

**Gleichstellungskonzept
der Universität Rostock**

Antrag zur Bewilligung von Fördergeldern des

**Professorinnenprogramms II
des Bundes und der Länder
zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen**

eingereicht von:

Professor Dr. Wolfgang Schareck
Rektor der Universität Rostock

Rostock, 25. März 2013

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Verzeichnis der elektronischen Anlagen (pt-outline Online-Erfassung der Projektskizze).....	I
Abkürzungsverzeichnis.....	II
Impressum.....	II
Vorbemerkungen	1
1 Analyse der aktuellen Gleichstellungssituation an der Universität Rostock.....	1
1.1 Stärken-Schwächen-Analyse: interne und externe Faktoren.....	1
1.2 Rahmenbedingungen: Strukturen, Verantwortlichkeiten, Akteurinnen und Akteure	2
2 Evaluation der Umsetzung des <i>Professorinnenprogramms I</i> an der Universität Rostock.....	3
2.1 Antragstellung und Ansiedlung	3
2.2 Zielsetzungen und Maßnahmenkatalog des Gleichstellungskonzepts von 2008.....	4
2.3 Diskursive Effekte und Bewusstseinsbildung.....	4
2.4 Maßnahmen zur Verankerung von Gleichstellung und Chancengleichheit	5
2.5 Maßnahmen zur vereinbarkeitsorientierten Arbeitsorganisation.....	5
2.6 Erreichung von Zielzahlen: Entwicklung des Geschlechterverhältnisses	6
2.7 Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	8
2.8 Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	9
2.9 Maßnahmen für Studentinnen und zur Akquise von Schülerinnen in den MINT-Fächern	10
3 Zukünftige Gleichstellungsstrategie – Gender und Diversity Equality Management	11
3.1 Neue Gleichstellungsziele und Handlungsschwerpunkte	11
3.2 Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung	12
3.3 Maßnahmen zur Verankerung von Gleichstellung und Chancengleichheit	12
3.4 Maßnahmen zur vereinbarkeitsorientierten Arbeitsorganisation.....	13
3.5 Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	14
3.6 Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	14
3.7 Maßnahmen für Studentinnen und zur Akquise von Schülerinnen in den MINT-Fächern	15
4 Angestrebte Förderung.....	15

Verzeichnis der elektronischen Anlagen (pt-outline Online-Erfassung der Projektskizze)

- Anhang 1: Gleichstellungsetat der Universität Rostock (Kapitel 1.2)
- Anhang 2: Evaluation der im Konzept von 2008 genannten Ziele und Maßnahmen (Kapitel 2.2)
- Anhang 3: Übersicht über die umgesetzten Maßnahmen des *Professorinnenprogramms I* (Kapitel 2.2)
- Anhang 4 – 13: Statistiken der Geschlechterverhältnisse an der Universität Rostock (Kapitel 2.6)
- Anhang 14: Evaluation der umgesetzten Maßnahmen des *Professorinnenprogramms I* (Kapitel 2.7)
- Anhang 15: Übersicht über die geplanten zukünftigen Gleichstellungsmaßnahmen (Kapitel 3)

Abkürzungsverzeichnis

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
GIG M-V	Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst Mecklenburg-Vorpommern
JUF	Juristische Fakultät
KESS	Kinder-, Eltern-, Spiel- und Studierzimmer
LaKoF	Landeskonferenz der Hochschul-Gleichstellungsbeauftragten des Landes
LHG M-V	Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern
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
WS	Wintersemester
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 (25. März 2013) Gleichstellungskommission (21. März 2013)
erstellt von:	Kirstin Kastell (Koordinatorin für Chancengleichheit und Vielfaltsförderung) Annette Meier (wissenschaftliche Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten)
in Kooperation mit:	der Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung, der Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement, der Gleichstellungsbeauftragten und den Fakultätsvertreterinnen, der Stabsstelle Controlling (inkl. Prozessmanagement), der Stabsstelle Berufungen, Personal- und Organisationsentwicklung, dem Dezernat für Akademische Angelegenheiten, dem Dezernat für Haushaltsangelegenheiten und dem Personaldezernat

Vorbemerkungen

Die Universität Rostock hat im Jahr 2008 ein Gleichstellungskonzept im Rahmen des *Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder* eingereicht, das im ersten Anlauf positiv begutachtet wurde. Seit 2009 werden eine W3-Vorgriffprofessur in der Universitätsmedizin und durch die Berufung einer Frau auf eine W2-Professur in der Philosophischen Fakultät zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen gefördert. Als Antrag auf Teilnahme am *Professorinnenprogramm II* evaluiert der vorliegende Bericht die hiesige Umsetzung der ersten Programmrunde. Überprüft werden die Zielerreichung sowie die Auswirkungen des Programms auf die internen Gleichstellungsstrukturen und -aktivitäten. Zudem werden neue Handlungsbedarfe und Entwicklungspotenziale auf struktureller und personeller Ebene eruiert und das Gleichstellungskonzept an die aktuellen Bedingungen angepasst.

1 Analyse der aktuellen Gleichstellungssituation an der Universität Rostock

Die Universität Rostock hat das Professorinnenprogramm und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG genutzt, um die Gleichstellungsarbeit gezielt voranzutreiben und zu professionalisieren. Dabei lag der Fokus auf der Institutionalisierung von Chancengleichheit auf Rektoratsebene sowie auf der Überarbeitung der Strukturen und Dokumente. Die Basis hierfür bildete eine umfassende Situations- und Organisationsanalyse.

1.1 Stärken-Schwächen-Analyse: interne und externe Faktoren

Zu den **Gleichstellungsstärken** der Universität Rostock zählen die erreichte Verankerung von Chancengleichheit auf der Leitungsebene und in den universitären Dokumenten, die Existenz von Fakultätsfrauenförderplänen, das hohe Engagement des Rektorats und aller 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. Zugleich zeigen sich **Gleichstellungsschwächen**, die es abzubauen gilt. So ist eine integrative Gesamtstrategie zu schaffen, die gewährleistet, dass die Akteurinnen und Akteure durchgehend in Diskussionsprozesse eingebunden und Chancengleichheitsaspekte mehr in Entscheidungsfindungen integriert werden. Ein großes Verbesserungspotenzial liegt in der stärkeren Berücksichtigung des Indikators Gleichstellung bei den (monetären) Steuerungsinstrumenten. Damit könnten der überproportional hohe Frauenanteil bei Teilzeit- und befristeten Arbeitsverträgen verringert und erfolgreiche, aber zeitlich begrenzte Maßnahmen der Vielfaltsförderung nachhaltig verankert werden. Dafür erforderlich ist eine klarere Verantwortungsregelung unter Einbeziehung aller zentralen und dezentralen Ebenen, um die Umsetzung von Chancengleichheit unabhängig vom Engagement Einzelner als Gemeinschaftsaufgabe in Angriff zu nehmen. Maßgeblichen Einfluss auf die Gleichstellungsarbeit an der Universität Rostock haben die Rahmenbedingungen in Mecklenburg-Vorpommern. Einige Faktoren sind **gleichstellungsförderlich**. So machen die vorhandenen Möglichkeiten, Familie mit Studium und Beruf zu vereinbaren, den Standort sehr attraktiv: 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.¹ Daneben ist die Universität die größte Arbeitgeberin der Stadt. Mit dieser Rolle sind Kontakte verbunden, über die es 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 ausländische (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen aktiv anzusprechen und so die Chancen, qualifizierte Frauen zu gewinnen, deutlich zu erhöhen. Hingegen ist die schlechte Finanzlage des strukturschwachen Bundeslandes äußerst **hinderlich**. Diese macht sich in den Hochschulen als drastische Stellenkürzung bemerkbar.² Allein an der Universität Rostock werden von 2013 bis 2020 18 der 80 der freiwerdenden Professuren, also fast ein Viertel, nicht wiederbesetzt. Zudem sind wichtige Serviceeinrichtungen wie das Akademische Auslandsamt, der Careers Service und die Graduiertenakademie vergleichsweise gering ausgestattet oder projektfinanziert. Im Bereich Gleichstellung äußern sich die pekuniären Probleme in der fehlenden Landesbeteiligung am Professorinnenprogramm, der zeitlichen Befristung frauenspezifischer Karriereangebote oder der geringen personellen Ausstattung des Gleichstellungsbüros. Der gesetzlich vorgegebene Gleichstellungsetat umfasst die hälftige Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten und die halbe Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (§ 88 Abs. 5 LHG M-V). Übt eine Wissenschaftlerin nebenamtlich das Amt der Gleichstellungsbeauftragten aus, nimmt sie die Freistellung häufig nicht bzw. nicht vollumfänglich wahr, um ihre Forschungstätigkeit nicht zu beeinträchtigen.

¹ Statistisches Bundesamt (2012): Kindertagesbetreuung 2012. Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland; www.destatis.de.

² „[...] N]ach dem Landespersonalkonzept 2004 bis 2017 [sind] insgesamt 600 Stellen abzubauen“ (LANDTAG MECKLENBURG-VORPOMMERN Drucksache 5/3453 vom 11. Mai 2010: Eckwerte der Hochschulentwicklung 2011 bis 2015; Seite 43). Für die Universität Rostock bedeutet dies einen Abbau von 45 Professuren in den Jahren 2003 bis 2017.

1.2 Rahmenbedingungen: Strukturen, Verantwortlichkeiten, Akteurinnen und Akteure

Die Gleichstellungsaufgabe wird an der Universität Rostock als Gleichstellung der Geschlechter und als Förderung der Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf definiert. Zunehmend wird sie um die Vielfaltsförderung ergänzt, sodass auch die Kategorien Barrierefreiheit und Internationalisierung einbezogen werden. Gender Mainstreaming³ und Diversity Management bilden die Organisationsprinzipien. Die Ziele und Maßnahmen sind im Sinne einer Selbstverpflichtung in den internen **Dokumenten** verankert: in der Grundordnung,⁴ den Führungsleitlinien,⁵ dem Hochschulentwicklungsplan,⁶ den Zielvereinbarungen mit dem Land,⁷ der Gleichstellungsrichtlinie,⁸ den Frauenförderplänen⁹ und der Zielvereinbarung im Rahmen des Zertifikats *familiengerechte hochschule*.¹⁰ Diese internen Vorschriften wurden in den vergangenen Jahren überarbeitet, sodass Toleranz, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit nunmehr als Teil des Leitbildes (§ 3 Ziff. 4 Grundordnung) festgeschrieben sind. Die Verwirklichung dieser Werte wird als Gemeinschaftsaufgabe aller Hochschulmitglieder¹¹ und als Führungsaufgabe¹² verstanden. Dementsprechend wird die neue Vielfaltsstrategie als Top-Down-Prozess von mehreren Mitgliedern des Rektorats implementiert: Der Rektor sitzt der seit 2009 existierenden Projektgruppe *familienfreundliche Hochschule* vor. Die allgemeine **Ressortzuständigkeit** für Gleichstellung übernahm in 2011 die Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung. Zu den Aufgaben gehören die Leitung der Gleichstellungskommission, die Projektleitung des Professorinnenprogramms, der Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten und die Federführung für die Mitte 2012 eingerichtete Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung. Deren Ziel ist es, gemeinsam mit dem Rektorat, der Verwaltung und den Interessenvertretungen Strategien zu entwickeln, um Chancengleichheit in das Hochschulmanagement, die Mittelvergabe, die Stellenbesetzung sowie die Organisationsentwicklung einzubetten. Ab April 2013 liegen diese Verantwortlichkeiten im neu eingerichteten Prorektorat Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement. Hier wird auch angesiedelt.¹³ Den **strukturellen Rahmen** für den Austausch und die Vernetzung der genannten Akteurinnen und Akteure bilden die Gleichstellungskommission¹⁴ und die Projektgruppe *familienfreundliche Hochschule*. Erstere entwickelt Ziele und Maßnahmen zur Integration von Gleichstellung in Forschung, Lehre und Verwaltung und überwacht die Fortschreibung und Umsetzung der Frauenförderpläne. Letztere begleitet die Auditierung zur *familiengerechten hochschule*. Auf dezentraler Ebene kommt die Versammlung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der nebenamtlichen Fakultätsvertreterinnen hinzu, an der die zuständige Prorektorin und die Koordinatorin für Chancengleichheit und Vielfaltsförderung teilnehmen. Die Fakultätsvertreterinnen begleiten Berufungsverfahren und die Entwicklungsplanung ihrer Fakultät; sie beraten Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen und wirken bei der Vergabe von Stipendien mit. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben können sie seit Mitte 2011 ihr Lehrdeputat verringern.¹⁵ Sie nehmen regelmäßig an Weiterbildungen¹⁶ teil. Im Mai 2013 stehen Neuwahlen an. Als gleichstellungsrelevant zu erwähnen sind auch der *Arbeitskreis für soziale Probleme am Arbeitsplatz*, die *Ombudskommission*, die *Arbeitsgruppe Gender-Forschung* und die regionalen Kontakte. Der Arbeitskreis hat die Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz¹⁷ und eine Handlungsempfehlung zur

³ „[D]ie Universität Rostock [verpflichtet sich], die Geschlechtergleichstellung in allen Entscheidungsprozessen [...]“ sowie „[...] im Rahmen ihrer Organisations- und Personalentwicklung zu berücksichtigen und etabliert das Prinzip Gender Mainstreaming in die Universitätskultur. Sie [nimmt] die Förderung von Frauen direkt in den Fokus [...], sodass bestehende Nachteile durch spezifische Maßnahmen beseitigt werden“ (Präambel der Gleichstellungsrichtlinie vom 19. März 2004 und Präambel des Rahmenfrauenförderplans).

⁴ www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gremien/Gesetze_und_Verordnungen/GrundO_19.07.2011.pdf.

⁵ Konzil-Beschluss 27. Juni 2012; ein Rektoratsbeschluss steht aus (www.uni-rostock.de/fileadmin/Verwaltung/D4/Fuehrungsleitlinien.pdf).

⁶ www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/UniLeitung/Universitaetsentwicklungsplan_Gesamt_v9.pdf.

⁷ www.personalrat.uni-rostock.de/uploads/media/Zielvereinbarung-UniversitaetRostock-2011-01-11_01.pdf.

⁸ www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/gleichstellungsrichtlinie.pdf.

⁹ www.uni-rostock.de/struktur/vertretungenbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/frauenfoerderplaene.

¹⁰ www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Zielvereinbarung_Uni_Rostock_Re-Auditierung_2012_2_.pdf.

¹¹ „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).

¹² „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 vom 27. Juni 2012; www.uni-rostock.de/fileadmin/Verwaltung/D4/Fuehrungsleitlinien.pdf).

¹³ Die Stelle (TV-L 13) wurde im Rahmen der Zielvereinbarung mit dem Land bis Ende 2015 eingerichtet (Kosten: 254.600 €; Anhang 1).

¹⁴ Im Juni 2011 setzte der Rektor auf Initiative der Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung und in Abstimmung mit dem Senat die Gleichstellungskommission ein. Mitglieder sind je eine Vertreterin und ein Vertreter jeder Statusgruppe, die Gleichstellungsbeauftragte und die Koordinatorin für Chancengleichheit und Vielfaltsförderung. Den Vorsitz hat das ressortzuständige Rektoratsmitglied.

¹⁵ Laut eines Schreiben des Bildungsministeriums Mecklenburg-Vorpommern vom 18. Juli 2011.

¹⁶ 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).

¹⁷ www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Dienstvereinbarung-Mobbing.pdf.

„Prävention sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“¹⁸ erstellt. Die Ombudskommission¹⁹ moderiert Konflikt- und Streiffälle im Wissenschaftsbereich und untersucht Vorwürfe wissenschaftlichen Fehlverhaltens.²⁰ In der 2007 gegründeten, interdisziplinären *Arbeitsgruppe Gender-Forschung* engagieren sich 22 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus fünf Fakultäten und der HMT, um das Forschungsspektrum und das Lehrangebot der Universität um die Gender Studies zu erweitern.²¹ Im Zweijahresrhythmus finden interdisziplinäre und internationale Kolloquien statt, deren Ergebnisse in mehreren Tagungsbänden dokumentiert sind.²² Nicht zuletzt findet der Austausch zu Gleichstellungsthemen auch mit hochschulexternen, regionalen Akteurinnen und Akteuren aus Gesellschaft, Politik und Wirtschaft²³ in regelmäßigen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen statt.²⁴

2 Evaluation der Umsetzung des *Professorinnenprogramms I* an der Universität Rostock

An der Universität Rostock haben die zunehmenden externen Anforderungen an die Gleichstellungsbemühungen der Hochschulen und der damit verbundene Wettbewerb zu einer vermehrten Auseinandersetzung mit Chancengleichheit geführt. Die beschriebenen Strukturveränderungen und Zuständigkeitsregelungen gehören zu den unmittelbaren Effekten des *Professorinnenprogramms* und der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Langfristige und mittelbare Wirkungen sind jedoch schwieriger nachzuweisen. Daher konzentriert sich die Evaluation der Umsetzung des *Professorinnenprogramms I* an der Universität Rostock auf die Analyse der mit dem Programm verbundenen Strukturen und Kommunikationen sowie auf die Überprüfung der im Gleichstellungskonzept von 2008 genannten Ziele und Maßnahmen. Anhand einer Organisations- und Dokumentenanalyse wurden zunächst die organisatorische Anbindung des Programms innerhalb der Universität Rostock, das Selbstverständnis der beteiligten Akteurinnen und Akteure und die Prioritäten bei der Konzeptumsetzung überprüft. Anschließend wurden die Mitglieder des Rektorats und des Lenkungsgremiums, die zuständigen Verwaltungsmitarbeitenden und die mit dem Programm geförderten Personen in persönlichen Gesprächen oder per Email befragt.²⁵ Aus diesem Wissensschatz wurden Verbesserungspotenziale und zukünftige Schwerpunkte abgeleitet.

2.1 Antragstellung und Ansiedlung

Den **Impuls** zur Beteiligung am *Professorinnenprogramm* gab die Universitätsmedizin Rostock, um im Institut für Biomedizinische Technik eine Vorgriffsprofessur zu realisieren. Daraufhin erstellte das Gleichstellungsbüro einen Best-Practice-Vergleich des Gleichstellungskonzepts der Universität Rostock mit denen anderer Hochschulen. Nach einer Diskussion im Rektorat und der Information der Dekanate mittels Rundschreiben wurde das Referat für Personal- und Organisationsentwicklung (seit 1. Januar 2012 Stabsstelle Berufungen, Personal- und Organisationsentwicklung) mit der **Antragstellung** beauftragt. Das Gleichstellungsbüro leistete umfassende Zuarbeiten. Nach der positiven Begutachtung 2008, der erfolgreichen Berufung von zwei Professorinnen 2009 und dem Eingang des Zuwendungsbescheids 2010 übernahm zunächst der Personaldezernent und später der Kanzler die **Projektleitung**. Die Programmverwaltung liegt bei der Stabsstelle Berufungen, Personal- und Organisationsentwicklung.²⁶ Zur Auswahl und inhaltlichen Ausgestaltung der Gleichstellungsmaßnahmen wurde ein **Lenkungsgremium** eingesetzt und zur Vergabe der Förderungen eine Auswahlkommission.²⁷

¹⁸ www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Flyer_sexuelle_Belaestigung.pdf.

¹⁹ www.uni-rostock.de/forschung/kontakte/ombudspersonen-ombudskommission/ombudskommission.

²⁰ Die Ombudskommission besteht aus drei Professoren und einer Professorin. Zusätzlich wurde im November 2012 im Rahmen der Graduiertenakademie eine weitere Professorin als Mediatorin zur Vermittlung in Konflikten speziell im Bereich der Promotionen ernannt.

²¹ 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. Peter A. Berger (Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie – Makrosoziologie): „Grundlagen Genderforschung und Queer Theory“; „Heteronormativität entselbstverständlichen“.

²² Ehlers et al. (Hrsg.): *Geschlechterdifferenz – und kein Ende? Sozial- und geisteswissenschaftliche Beiträge* (2009); *Geschlecht – Generation – Altern. Geistes- und Sozialwissenschaftliche Perspektiven* (2011; Berlin: LIT Verlag, www.gender.uni-rostock.de/publikationen).

²³ Regional wichtige Bündnispartner/innen sind die LaKoF MV; die Arbeitskreise *Girls' Day Rostock*, *Strategische Personalpolitik*, *familienfreundliche Hochschulen MV*; Vereinbarkeit Leben MV, die Agentur der Wirtschaft Rostock, das Frauenbildungsnetz MV e.V., die städtische Gleichstellungsbeauftragte, IMPULS MV, das lokale Bündnis für Familien und das Studentenwerk Rostock.

²⁴ „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).

²⁵ Von den insgesamt 49 Angeschriebenen beteiligten sich 29, sodass eine Rücklaufquote von 59,2 % zu verzeichnen ist.

²⁶ Zur Programmverwaltung wurde aus den Fördermitteln vom 15. August 2010 bis 30. September 2014 eine Verwaltungsstelle (TV-L 9) mit 15 Wochenstunden eingerichtet. Ohne diese Personalaufstockung wäre die Programmbetreuung nicht zu leisten gewesen.

²⁷ Das **Lenkungsgremium** bestand zunächst aus einer Professorin und einem Professor, der Gleichstellungsbeauftragten, der Leiterin der Stabsstelle Berufungen und der für die Programmabwicklung zuständigen Verwaltungsmitarbeiterin. Später waren der Kanzler, die Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung, zwei weitere Professorinnen, ein männliches Personalratsmitglied und die Koordinatorin für Chancengleichheit beteiligt. Die **Auswahlkommission** setzte sich aus zwei Professorinnen, der Gleichstellungsbeauftragten, der Prorektorin, einem männlichen Personalratsmitglied sowie der Stabsstellenleiterin und der Verwaltungsmitarbeiterin zusammen.

Diese Art der **Ansiedlung** hat sich als vorteilhaft erwiesen: Zum einen hat eine Organisationseinheit der Hochschulverwaltung einen direkteren Zugang zum Haushalts- und zum Personaldezernat als das Gleichstellungsbüro, was die Arbeitsabläufe deutlich vereinfacht. Zum anderen führt die Beteiligung der Hochschulleitung, der Verwaltung, der Interessenvertretungen und der Forschenden dazu, dass das personell gering ausgestattete Gleichstellungsbüro nicht zusätzlich durch das Professorinnenprogramm belastet wird. Dadurch, dass die Umsetzungsverantwortung nicht allein bei der Gleichstellungsbeauftragten liegt, fällt die festzustellende Akzeptanz für das Programm und seine Ziele außerdem wesentlich größer aus. Das Programmziel, ein breites Gleichstellungsenagement außerhalb der formal zuständigen Stellen zu erreichen, wird in Rostock also erfolgreich umgesetzt. Aufgrund der positiven Erfahrungen soll die Programmbetreuung weiterhin in der Hochschulverwaltung angesiedelt bleiben. Das Lenkungsgremium und die Auswahlkommission hingegen erwiesen sich als zu zeitaufwendig. Um Doppelstrukturen abzubauen, werden sie in Kürze mit der Gleichstellungskommission zusammengefasst, an der u. a. die Leiterin der Stabsstelle Berufungen, der Personaldezernat, die zuständige Prorektorin und die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sind. Somit ist zugleich eine kontinuierliche Einbindung der regulären Gleichstellungsakteurinnen und -akteure sowie eine klare Trennung zwischen den verwaltenden, entscheidungstragenden und geförderten Personen gewährleistet. Die Fördervergabe wird zukünftig von der Gleichstellungskommission und dem Rektorat getroffen. Die Projektleitung und Umsetzungsverantwortung wird ab April im neuen Prorektorat für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement liegen. Die Antragstellung zum *Professorinnenprogramm II* und die Evaluation der ersten Runde wurden der Koordinatorin für Chancengleichheit und Vielfaltsförderung sowie dem Gleichstellungsbüro und damit ausgewiesenen Gleichstellungsexpertinnen übertragen.

2.2 Zielsetzungen und Maßnahmenkatalog des Gleichstellungskonzepts von 2008

Durch die Teilnahme am *Professorinnenprogramm I* erhoffte sich die Universität Rostock einen Ausbau der internen Auseinandersetzung mit Chancengleichheit und eine Bewusstseins-schaffung für Gleichstellungsaspekte. Als weitere **Ziele** nennt das Gleichstellungskonzept von 2008 die Verankerung von Gleichstellung, die Profilbildung, die Schaffung vereinbarkeitsorientierter Studien- und Arbeitsbedingungen sowie die Erhöhung der Frauenanteile um fünf Prozent auf jeder Qualifikationsstufe. Zudem werden die in der Ausschreibungsrichtlinie genannten Ziele übernommen: die Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, die Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Akquirierung von Studentinnen in den MINT-Fächern. Um diese Zielsetzungen zu erreichen, führte das Konzept von 2008 verschiedene **Maßnahmen** an:

- **Handlungsfeld Verankerung:** Regelung von Zuständigkeiten, Einrichtung einer Gleichstellungskommission, Verabschiedung von Frauenförderplänen an sämtlichen Fakultäten, Förderung der Genderforschung;
- **Handlungsfeld Vereinbarkeit:** Auditierung zur *familiengerechten hochschule*, Prüfung aller Organisationseinheiten auf ihre Familienfreundlichkeit, Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, Einführung von Teilzeitarbeit für Leitungspositionen, Ausbau der Tele- und Heimarbeit, Einführung von vereinbarkeitsorientierten Sitzungszeiten, Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements;
- **Zielgruppe Frauen in Spitzenpositionen:** Orientierung der Berufungspolitik an der Interdisziplinären Fakultät, gendersensible Stellenbesetzung unter bevorzugter Berücksichtigung von Frauen mit gleicher Eignung in Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz, Erhöhung der Anzahl weiblicher Mitglieder und Gutachterinnen in Berufungskommissionen, Förderung von Dual Career;
- **Zielgruppe Nachwuchswissenschaftlerinnen:** Vergabe von Promotions- und Habilitationsstipendien nach dem Kaskadenprinzip, Aufbau eines Mentoringprogramms, frauenspezifische Qualifikationsangebote (Berufungs- und Führungskräfte-training);
- **Zielgruppe Schülerinnen/Studentinnen:** Schnupperversammlungen für Schülerinnen in MINT-Fächern (Girls' Day, Projekt-tage, Laborbesuche), Aufzeigen von Rollen-vorbildern, Studentinnen-Stammtisch, Kick-off-Meetings für Studienanfängerinnen, frauenspezifische Qualifikationsangebote (Rhetorik, Bewerbungstraining).

Bei der Umsetzung des Konzepts wurde ein Großteil der geplanten Ziele und Maßnahmen realisiert (Anhang 2 u. 3). Der Fokus der Aktivitäten lag auf der Ebene der individuellen Förderung, insbesondere von Professorinnen und weiblichen Führungskräften sowie von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Erfolge und positiven Wirkungen des Professorinnenprogramms, aber auch die Umsetzungsschwierigkeiten werden im Folgenden dargestellt.

2.3 Diskursive Effekte und Bewusstseinsbildung

Alle Beteiligten werten die Teilnahme der Universität Rostock am Professorinnenprogramm als sehr lohnenswert. Das Ausmaß der **positiven Wirkungen** wird jedoch von der Hochschulleitung, dem Lenkungsgremium, der Verwaltung, den Interessenvertretungen und den geförderten Frauen unterschiedlich wahrgenommen. Die Einschätzungen schwanken zwischen ‚einem kleinen Schritt in die richtige Richtung‘ und ‚einer erheblichen Verbesserung

der Gleichstellung'. Einigkeit besteht darüber, dass die mit dem Programm finanzierten Maßnahmen eine große Bereicherung darstellen und nicht ohne die zusätzlichen Mittel hätten realisiert werden können.

Bemerkenswert sind die **diskursiven Effekte**, die die Teilnahme der Universität Rostock am Programm hatte. Zum einen konstatieren viele Befragte eine hochschulweite gesteigerte Sensibilität für Chancengleichheitsaspekte, auch wenn die Ansichten darüber, ob es sich um eine punktuelle oder breite Bewusstseinsbildung handelt, auseinander gehen. Zum anderen ist Gleichstellung in der hochschulinternen Diskussion weiterhin präsent,²⁸ wird zunehmend als Nutzen wahrgenommen und ruft weniger Widerstände hervor. Solche Einstellungsveränderungen sind vermutlich v. a. darauf zurückzuführen, dass das Professorinnenprogramm mit wettbewerblichen Mechanismen arbeitet und die DFG ihre Förderungen u. a. von den Gleichstellungskonzepten der Hochschulen abhängig macht. Denn das Professorinnenprogramm und die Praxis der DFG bieten die Gelegenheit, mit Chancengleichheit maßgeblich zur Einwerbung von Drittmitteln beizutragen. Auf diese Weise wird die Gleichstellungsarbeit erheblich aufgewertet und das Standing der entsprechenden Akteurinnen und -akteure enorm gestärkt.

An der Universität Rostock stößt das Professorinnenprogramm im Allgemeinen auf eine hohe **Akzeptanz**. In mehreren Berufungskommissionen beobachtete die Gleichstellungsbeauftragte die Auseinandersetzung mit dem Programm und seinen Fördermöglichkeiten. Im Hochschulalltag scheint es jedoch kaum bekannt zu sein und daher eine geringe Rolle zu spielen. Die in den Befragungen geäußerte **Kritik** richtete sich v. a. auf die geringe Thematisierung, sodass die anfänglich sehr positive Resonanz ‚schnell verpufft‘ sei. Zwei Personen sprachen von einem ‚Strohfeuer‘ bzw. einer ‚Alibiveranstaltung‘, da es an einem auf Nachhaltigkeit angelegten Gesamtkonzept fehle. Diese Rückmeldungen zeigen Verbesserungspotenziale für die zukünftige Umsetzung auf. Für die weitere Laufzeit der ersten Programmrunde und im Falle einer positiven Begutachtung für die Teilnahme am zweiten Durchlauf sind eine stärkere Rückkoppelung und eine regelmäßige Berichterstattung in den Gremien vorgesehen, was durch den Abbau von Doppelstrukturen (Kapitel 2.1) sichergestellt ist. Ferner entwickeln das Rektorat, die Koordinatorin für Chancengleichheit und Vielfaltsförderung und das Gleichstellungsbüro seit Oktober 2012 gemeinsam die Gleichstellungsstrategie nach dem Ansatz des Gender Equality Managements weiter (Kapitel 3).

2.4 Maßnahmen zur Verankerung von Gleichstellung und Chancengleichheit

In den letzten Jahren hat die Universität Rostock ihre **Strukturen und Dokumente** überarbeitet und ergänzt, um Gleichstellung, Vereinbarkeit und Vielfaltsförderung nachhaltig zu verankern. Über die Effekte der in Kapitel 1.2 beschriebenen Maßnahmen²⁹ lassen sich aufgrund des kurzen Bestehens bislang kaum Aussagen treffen. Bemerkbar ist bereits jetzt, dass die Festschreibung der Verantwortlichkeiten und die Verstärkung der personellen Ressourcen zu einer **Professionalisierung** und Systematisierung der Gleichstellungsarbeit führte.

Während die Berücksichtigung von Genderaspekten im Hochschulmanagement fest installiert ist, gestaltet sich die Etablierung der Gender Studies in **Forschung und Lehre** schwieriger, da an der Universität Rostock kein Lehrstuhl mit einer entsprechenden (Teil-)Denomination existiert. Um die Genderforschung dennoch zu stärken, wurde die gleichnamige Arbeitsgruppe mit 11.000 € aus dem Professorinnenprogramm unterstützt: Vom 1. Oktober 2010 bis zum 31. März 2012 wurde eine wissenschaftliche Hilfskraft mit zehn Wochenstunden finanziert. Sie wirkte an einem Verstetigungskonzept, der Organisation der Gender-Kolloquien, der Erstellung der Tagungsbände sowie an der Drittmittelakquise³⁰ mit. Die Kolloquien und die Tagungsbände ermöglichen dem wissenschaftlichen Nachwuchs, Vortrags- und Konferenzerfahrungen zu sammeln und eigene Beiträge zu publizieren.³¹ Durch die von der Hilfskraft geleistete Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit konnten die internationalen Kooperationen ausgebaut und die Gender Studies an der Universität Rostock besser positioniert werden. Dies wäre ohne die wissenschaftliche Hilfskraft nicht in der gleichen Qualität realisierbar gewesen. Da die personelle Unterstützung erstmalig eine kontinuierliche Arbeit und Professionalisierung ermöglichte, wird eine Verstetigung angestrebt.

2.5 Maßnahmen zur vereinbarkeitsorientierten Arbeitsorganisation

Ein Hauptziel des Gleichstellungskonzepts von 2008 war es, vereinbarkeitsorientierte Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dazu hat sich die Universität Rostock 2009 dem **Auditierungsverfahren** der berufundfamilie

²⁸ Zur vermehrten Thematisierung tragen neben der Bewerbung zum *Professorinnenprogramm II* allerdings auch die in Kapitel 1.2 beschriebenen Umstrukturierungen, das Re-Auditierungsverfahren zur *familiengerechten hochschule* im Dezember 2012 und die Abgabe des Abschlussberichts der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Januar 2013 bei.

²⁹ Zu den wichtigsten Maßnahmen gehören die Zuständigkeitsregelung im Rektorat, die Einrichtung der Gleichstellungskommission, der Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung und des Prorektorats Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement sowie die Ergänzung des Leitbildes in der Grundordnung und die Verabschiedung der Führungsleitlinien.

³⁰ Für das Kolloquium 2011 wurden von der Fritz Thyssen Stiftung für Wissenschaftsförderung, dem Ministerium für Arbeit, Soziales und Gleichstellung M-V und dem Max-Planck-Institut für demografische Forschung Drittmittel eingeworben.

³¹ Für das nächste Kolloquium ist ein Panel für Studierende geplant, damit auch sie ihre Arbeiten mit Genderbezug vorstellen können.

gGmbH unterzogen. Am 7. Dezember 2009 erhielt sie erstmalig und am 14. März 2013 erneut das Zertifikat der *familiengerechten hochschule*. Um die in der Zielvereinbarung von 2009³² festgehaltenen Ziele und Maßnahmen zu realisieren, investierte die Universität Rostock 100.000 €. ³³ In den Handlungsfeldern *Arbeitszeit*, *Informations- und Kommunikationspolitik* und *Service für Familien* wurden sämtliche Vorhaben erfolgreich umgesetzt; in den Bereichen *Arbeitsorganisation*, *Führungskompetenz*, *Personalentwicklung* und *Studium und wissenschaftliche Qualifikation* wurden wichtige Grundsteine für die weitere Umsetzung in den kommenden drei Jahren gelegt.³⁴ Zwei Ziele des Gleichstellungskonzepts von 2008 wurden nicht erreicht: Die Teilzeitarbeit für Leitungspositionen wurde nicht lanciert und die Einführung alternierender Telearbeit wurde nach haushaltsrechtlicher Prüfung verworfen. Nichtsdestotrotz wurde die **Arbeitsorganisation** deutlich flexibilisiert. Bspw. werden verschiedene Arbeitszeitmodelle angeboten.³⁵ Zudem besteht die Möglichkeit, den Arbeitsort aus familiären Gründen phasenweise zu verlegen, die Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben zu reduzieren, Sonderurlaub zur Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen oder ein Sabbatical zu nehmen. Des Weiteren sind die Weiterbildungsangebote³⁶ und berufsbegleitenden Masterprogramme zeitlich so organisiert, dass sie eine Vereinbarkeit von Beruf und privaten Verpflichtungen berücksichtigen.³⁷ Regelmäßige Termine, z. B. Beratungen, Gremiensitzungen und Besprechungen, werden in die üblichen Betreuungszeiten von Kindertagesstätten gelegt.³⁸ Das **Kinderbetreuungsangebot** konnte wesentlich verbessert werden: Zum einen wurde mit der GGP, einem Träger von fünf Kinderbetreuungseinrichtungen, eine Kooperation geschlossen, sodass ein Kontingent von 30 Plätzen für die Kinder der Hochschulmitglieder bereitsteht. Zum anderen 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 „Rektor des Jahres 2010“ (5.000 €). Zu erwähnen ist auch, dass sich das Rektorat im Interesse einer familiären Urlaubsplanung und -gestaltung gegenüber dem Land für eine bessere Ferienterminierung einsetzt, da in 2013 die Sommerschulferien in M-V zum wiederholten Mal nicht mit der vorlesungsfreien Zeit an der Universität übereinstimmen. Ein bedeutender Teil einer vereinbarkeitsorientierten Arbeitsorganisation ist die **Gesundheitsförderung**. Das zunächst an zwei Fakultäten laufende Modellprojekt „URgesund“³⁹ wurde im September 2010 als hochschulweites betriebliches Gesundheitsmanagement institutionalisiert und im Dezernat Personal- und Personalentwicklung angesiedelt. Das Angebot umfasst Sportkurse, Kurse zur Stressbewältigung und gesunden Ernährung, mobile Massage am Arbeitsplatz, den jährlichen Gesundheitstag und Vitalitätschecks. Umfassende Informationen zu allen genannten Aktivitäten, den universitären und regionalen Kinderbetreuungsangeboten sowie zur Pflege von Angehörigen⁴⁰ sind auf dem neu eingerichteten **Familienportal** zu finden.⁴¹

2.6 Erreichung von Zielzahlen: Entwicklung des Geschlechterverhältnisses

Mit dem Gleichstellungskonzept von 2008 setzte sich die Universität Rostock das Ziel, auf allen Qualifikationsstufen ausgewogenere Geschlechterverhältnisse zu erreichen und den Frauenanteil an den Habilitationen und Professuren um je 5 % zu steigern. Diese Zielsetzung wurde größtenteils erreicht. Dennoch finden sich weiterhin Geschlechtersegregationen, sowohl horizontal-fachspezifisch als auch vertikal-positionsbezogen (Anhänge 4 – 13). Das Geschlechterverhältnis unter den **Studierenden** ist an der Universität Rostock insgesamt ausgewogen und wurde konstant gehalten. In den Fakultäten divergieren die Anteile jedoch weiterhin. Während in den Geistes- und Sozialwissenschaften beide Geschlechter gleichmäßig vertreten sind,⁴² zeigt sich v. a. in den Ingenieurwis-

³² www.personalrat.uni-rostock.de/uploads/media/FamiliengerechteHochschule20090807-Zielvereinbarung.pdf; www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Zielvereinbarung_Uni_Rostock_Re-Auditierung_2012__2_.pdf.

³³ Ein Großteil des Budgets wurde zur Einrichtung einer Geschäftsführungsposition (0,5 TV-L 13) verwendet.

³⁴ In acht vorgegebenen Handlungsfeldern waren 19 Ziele und 63 Maßnahmen vereinbart worden. Davon wurden neun Ziele und 46 Maßnahmen vollständig realisiert sowie neun Ziele und 11 Maßnahmen teilweise umgesetzt.

³⁵ 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).

³⁶ Gemeint sind die Veranstaltungen des ZQS, der Graduiertenakademie und des Gleichstellungsbüros.

³⁷ Die Weiterbildungen finden größtenteils in der regulären Arbeitszeit statt und wenden Blended-Learning an. Selbststudienphasen sind mit Online-Übungen und Präsenzseminaren verknüpft und ermöglichen es, die Arbeit dem Lebensrhythmus individuell anzupassen.

³⁸ Punkt 5.2. der Dienstvereinbarung über die Regelung der gleitenden Arbeitszeit (vgl. Fußnote 35).

³⁹ UR steht für Universität Rostock (www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/urgesundbetriebliche-gesundheitsfoerderung).

⁴⁰ Neben der Bereitstellung von Informationsmaterial im Familienportal und dem Beratungsangebot des Personaldezernats und der Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule fand dazu am 24. Juni 2011 eine Informationsveranstaltung statt, in der das Verfahren zur Beantragung von Pflegestufen und Freistellungsmöglichkeiten vorgestellt wurden.

⁴¹ www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/familienfreundliche-hochschule/familienportal.

⁴² Der Frauenanteil beträgt in der JUF 54,4 %, in der THF 56,9 % und in der WSF 47,8 %.

senschaften, aber auch in der Medizin und der Philosophie eine geschlechtsspezifische Studienfachwahl.⁴³ Hervorzuheben ist, dass in den naturwissenschaftlichen Fakultäten ca. die Hälfte der Studierenden weiblich ist.⁴⁴ In 2012 legten Frauen universitätsweit 46,5 % der **Promotionen** ab. Damit ist eine annähernde Geschlechterparität erreicht. Auch auf dieser Qualifizierungsstufe zeigen sich fakultätsspezifische Unterschiede. In den Naturwissenschaften sind die Geschlechteranteile relativ gleich verteilt.⁴⁵ In der Medizin zeigt sich eine Über- und in den Geistes- und Sozialwissenschaften eine Unterrepräsentanz von Frauen. Ebenso finden sich in den Ingenieurwissenschaften wenige Promovendinnen, wobei hier eine Zunahme erkennbar ist: In 2012 betrug der Frauenanteil an der MSF 18,8 % und überstieg den der Studentinnen (14,2 %); an der IEF verdreifacht sich der Anteil fast vom Studium (12 %) zur Promotionen (33,3 %) und hat sich zudem seit 2009 (14,3 %) stetig erhöht.⁴⁶ Auf der Stufe der **Habilitationen** wurde der Frauenanteil um 5,5 % gesteigert und betrug 2012 28,6 %. Während vom Studium zur Promotion, über alle Fächer gesehen, kaum ein Einbruch der Frauenanteile zu verzeichnen ist, zeigt sich von der Promotion zur Habilitation und Juniorprofessur ein deutlicher Verlust des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses. Zudem hat sich das Ziel eines Frauenanteils von 25 % an den **Juniorprofessuren** als nicht umsetzbar erwiesen: Acht von 15 W1-Stellen sind inzwischen entfallen (zwei weiblich und sechs männlich besetzte Juniorprofessuren) und wurden strukturell bedingt nicht nachbesetzt. Bei derart geringen Fallzahlen machen sich selbst kleine Veränderungen bemerkbar. Dessen ungeachtet zeigt die hohe Unterrepräsentanz von Frauen (14,3 %) den dringenden Handlungsbedarf, diese Qualifizierungsstellen chancengerechter zu vergeben. Der Frauenanteil unter den Professuren ist auf der Besoldungsstufe **W2/C3** mit 19 % am höchsten. Insgesamt gesehen gab es in den letzten Jahren keine prozentuale Veränderung. Allerdings sind in den natur-, ingenieur- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten Männer nach wie vor deutlich überrepräsentiert.⁴⁷ Hingegen ist das Geschlechterverhältnis in den beiden geisteswissenschaftlichen Fakultäten PHF und THF ausgewogen.⁴⁸ 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. An der UMR wuchs der Frauenanteil an den W2-/C3-Professuren ebenfalls durch die Berufung einer Professorin von 11,1 % auf 14,3 %. Seit 2009 hat sich der Frauenanteil an den **W3-/C4**-Professuren um 4,7 % erhöht (von 8,5 % auf 13,2 %). Damit wurde das Steigerungsziel erreicht. Zudem hat sich das geschlechtsspezifische Gefälle von W2/C3 zu W3/C4 in den letzten drei Jahren halbiert: 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 %). Nichtsdestotrotz liegt der Männeranteil auf der höchsten Besoldungsstufe in allen Fakultäten nach wie vor weit über dem der Frauen.⁴⁹ **Insgesamt** ist der Anteil an Professorinnen seit 2009 (14,2 %) bis 2012 (15,6 %) um 1,4 % gewachsen. Der Verlust an Frauen vom Studium 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 12,3 % Studentinnen auf 12,9 % Professorinnen.⁵⁰ Ab April 2013 ist ein Drittel der Rektoratsmitglieder weiblich.⁵¹ Damit wurde auch für die **Leitungspositionen** der mittleren und höchsten Ebene das Ziel erreicht: Seit 2011 ist der Anteil an Frauen um 5,5 % gestiegen und beträgt nun 28,3 %.⁵² In den akademischen Gremien sind Männer mit ca. zwei Dritteln weiterhin überrepräsentiert.

⁴³ 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.

⁴⁴ Der Frauenanteil in den naturwissenschaftlichen Fakultäten ist erfreulich hoch: 53,4 % in der AUF und 45,6 % in der MNF.

⁴⁵ 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 %).

⁴⁶ In der IEF legten Frauen 33,3 % der Promotionen ab, an der JUF 25 %. Damit sinkt ihr Anteil vom Studium zur Promotion in der JUF um die Hälfte, während er sich an der IEF fast verdreifacht. An der UMR ist ihr Anteil 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. Aus den Fallzahlen der THF sind keine Trends abzuleiten.

⁴⁷ Folgende Frauenanteile sind zu verzeichnen: AUF 20 %, JUF 0 %, MNF 10 %, MSF 12,5 %, UMR 14,3 %, WSF 0 %.

⁴⁸ An der PHF sind acht von 19 Professuren mit Frauen besetzt (42,1 %) und an der THF eine von zwei (50 %).

⁴⁹ Frauenanteile an W3-/C4-Professuren: AUF 0 %, IEF 11,1 %, 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.

⁵⁰ In den anderen sieben Fakultäten sinken die Frauenanteile vom Studium bis zur Professur um die Hälfte bis zu fünf Sechstel.

⁵¹ Zum 15. April 2013 folgt der Prorektorin für *Forschung und Forschungsausbildung* eine Frau im Amt. Zudem übernimmt eine Frau das neue Prorektorat *Internationales, Gleichstellung und Vielfaltmanagement*. Damit sind zwei der sechs Rektoratsmitglieder weiblich.

⁵² Berücksichtigt sind 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 Stabsstellenleiterinnen.

2.7 Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Mit dem Professorinnenprogramm konnte eine **Vorgrißprofessur** realisiert werden. Statistisch ist dies ein Beitrag von 0,4 % zur Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren der Universität Rostock. Der größte Nutzen liegt aus Sicht der berufenen Wissenschaftlerin in der so ermöglichten allmählichen Übertragung der Institutsleitung. Darüber, ob das Programm auch Auswirkungen auf den Ablauf der hiesigen Berufungsverfahren hatte, können keine Aussagen gemacht werden, da hierzu keine Daten erhoben wurden. Die Professorin, durch deren Berufung Fördergelder für Gleichstellung aus dem Programm flossen, berichtet, dass ihr Verfahren ‚unter erheblichem Druck verlaufen‘ sei.⁵³ Um solche Nachteile möglichst auszuschließen, erfolgen die Ausschreibungs- und **Besetzungsverfahren** strukturiert.⁵⁴ Zudem sind im Sinne der Qualitätssicherung die Gleichstellungsbeauftragte und die Fakultätsvertreterinnen an den Verfahren beteiligt und gewährleisten eine vorurteilsfreie Beurteilung.

Um Frauen auf dem Weg in Führungsverantwortung zu unterstützen, arbeitet die Universität Rostock eng mit der Stadt zusammen. So wirkt sie am regionalen „*Bündnis für Chancengleichheit Rostock*“,⁵⁵ am „*Lokalen Bündnis für Familien*“ und an den „*Rostocker Lotsen*“⁵⁶ mit. Letzteres ist ein **Dual Career Service**, der dazu dient, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu gewinnen, indem sie und ihre Familien bei der beruflichen und privaten Eingliederung in die Stadt begleitet werden. Auf das Angebot wird in Bewerbungsgesprächen und in einer Informationsbroschüre für Neuberufene⁵⁷ hingewiesen. Ausländischen Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern, Promovierenden und Studierenden helfen das Welcome-Center⁵⁸ und die Orientierungswoche⁵⁹ bei der Ankunft in Rostock. Die beschriebenen Maßnahmen, mit denen neuen Hochschulmitgliedern der Einstieg erleichtert werden soll, erfolgen unabhängig vom Professorinnenprogramm.

Mit den Mitteln des Professorinnenprogramms wurden die zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen *Fortbildungen*, *Coaching* und *Hilfskraftmittel* finanziert und damit v. a. in die Führungskräfteentwicklung investiert. So wurde ein speziell auf die weiblichen Führungskräfte aus Wissenschaft und Verwaltung und auf Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgerichtetes **Weiterbildungsangebot** entwickelt. Es fanden vier Seminare statt.⁶⁰ Die Stabsstelle Berufungen, Personal- und Organisationsentwicklung evaluierte die Schulungen mittels standardisierter Evaluationsbögen. Demnach waren die Teilnehmerinnen sehr zufrieden (Anhang 14). Die von den Teilnehmerinnen angegebenen Wünsche für Folgeseminare fließen in die zukünftige Angebotsplanung ein.⁶¹

Daneben existiert seit Oktober 2010 ein **Coaching**-Programm für Professorinnen und weibliche Führungskräfte aus der Verwaltung, das bereits 18 Frauen wahrnahmen. Für 2013 sind weitere sechs Coachings geplant. Es stehen fünf Coachs zur Verfügung, die nach ihren Erfahrungen mit Hochschulen, Gleichstellung und Führungskräfteentwicklung ausgewählt wurden. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen sind absolut positiv (Anhang 14). Die individuelle Beratung zu Zeitmanagement, Arbeitsorganisation, Personalführung und Konfliktbehandlung wurde als sehr hilfreich erlebt.⁶² Die Coachings hätten die Anfangsphase der Lehrstuhl-, Instituts- oder Fakultätsleitung erheblich erleichtert und die Arbeitszufriedenheit wesentlich erhöht. Angeregt wurde, die Coachings stärker publik zu machen sowie sie mit einer längeren Laufzeit und auch für Männer anzubieten.

Als weitere zusätzliche Gleichstellungsmaßnahme erhalten neuberufene Professorinnen und Habilitandinnen in der Endphase ihrer Arbeit Gelder für studentische oder wissenschaftliche **Hilfskräfte**. Bislang wurden fünf Habilitandinnen und 12 Professorinnen mit insgesamt 35 Hilfskräften unterstützt. Für 2013 stehen 15.000 € zur Verfügung. Die Hilfskräfte stärken die Forschungs- und Lehrtätigkeit der Wissenschaftlerinnen, indem sie Materialien für Lehrveranstaltungen erstellen und Zuarbeiten für Forschungsprojekte und -anträge sowie für Publikationen

⁵³ Die Wissenschaftlerin übernahm die Professur ein Semester vor ihrem Wunschtermin, damit ihre Berufung im Professorinnenprogramm noch berücksichtigt wurde und die Universität Rostock die Förderung erhalten konnte. Den Zeitdruck empfand sie als Nachteil.

⁵⁴ www.uni-rostock.de/fileadmin/Verwaltung/D4/Auswahl_und_StellenbesetzungA__13_09_2012_.pdf.

⁵⁵ Eine gemeinsame Erklärung wurde von Prof. Dr. Schareck, dem Rektor der Universität Rostock, im August 2012 unterzeichnet.

⁵⁶ 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.

⁵⁷ Die Broschüre enthält allgemeine Hinweise zu Struktur und Aufbau der Hochschule sowie Tipps und Informationen zu universitären und regionalen Serviceangeboten (www.uni-rostock.de/fileadmin/Verwaltung/2012-12-18_Infobroschuere_Neuberufene_Internet.pdf).

⁵⁸ www.welcome-center.uni-rostock.de.

⁵⁹ 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.

⁶⁰ Folgende Seminare fanden statt: „Weibliche Führungskultur“ (10. Januar 2011); „Planen von Lehrveranstaltungen“ (6. März 2010); „Stimmtraining für weibliche Wissenschaftlerinnen“ (27. und 28. Februar 2012); „Didaktik“ (4. März 2011).

⁶¹ Folgende Themenwünsche wurden angegeben: Work Life Balance für Führungskräfte, Führen von Konfliktgesprächen, Umgang mit Kritik, Körpersprache, Zeitmanagement, Führungstraining/Motivation von Mitarbeitenden, Antragstellung für Leistungszulagen.

⁶² Es seien zwei Rückmeldungen zitiert: „Das Coaching hat mir einen sehr wertvollen Blick auf und in mich gegeben, wie ich mich anderen präsentiere und wie ich von ihnen die Dinge erhalten kann, die ich möchte [...]“. Es hat mich selbstbewusster gemacht.“ „Die Coachings halte ich für sehr wertvoll, [sie] helfen jungen Wissenschaftlerinnen bei der Persönlichkeitsbildung und der Einschätzung von Kollegen.“

leisten. Dadurch, dass vorrangig Frauen bei der Einstellung als Hilfskraft berücksichtigt werden, stellt die Maßnahme ein gleichstellungsorientiertes Instrument der Personalentwicklung dar. Neben den Führungskompetenzen wird auch die Gendersensibilität der Wissenschaftlerinnen geschult. Denn es kommt zu einer Bewusstseinsbildung, dass Frauen selbst von anderen Frauen oft nicht angemessen wahrgenommen und für eine Stelle in Betracht gezogen werden.⁶³ Zudem werden die Hilfskräfte zu einer Wissenschaftskarriere ermutigt, indem sie die wissenschaftliche Tätigkeit kennenlernen und in ihren weiblichen Vorgesetzten zugleich ein starkes Rollenvorbild finden. Auch zu dieser Maßnahme sind die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen durchweg positiv (Anhang 14). Wie bei den Coachings besteht der Wunsch nach längeren Laufzeiten und einer Verstetigung.

2.8 Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die beschriebenen Maßnahmen *Coaching* und *Hilfskraftmittel* konnten auch von Habilitandinnen in Anspruch genommen werden. Zudem wurde dank des Professorinnenprogramms vom 1. September 2011 bis 31. August 2014 ein **Habilitationsstipendium** vergeben.⁶⁴ Das dreijährige Stipendium fördert eine Habilitation an der Universitätsmedizin zum Thema pflanzliche Prävention und Therapie von Brustkrebs mit monatlich 1.500 €. Oft gehen mit einer stipendienfinanzierten Weiterqualifizierung Ausschlusseffekte einher. Daher achtet die Fakultät auf die Integration der Habilitandin in die Wissenschaftsgemeinschaft. Sie ist in die Lehre eingebunden, betreut Grundpraktika und trägt durch die Zusammenarbeit mit einem Gastwissenschaftler aus Nigeria zum Ausbau der internationalen Kooperationen bei. Diese Art der Individualförderung wird von den Befragten als sehr wirksames Instrument zur Karriereentwicklung des Wissenschaftsnachwuchses betrachtet; die Quantität sei aber zu gering. Um eine größere Anzahl Nachwuchswissenschaftlerinnen zu erreichen, wurden **Anschubfinanzierungen** für Stipendien- und Forschungsanträge in Höhe von 1.500 € geleistet. In den Jahren 2011 und 2012 wurden insgesamt 11 Personen gefördert. Für 2013 sind acht bis zehn Prämien geplant und derzeit ausgeschrieben. Das Besondere an dieser Maßnahme ist, dass sie junge Forscherinnen motiviert, Drittmittel für die eigene Qualifikationsstelle einzuwerben.⁶⁵ So wurde bspw. ein Promotionsvorhaben im Fach Elektrotechnik bewilligt. Als sehr positiv werteten die Doktorandinnen die Möglichkeit, sich untereinander zu vernetzen und durch die Teilnahme an Kongressen internationale Kontakte zu knüpfen. Eine Fortführung in der jetzigen Form wünschen sich die Befragten jedoch nicht. So wird eine längerfristige Finanzierung als zweckdienlicher angesehen und der Bewerbungsaufwand für die relativ kleine Förderung erscheint als zu hoch. Zudem besteht der Wunsch nach mehr Flexibilität bei der Zweckbindung der Mittel und bei der Berücksichtigung von Elternzeiten hinsichtlich der Förderdauer.

Auch unabhängig vom *Professorinnenprogramm* unterstützt die Universität Rostock die Karriere besonders des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses gezielt und konsequent. Das breitgefächerte Veranstaltungs-, Service- und Beratungsangebot basiert auf der engen Zusammenarbeit der Hochschule mit den regionalen Bündnissen (vgl. Kapitel 2.1 und 2.7) sowie auf der erfolgreichen Kooperation des Gleichstellungsbüros mit der Graduiertenakademie und dem Projekt *Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft in M-V*. Erstere richtet sich an Promovierende und Habilitierende beider Geschlechter und Letzteres exklusiv an Frauen.

Mit der Einrichtung der **Graduiertenakademie** im Wintersemester 2010/11 wurde ein weiterer wesentlicher Schritt getan, die Bedingungen während der wissenschaftlichen Qualifikationsphasen zu verbessern.⁶⁶ So werden persönliche Abhängigkeiten verringert, da die Mitgliedschaft die Unterzeichnung einer Betreuungsvereinbarung erfordert.⁶⁷ Die Akademie unterstützt derzeit 91 Promovendinnen und 80 Promovenden durch eine finanzielle Förderung, die interdisziplinäre Vernetzung und ein überfachliches Qualifizierungsprogramm.⁶⁸ Obwohl die Akademie nicht explizit als Gleichstellungsmaßnahme eingerichtet wurde, hat sie sich als erfolgreiches Instrument der Chancengleichheitsförderung erwiesen: Zwei Drittel der Mitglieder promovieren nicht auf einer festen

⁶³ Die Aussage einer Professorin belegt diesen Effekt: „Die Studentin hat sehr positiv überrascht. In der Lehrveranstaltung war sie nicht aufgefallen. Nach Hiwi-Jobs fragen immer nur männliche Studenten, obwohl diese oft gar nicht so gute Leistungen vorweisen können.“

⁶⁴ Das Stipendium wurde durch die Auswahlkommission (vgl. Kapitel 2.1) vergeben. Voraussetzung war eine hervorragende Promotion.

⁶⁵ Zwei Frauen beschreiben, was sie als besonders ermutigend empfanden: „Frauen sind bei der Antragstellung eher zögerlich. Ich finde es positiv, dass sich die Universität dieses Problems bewusst ist und dem entgegenwirkt.“ „Die Universität Rostock repräsentiert damit, dass sie weibliche Nachwuchskräfte fördern möchte und Raum für gelingende Forschung bietet. So kann gewährleistet werden, dass Nachwuchsforscherinnen ihre Forschungsvorhaben hier durchführen und weiterhin als Ressourcen zu Verfügung stehen.“

⁶⁶ 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).

⁶⁷ 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).

⁶⁸ Die finanzielle Förderung beträgt 1.500 € pro Person für Qualifizierungsmaßnahmen. Die Vernetzung erfolgt über den Stammtisch und einen SharePoint im Intranet. Das Weiterbildungsprogramm bot im WS 2012/2013 folgende Workshops an: Introduction to Writing and Presentation Skills; Wirtschaftliche Verwertung von Forschungsergebnissen; Project Management; Improved Reading; Disputationstraining; Zeitmanagement; Gute wissenschaftliche Praxis; Teammanagement; Karriereplanung; Rhetorik; Stimme, Sprechen, Körperhaltung.

Stelle, sondern auf Stipendien. Da 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. Zudem ist der Frauenanteil an der Akademie mit 53,2 % höher als an den Promotionen insgesamt (46,5 %). Die männlichen Mitglieder (46,8 %) nehmen wiederum die Qualifizierungsangebote stärker wahr (52 % der Teilnehmenden). Es ist eine geschlechtsspezifische Auswahl der Workshops zu beobachten.⁶⁹ Daher wird weiterhin der frauenspezifische Service **Karrierewege für Frauen**⁷⁰ angeboten. Hier erhalten Promovendinnen und Habilitandinnen eine umfassende und individuelle Beratung bei der Karriereplanung. Zudem werden Kontakte, Praktika und Promotionsprojekte vermittelt und regelmäßig zielgruppenspezifische Workshops und Trainings veranstaltet.⁷¹

2.9 Maßnahmen für Studentinnen und zur Akquise von Schülerinnen in den MINT-Fächern

Das genannte Serviceangebot *Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft in M-V* begleitet junge Frauen bereits im Studium und beim Karrierestart. Im Rahmen dieses landesweiten, hochschulübergreifenden Projekts wurden die Frauenkarrieretage für Absolventinnen in M-V⁷² sowie zwei Veranstaltungsreihen für Studentinnen und Absolventinnen⁷³ initiiert. Mit seinem Fokus auf Frauen bildet es eine sinnvolle Ergänzung zum **Careers Service**, der weibliche und männliche Studierende und Absolvierende gleichermaßen beim Berufseinstieg unterstützt. Der Careers Service bietet individuelle Beratung, Mediation und Coaching, Angebote zur Kompetenzförderung sowie Firmenkontakte und eine Praktikums- und Stellenbörse. Häufig bieten das Gleichstellungsbüro, die *Karrierewege* und der Careers Service auch frauenspezifische Veranstaltungen gemeinsam an.⁷⁴

Neben den Serviceangeboten umfassen die Gleichstellungsbemühungen, die auf die Studierenden zielen, auch die Gestaltung der strukturellen Rahmenbedingungen. Um die **Vereinbarkeit** von Studium und Familie zu verbessern und die Studienorganisation zu flexibilisieren, wurde die Prüfungsordnung neugefasst⁷⁵ und für einige Studiengänge die Option eines Teilzeitstudiums eingeführt.⁷⁶ Im Rahmen des BMBF-geförderten „*QualitätsDialogs*“⁷⁷ sollen die Präsenzlehre flexibilisiert und begleitende E-Learning-Szenarien entwickelt werden.

Eine an Chancengleichheit orientierte Studienorganisation beinhaltet ebenso eine **transparente Darstellung** der Studienbedingungen. Deshalb werden in dem Projekt „*Die Universität Rostock passt (zu) DIR*“⁷⁸ Indikatoren entwickelt, die die jeweiligen Anforderungen kenntlich machen. Die Studiengänge werden mit Piktogrammen gekennzeichnet, um Studierenden und Studieninteressierten inhaltliche und optische Wegweiser zu bieten.

⁶⁹ 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).

⁷⁰ Organisatorisch ist das Projekt im Gleichstellungsbüro angesiedelt und durch die Projektleitung von Prof. Dr. Katja Koch (Lehrstuhl für Frühe sonderpädagogische Entwicklungsförderung – Kognitive Entwicklung) auch professoral angebunden (www.frauenkarrierewege.de).

⁷¹ 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).

⁷² Die Frauenkarrieretage für Absolventinnen 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).

⁷³ 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).

⁷⁴ Vgl. Fußnote 71. Um Absolventinnen bei einer möglichen Selbstständigkeit zu unterstützen, fand am 22. und 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).

⁷⁵ 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). Folgende Neuregelungen wurden getroffen: „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 Ausnahmefälle und mögliche Äquivalenzleistungen für Anwesenheits- oder Exkursionspflichten vorgesehen (§ 6 Abs. 3) und die Option des Teilzeitstudiums ist eröffnet (§ 4 Abs. 7).

⁷⁶ Die Möglichkeit eines individuellen Teilzeitstudiums wurde in die studiengangsspezifischen Prüfungs- und Studienordnungen folgender Studiengänge aufgenommen: B.Sc. Elektrotechnik, B.Sc. Informatik und B.Sc. Informationstechnik/Technische Informatik.

⁷⁷ www.uni-rostock.de/struktur/zqs/projekte/qualitaetsdialog.

⁷⁸ www.label.uni-rostock.de.



Neben den Labeln *Forschung*, *Praxis* und *Internationalität* steht das Label *Studierklima* für zeitliche Flexibilität. In derart gekennzeichneten Bereichen findet der soziale Kontext der Studierenden besondere Berücksichtigung, sodass das Studium gut mit Kindererziehung oder Nebenjob vereinbar ist.⁷⁹

Weitere gleichstellungsorientierte Maßnahmen haben die Fakultäten in den Frauenförderplänen festgelegt.⁸⁰ V. a. die ingenieur- und die naturwissenschaftlichen Fächer bemühen sich, ihre Studentinnen durch eine intensive Betreuung zu halten und weitere junge Frauen durch zahlreiche **Schnupperversammlungen** für ein Studium zu motivieren. Zu diesen Angeboten gehören u. a. die Teilnahme am Girls' Day, die Projekte *Kick Me To Science* und *PhySch*, die Sommerschule PLUS und das SPURT-Labor.⁸¹

Um bei den dargestellten Entwicklungen sowie bei strategischen Entscheidungen die Wünsche und Bedarfe der Studierenden angemessen zu berücksichtigen, sind diese in allen akademischen **Gremien** stimmberechtigt vertreten. Zudem gehört ein studentischer Prorektor dem Rektorat an und der ASTA-Referent für Gleichstellung und Soziales wirkt in der Gleichstellungskommission und der Projektgruppe *familiengerechte hochschule* mit. Denn nur die Einbeziehung aller universitären Statusgruppen kann dem Anspruch der Chancengleichheit und Vielfaltsförderung und dem zukünftig zu verfolgenden Ansatz gerecht werden. Dieser wird in Kapitel 3 dargestellt.

3 Zukünftige Gleichstellungsstrategie – Gender und Diversity Equality Management

Die Evaluation zur Umsetzung des *Professorinnenprogramms I* an der Universität Rostock ergab, dass eine hohe Zufriedenheit mit den durchgeführten Maßnahmen herrscht und eine Fortführung gewünscht ist. Verbesserungspotenzial sehen die Beteiligten in einer gezielteren Kommunikation, einer Vernetzung der Wissenschaftlerinnen⁸² und einer Ausweitung des Coaching-Angebots auf die männlichen Kollegen. Zudem wurde angeregt, ein Mentoring-Programm einzuführen und Entlastungsmöglichkeiten für weibliche Kommissionsmitglieder zu schaffen.

Die Evaluation zeigte außerdem, dass sich strukturelle Schwierigkeiten nicht mit Maßnahmen der Individualförderung lösen lassen. Bspw. überbrücken zusätzliche Hilfskraftmittel kurzfristig und im Einzelfall personelle Engpässe; das Problem der Stellenknappheit beseitigen sie nicht. Deshalb gilt es ein Gleichstellungskonzept zu entwickeln, das systematisch alle Bereiche umfasst, auf struktureller sowie auf personeller Ebene ansetzt und sowohl kurz- als auch mittel- und langfristige Maßnahmen umfasst. Eine solche Gesamtstrategie beinhaltet Bausteine, die auf dauerhafte Strukturveränderungen zielen, und solche, die die Potenziale aller Hochschulmitglieder fördern. Daher wird seit Oktober 2012 der Ansatz des *Gender (bzw. Diversity) Equality Management* verfolgt. Der entsprechende Diskussionsprozess zur Umsetzung und Implementierung wird derzeit breit geführt.

3.1 Neue Gleichstellungsziele und Handlungsschwerpunkte

Aus den Ergebnissen umfassender Dokumenten-, SWOT- und statistischer Analysen (Kapitel 1.1, 2.6) wurden neue Gleichstellungsziele abgeleitet, bereichsspezifische Potenziale und Handlungsbedarfe eruiert, ein angepasster Maßnahmenkatalog entwickelt und entsprechende Schwerpunkte gesetzt (Anhang 15). Die quantitativen und qualitativen Ziele hängen eng zusammen, denn mit der Erreichung der Zielzahlen wird zugleich der homosozialen Kooptation entgegengewirkt und die Umsetzung der weiteren Ziele erleichtert.

Die **quantitativen Ziele** richten sich auf die Geschlechteranteile unter den Studierenden und Beschäftigten. Das insgesamt paritätische Verhältnis unter den Studierenden und Promovierenden soll 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 Verringerung geschlechtsspezifischer Abbruchquoten. 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.⁸³ 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. Für die nächste Amtszeit ab Oktober 2014 gilt es, mehr Frauen als Kandidatinnen zu akquirieren und in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, Entlastungsmöglichkeiten zu schaffen.

⁷⁹ Die Hochschulinitiative Neue Bundesländer bewertete dieses Konzept mit Abstand als das Beste. Die Bewerbung erfolgte in der Kategorie „Vermarktungsfähige Attraktivität der Studienbedingungen an ostdeutschen Hochschulen (große Universitäten)“.

⁸⁰ www.uni-rostock.de/struktur/vertretungenbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/frauenfoerderplaene.

⁸¹ www.kickmetoscience.uni-rostock.de/projektangebote; PhySch (Physik und Schule): <http://web.physik.uni-rostock.de/physch>.

⁸² Die geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen würden gern ihre Forschungsvorhaben im Webauftritt der Universität oder auf einem Symposium mit sämtlichen Prämienträgerinnen vorstellen und in einem Sammelband publizieren. Die Professorinnen wiederum regen an, Begegnungsmöglichkeiten, z. B. beim Sport, zu schaffen, um sich mit anderen Forscherinnen auszutauschen.

⁸³ 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 (zu den Stellenkürzungen vgl. Kapitel 1.1).

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).⁸⁴ 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. Mit der Einrichtung des Prorektorats Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement und der Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung wurde die strategische Neuausrichtung der Gleichstellungsarbeit eingeleitet. Zukünftig werden **Gender und Diversity** als Einheit betrachtet und Gender Mainstreaming mit dem Diversity Management verbunden. Zudem werden Chancengleichheit und Vielfaltsförderung als **Querschnittsaufgabe** angegangen sowie als **Leistungs-** und als **Gemeinschaftsaufgabe** verstanden, für deren erfolgreiche Implementierung und Realisierung alle Mitglieder und besonders die Führungskräfte der Universität verantwortlich sind. Die neuen **Schwerpunkte**, die in der Zielvereinbarung *familiengerechte hochschule*⁸⁵ festgeschrieben sind, lauten: verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung der Führungskräfte, Qualitätssicherung in Berufungsverfahren, Rekrutierung von Frauen und chancengleichheitsorientierte Personalentwicklung.

3.2 Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung

Ein Ziel des neuen Konzepts ist es, eine Organisationskultur zu etablieren, in der das Bemühen um Geschlechtergerechtigkeit eine Selbstverständlichkeit ist. Dazu muss bei allen Hochschulmitgliedern ein Bewusstsein für Chancengleichheit und Vereinbarkeit bestehen und v. a. die Führungskräfte und Personalverantwortlichen sind für Genderaspekte zu sensibilisieren. Der Weg dorthin führt über eine kontinuierliche Thematisierung. Dazu wird die interne Diskussion durch eine breite **Öffentlichkeitsarbeit** intensiviert. Deshalb enthält das Universitätsjournal *Profile* seit der ersten Ausgabe 2013 eine entsprechende Rubrik.⁸⁶ Zudem wird innerhalb des Internetauftritts der Universität derzeit ein Portal *Vielfalt* aufgebaut.⁸⁷ Hier werden alle Angebote rund um Gender & Diversity kompakt dargestellt, Informationen zu Lehrveranstaltungen und Forschungsprojekten sowie zur gendersensiblen Kommunikation in Schrift und Bild⁸⁸ bereitgehalten und sämtliche Akteurinnen und Akteure vorgestellt. Zugleich befasst sich die Universität Rostock intensiv damit, ein familienfreundliches, chancengleichheitsförderndes Arbeits- und Studierklima zu schaffen. Mit der Verabschiedung der **Führungsleitlinien** im Konzil am 27. Juni 2012 hat sie den Grundstein für ein Führungsverständnis gelegt, das die jeweiligen Interessen und Belange der Mitarbeitenden und Studierenden umfassend berücksichtigt. Die Rektoratsmitglieder werben für die Unterzeichnung der Leitlinien.⁸⁹ Parallel dazu nimmt die Hochschulleitung 2013 an einem Diversity-Kompetenz-Training⁹⁰ teil und es finden entsprechende **Schulungen** für Personen mit Leitungsaufgaben⁹¹ statt. Außerdem erhalten die Führungskräfte der Verwaltung Fortbildungen zur Durchführung von **Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gesprächen**. Das Pilotprojekt war 2012 an der Universitätsbibliothek erfolgreich gestartet.⁹² Zudem liegt ein Gesprächsleitfaden vor, aus dem als weiterer Schritt zur Verankerung von Gleichstellung mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung für die Durchführung der Gespräche erarbeitet und verabschiedet wird.

3.3 Maßnahmen zur Verankerung von Gleichstellung und Chancengleichheit

Nachdem Gleichstellung und Chancengleichheit in den internen Dokumenten festgeschrieben und die Zuständigkeit im Rektorat geregelt wurden (Kapitel 1.2), gilt es nun, sie auch in die Verwaltung und das Hochschul- und

⁸⁴ Die relevanten Bereiche sind: Management, Entwicklungsplanung, Lehre, Forschung, Drittmittelinwerbung, Rekrutierung, Marketing.

⁸⁵ www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Zielvereinbarung_Uni_Rostock_Re-Auditierung_2012_2_.pdf.

⁸⁶ Maßnahme 4.5.2 Zielvereinbarung *familiengerechte hochschule* (www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Presse/ausgabe1-2013.pdf).

⁸⁷ www.uni-rostock.de/ueber-uns/vielfalt.

⁸⁸ Maßnahme 4.4.10 der Zielvereinbarung *familiengerechte hochschule*.

⁸⁹ Die Hochschulleitung fordert die Führungskräfte auf, es ihr gleich zu tun. Zudem werden die Leitlinien allen Neuberufenen und Führungskräften bei Vertragsunterzeichnung zur Unterschrift vorgelegt. Auf dieses Vorgehen und das Bekenntnis zu den Führungsleitlinien wird in den zukünftigen Stellenausschreibungen hingewiesen (Maßnahmen 5.1.6 bis 5.1.9 Zielvereinbarung *familiengerechte hochschule*).

⁹⁰ Rektoratsbeschluss vom 21. Januar 2013.

⁹¹ Der Fortbildungsetat umfasst 17.000 € p. a. (Maßnahmen 5.1.10 und 5.1.11 der Zielvereinbarung *familiengerechte hochschule*).

⁹² Im Mai 2012 wurden die Führungskräfte der Bibliothek in der Durchführung von Mitarbeitenden-Gesprächen geschult. Nachdem die ersten Gespräche durchgeführt worden waren, fanden im November 2012 „follow-ups“ statt, um die praktischen Erfahrungen zu reflektieren. Ende 2012 wurden auch Mitglieder des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung und des Gleichstellungsbüros geschult.

Qualitätsmanagement zu integrieren. Die Chance dazu bietet das **Prozessmanagement**, das der Kanzler Anfang 2012 initiiert hat. Die Überarbeitung und Optimierung der Abläufe der Zentralen Universitätsverwaltung ist auf zwei Jahre angelegt. Ziel aus Gleichstellungssicht ist es, Prozesse so zu modellieren, dass Gleichstellungsexpertinnen und -experten frühzeitig und umfassend in sämtliche Vorgänge eingebunden werden. Daneben sind Verantwortlichkeiten auch auf der zweiten Leitungsebene klar zu definieren.

Ein umfassendes Gleichstellungskonzept bezieht auch das **Finanzmanagement** mit ein und wendet Gender Mainstreaming auf den universitären Haushalt an. 2013 wird für die interne Mittelvergabe ein Modell der Genderbudgetierung erarbeitet.⁹³ Das Vorhaben zielt darauf ab, die Ressourcenverteilung chancengerecht zu gestalten, die Gleichstellungsleistung bei der Leistungsbewertung zu berücksichtigen und die bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen auch nach Förderende nachhaltig zu sichern. Das Konzept für ein chancengleichheitsorientiertes Finanzmanagement wird Frauenanteile und Gleichstellungsbemühungen als Parameter berücksichtigen und Steuerungsinstrumente, z. B. Bonus-Malus-Systeme, vorschlagen. Als Best-Practice-Beispiel kann das an der Universitätsmedizin bereits praktizierte Anreizsystem zur Steigerung der Frauenanteile herangezogen werden.⁹⁴ Basis für die gezielte Steuerung von Gleichstellung ist ein regelmäßiges Gleichstellungscontrolling. Nur anhand eines kontinuierlichen **Gender-Monitorings** lassen sich fundierte Aussagen über die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse treffen, fakultätsspezifische Handlungsbedarfe eruieren und angepasste Maßnahmen ableiten.⁹⁵ In 2013 wird ein Indikatorenset definiert, um die Gleichstellungsleistung der einzelnen Bereiche messbar, darstellbar und für ein internes Benchmarking vergleichbar zu machen.⁹⁶ Anschließend erfolgt die Aktualisierung der Frauenförderpläne nebst Evaluierung der dort festgeschriebenen Gleichstellungsziele und Maßnahmen. Eine gute Grundlage bilden die geschlechterdifferenzierten Daten, die die Stabsstelle Controlling zwei Mal jährlich im Rahmen der Hochschulstatistik erfasst.⁹⁷ Zudem kann auf die umfassende Bestandsaufnahme der Beschäftigten- und Studierendenstruktur zurückgegriffen werden, die das Institut für Soziologie und Demographie im Auftrag der Gleichstellungskommission Mitte 2012 angefertigt hat.⁹⁸

3.4 Maßnahmen zur vereinbarkeitsorientierten Arbeitsorganisation

Mit der am 14. März 2013 erhaltenen zweiten **Zertifizierung zur familiengerechten hochschule** will die Universität Rostock entsprechend ihrem Leitbild die Kultur- und Bewusstseinsveränderung (Kapitel 3.2) hinsichtlich der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie weiter voranbringen. Seit 2009 wurden entsprechende Strukturen etabliert und wesentliche Schritte gegangen (Kapitel 1.2 und 2.5). Im Re-Audierungsverfahren hat die *Projektgruppe familienfreundliche Hochschule* Ende 2012 die bisherigen Aktivitäten evaluiert und Verbesserungspotenziale identifiziert, die in der neuen Zielvereinbarung festgehalten wurden. Für deren erfolgreiche Umsetzung stellt die Universität Rostock bis 2015 einen Etat von 160.000 € bereit.⁹⁹ Weiterhin auf der Agenda steht die Flexibili-

⁹³ Im Hochschulfinanzierungsmodell Mecklenburg-Vorpommerns 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 Wissenschaftspersonals. Weitere Parameter der leistungsorientierten Mittelvergabe des Landes sind der Anteil weiblicher und ausländischer Studierender, die Anzahl der Promotionen und die Höhe der erworbenen Drittmittel.

⁹⁴ 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 eine Teilzeitstelle für zwei Jahre. Aus dem Pool können ebenso Vertretungsmittel bei familienbedingten Auszeiten während der Qualifizierungsphase bereitgestellt werden (Fakultätsfrauenförderplan Punkt 3.6, S. 7: www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Frauenfoerderplan_MEF_2008-2011__4_.pdf).

⁹⁵ Zur Einführung der beiden Qualitätssicherungsinstrumente hat sich die Universität Rostock im Dezember 2012 in den Zielvereinbarungen *familiengerechte hochschule* verpflichtet (Maßnahme 4.3.1). Bei der Auswertung und Maßnahmenentwicklung unterstützen das Gleichstellungsbüro und die Koordinatorin für Chancengleichheit und Vielfaltsförderung die Fakultäten mit einem Maßnahmenkatalog, einem Leitfaden und Beratung.

⁹⁶ Aufgrund der Verbindung von Chancengleichheit und Vielfaltsförderung bezieht das anvisierte Gleichstellungscontrolling das Verhältnis Frauen/Männer, inländische/ausländische sowie beeinträchtigte/nicht beeinträchtigte Hochschulmitglieder mit ein. Zu den relevanten Indikatoren gehören u. a. der Gender Index (Verhältnis Frauen/Männer), 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.

⁹⁷ Die Stabsstelle Controlling veröffentlicht die Statistiken im Intranet und stellt sie externen Rankings zur Verfügung. 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. Zudem erstellt sie einen jährlichen Ranking-Report.

⁹⁸ Die Studie differenziert erstmalig nach Befristung, Vollzeit/Teilzeit, Haushalt/Drittmittel. Zudem erfolgte die Aufschlüsselung der Stipendien, Lehrbeauftragten und Hilfskräfte: Berger, A. Peter et al. (2012): Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur 2007 bis 2011 zum Frauenförderplan der Universität Rostock (www.uni-rostock.de/uploads/media/2013_Bestandsanalyse.pdf).

⁹⁹ Mit den zur Verfügung gestellten Mitteln werden die Position der Geschäftsführerin (0,5 TV-L 13) sowie Maßnahmen zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren und Schulungen zur vereinbarkeitsorientierten Führungskompetenz finanziert.

sierung der Arbeitsorganisation. Deshalb wird derzeit die Einführung von **Home-Office**-Plätzen ohne finanzielle Beteiligung der Universität geprüft. Als weiteres Ziel wurde festgehalten, den Umgang mit befristeten Verträgen, v. a. unter sechs Monaten, zu verbessern.¹⁰⁰ Derzeit werden Drittmittelbeschäftigte in der Qualifizierungsphase generell nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet. Deshalb erarbeitet die *Projektgruppe familienfreundliche Hochschule 2013* eine Handlungsempfehlung zur Optimierung der **Vertragsgestaltung** sowie zur Ausschöpfung der familienpolitischen Komponente § 2 Abs. 5 WissZeitVG. Darüber hinaus könnte im Falle einer Förderung aus dem *Professorinnenprogramm II* ein **Fonds** eingerichtet werden, der Nachwuchswissenschaftler/innen ermöglicht, ihre Qualifikation zu beenden, wenn sie diese aufgrund von familiär bedingten Auszeiten nicht innerhalb ihrer Beschäftigung in Drittmittelprojekten abschließen konnten. Mit einem Volumen von 100.000 € p. a. könnten jährlich etwa sechs Personen mit einer halben Stelle TV-L-13 gefördert werden.¹⁰¹

3.5 Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Ein wichtiges Ziel des neuen Gleichstellungskonzepts ist die **Qualitätssicherung im Berufungsmanagement**. Um dies zu erreichen, werden die Mitglieder der Berufungskommission ab 2013 durch Schulungen begleitet.¹⁰² Zudem werden derzeit Berufsleitsätze erarbeitet, die die Aspekte Familienfreundlichkeit und Gleichstellung besonders berücksichtigen.¹⁰³ Da die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den Spitzenpositionen trotz der zunehmenden Berufung von Professorinnen anhält (Kapitel 2.6), ist bei der Gewinnung von Wissenschaftlerinnen zielgerichteter und systematischer vorzugehen. Bereits jetzt fordern die Ausschreibungen beide Geschlechter zur Bewerbung auf.¹⁰⁴ Daneben bietet sich die **aktive Rekrutierung** an, die über die übliche Besetzungspraxis hinausgeht.¹⁰⁵ Frauen, die eine realistische Chance auf eine Berufung haben, werden gezielt angesprochen. Im Zuge der neuen Gender-und-Diversity-Strategie richtet sich der Blick dabei auch ins Ausland. Zur Sicherstellung transparenter und gleicher Bewertungsmaßstäbe ist vor Beginn eines Verfahrens ein Anforderungskatalog zu erstellen, der Bewertungskriterien festlegt und während des Verfahrens als Entscheidungsgrundlage dient. Ferner gibt es Bestrebungen, die Anzahl weiblicher stimmberechtigter Mitglieder in den Berufungskommissionen und anderen Gremien zu erhöhen. Dabei gilt es zu verhindern, dass Frauen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, durch ihr Engagement in der akademischen Selbstverwaltung im Vergleich zu männlichen Kollegen überproportional belastet werden. Im Falle einer Förderung aus dem *Professorinnenprogramm II* könnten mit zusätzlichen Hilfskraftmitteln Mehrfachbelastungen kompensiert und somit **Anreize zur Mitwirkung** geschaffen werden. Mit einem Volumen von 30.000 € jährlich ließen sich vier Hilfskräfte mit zehn Wochenstunden finanzieren. Diese Entlastungsmaßnahme entspricht vom Umfang her der bisherigen Maßnahme *Hilfskraftmittel für Neuberufene* (Kapitel 2.7), stellt aber eine zielgerichtete Weiterentwicklung dar. Die Rückmeldungen der befragten Professorinnen zeigen einen entsprechenden Bedarf, der in einer fundierten Analyse genauer zu eruieren ist.

3.6 Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Aufgrund des wiederholt geäußerten Wunsches wird das gleichstellungsorientierte Angebot 2013 um ein fachübergreifendes **Mentoring**-Programm für Habilitandinnen und Postdoktorandinnen ergänzt. Mentoring ist ein bewährtes Instrument der nachhaltigen Personalentwicklung, bei dem der Nachwuchs in der Karriereplanung strukturiert begleitet und individuell gefördert wird. Die jungen Wissenschaftlerinnen erhalten Zugang zu wichtigen Netzwerken und werden zu einer Wissenschaftskarriere ermutigt. Die Einführung des Programms zielt darauf ab, die Employability des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses der Universität Rostock zu erhöhen und damit zur Steigerung des Frauenanteils in attraktiven beruflichen Positionen beizutragen. Das auf zwei Jahre konzipierte

¹⁰⁰ Vier Monate vor Vertragsende wird geprüft, ob eine Weiterbeschäftigung der Betroffenen möglich ist. 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.

¹⁰¹ Der Fonds konnte wegen fehlender finanzieller Ressourcen, Einsparzwängen, Stellenkürzungen und Vakanzhaltungspflichten bislang nicht realisiert werden (vgl. Kapitel 1.1). Dessen ungeachtet besteht für alle Haushalts- und Drittmittelbeschäftigten die 100-prozentige Vertretungsmöglichkeit bei Mutterschutz/Elternzeit oder schwangerschaftsbedingtem Beschäftigungsverbot.

¹⁰² Dazu stehen 5.000 € jährlich bereit (Ziel 6.4 und Maßnahme 6.4.5 der Zielvereinbarung *familiengerechte hochschule*).

¹⁰³ Maßnahme 6.4.1 der Zielvereinbarung *familiengerechte hochschule*.

¹⁰⁴ 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 zu bewerben. Bewerbungen von Menschen anderer Nationalitäten oder mit Migrationshintergrund begrüßen wir“ (www.uni-rostock.de/stellen/wissenschaftliches-und-nichtwissenschaftliches-personal).

¹⁰⁵ Die Koordinatorin für Chancengleichheit und Vielfaltsförderung und das Gleichstellungsbüro beraten zum konkreten Vorgehen und informieren über frauenspezifische Netzwerke.

Programm ist im Gleichstellungsbüro angesiedelt, orientiert sich an den Qualitätsstandards des *Forum Mentoring* und besteht aus drei Säulen: 1. Verpflichtende, zielgruppenspezifische Seminare der überfachlichen Qualifizierung (Berufungstraining, Drittmittelakquise), 2. ein fachübergreifender Erfahrungsaustausch, 3. die Betreuung jeder Mentee durch zwei Mentorinnen bzw. Mentoren (intern fachunabhängig, extern fachbezogen). In der Pilotphase stehen aus dem *Professorinnenprogramm I* 15.000 € für die Seminare und Reisekosten zur Verfügung; die Koordination erfolgt über das Ende 2013 auslaufende Projekt *Karrierewege für Frauen*. Im Falle einer Teilnahme an der zweiten Programmrunde könnte das Mentoring verlängert werden (jährliche Kosten: 70.000 €). Darüber hinaus wurde im Rahmen des *Professorinnenprogramms I* der Fonds „**FeMINa**“ eingerichtet, der Forschungsvorhaben im Bereich Gender Studies, Projekte zur Implementierung von Gender Mainstreaming sowie gleichstellungs- und vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen in Lehre, Forschung und Verwaltung unterstützt, die nicht anderweitig finanziert werden können. Der Fonds ist mit 5.000 € jährlich dotiert.

3.7 Maßnahmen für Studentinnen und zur Akquise von Schülerinnen in den MINT-Fächern

2013 wurde aus den Mitteln des *Professorinnenprogramms I* ein mit 10.000 € ausgestatteter **Förderfonds** eingerichtet. Dieser unterstützt ausländische Studentinnen, die aufgrund der aktuellen politischen Situationen in ihrer Heimat in Not geraten sind, da ihnen z. B. keine Stipendien mehr ausgezahlt werden. Ansonsten sollen die in Kapitel 2.9 beschriebenen und unabhängig vom Professorinnenprogramm finanzierten Maßnahmen zur Betreuung von Studentinnen und zur Anwerbung von Schülerinnen für die MINT-Fächer beibehalten werden. Im Zuge der auf Bewusstseinsbildung ausgerichteten neuen Gleichstellungsstrategie wird zukünftig verstärkt darauf geachtet, tradierten Rollenbildern entgegenzuwirken und jungen Frauen erfolgreiche Wissenschaftlerinnen der Universität Rostock als **Vorbilder** aufzuzeigen.¹⁰⁶ Um das Studium von MINT-Fächern für junge Frauen attraktiv zu gestalten und Abbruchquoten zu verringern, spielt die **gendersensible Lehre** eine ebenso wichtige Rolle.¹⁰⁷ Für dieses Anliegen gilt es, die Qualitätsbeauftragten des *QualitätsDialog* zu gewinnen.¹⁰⁸ Erkenntnisse darüber, wie sich Studienorientierungen von Schülerinnen zugunsten von MINT-Fächern beeinflussen lassen, verspricht das Forschungsvorhaben „*Bildungsziel Ingenieurin*“.¹⁰⁹ Die Ergebnisse und die Schulkooperationen des Projekts lassen sich nach dessen Ende nutzen, um z. B. ein Programm für Schülerinnenpraktika zu entwickeln.

4 Angestrebte Förderung

Die Teilnahme am *Professorinnenprogramm I* hat Struktur- und Kulturveränderungen im Sinne der Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Vielfaltsförderung angestoßen und war damit aus Sicht der Universität Rostock sehr erfolgreich. Sie möchte sich auch an der zweiten Programmrunde beteiligen, um diesen Wandel weiter voranzutreiben, die chancengleichheitsfördernden Maßnahmen auszubauen und bereits erarbeitete Konzepte, für die keine Mittel zur Verfügung stehen, umzusetzen. Dazu zählen die Realisierung eines Fonds zur Abschlussfinanzierung von Qualifizierungsphasen, die Einführung eines Mentoring-Programms, die Schaffung von Anreizen für Frauen zur Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung, der Ausbau des Coaching-Angebots, die Beibehaltung von Prämien und die Fortführung der Führungskräfteentwicklung. Im Falle einer positiven Begutachtung wird eine Förderung von **drei Professuren** (mindestens je eine Vorgriffs- und eine Regel-Professur) mit einer voraussichtlichen Förderdauer von fünf Jahren angestrebt. Anhand des Berufungsplans wurde bereits mit den Fakultätsleitungen beraten, wie und in welchen Fächern hochqualifizierte Kandidatinnen zu gewinnen sind.

¹⁰⁶ In einem Sonderheft des Universitätsmagazins *Profile* werden 54 Forscherinnen portraitiert (www.uni-rostock.de/struktur/vertretungen/beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/wissenschaftlerinnen-unserer-universitaet/profile-erfolgreiche-frauen-in-der-forschung-an-der-universitaet-rostock). Auf den Webseiten des Gleichstellungsbüros werden Frauen in Leitungspositionen vorgestellt (www.uni-rostock.de/struktur/vertretungen/beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/wissenschaftlerinnen-unserer-universitaet). In einem Buch berichten 28 Professorinnen, sieben aus Rostock, wie sie es schafften, Familie und Professur ‚unter einen Hut zu bekommen‘. Piechulla, Birgit (2011): *Professorin und Mutter, wie geht das? 28 Berichte vom alltäglichen Spagat zwischen Familie und akademischer Karriere*; Heidelberg.

¹⁰⁷ Den Auftakt zu einer Sensibilisierung des Lehrpersonals bildete der Gastvortrag „Aber Technik ist doch neutral?! Gender und Diversity-Dimensionen in den Ingenieurwissenschaften“ von Prof. Dr. Susanne Ihnen (TUM) und das Begleitseminar am 15./16. November 2012. Die Fortsetzungsveranstaltung mit Prof. Ihnen im kommenden Sommersemester ist in Vorbereitung.

¹⁰⁸ Im Rahmen des „Qualitätspakts Lehre“ hat das BMBF zur Verbesserung der Qualität der Lehre das Projekt „Qualität garantieren: Professoren, Studierende und Dienstleister/innen im Dialog“ initiiert. Das Vorhaben konzentriert sich auf die Systematisierung von Qualitätssicherungsinstrumenten, die Verbesserung der Studierbarkeit der Studiengänge und die Professionalisierung des Personals im Bereich Qualitätsentwicklung/Wissenschaftsmanagement (www.uni-rostock.de/struktur/zqs/projekte/qualitaetsdialog).

¹⁰⁹ 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“ von 2011 bis 2014 vom BMBF gefördert (www.bildung.uni-rostock.de). Anhand von Surveys zur Berufswahl von Schülerinnen, biographischen Studien zur Entwicklung des Interesses für MINT und einer bundesweiten Strukturanalyse der Didaktik-Konzepte soll ein Konzept für eine pädagogische Förderstruktur entwickelt werden, das studienspezifische Orientierungshilfen für Mädchen bereitstellt. Die Ergebnisse sollen in einem einjährigen Modellprojekt am Beispiel von Mecklenburg-Vorpommern erprobt und wissenschaftlich evaluiert werden.











Anhang 1: Gleichstellungsetat der Universität Rostock (Kapitel 1.2)

Maßnahme	Eigenanteil	Drittmittel	Verankerung
Gleichstellungsbeauftragte	häufige Freistellung	–	§ 88 Abs. 5 LHG M-V
wissenschaftliche Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro	ca. 40.000 € (0,5 TV-L 13)	–	§ 88 Abs. 5 LHG M-V
Etat des Gleichstellungsbüros	2.500 €	–	§ 88 Abs. 5 LHG M-V
Professorinnenprogramm I (vgl. Anhang 3)	100.000 €	290.403 € (10/2012 – 12/2013)	Gleichstellungskonzept 2008
Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung	–	254.600 € (01/2012 – 12/2015)	Zielvereinbarungen mit dem Land 2011 – 2015
Zertifikat <i>familiengerechte hochschule</i>	100.000 € (2009 – 2012) 160.000 € (2013 – 2015)	–	Zielvereinbarung <i>familiengerechte hochschule</i>
Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft MV	14.117 € (2009 – 2011) 32.732 € (2012 – 2013)	80.000 € (11/2009 – 12/2011) 118.036 € (1/2012 – 12/2013)	Punkt 1.3.1.2 Universitätsentwicklungsplan 2011 – 2015

Anhang 2: Evaluation der im Konzept von 2008 genannten Ziele und Maßnahmen (Kapitel 2.2)

■ erfüllt
 ■ auf den Weg gebracht
 ■ noch umzusetzen

Maßnahmen/ Umsetzung	Umsetzungsschritte	Zukünftiger Handlungsbedarf bzw. -potentiale
Ziel: Verankerung von Gleichstellung		
Regelung von Zuständigkeiten	■ - März 2011: Gleichstellung bei Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung - Mai 2012: Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung	- ab 15.04.2013: Prorektorat für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement
Einrichtung einer Gleichstellungskommission	■ - Bestellung im Juni 2011 durch den Rektor, Bestätigung durch den Senat - Bestandsdatenanalyse universitärer Frauenförderplan: 30.11.2012	- Verbesserung der universitären „Sichtbarkeit“ der Kommission
Frauenförderpläne an den Fakultäten	■ - alle Fakultäten, bis auf MSF	- Verabschiedung Frauenförderplan MSF, internes Benchmarking
Förderung der Genderforschung	■ - Unterstützung der <i>Arbeitsgruppe Genderforschung</i> mit Hilfskraftmitteln: 11.000,- € - BMBF-Forschungsprojekt „Bildungsziel – Ingenieurin (BildIng)“	- Verbesserung der „Sichtbarmachung“ der universitären Genderforschungsvorhaben und -ergebnisse (im Portal <i>Vielfalt</i>)
Ziel: Profilbildung		
Diversity-Ansatz	■ - Mai 2012: rektorale Koordinierungsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung - ab April 2013: Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement - Aufbau eines Diversity-Portals: www.uni-rostock.de/ueber-uns/vielfalt/ - Stellenausschreibungen: „Chancengleichheit ist Bestandteil unserer Personalpolitik“	- Einführung eines Gleichstellungs- und Diversity-Managements - Handreichung für die Beachtung von Diversity-Aspekten in Bild und Schrift - Teilnahme der Hochschulleitung in 2013 an Diversity-Kompetenz-Training (Rektoratsbeschluss vom 28. 01.2013)
Anpassung des Leitbildes	■ - § 3 Ziff. 4 der Grundordnung vom 19.07.2011: Verankerung Diversity-Gedanke - Beschluss universitärer Führungsleitlinien durch das Konzil (27.06.2012)	- Beschluss des Rektorat: Unterzeichnung der universitären Führungsleitlinien - Bereitstellung von 17.000 € p. a. für Führungskompetenzschulungen
Ziel: Schaffung vereinbarkeitsorientierte Studien- und Arbeitsbedingungen		
Auditierung als <i>familiengerechte hochschule</i>	■ - erfolgreiche Auditierung vom 07.12.2009 (Kosten 100.000 €) - erfolgreiche Re-Auditierung vom 14.03.2013 (Bereitstellung von 160.000 €)	- erfolgreiche Umsetzung der 2012 beschlossenen Ziele und Maßnahmen und Re-Auditierung 2015
Prüfung aller Organisationseinheiten auf Familienfreundlichkeit	■ - EvaSys-Umfrage an alle Fakultäten und zentralen Einrichtungen: 11.09.2012 - Umsetzung der Ziele und Maßnahmen aus den Zielvereinbarungen	- Umfrage an Studierende und Beschäftigte bzgl. familienfreundliches Führungsverhalten (Stimmungsbild) und Ableitung von Maßnahmen
Flexibilisierung der Arbeitsorganisation	■ - Dienstvereinbarung über die Regelung der gleitenden Arbeitszeit vom 01.01.2010 - phasen- oder stundenweise Arbeitsortverlagerung, Arbeitszeitreduzierung Sonderurlaub oder Sabbatical zur Wahrnehmung von Familienaufgaben möglich - Neufassung der Rahmenprüfungsordnung für die Bachelor- und Masterstudiengänge	- Ausbau der bestehenden universitären Angebote - verstärkte Sensibilisierung der Führungskräfte - Teilzeitarbeit für Leitungspositionen - Umsetzung einer familienfreundlichen Studien- und Prüfungsorganisation
Teilzeit für Leitungspositionen	■ - grundsätzlich bestehende Möglichkeit nach gesetzlichen Bestimmungen	- stärkere Kommunikation und Anwendung der bestehenden Möglichkeiten
Einführung von Tele- und Heimarbeit	■ - Einführung alternierender Telearbeit nach haushaltsrechtlicher Prüfung verworfen - Prüfung der Einführung von Home-Office (ohne finanzielle Beteiligung der Universität)	- bei positiver Prüfung: ggf. Verabschiedung einer Dienstvereinbarung Home-Office und Kommunikation der Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten
Einführung von vereinbarkeitsorientierten Sitzungszeiten	■ - lt. EvaSys-Umfrage vom 11.09.2012 an alle Fakultäten und zentralen Einrichtungen mit folgenden Ergebnissen: über 90 % finden bis höchstens 17:00 Uhr statt	- Lehrveranstaltungen und Sitzungen im Rahmen von Berufungsverfahren innerhalb gesicherter Betreuungszeiten
Ausbau der Kinderbetreuungs-möglichkeiten	■ - sehr gute regionale Betreuungssituation - 12.09.2009: Eröffnung Kindertagesstätte <i>Gewächshaus</i> in Kooperation mit der UMR - 08.06.2010: Eröffnung von 2 Kinder-Eltern-Spiel- und Studierzimmer - 20.07.2010: Kooperationsvertrag mit der GGP: ca. 30 Plätzen für Uni-Kinder	- juristische Prüfung: Bewerbung von regionalen Kinderbetreuungsangeboten und in welchen Bereichen Kinder der Beschäftigten in Ausnahmefällen mit an den Arbeitsplatz genommen werden dürfen - Ausbau der Kinderbetreuung bei Weiterbildungsveranstaltungen

Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements		- Fortführung des 2009 gestarteten Projekts „URgesund-nachhaltiges Gesundheitsmanagement“ durch den Lenkungskreis mit vielen Angeboten	- Fortführung der gesundheitsfördernden Maßnahmen
Ziel: Erhöhung der Frauenanteile in Spitzenpositionen			
Orientierung der Berufungspolitik an der Interdisziplinären Fakultät		- bei Ausschreibung von Professuren: „Ausrichtung der zu besetzenden Professur auf eine der vier Profillinien der Interdisziplinären Fakultät“	- aktive Rekrutierung qualifizierter Wissenschaftlerinnen (auch im Ausland, insbesondere im Ostseeraum, internationale Ausschreibungen)
Frauenanteil in Berufungskommissionen		- lt. Berufsordnung der Universität Rostock vom 17.11.2011: „[...] der Gruppe der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer soll mindestens eine Frau angehören.“	- aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen für Berufungskommissionen bei gleichzeitiger Entlastung des Mehraufwandes
gendersensible Stellenbesetzung		- Verweis auf das Gleichstellungsgesetz M-V in Stellenausschreibung - derzeit: Überarbeitung der Leitsätze für Berufungsverfahren	- Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren und Schulungen für Berufungskommissionsmitglieder und der Fakultätsvertreterinnen
Förderung von Dual Career		- Mitwirkung der Universität Rostock am „Lokalen Bündnis für Familien“ und bei den „Rostocker Lotsen“ und- Informationsbroschüre für Neuberufene	- Bündelung und Ausbau der bestehenden Dual-Career-Aktivitäten und Verbesserung der Kommunikation der Dual-Career- Aktivitäten
Ziel: Karriere- und Personalentwicklung für Naturwissenschaftlerinnen			
Vergabe von Promotions- und Habilitationsstipendien nach dem Kaskadenprinzip		- dreijähriges Habilitationsstipendium an der Universitätsmedizin mit monatlich 1.500 € - Anschubfinanzierungen für Stipendien- und Forschungsanträge von je 1.500 € - finanzielle Förderung über Graduiertenakademie mit 1.500 € pro Person - 2013: Förderfonds in Höhe von 10.000 € für ausländische Studentinnen in Not - 2013: Fonds „FeMINa“ mit 5.000 € jährlich dotiert	- für 2013 sind acht bis zehn Anschubfinanzierungsprämien geplant und derzeit ausgeschrieben - Fortführung der Förderungen der Nachwuchswissenschaftlerinnen über die Graduiertenakademie unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
Aufbau eines Mentoringprogramms		- Anmeldung im Forum Mentoring; Konzeptionierung eines Mentoring-Programms; Bereitstellung der Anschubfinanzierung in Höhe von 15.000 € - derzeit: Einwerben der Mittel zur Durchführung der Mentoring-Programms	- Umsetzung des Konzept: Dauer 1 Programm: 2 Jahre; 12 Teilnehmerinnen; Modulprogramm (Karriereplanung, Selbstmarketing, Personalführung, Berufungstraining); Programmevaluation, Qualitätssicherung
frauenspezifische Qualifikationsangebote		- umfassendes Service- und Beratungsangebot der Gleichstellungsakteur/innen - Vorbildwirkung von Frauen in der Wissenschaft/ Öffentlichkeitsarbeit: - Ausstellung „Frauen in die Forschung“ (2009, 2010) - Sonderheft „Frauen in der Forschung an der Universität Rostock“ (2010) - Buch „Professorin und Mutter“ Prof. Birgit Pichulla (2011)	- Fortführung und Weiterentwicklung des Service- und Beratungsangebots unter Nutzung (und ggf. Ausbau) der bestehenden Vernetzung der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure (universitär, regional, überregional) - Aufbau eines dualen interdisziplinären Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen
Ziel: Erhöhung der Frauenanteile an den Studierenden in den MINT-Fächern			
Gewinnung von Schülerinnen in MINT-Fächern		- zahlreiche Veranstaltungen und Projekte wie z. B. Girls' Day und KickMeToScience, DAISI (DAHInter-Stecken-Ingenieurinnen)-Winteruniversität für Schülerinnen“, „Phy-Sch“ (Physik und Schule), „Kickoff Meetings“ und „Stammtisch für Studentinnen“ - gendersensible Lehre: Sensibilisierung des Lehrpersonals (Gastvortrag „Aber Technik ist doch neutral?!“ von Prof. Dr. Susanne Ihlen : 15. /16. 11. 2012)	- Steigerung des Männeranteils bei den Studienanfängern an der PHF - Anpassung bestehender und Umsetzung neuer Maßnahmen anhand der gewonnen Erkenntnisse im Rahmen des Forschungsprojektes „Bildng“ - Folgeveranstaltung: gendersensible Lehre für Sommersemester 2013 fest eingeplant
frauenspezifische Qualifikationsangebote		- zwei landesweite Absolventinnenbörsen für M-V sowie ein Bewerbungsmappencheck (2010, 2011); landesweiter Frauenkarrieretag für Absolventinnen (2012) - Weiterbildungsangebote für Studentinnen (z.B. Rhetorik, Bewerbungstraining, EDV- und Internet-Kurse, die Selbstpräsentation und Coachings)	- Beibehaltung der bestehenden Maßnahmen - Auswertung der Ergebnisse des Forschungsprojektes Bildng und Entwicklung neuer Angebote (z. B. Schülerinnenpraktika)

Anhang 3: Übersicht über die umgesetzten Maßnahmen des *Professorinnenprogramms I* (Kapitel 2.2)

Maßnahme	Anzahl geförderte Personen	Kosten 10/2010 – 12/2012	Kosten 2013
Führungskräfteentwicklung: vier Seminare	30 Teilnehmerinnen	5.000 €	5.000 €
Unterstützung der <i>Arbeitsgruppe Genderforschung</i>	22 Wissenschaftler/innen, eine Hilfskraft	11.000 €	-
Anschubfinanzierungen	10/2010 – 12/2012: 11 2013: 10	12.000 €	15.000
Habilitationsstipendium	1 Habilitandin der Universitätsmedizin 1.9.2011 – 31.8.2014: 1.500 €/Monat	24.000 €	30.000
Coaching	10/2010 – 12/2012: 15 Professorinnen, 3 weibliche Führungskräfte (Verwaltung) 2013: 6 Frauen	32.000 €	10.000 €
Fonds für ausländische Studentinnen in Not	10 Frauen	-	10.000 €
zusätzliche Hilfskräfte	10/2010 – 12/2012: 12 Professorinnen, 5 Habilitandinnen, 35 Hilfskräfte 2013: ca. 7	75.000 €	15.000 €
Fonds FeMiNa	k. A.	-	5.000 €
Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen	10	-	15.000 €
Verwaltung des <i>Professorinnenprogramms I</i>	15.8.2010 – 30.9.2014 (15 Wochenstunden, TVL 9)	27.400 €	k. A.

Anhang 4 – 13: Statistiken der Geschlechterverhältnisse an der Universität Rostock (Kapitel 2.6)

Anhang 4: Statischer Überblick – Universität Rostock (gesamt)

	Studierende		Promotionen		Habilitationen		Juniorprofessuren		C3/W2-Professuren		C4/W3-Professuren		Leitungspositionen	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
31.12.2009	7.545	7.593	147	116	10	3	12	3	94	24	130	12	k. A.	k. A.
	49,8 %	50,2 %	55,9 %	44,1 %	76,9 %	23,1 %	80 %	20 %	79,7 %	20,3 %	91,6 %	8,5 %	-	-
31.12.2010	7.648	7.588	173	99	15	5	12	3	85	20	130	16	34	10
	50,2 %	49,8 %	63,6 %	36,4 %	75 %	25%	80 %	20 %	81,7 %	18,3 %	89 %	11 %	77,3%	22,7 %
31.12.2012	7.567	7.495	160	139	10	4	6	1	85	20	131	20	32	12
	50,2 %	49,8 %	53,5 %	46,5 %	71,4 %	28,6 %	85,7 %	14,3 %	80,9 %	19,1 %	86,8 %	13,2 %	72,7%	27,3 %

Anhang 5: Statischer Überblick – Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät

	Studierende		Promotionen		Habilitationen		Juniorprofessuren		C3/W2-Professuren		C4/W3-Professuren	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
31.12.2009	409	474	13	3	0	0	0	0	7	3	9	0
	46,3 %	53,7 %	81,2 %	18,8 %	-	-	-	-	70 %	30 %	100 %	-
31.12.2010	365	424	19	8	0	1	0	0	6	3	9	0
	46,3 %	53,7 %	70,4 %	69,6 %	-	100 %	-	-	66,7 %	33,3 %	100 %	-
31.12.2012	360	413	9	7	2	1	0	0	8	2	9	0
	46,6 %	53,4 %	56,2 %	43,8 %	66,7 %	33,3 %	-	-	80 %	20 %	100 %	-

Anhang 6: Statischer Überblick – Fakultät für Informatik und Elektrotechnik

	Studierende		Promotionen		Habilitationen		Juniorprofessuren		C3/W2-Professuren		C4/W3-Professuren	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
31.12.2009	1.070	167	18	3	0	0	1	1	10	3	17	2
	86,5 %	13,5 %	85,7 %	14,3 %	-	-	50 %	50 %	76,9 %	23,1 %	89,5 %	10,5 %
31.12.2010	1.058	159	20	1	2	0	1	1	10	3	17	2
	86,9 %	13,1 %	95,2 %	4,8 %	100 %	-	50 %	50 %	76,9 %	23,1 %	89,5 %	10,5 %
31.12.2012	1.001	140	10	5	0	0	1	0	10	2	16	2
	87,7 %	12,3 %	66,7 %	33,3 %	-	-	100 %	-	83,3 %	16,7 %	88,9 %	11,1 %

Anhang 7: Statischer Überblick – Juristische Fakultät

	Studierende		Promotionen		Habilitationen		Juniorprofessuren		C3/W2-Professuren		C4/W3-Professuren	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
31.12.2009	273	452	10	3	0	0	0	0	1	0	12	1
	37,7 %	62,3 %	76,9 %	23,1 %	-	-	-	-	100 %	-	92,3 %	7,7 %
31.12.2010	308	436	12	7	1	0	0	0	0	0	9	1
	41,4 %	58,6 %	63,2 %	36,8 %	100 %	-	-	-	-	-	90 %	10 %
31.12.2012	283	338	12	4	0	0	0	0	1	0	7	1
	45,6 %	54,4 %	75 %	25 %	-	-	-	-	100 %	-	87,5 %	12,5 %

Anhang 8: Statischer Überblick – Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

	Studierende		Promotionen		Habilitationen		Juniorprofessuren		C3/W2-Professuren		C4/W3-Professuren	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
31.12.2009	1.179	1.123	37	35	2	0	2	0	24	1	28	1
	51,2 %	48,8 %	51,4 %	48,6 %	100 %	-	100 %	-	96 %	4 %	96,5 %	3,5 %
31.12.2010	1.252	1.125	49	16	0	0	2	0	20	2	27	1
	52,7 %	47,3 %	75,4 %	24,6 %	-	-	100 %	-	90,9 %	9,1 %	96,4 %	3,6 %
31.12.2012	1.276	1.069	57	40	2	0	2	0	18	2	26	3
	54,4 %	45,6 %	58,7 %	41,3 %	100 %	-	100 %	-	90 %	10 %	89,6 %	10,4 %

Anhang 9: Statischer Überblick – Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik

	Studierende		Promotionen		Habilitationen		Juniorprofessuren		C3/W2-Professuren		C4/W3-Professuren	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
31.12.2009	1.165	147	12	0	0	0	0	0	5	1	9	1
	88,8 %	11,2 %	100 %	-	-	-	-	-	83,3 %	16,7 %	90 %	10 %
31.12.2010	1.152	139	10	0	1	0	0	0	7	1	11	1
	89,2 %	10,8 %	100 %	-	100 %	-	-	-	87,5 %	12,5 %	91,7 %	8,3 %
31.12.2012	1.157	190	13	3	1	0	0	0	7	1	11	1
	85,9 %	14,2 %	81,2 %	18,8 %	100 %	-	-	-	87,5 %	12,5 %	91,7 %	8,3 %

Anhang10: Statistischer Überblick – Philosophische Fakultät

	Studierende		Promotionen		Habilitationen		Juniorprofessuren		C3/W2-Professuren		C4/W3-Professuren	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
31.12.2009	1.212	2.389	5	14	4	1	2	1	16	12	15	1
	33,7 %	66,3 %	26,3 %	73,7 %	75 %	25 %	66,7 %	33,3 %	57,1 %	42,9 %	93,7 %	6,3 %
31.12.2010	1.238	2.491	9	7	2	1	2	1	11	7	17	4
	33,2 %	66,8 %	56,2 %	43,8 %	66,7 %	33,3 %	66,7 %	33,3 %	61,1 %	38,9 %	80,9 %	19,1 %
31.12.2012	1.231	2.511	5	9	0	1	1	0	11	8	15	5
	32,9 %	67,1 %	35,7 %	64,3 %	-	100 %	100 %	-	57,9 %	42,1 %	75 %	25 %

Anhang 11: Statistischer Überblick – Theologische Fakultät

	Studierende		Promotionen		Habilitationen		Juniorprofessuren		C3/W2-Professuren		C4/W3-Professuren	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
31.12.2009	173	239	2	0	0	0	1	0	1	1	5	0
	41,9 %	58,1 %	100 %	-	-	-	100 %	-	50 %	50 %	100 %	-
31.12.2010	184	232	1	1	1	0	1	0	1	1	5	0
	44,2 %	55,8 %	50 %	50 %	100 %	-	100 %	-	50 %	50 %	100 %	-
31.12.2012	192	253	2	0	0	0	1	0	1	1	5	0
	43,15 %	56,85 %	100 %	-	-	-	100 %	-	50 %	50 %	100 %	-

Anhang12: Statistischer Überblick – Universitätsmedizin

	Studierende		Promotionen		Habilitationen		Juniorprofessuren		C3/W2-Professuren		C4/W3-Professuren	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
31.12.2009	677	1.303	40	52	4	2	4	0	24	3	24	1
	34,2 %	65,8 %	43,5 %	56,5 %	66,7 %	33,3 %	100 %	-	88,9 %	11,1 %	96 %	4 %
31.12.2010	729	1.326	39	49	7	3	4	0	24	3	25	2
	35,5 %	64,5 %	44,3 %	55,7 %	70 %	30 %	100 %	-	88,9 %	11,1 %	92,6 %	7,4 %
31.12.2012	804	1.344	41	68	5	2	0	0	24	4	31	3
	37,4 %	62,6 %	37,6 %	68,4 %	71,4 %	28,6 %	-	-	85,7 %	14,3 %	91,2 %	8,8 %

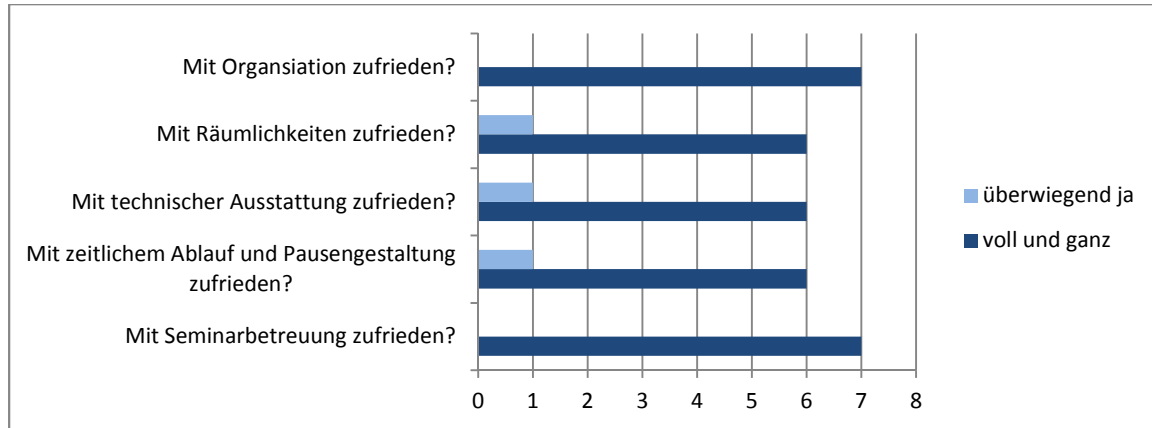
Anhang13: Statistischer Überblick – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

	Studierende		Promotionen		Habilitationen		Juniorprofessuren		C3/W2-Professuren		C4/W3-Professuren	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
31.12.2009	1.272	1.152	10	6	0	0	2	1	6	0	11	5
	52,5 %	47,5 %	62,5 %	37,5 %	-	-	66,7 %	33,3 %	100 %	-	68,7 %	31,3 %
31.12.2010	1.272	1.101	14	10	1	0	2	1	6	0	11	5
	53,5 %	46,4 %	58,3 %	41,7 %	100 %	-	66,7 %	33,3 %	100 %	-	68,7 %	31,3 %
31.12.2012	1.186	1.088	11	3	0	0	1	1	5	0	11	5
	52,1 %	47,9 %	78,6 %	21,4 %	-	-	50 %	50 %	100 %	-	68,7 %	31,3 %

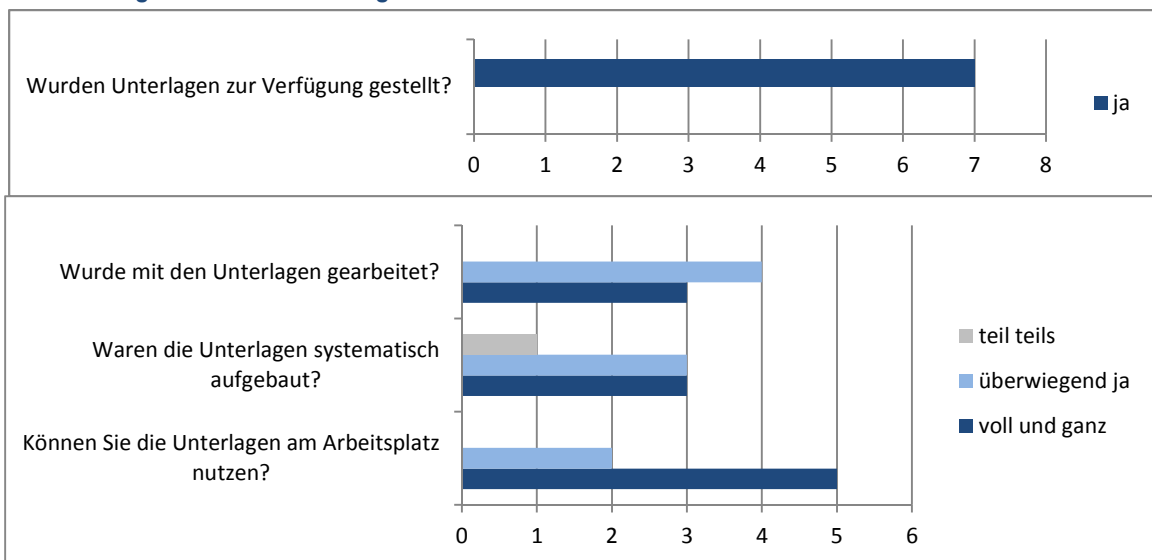
Anhang 14: Evaluation der umgesetzten Maßnahmen des *Professorinnenprogramms I* (Kapitel 2.7)

Evaluation „Stimmtraining“ (27./28.02.2012; 7 Teilnehmerinnen – 7 Evaluationen)

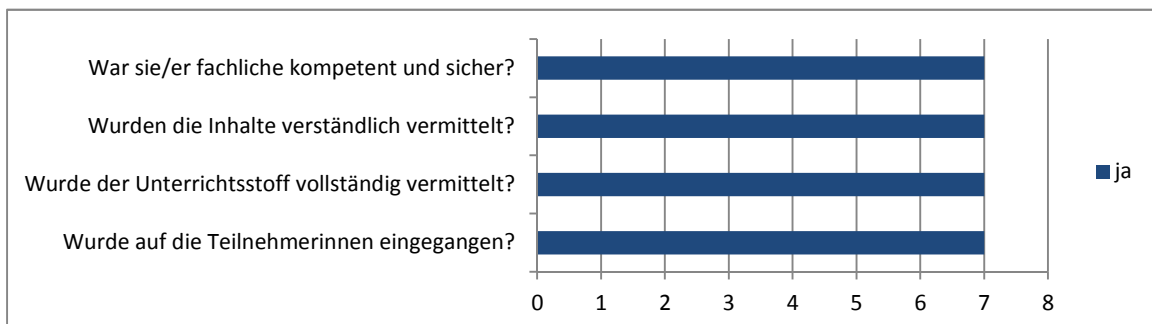
1 Allgemeine Zufriedenheit mit der Organisation



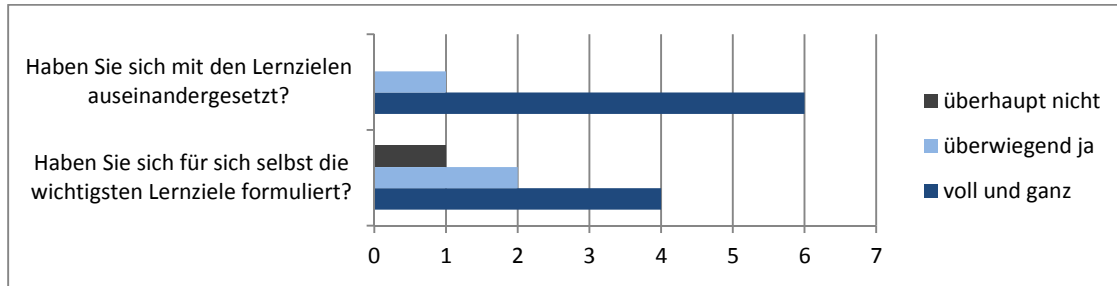
2 Bewertung der Seminarunterlagen



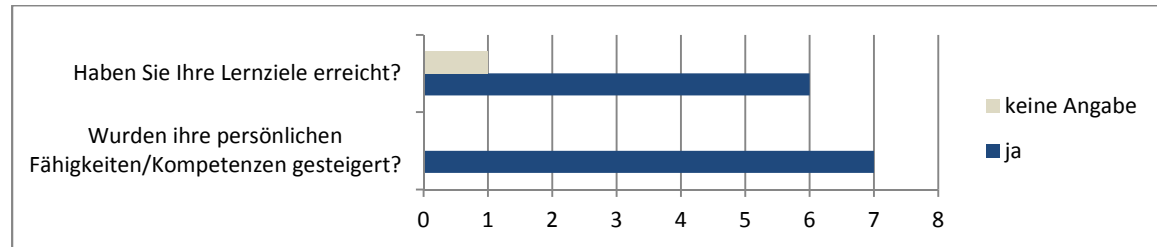
3 Einschätzung der Referentin/des Referenten



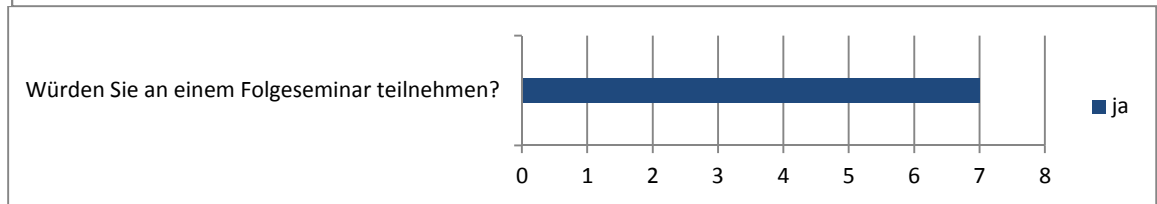
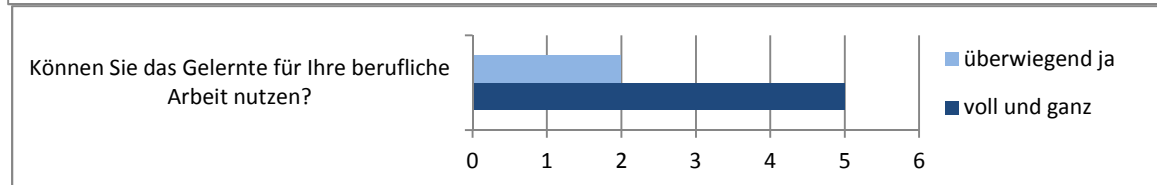
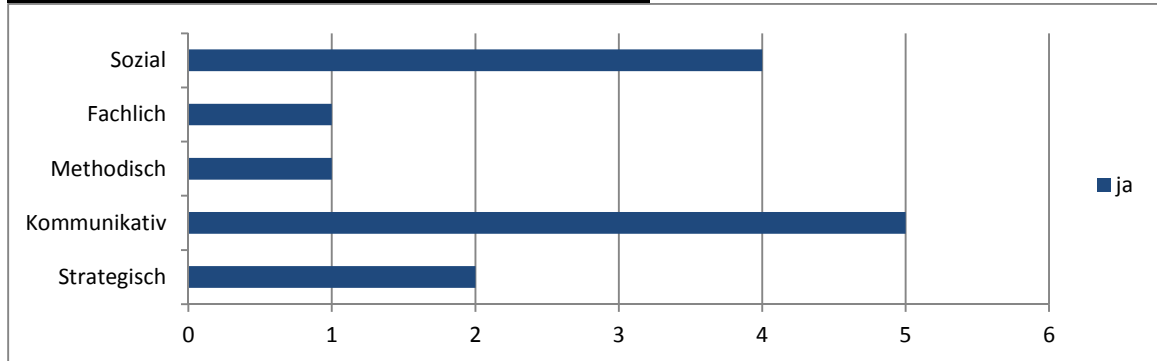
4 Lernziele des Seminars



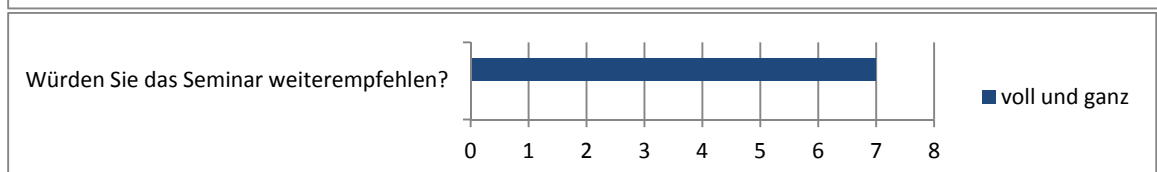
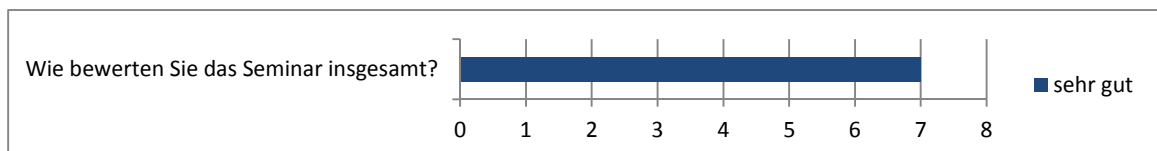
5 Persönlicher Seminarerfolg



Wenn ja, welche Kompetenzen konnten verbessert werden?

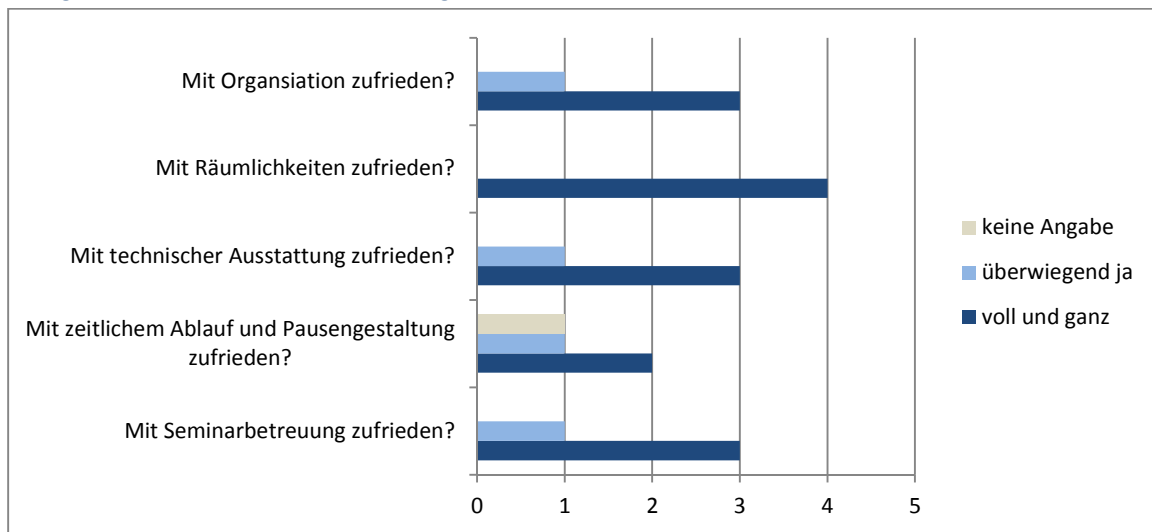


6. Gesamteindruck

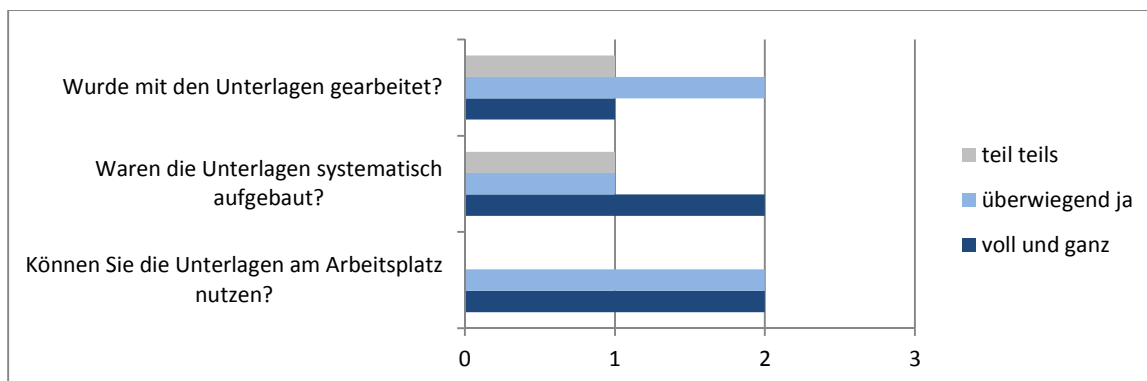
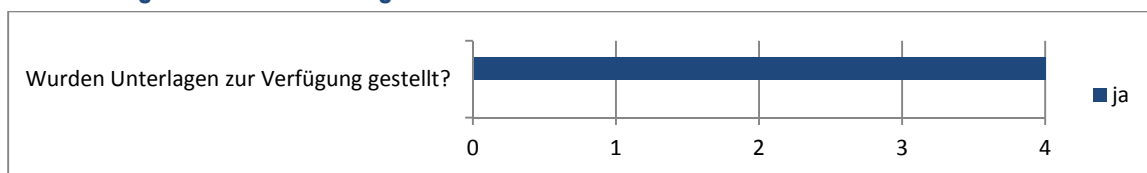


Evaluation „Führungskräfte-Zirkel“ (10.01.2011, 10 Teilnehmerinnen – 4 Evaluationen)

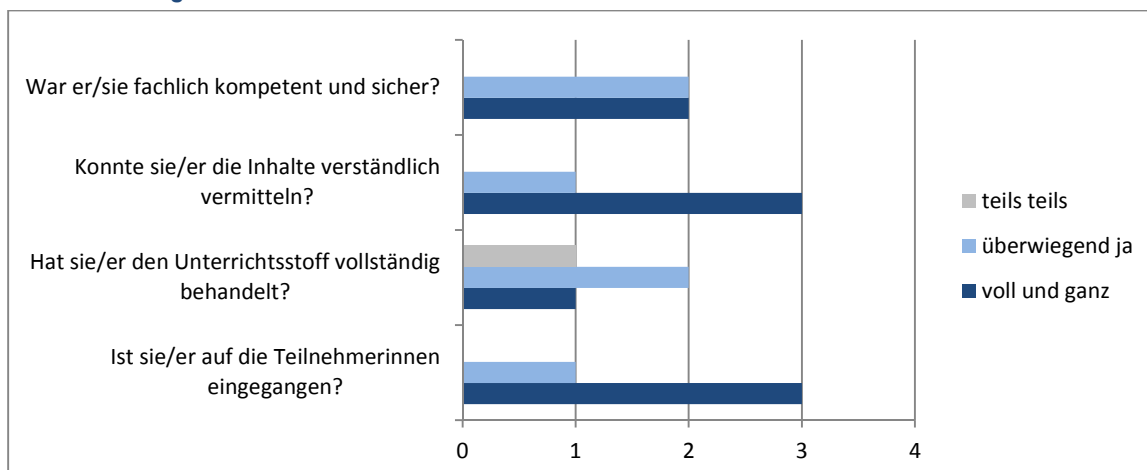
1 Allgemeine Zufriedenheit mit der Organisation



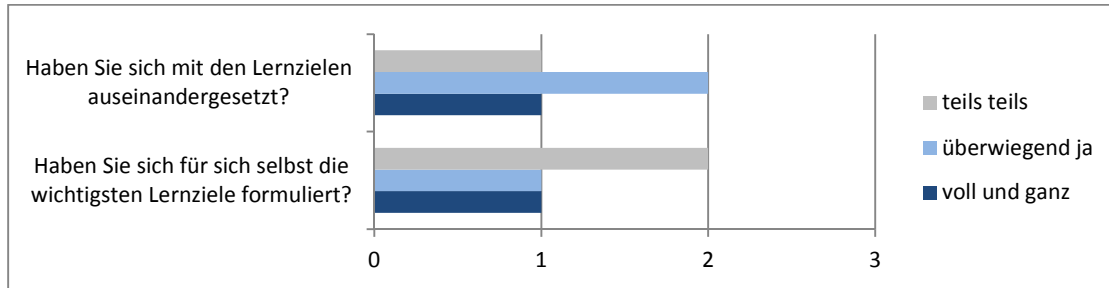
2 Bewertung der Seminarunterlagen



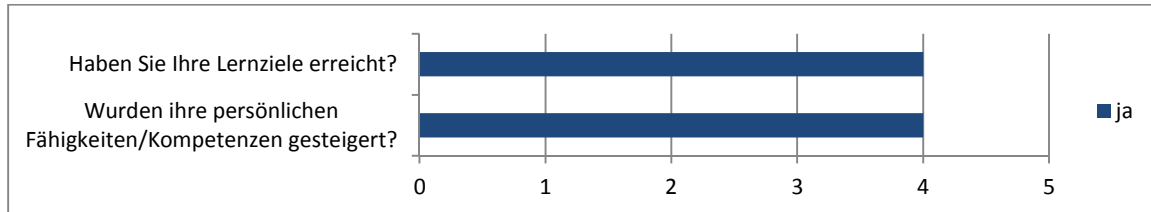
3 Einschätzung der Referentin/des Referenten



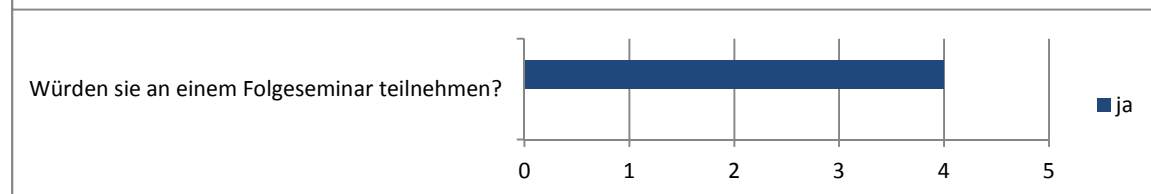
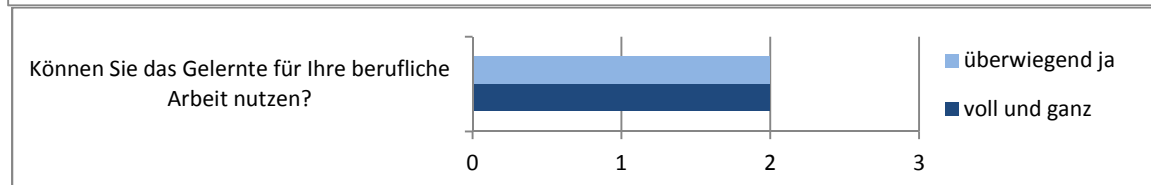
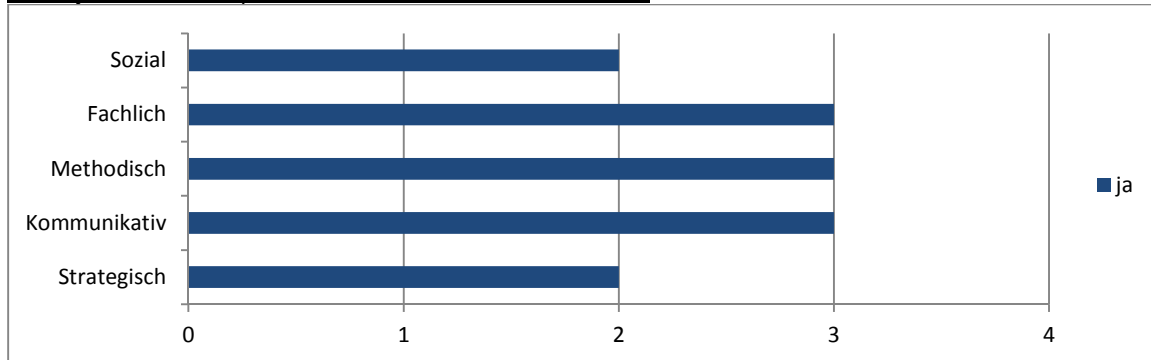
4 Lernziele des Seminars



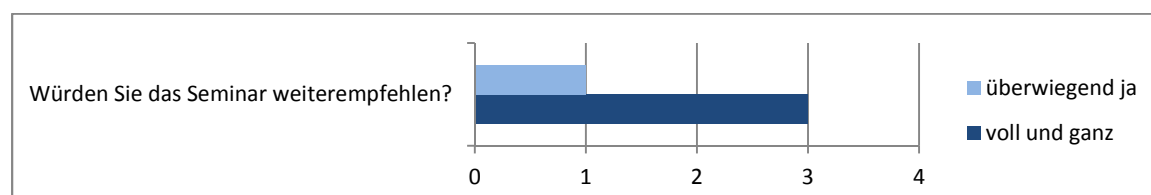
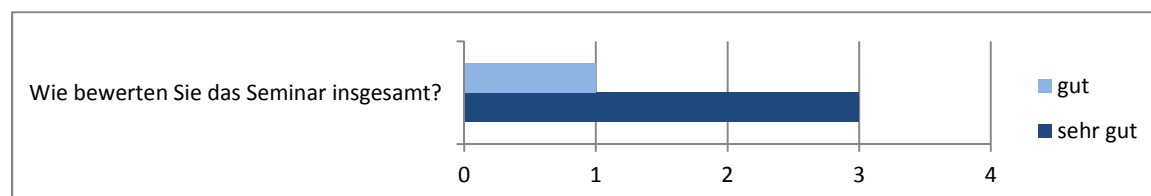
5 Persönlicher Seminarerfolg



Wenn ja, welche Kompetenzen konnten verbessert werden?

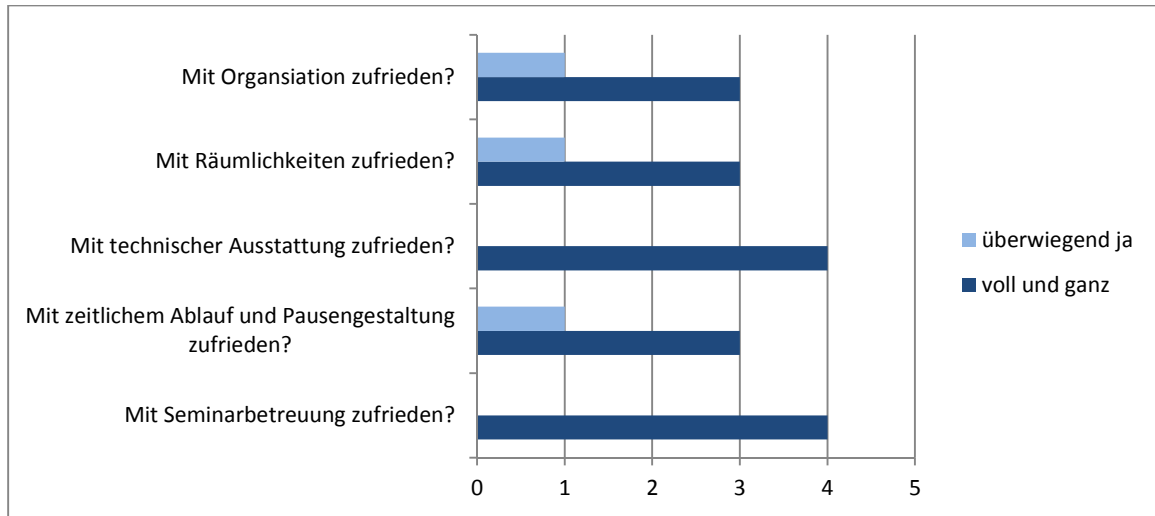


6. Gesamteindruck

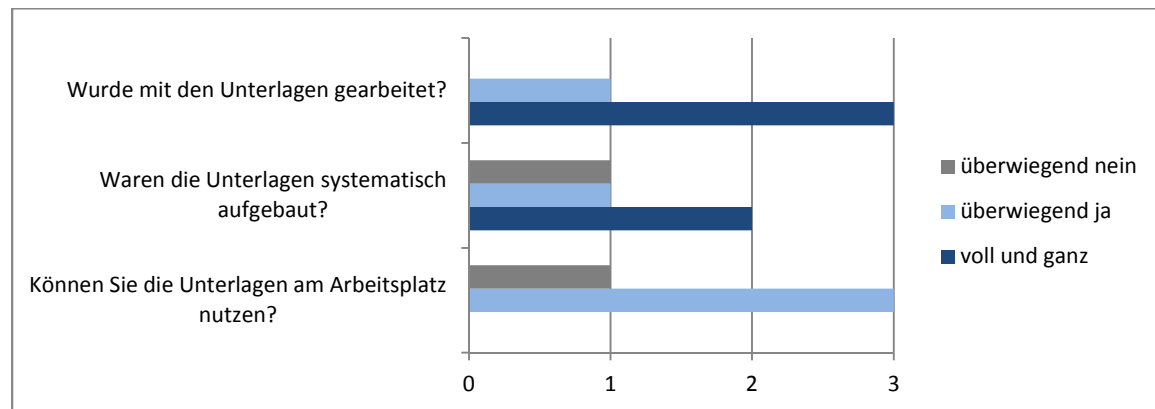
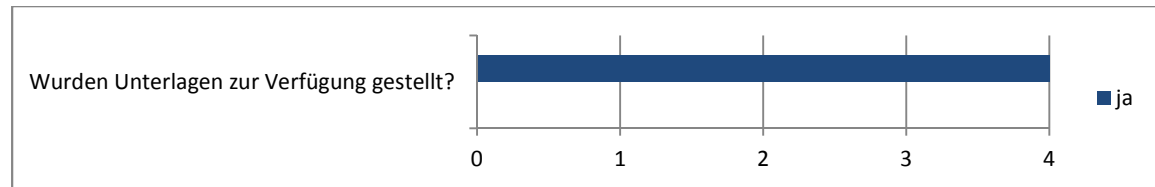


Evaluation „Seminar Didaktik“ (04.03.2011, 6 Teilnehmerinnen – 4 Evaluationen)

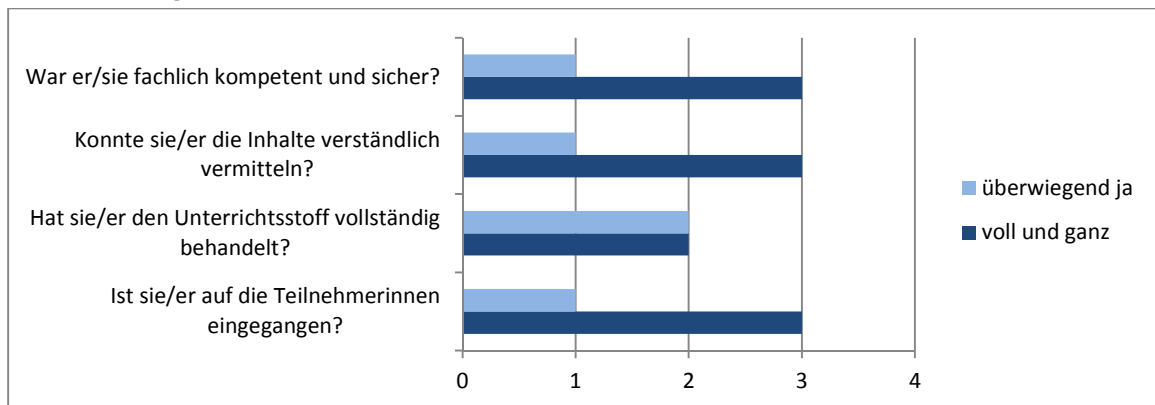
1 Allgemeine Zufriedenheit mit der Organisation



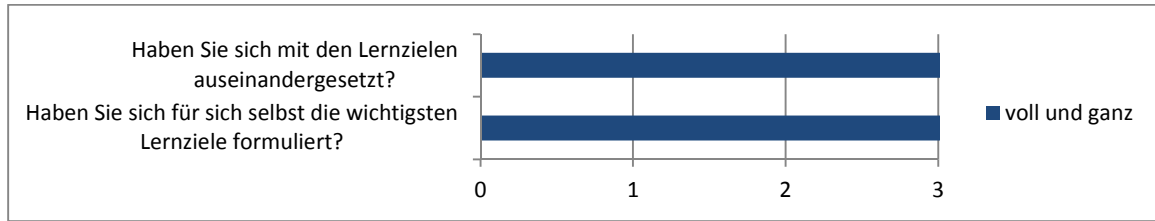
2 Bewertung der Seminarunterlagen



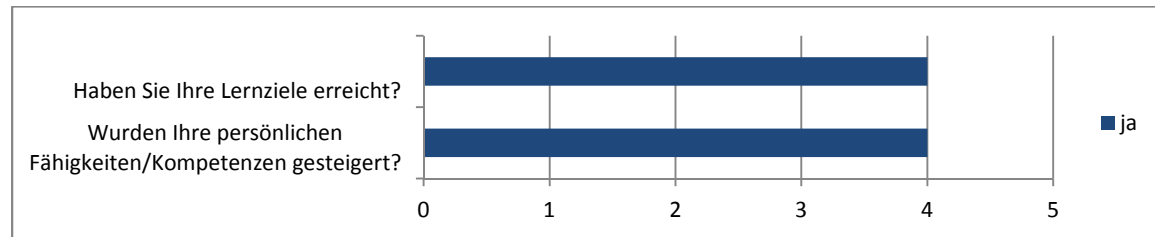
3 Einschätzung der Referentin/des Referenten



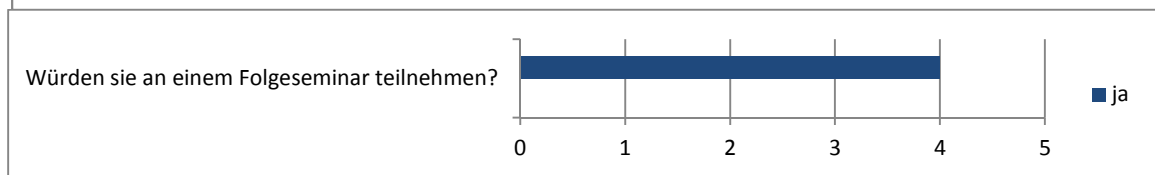
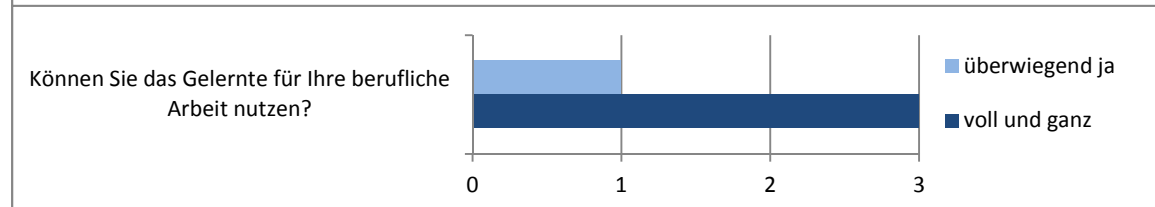
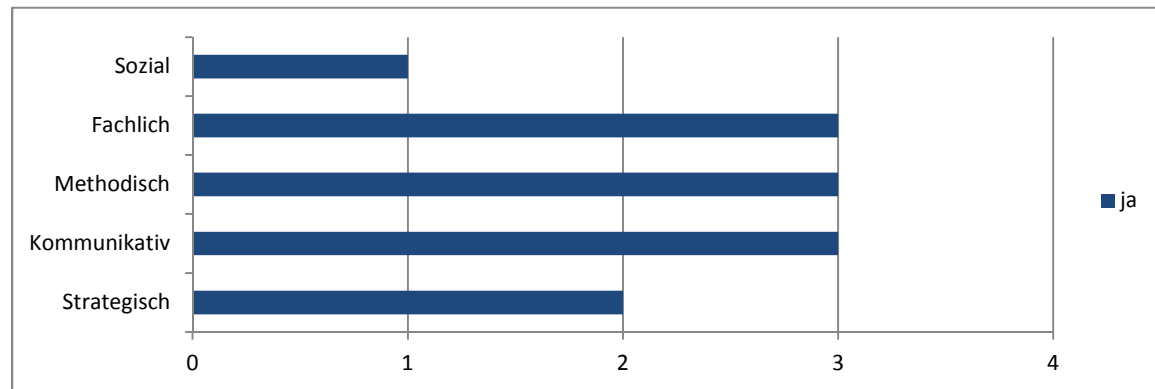
4 Lernziele des Seminars



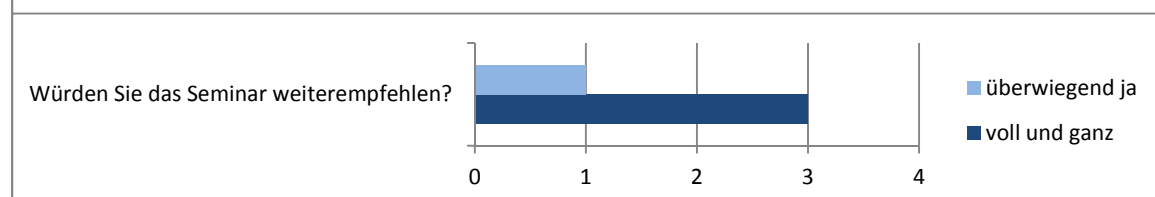
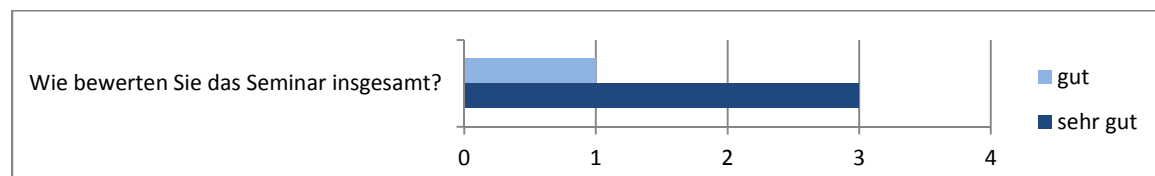
5 Persönlicher Seminarterfolg



Wenn ja, welche Kompetenzen konnten verbessert werden?

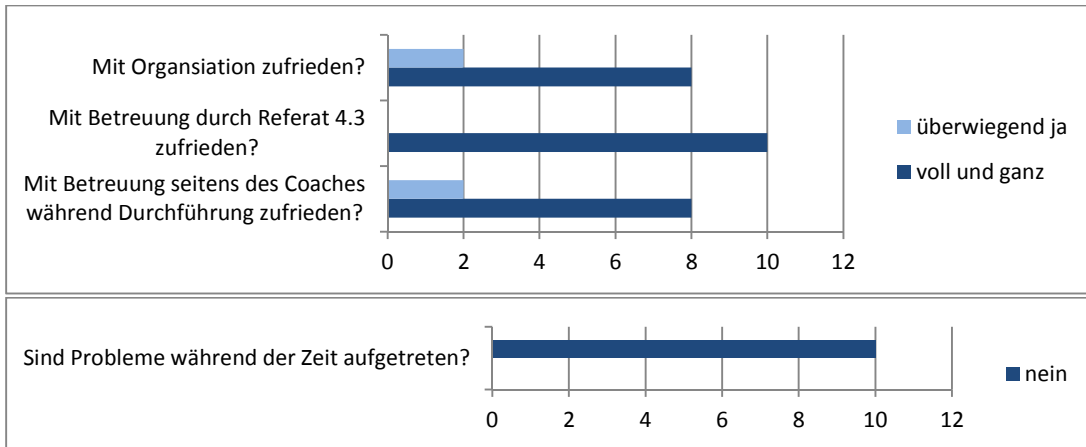


6 Gesamteindruck

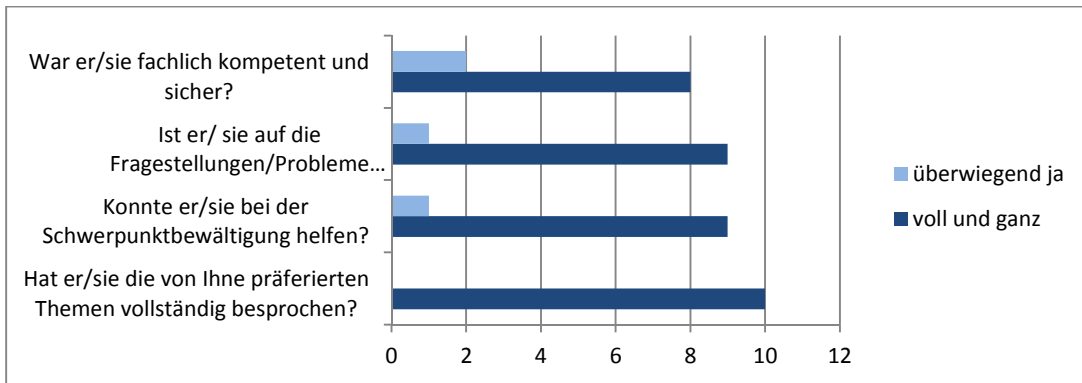


Evaluation „Coaching“ (Auswertung von 10 Evaluationsbögen; Stand 13.02.2013)

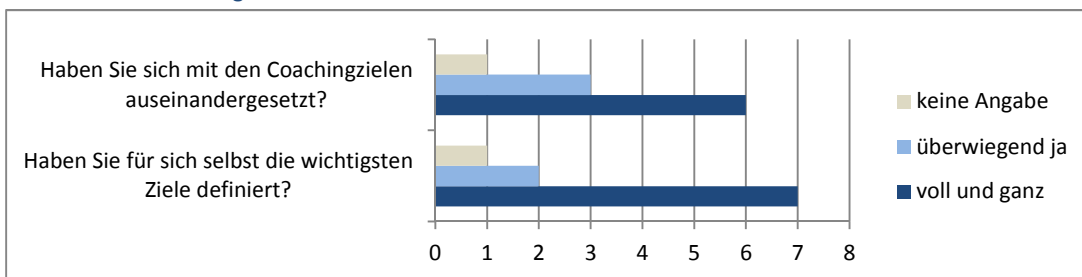
1 Allgemeine Zufriedenheit mit der Organisation



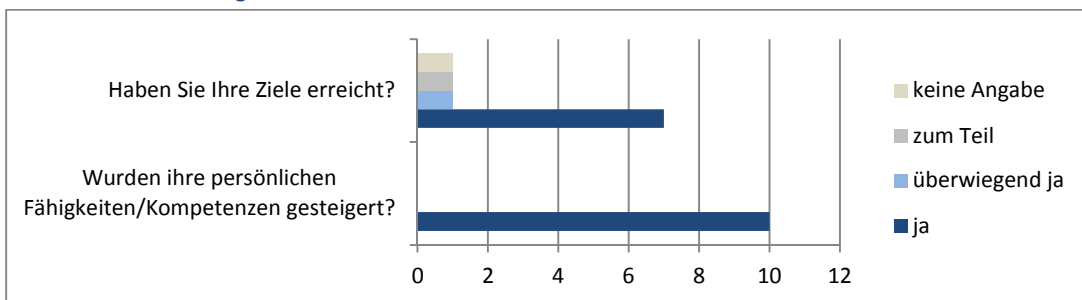
2 Einschätzung des Coaches



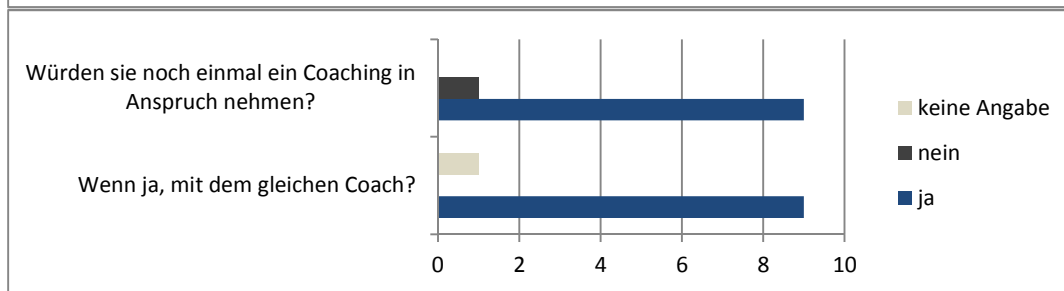
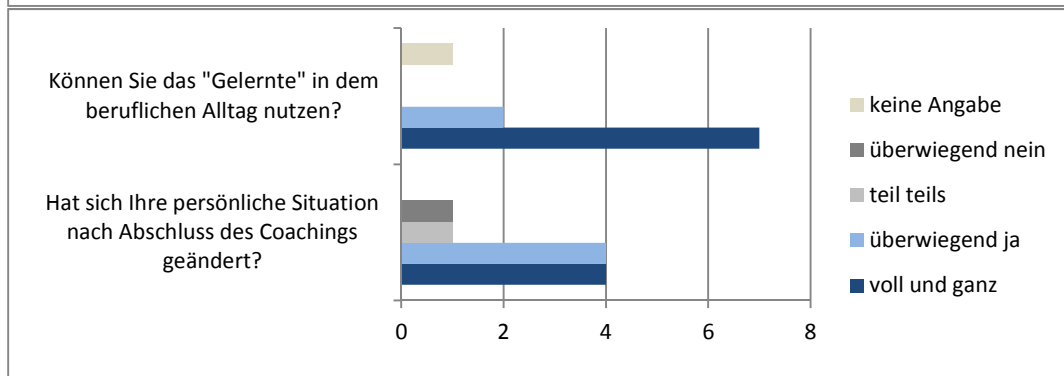
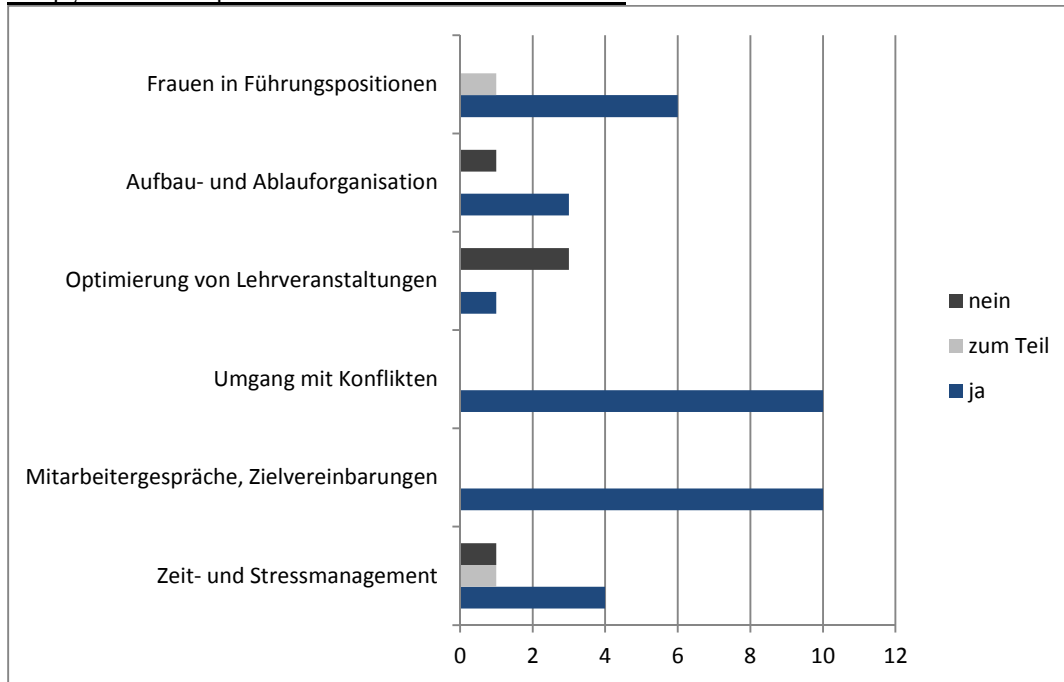
3 Ziele des Coachings



4 Persönlicher Erfolg



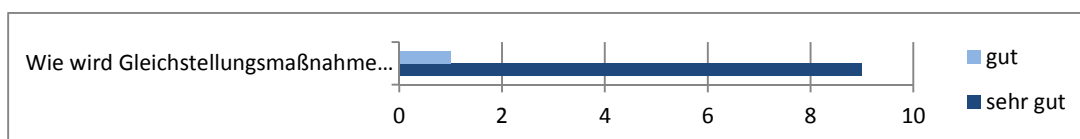
Fall ja, welche Kompetenzen konnten verbessert werden?



Wenn nein, geben Sie bitte die Gründe für einen Coach-Wechsel an.

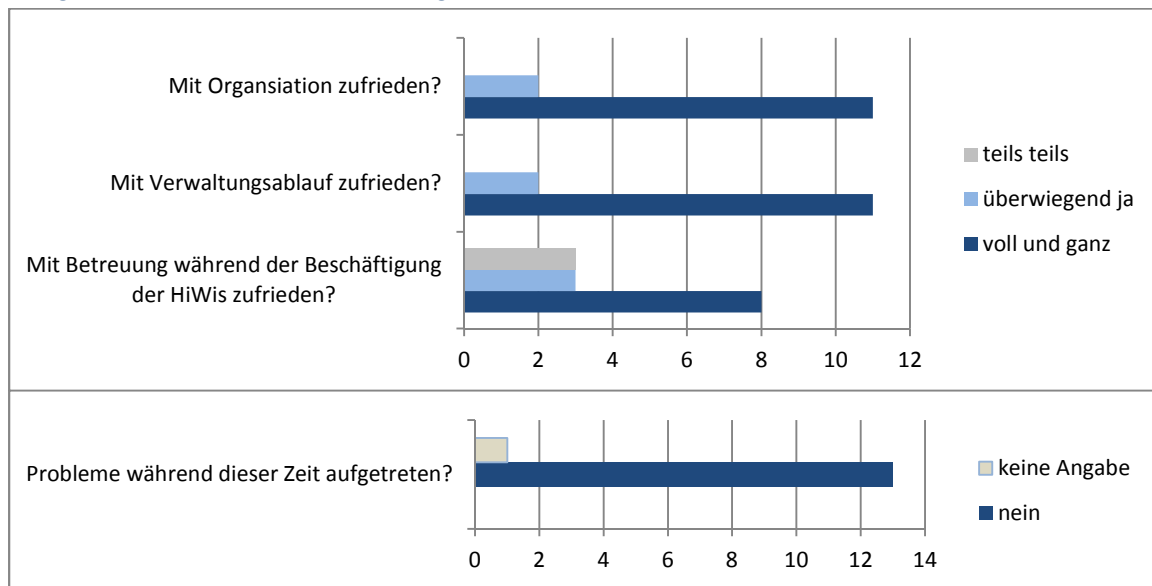
- eine gute und interessante Erfahrung, aber natürlich wieder etwas, was Zeit kostet

5 Gesamteindruck

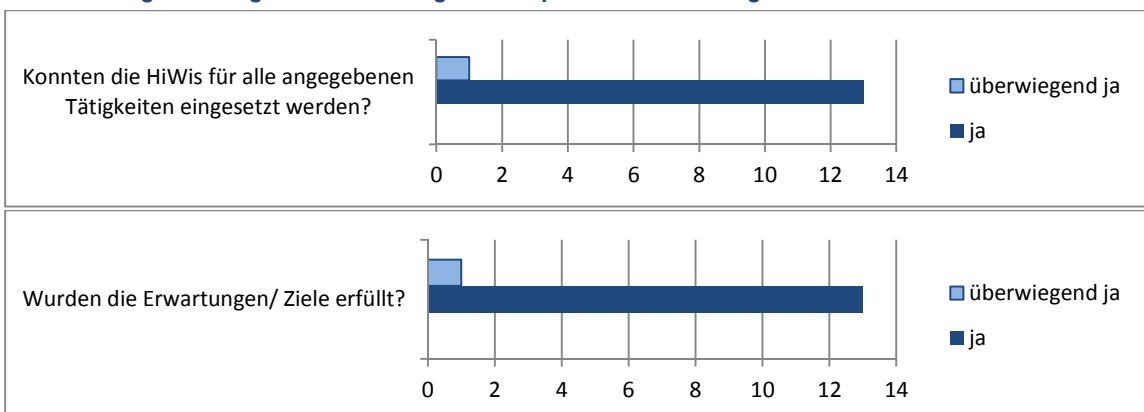


Evaluation „zusätzliche Hilfskraftmittel“ Auswertung von 14 Evaluationsbögen (Stand 13.02.2013)

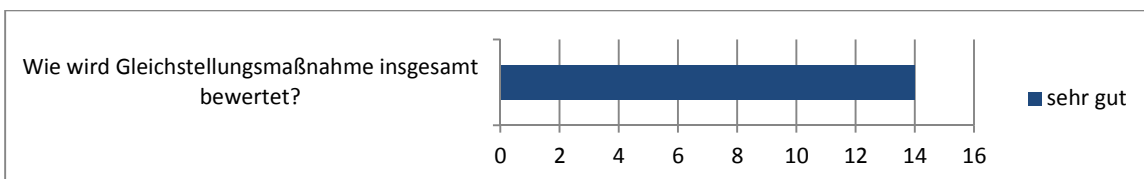
1 Allgemeine Zufriedenheit mit der Organisation



2 Umsetzung der Tätigkeitsdarstellungen bzw. persönlicher Erfolg durch die Hilfskräfte



3 Gesamteindruck



Anhang 15: Übersicht über die geplanten zukünftigen (zusätzlichen) Gleichstellungsmaßnahmen (Kapitel 3)

Abkürzungen: CV – Koordinationsstelle Chancengleichheit und Vielfaltsförderung; GB – Gleichstellungsbüro; GK – Gleichstellungskommission; PIGV: Prorektorin Internationales, Gleichstellung, Vielfaltsmanagement; ZQS – Zentrum für Qualitätssicherung

Maßnahme	Verantwortung	Zielgruppe	Zeitraum	Kosten	Verankerung
Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung (Kapitel 3.2)					
aktive Thematisierung von Gleichstellung / Vereinbarkeit / Vielfalt: Einrichtung eines Webportals <i>Vielfalt</i> und einer Rubrik in <i>Profile</i> ; Bekanntmachung Dual Career Service	Rektorat, Dekanate, Senat, GK, CV, GB	alle Hochschulmitglieder	fortlaufend	–	Maßnahmen 4.1.2 u. 6.3 Zielvereinbarung <i>familiengerechte hochschule</i>
Diversity-Training : Hochschulleitung + Dekanate;	Rektorat	Rektorat	2013	2.000 €	Rektoratsbeschluss vom 28. 01. 2013
Ausbau Mitarbeitenden-Gespräche, Verabschiedung Dienstvereinbarung	Rektorat, Personalrat, GK, GB, CV	alle Hochschulmitglieder	2013/ 2014	–	Maßnahmen 5.1.10, 5.1.11 Zielvereinbarungen <i>familiengerechte hochschule</i>
Maßnahmen zur Verankerung von Gleichstellung und Chancengleichheit (Kapitel 3.3)					
Einrichtung des Prorektorat für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement	Rektorat	alle Hochschulmitglieder	15. 04. 2013	–	Rektoratsbeschluss vom 28. 01. 2013
Einführung eines Gender/Diversity Equality Managements	Konzept: CV; Durchsetzung: Rektorat	alle Hochschulmitglieder	2013	–	Rektoratsbeschluss vom 28. 01. 2013
Prüfung der universitären Dokumente auf Gender & Diversity, ggf. Überarbeitung; insbesondere: Aktualisierung Frauenförderplan (FFP) und Berufungsordnung	CV,GBA, GK, Rektorat, Senat	alle Hochschulmitglieder	ab 2013	–	Rektoratsbeschluss vom 28. 01. 2013
Erstellung eines Leitfadens zur Anfertigung dezentraler FFPs, Benchmark	GB, CV, Dekanate, CV, GB	Fakultäten, alle Hochschulmitglieder	2013	–	Rektoratsbeschluss vom 28. 01. 2013
Genderbudgeting Konzepterstellung für gleichstellungsorientierte Mittelvergabe/ Ressourcenverteilung/ Vergabesystems für monetäre Anreize	PIGD, CV, GB, GK, Rektorat, Senat, K, D2	Hochschulleitung	2013	–	Rektoratsbeschluss vom 28. 01. 2013
Einführung eines Gender- Monitorings und Controllings	CV, D4, GK, Projektgruppe fff, ZQS	alle Hochschulmitglieder	2013/ 2014	–	Maßnahme 4.3.1 Zielvereinbarungen <i>familiengerechte hochschule</i>
Maßnahmen zur vereinbarkeitsorientierten Arbeitsorganisation (Kapitel 3.4)					
Einrichtung von Home-Office-Plätzen	Projektgruppe fff, Datenschutz Personaldezernat,	alle Hochschulmitglieder	2013/ 2014	–	Maßnahmen 3.1 bis 3.4 Zielvereinbarungen <i>familiengerechte hochschule</i>
Verbesserung Vertragsgestaltung: Erarbeitung einer Handlungsempfehlung	Projektgruppe fff, D4, Personalrat, GB, CV	alle Hochschulmitglieder	2013/ 2014	–	Maßnahmen 1.1.3 bis 1.1.4 Zielvereinbarungen <i>familiengerechte hochschule</i>
Fonds zur Abschlussfinanzierung von Qualifizierungsphasen	Rektorat, GK, Projektgruppe fff	Wissenschaftsnachwuchs mit Familienaufgaben	2014	100.000 € p. a.	falls Teilnahme am Professorinnenprogramm II; Rektoratsbeschluss vom 25.03.2013
Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (Kapitel 3.5)					
Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren : Erhöhung der Anteile stimmberechtigter Frauen in Auswahlkommissionen	Stabstelle Berufungen, GK, GB, CV, Rektorat, Senat	Kandidat/innen in Auswahlverfahren	2013	–	Maßnahmen 6.4.1 – 6.4.5 Zielvereinbarungen <i>familiengerechte hochschule</i>
Schulungen der Mitglieder der Berufungskommissionen und Fakultätsvertreterinnen	Stabsstelle Berufungen	Mitglieder der Berufungskommissionen	2013 – 2015	5.000 € p. a.	6.4.5 der Zielvereinbarung <i>familiengerechte hochschule</i>
aktive Rekrutierung von Kandidatinnen, auch im Ausland	Stabsstelle Berufungen, GB, CV, Kommissionen	alle Kandidatinnen in Auswahlverfahren	fortlaufend	–	Rektoratsbeschluss vom 28. 01. 2013
zusätzliche Hilfskraftmittel zur Kompensation von Mehrfachbelastungen und als Anreiz zur Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung (inkl. Bedarfserhebung)	Rektorat, Gleichstellungskommission	Frauen in Gremien und Kommissionen	ab 2014	30.000 € p. a.	falls Teilnahme am Professorinnenprogramm II; Rektoratsbeschluss vom 25.03.2013
Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen					
Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	GB, CV	weibliche PostDocs	ab 2013	70.000 € p. a.	falls Teilnahme am Professorinnenprogramm II; Rektoratsbeschlüsse 21/ 28. 01. u. 25.03.2013
Maßnahmen für Studentinnen und zur Akquise von Schülerinnen in den MINT-Fächern					
Anbieten von Rollenbildern für junge Frauen	Gleichstellungsbüro	Studierende, Studieninteressierte	fortlaufend	–	4.4.9 der Zielvereinbarung <i>familiengerechte hochschule</i>
Weiterbildungsangebote für gendersensible Lehre	ZQS, Lehrende	Studierende	fortlaufend	–	im Projekt „Die Universität Rostock passt (zu) Dir