



Gender Equality Plan der Universität Rostock

- Kurzfassung -

INHALTSVERZEICHNIS

I. Öffentliches Commitment der Universität Rostock zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Lehre.....	1
II. Organisationsstruktur und -kultur.....	1
II.1 Universitäre Grundlagen.....	1
II.2 Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Leitungs- und Führungspositionen.....	1
II.3 Sprachgebrauch.....	1
II.4 Sensibilisierungsmaßnahmen und Trainings.....	1
II.5 Einstellungs- und Besetzungsverfahren.....	1
II.6 Maßnahmen zur Karriereentwicklung.....	2
III. Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre.....	2
IV. Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt und sexuelle Belästigung.....	3
V. Work-Life-Balance.....	3
VI. Ressourcen.....	3
VII. Datenerhebung und Monitoring.....	3

IMPRESSUM

eingereicht von:	Prof. Dr. med. Wolfgang Schareck, Rektor der Universität Rostock Dr. Ludmila Lutz-Auras, Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement
erstellt von:	Annette Meier, Gleichstellungsbeauftragte
in Kooperation mit:	Dr. Lois Woestman, EU-Referentin

I. Öffentliches Commitment der Universität Rostock zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Lehre

Die Universität Rostock bekennt sich entsprechend ihres Leitbildes zum Grundsatz der Chancengerechtigkeit und Toleranz, setzt sich für eine offene Hochschule für alle ein und befürwortet ausdrücklich das Engagement der Europäischen Kommission zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Lehre.

II. Organisationsstruktur und -kultur

Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind integrale Bestandteile der Handlungsstrategie der Universität Rostock und werden gemeinschaftlich als Führungsaufgabe wahrgenommen. Auf zentraler Leitungsebene sind diese Querschnittsthemen durch das Prorektorat Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement fest verankert.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschulleitung dabei. Sie agiert sowohl unabhängig als auch weisungsfrei und wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für beide Geschlechter sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Dabei wird sie in den Fakultäten von ihren Fakultätsvertreterinnen unterstützt.

II.1 Universitäre Grundlagen

Mit der [Unterzeichnung der Charta der Vielfalt](#) wurde die Schaffung einer chancengerechten und diversitätssensiblen Hochschulkultur als gesamtheitliche Aufgabe aller universitätsinternen Bereiche bekräftigt. Der Grundsatz der Chancengerechtigkeit und Toleranz ist in zahlreichen universitären Grundsatzdokumenten fest verankert, so insbesondere im Leitbild der [Grundordnung der Universität](#) und den [Leitlinien für das Vielfaltsmanagement](#).

II.2 Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Leitungs- und Führungspositionen

Um eine stärkere Präsenz von Frauen in den universitären Gremien zu erzielen, werden insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen durch gezielte Ansprache dazu ermutigt, sich in die akademische Selbstverwaltung einzubringen. Solange Wissenschaftlerinnen allerdings auf professoraler Ebene unterrepräsentiert sind, führt dies oftmals zu einer übermäßigen Belastung insbesondere von Professorinnen. Darum können die sich in den Gremien engagierenden Wissenschaftlerinnen für max. 150 Stunden eine studentische Hilfskraft als Kompensation bzw. zur Unterstützung ihrer wissenschaftlichen Arbeit beantragen.

II.3 Sprachgebrauch

Um dem Anspruch der Universität Rostock - Schaffung einer „Hochschule für alle“, frei von Diskriminierungen - gerecht zu werden, wurden vom Prorektorat für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement u.a. [Hinweise für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch](#) und eine [Checkliste diversitätsbewusster Verwendung von Bildern](#) erstellt.

II.4 Sensibilisierungsmaßnahmen und Trainings

Sämtliche Aktivitäten der Universität Rostock zur Gleichstellung und zum Vielfaltsmanagement sind im [Vielfaltsportal](#) sichtbar. Neben Informationsmaterialien zu [diversitätssensiblen Stellenausschreibungen](#), [vorurteilsfreien Personalfindung](#), [Reflexionsfragen für eine diversitätssensible Veranstaltungsorganisationen](#) und [Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in der Projektplanung](#) werden darin Beratungs- und Veranstaltungsangebote aufgeführt. Darüber hinaus wird das „Diversity Grundlagen- und Sensibilisierungstraining für Führungskräfte“ zweimal im Jahr angeboten.

II.5 Einstellungs- und Besetzungsverfahren

In die [Berufungsordnung](#) der Universität wurden Regelungen und Grundsätze der Frauenförderung aufgenommen, wonach u.a. bei der Besetzung der Berufungskommission nachweislich auf eine

paritätische Vertretung von Frauen und Männern hingewirkt werden soll und die Bemühungen zur Gewinnung qualifizierter Bewerberinnen zu dokumentieren sind.

Im Ergebnis dieser gendersensiblen Berufungsstrategie konnte die in der Zielvereinbarung mit dem damaligen Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V¹ für den Zeitraum von 2016 – 2020 vereinbarte Zielquote (20,93 %) zur Steigerung des Professorinnenanteils von 17,3 % (Ausgangswert: 2014) auf 22,7 % (Stand: 2020) gesteigert und sogar übertroffen werden.

Die besondere Verantwortung der Führungskräfte bei der Umsetzung chancengerechter Arbeits- und Studienbedingungen spiegelt sich besonders in den [universitären Führungsleitlinien](#) wider. Das Bekenntnis dazu ist fester Bestandteil aller Stellenausschreibungen und wird beim Abschluss von Arbeitsverträgen mit der Universität unterzeichnet. Die Gleichstellungsbeauftragte gibt zudem zu universitären Stellenausschreibungen, Anträgen auf Absehen von Ausschreibung sowie Auswahlentscheidungen und -begründungen von Stellenbesetzungsverfahren eine Stellungnahme an das Personaldezernat ab und begleitet Einstellungsverfahren im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich ab TV-L 10.

II.6 Maßnahmen zur Karriereentwicklung

Um der sog. ‚[leaky pipeline](#)‘² entgegenzuwirken, setzt sich die Universität mittels zielgruppenspezifischer Maßnahmen und individueller Unterstützungsangebote dafür ein, die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaftskarrieren zu realisieren.

Seit 2009 gibt es an der Universität Rostock [Mentoring-Programme zur Förderung der Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft](#), die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert werden. Dadurch können ergänzend zu den Qualifizierungs- und Förderangeboten der Graduiertenakademie gezielt Weiterbildungsformate, wie strukturierte Seminarprogramme, Förderung von Mentoring-Beziehungen und Peer-Mentoring insbesondere für Absolventinnen, Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Juniorprofessorinnen und Ärztinnen, angeboten werden.

Darüber hinaus konnten durch die erfolgreiche Beteiligung der Universität am [Professorinnenprogramm III des BMBF](#) (Laufzeit 2020 – 2025) weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere initiiert und umgesetzt werden. Wissenschaftlerinnen der Universität erhalten damit die Möglichkeit der [Stipendienförderung](#) zum Abschluss der Promotion oder Habilitation, Unterstützung aus der [Förderlinie Sachmittel](#) (bei Familienaufgaben oder umfangreichen Gremientätigkeiten) oder der [Förderlinie SHK](#) (studentische Hilfskraft) und die Möglichkeit zur Teilnahme am Coaching-Programm für Frauen in Führungspositionen und Forscherinnen.

III. Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre

Die Berücksichtigung unterschiedlicher Geschlechterdimensionen ist Bestandteil von Forschungsschwerpunkten einiger Professuren, so z.B. an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultäten am Lehrstuhl für Soziologie mit den Schwerpunkten [Sozialstrukturanalyse](#) und [Familiendemographie](#), an der Juristischen Fakultät durch die [Juniorprofessur für Öffentliches Recht](#) und insbesondere an der Philosophischen Fakultät am Lehrstuhl für Kommunikations- und Medienwissenschaft mit dem [Forschungsschwerpunkt Gender und Medien](#). Infolge der Einheit von Forschung und Lehre finden zahlreiche entsprechende Lehrangebote zu den Themen Gender und Diversität für die Studierenden statt, welche das Vielfaltsmanagement seit dem Sommersemester 2017 in einem [Vorlesungsverzeichnis](#) veröffentlicht.

Bei der Beantragung von Forschungsprojekten wird die Geschlechterdimension durch die Einbeziehung der universitären EU-Referentin sichergestellt, welche dabei neben anderen universitären Gender-Expert*innen beratend unterstützt.

Darüber hinaus bietet die [AG Gender und Queer Studien](#) allen Angehörigen der Universität Rostock, die sich mit Themen und Fragestellungen rund um Gender und/oder queere Lebensformen beschäftigen möchten, eine Plattform für den Austausch und das Planen von gemeinsamen Veranstaltungen an.

¹ nunmehr: Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten

² Der Begriff ‚leaky pipeline‘ bezeichnet den absinkenden Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen, je höher sich eine Person auf der Karriereleiter befindet. Dieser absinkende Frauenanteil ist trotz zunehmend höherer Bildungsabschlüsse von Mädchen und Frauen immer noch zu verzeichnen.

IV. Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt und sexuelle Belästigung

Ein respektvolles Miteinander und der Schutz unserer Beschäftigten, der Professor*innen, der Studierenden und aller Partner*innen der Universität ist der Universität Rostock ein wichtiges Anliegen.

Der universitäre [Flyer „Für ein respektvolles Miteinander – gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“](#) gibt eine Handlungsempfehlung für Betroffene, klärt über das weitere Vorgehen und die rechtliche Handhabe auf und weist die entsprechenden Ansprechpersonen aus. Darüber hinaus finden regelmäßig Veranstaltungen zur Sensibilisierung für diese Thematik statt, wie z.B. die [Aktionstage gegen Sexismus und Homophobie](#) im Rahmen der [Aktionswochen gegen Sexismus und Queerfeindlichkeit](#), der digitale und interaktive Vortrag [Diskriminierung von und Gewalt gegen LSBTIQA*](#) und die [Ausstellung „We are part of Culture“](#), welche im Universitätshauptgebäude künstlerische Porträts von prägenden Persönlichkeiten der europäischen Kulturgeschichte, die zur queeren Community gehören, präsentiert.

V. Work-Life-Balance

Seit 2009 ist die Universität Rostock erfolgreich als [familiengerechte Hochschule](#) zertifiziert. Entsprechende Angebote für Beschäftigte und Studierende sind auf den [Seiten des Familienbüros](#) einsehbar.

Die Rahmenbedingungen in Mecklenburg-Vorpommern sind zudem sehr familienfreundlich. Seit Anfang 2020 ist die Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern in Kita, Hort, Krippe und Tagespflege komplett beitragsfrei. Im Jahr 2021 hatte die Hanse- und Universitätsstadt Rostock bei den zweijährigen Kindern mit [99 %](#) deutschlandweit die höchste Betreuungsquote.

Die Universitätsmedizin kooperiert zudem mit der Kindertagesstätte „[Gewächshaus](#)“, welche sich mit ihren Öffnungszeiten von 05:30 Uhr bis 20:30 Uhr an den Arbeitszeiten des medizinischen Personals orientiert. Ebenso verfügt die Universität über das flexible Betreuungsangebot der Kurzzeitbetreuung: Studierende oder Beschäftigte können bei einem vereinbarkeitsbedingten Betreuungsbedarf (z.B. Randzeiten oder Notfälle) mit Unterstützung des Familienbüros die Betreuung durch [Elternzeit – Rostocks Familienservice](#) organisieren und dafür eine [finanzielle Unterstützung beantragen](#).

Familienfreundliche Sitzungs- und Gremienzeiten – mit einem Sitzungsende um 16:00 Uhr – sind seit 2004 etabliert. Im Bereich Studium und Lehre werden zahlreicher Online- und Hybrid-Veranstaltungen bereitgestellt und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten wurde durch [Dienstvereinbarung über die Regelungen der gleitenden Arbeitszeit](#) und die [Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten](#) noch stärker flexibilisiert.

Das 2016 eingerichtete Familienbüro dient zudem als zentrale Anlaufstelle für alle Universitätsangehörigen zur Initiierung, Organisation und Vermittlung von familiären Unterstützungsangeboten.

VI. Ressourcen

Der universitäre Gleichstellungsbereich partizipiert am Budget des Prorektorates für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement (224.000 EUR p.a.). Die universitäre Gleichstellungsbeauftragte ist derzeit zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben zur Aufgabenwahrnehmung freigestellt und erhält zur Unterstützung eine Stelle 0,5 TV-L 13 für eine wissenschaftliche Mitarbeiter*in. Zusätzlich stehen ihr Mittel für Sachkosten in Höhe von jährlich 2.500 EUR zur Verfügung. Darüber hinaus konnte die Universität in der dritten Förderperiode (2020 – 2025) des [Professorinnenprogramms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung](#) zusätzliche Mittel in Höhe von über 1,1 Mio. EUR einwerben. Die erfolgreiche Beteiligung am ESF-Projekt „[KarriereWegeMentoring](#)“ beläuft sich für den Zeitraum von 2022 bis 2025 auf über 475.000 EUR mit einem zusätzlichen Eigenanteil in Höhe von knapp 53.000 EUR.

VII. Datenerhebung und Monitoring

Basis für die gezielte Steuerung von Gleichstellung ist ein regelmäßiges Gleichstellungsmonitoring.

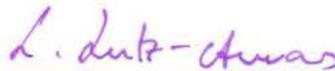
Eine gute Grundlage bilden die geschlechterdifferenzierten Daten, die von der Stabsstelle Controlling zweimal jährlich im Rahmen der Hochschulstatistik zusammengetragen und im Intranet der Universität neben externen Statistiken veröffentlicht werden. Mit der neu eingeführten Software DOCATA kann die Universität künftig ein umfassendes Gendermonitoring zum Profil der Promovierendenschaft, den Promotionsverläufen, der Betreuungssituation und den Erfolgs- bzw. Abbruchquoten durchführen sowie fachspezifisch und geschlechtergerecht Ziele und Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung ableiten.

Rostock,

9. 2. 2023



Prof. Dr. med. Wolfgang Schareck
Rektor



Dr. Ludmila Lutz-Auras
Prorektorin für Internationales, Gleichstellung
und Vielfaltsmanagement