität Greifswald teil.

B.3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Neben der Kooperation mit den anderen Hochschulen des Landes ist auch die regionale Vernetzung mit städtischen Akteurinnen und Akteuren aus Gesellschaft, Politik und Wirtschaft sehr fruchtbar. Dank dieser Kontakte werden regelmäßig gleichstellungspolitische Themen diskutiert und öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen

⁸⁸ 2010 bis 2012 wurden 12 Professorinnen und fünf Habilitandinnen aus der IEF, JUF, MNF, UMR, PHF und WSF mit insgesamt 27 Hilfskräften (60.000 €) für unterstützt. Für 2013 stehen 15.000 € zur Verfügung (Rektoratsbeschluss, 21. Januar 2013).

⁸⁹ Die Anschubfinanzierungen ermöglichten den Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase, Forschungsanträge und Anträge für die Graduiertenförderung im Bereich MINT und Genderforschung zu stellen.

⁹⁰ Das dreijährige Stipendium (1. September 2011 bis 31. August 2014) in Höhe von 1.500 € pro Monat fördert eine Habilitation an der Universitätsmedizin zum Thema pflanzliche Prävention und Therapie von Brustkrebs.

⁹¹ In 2011 und 2012 wurden 14 Professorinnen und drei weibliche Führungskräfte gecoach (32.000 €). Für 2013 stehen 10.000 € für weitere Coachings zur Verfügung (Rektoratsbeschluss vom 21. Januar 2013).

⁹² Das Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen an der Universität Rostock orientiert sich an den Qualitätsstandards des Forum Mentoring e.V. und besteht aus drei Säulen: 1. verpflichtende zielgruppenspezifische Seminare der überfachlichen Qualifizierung (z. B. Berufungstraining, Drittmittelakquise), 2. ein fachkulturübergreifender Informations- und Erfahrungsaustausch, 3. die Betreuung jeder Mentee durch zwei Mentorinnen/Mentoren (intern fachunabhängig und extern fachbezogen). Konzipiert ist das Pilotprogramm auf zwei Jahre mit dem Anspruch der gezielten Motivation zur Planung einer eigenen beruflichen Karriere im universitären Kontext. Die Maßnahme wurde am 21. Januar 2013 vom Rektorat beschlossen und erfolgt unter Vorbehalt der Zustimmung des Projektträgers DLR. Die Anfrage wurde bereits schriftlich gestellt.

⁹³ „*FeMINa*“ ist ein Fonds zur Förderung exzellenter Maßnahmen, Interdisziplinarität und Nachhaltigkeit in Höhe von 5.000,- €.

⁹⁴ Der mit 10.000 € ausgestattete Fonds unterstützt zehn syrische Studentinnen, denen aufgrund der politischen Situationen in ihrer Heimat keine Stipendien mehr ausgezahlt werden.

⁹⁵ Das breitgefächerte Angebot basiert v. a. auf der erfolgreichen und breiten universitären, regionalen und überregionalen Vernetzung (zu den Akteurinnen und Akteuren vgl. Kapitel A.1.3).

⁹⁶ Neben der organisatorischen Ansiedlung des Projekts im Gleichstellungsbüro ist es durch die Projektleitung von Prof. Dr. Katja Koch (Lehrstuhl für Frühe sonderpädagogische Entwicklungsförderung - Kognitive Entwicklung) auch professoral angebunden (www.frauenkarrierewege.de).

⁹⁷ Es wurden u. a. folgende Weiterbildungsveranstaltungen zu Karriereplanung, Soft Skills- und Bewerbungstraining, Trainings zum eigenen Auftreten und zur Präsentation von Arbeitsergebnissen angeboten: Forschungsförderung für Frauen (21. Juni 2011 und 22. November 2011); Bühne frei, Frau Doktor (10. November 2011, 9. Mai 2012 und 22. Oktober 2012); Kind und Karriere. Das geht! (20. Mai 2011); Doktorandinnenstammtisch (7. September 2011); Was gibt es da zu verhandeln? Fragen zur Vertragsgestaltung (9. November 2011); Abgrenzung: Work-Life-Balance für Doktorandinnen (20. Juni 2012); Zeitmanagement, Erfolg durch Selbst-PR und Rhetorik (20. Juni 2012); Profilstärken stärken, Coaching für Studentinnen, Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der PHF (6. Juni 2012); Berufsstart mit Kind und Kompetenzanalyse für Berufseinsteigerinnen und Doktorandinnen mit Kind (inkl. Kinderbetreuung, 8. Juni 2012).

⁹⁸ Die Frauenkarrieretage für Absolventinnen in M-V fanden am 1. Dezember 2011 und am 7. November 2012 statt. Hinzu kommt der Fachvortrag „*FH-Professorin gesucht!*“ (5. November 2012; www.frauenkarrierewege.de/index.php/hochschuluebergreifende-projekte.html).

⁹⁹ In zwei Veranstaltungsreihen fanden Podiumsdiskussionen bzw. Informationsveranstaltungen mit Gästen aus Kunst, Kultur und Medien statt: „*Perspektiven für Geisteswissenschaftlerinnen. Neue Aufgaben – neue Wege*“ (18. April 2012, 23. Mai 2012, 6. Juni 2012, 20. Juni 2012); „*Juristin gesucht! Neue Wege – neue Perspektiven*“ (15. November 2012, 5. Dezember 2012).

gegen Rollenstereotype durchgeführt.¹⁰⁰ Um die Öffentlichkeitsarbeit innerhalb der Hochschule zu intensivieren, enthält das quartalsweise erscheinende Universitätsjournal „Profile“ ab der ersten Ausgabe 2013 eine neue ständige Rubrik zu den Themenbereichen Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf, Gleichstellung, Chancengleichheit und Vielfaltsförderung.¹⁰¹ Zudem wird derzeit innerhalb des Internetauftritts der Universität ein Portal *Chancengleichheit* eingerichtet, in dem alle Angebote rund um Gender & Diversity kompakt dargestellt, Informationen, z. B. zur gendersensiblen Kommunikation in Schrift und Bild,¹⁰² bereitgehalten und sämtliche Akteurinnen und Akteure vorgestellt werden. Diese Öffentlichkeitsarbeit zielt v. a. auf die Sensibilisierung der Hochschulmitglieder ab. Dazu trägt auch das Buch „*Professorin und Mutter*“ der DFG-Vertrauensdozentin und zukünftigen Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung, Prof. Dr. Piechulla, bei. Es wirkt tradierten Rollenbildern entgegen und ermutigt junge Frauen zu einer Wissenschaftskarriere: 28 Professorinnen berichten, wie sie es geschafft haben, Familie und Professur „unter einen Hut zu bekommen“.¹⁰³

Eine chancengerechte Wissenschaft, die beiden Geschlechtern attraktive Karrierechancen bietet, ist nicht nur eine Frage der Motivation und überfachlichen Qualifizierung der Frauen. Deshalb verfolgt die Universität Rostock vielmehr den Ansatz, ein Bewusstsein für Genderrelevanz zu schaffen und v. a. die Führungskräfte für Chancengleichheit und Vereinbarkeit zu sensibilisieren. Den wesentlichen Grundstein für ein Führungsverständnis, das die unterschiedlichen Interessen und Belange der Mitarbeitenden und Studierenden nachhaltig und umfassend berücksichtigt, hat die Universität durch die Verabschiedung der Führungsleitlinien gelegt (vgl. Fußnote 16). Für die Unterzeichnung der Leitlinien werben die Rektoratsmitglieder universitätsweit.¹⁰⁴ Parallel dazu nimmt die Hochschulleitung in 2013 an einem Training zur Diversity-Kompetenz¹⁰⁵ teil und es finden entsprechende Schulungen der Sozial- und Führungskompetenzen für Personen mit Leitungsaufgaben¹⁰⁶ statt.

Die in den universitären Dokumenten zu findenden Bekenntnisse zu einer familienfreundlichen, chancengleichheitsfördernden Organisations- und Führungskultur bilden zusammen mit den Weiterbildungsangeboten die Basis für eine umfassende Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder und insbesondere der Führungskräfte. Damit ist die Universität Rostock auf dem besten Weg, einen Kultur- und Bewusstseinswandel im Sinne der Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Chancengleichheit und Vielfaltsförderung herbeizuführen.

¹⁰⁰ In zahlreichen Podiumsdiskussionen wurden Gleichstellungsthemen behandelt: „Frauen in Führungsposition in der Wirtschaft“ (25. Oktober 2011), „Weibliche Karrieren in der Wissenschaft“ (25. Oktober 2011), „Kunst, Karriere und Co“ (6. Dezember 2011), „Frauen Macht Politik!“ (23. August 2011), „Qualität vs. Quote“ (19. April 2012); „Streitfrage Quote“ (17. Mai 2011).

¹⁰¹ Vgl. Maßnahme 4.5.2 der Zielvereinbarung zur Re-Auditierung als *familiengerechte hochschule*.

¹⁰² Vgl. Maßnahme 4.4.10 der Zielvereinbarung zur Re-Auditierung als *familiengerechte hochschule*.

¹⁰³ Zudem kommen auch deren Partner und Kinder mit ihrer Sichtweise zu Wort. Piechulla, Birgit (2011): *Professorin und Mutter – wie geht das? 28 Berichte vom alltäglichen Spagat zwischen Familie und akademischer Karriere*; Heidelberg: Springer.

¹⁰⁴ Die Hochschulleitung hat die Leitlinien als Erste selbst unterzeichnet und fordert die Führungskräfte der Hochschule auf, es ihr gleich zu tun. Zudem werden die Leitlinien allen neuberufenen Professorinnen und Professoren und sonstigen Führungskräften bei Vertragsunterzeichnung zur Unterschrift vorgelegt. Auf dieses Vorgehen und auf das Bekenntnis zu den Führungsleitlinien wird bereits in den zukünftigen Stellenausschreibungen für Professuren und Leitungsfunktionen hingewiesen (vgl. Maßnahmen 5.1.6 bis 5.1.9 der Zielvereinbarung zur Re-Auditierung als *familiengerechte hochschule*).

¹⁰⁵ Rektoratsbeschluss vom 21. Januar 2013.

¹⁰⁶ Vgl. Maßnahmen 5.1.10 und 5.1.11 der Zielvereinbarung zur Re-Auditierung als *familiengerechte hochschule*. Für diese Fort- und Weiterbildungsangebote der Führungskräfte stellt die Universität jährlich 17.000 € zur Verfügung.

Anhang

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2009				Situation am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (jeweils zum WS, inkl. Weiterbildung, in Personen)	7.545	7.593	49,8	50,2	7.648	7.588	50,2	49,8	7567	7495	50,2	49,8	beibehalten	beibehalten
Anzahl der Promotionen im Jahr	147	116	55,9	44,1	173	99	63,6	36,4	160	139	53,5	46,5	56	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	25	10	4	71,4	28,6	73	27
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren (Stichtag: 01.12., in Personen)	12	3	80	20	12	3	80	20	6	1	85,7	14,3	75	25
Professuren C3/W2 (Stichtag: 01.12., in Personen)	94	24	79,7	20,3	85	20	81,7	18,3	85	20	80,9	19,1	79	21
Professuren C4/W3 (Stichtag: 01.12., in Personen)	130	12	91,6	8,5	130	16	89	11	131	20	86,8	13,2	87	13
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	34	10	77,3	22,7	32	12	72,7	27,3	75	28

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät (AUF)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2009				Situation am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (jeweils zum WS, in Personen)	409	474	46,3	53,7	365	424	46,3	53,7	360	413	46,6	53,4
Anzahl der Promotionen im Jahr	13	3	81,2	18,8	19	8	70,4	69,6	9	7	56,2	43,8
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen												
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0	0	0	1	0	100	2	1	66,7	33,3
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen												
Juniorprofessuren (Stichtag: 01.12., in Personen)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professuren C3/W2 (Stichtag: 01.12., in Personen)	7	3	70	30	6	3	66,7	33,3	8	2	80	20
Professuren C4/W3 (Stichtag: 01.12., in Personen)	9	0	100	0	9	0	100	0	9	0	100	0

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Informatik und Elektrotechnik (IEF)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2009				Situation am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (jeweils zum WS, in Personen)	1070	167	86,5	13,5	1058	159	86,9	13,1	1001	140	87,7	12,3
Anzahl der Promotionen im Jahr	18	3	85,7	14,3	20	1	95,2	4,8	10	5	66,7	33,3
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen												
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0	0	2	0	100	0	0	0	0	0
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen												
Juniorprofessuren (Stichtag: 01.12., in Personen)	1	1	50	50	1	1	50	50	1	0	100	0
Professuren C3/W2 (Stichtag: 01.12., in Personen)	10	3	76,9	23,1	10	3	76,9	23,1	10	2	83,3	16,7
Professuren C4/W3 (Stichtag: 01.12., in Personen)	17	2	89,5	10,5	17	2	89,5	10,5	16	2	88,9	11,1

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Juristische Fakultät (JUF)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2009				Situation am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (jeweils zum WS, in Personen)	273	452	37,7	62,3	308	436	41,4	58,6	283	338	45,57	54,43
Anzahl der Promotionen im Jahr	10	3	76,9	23,1	12	7	63,2	36,8	12	4	75	25
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen												
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0	0	1	0	100	0	0	0	0	0
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen												
Juniorprofessuren (Stichtag: 01.12., in Personen)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professuren C3/W2 (Stichtag: 01.12., in Personen)	1	0	100	0	0	0	0	0	1	0	100	0
Professuren C4/W3 (Stichtag: 01.12., in Personen)	12	1	92,31	7,69	9	1	90	10	7	1	87,5	12,5

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (MNF)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2009				Situation am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (jeweils zum WS, in Personen)	1179	1123	51,2	48,8	1252	1125	52,7	47,3	1276	1069	54,4	45,6
Anzahl der Promotionen im Jahr	37	35	51,4	48,6	49	16	75,4	24,6	57	40	58,7	41,3
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen												
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100	0	0	0	0	0	2	0	100	0
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen												
Juniorprofessuren (Stichtag: 01.12., in Personen)	2	0	100	0	2	0	100	0	2	0	100	0
Professuren C3/W2 (Stichtag: 01.12., in Personen)	24	1	96	4	20	2	90,9	9,1	18	2	90	10
Professuren C4/W3 (Stichtag: 01.12., in Personen)	28	1	96,5	3,5	27	1	96,4	3,6	26	3	89,6	10,4

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik (MSF)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2009				Situation am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (jeweils zum WS, in Personen)	1165	147	88,8	11,2	1152	139	89,2	10,8	1157	190	85,9	14,2
Anzahl der Promotionen im Jahr	12	0	100	0	10	0	100	0	13	3	81,2	18,8
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen												
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0	0	1	0	100	0	1	0	100	0
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen												
Juniorprofessuren (Stichtag: 01.12., in Personen)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professuren C3/W2 (Stichtag: 01.12., in Personen)	5	1	83,3	16,7	7	1	87,5	12,5	7	1	87,5	12,5
Professuren C4/W3 (Stichtag: 01.12., in Personen)	9	1	90	10	11	1	91,7	8,3	11	1	91,7	8,3

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät (PHF)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2009				Situation am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (jeweils zum WS, in Personen)	1212	2389	33,7	66,3	1238	2491	33,2	66,8	1231	2511	32,9	67,1
Anzahl der Promotionen im Jahr	5	14	26,3	73,7	9	7	56,2	43,8	5	9	35,7	64,3
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen												
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	1	75	25	2	1	66,7	33,3	0	1	0	100
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen												
Juniorprofessuren (Stichtag: 01.12., in Personen)	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	1	0	100	0
Professuren C3/W2 (Stichtag: 01.12., in Personen)	16	12	57,1	42,9	11	7	61,1	38,9	11	8	57,9	42,1
Professuren C4/W3 (Stichtag: 01.12., in Personen)	15	1	93,7	6,3	17	4	80,9	19,1	15	5	75	25

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Theologische Fakultät (THF)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2009				Situation am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (jeweils zum WS, in Personen)	173	239	41,9	58,1	184	232	44,2	55,8	192	253	43,15	56,85
Anzahl der Promotionen im Jahr	2	0	100	0	1	1	50	50	2	0	100	0
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen												
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0	0	1	0	100	0	0	0	0	0
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen												
Juniorprofessuren (Stichtag: 01.12., in Personen)	1	0	100	0	1	0	100	0	1	0	100	0
Professuren C3/W2 (Stichtag: 01.12., in Personen)	1	1	50	50	1	1	50	50	1	1	50	50
Professuren C4/W3 (Stichtag: 01.12., in Personen)	5	0	100	0	5	0	100	0	5	0	100	0

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Universitätsmedizin (UMR)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2009				Situation am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (jeweils zum WS, in Personen)	677	1303	34,2	65,8	729	1326	35,5	64,5	804	1344	37,4	62,6
Anzahl der Promotionen im Jahr	40	52	43,5	56,5	39	49	44,3	55,7	41	68	37,6	68,4
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen												
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	2	66,7	33,3	7	3	70	30	5	2	71,4	28,6
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen												
Juniorprofessuren (Stichtag: 01.12., in Personen)	4	0	100	0	4	0	100	0	0	0	0	0
Professuren C3/W2 (Stichtag: 01.12., in Personen)	24	3	88,9	11,1	24	3	88,9	11,1	24	4	85,7	14,3
Professuren C4/W3 (Stichtag: 01.12., in Personen)	24	1	96	4	25	2	92,6	7,4	31	3	91,2	8,8

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (WSF)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2009				Situation am 31.12.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (jeweils zum WS, in Personen)	1272	1152	52,5	47,5	1272	1101	53,6	46,4	1186	1088	52,1	47,9
Anzahl der Promotionen im Jahr	10	6	62,5	37,5	14	10	58,3	41,7	11	3	78,6	21,4
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen												
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0	0	1	0	100	0	0	0	0	0
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen												
Juniorprofessuren (Stichtag: 01.12., in Personen)	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	1	1	50	50
Professuren C3/W2 (Stichtag: 01.12., in Personen)	6	0	100	0	6	0	100	0	5	0	100	0
Professuren C4/W3 (Stichtag: 01.12., in Personen)	11	5	68,7	31,3	10	5	66,7	33,3	11	5	68,7	31,3