

Frauenförderplan
der Universität Rostock
2006-2009

Präambel:

Die Entwicklung der Universitätskultur der Universität Rostock erfolgt unter Berücksichtigung einer geschlechtssensiblen Perspektive, um die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und zu fördern. Die Universität Rostock verpflichtet sich die Geschlechtergleichstellung im Rahmen ihrer Organisations- und Personalentwicklung zu berücksichtigen und etabliert das Prinzip Gender Mainstreaming¹ in die Universitätskultur. Sie verfolgt hierbei einen „doppelten Ansatz“, indem sie die Förderung von Frauen direkt in den Fokus nimmt, so dass bestehende Nachteile durch spezifische Maßnahmen beseitigt werden. Sie unterstreicht damit die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Die Universität Rostock verpflichtet sich, die Geschlechtergleichstellung in allen Stufen ihres Entwicklungsprozesses zu berücksichtigen, indem in die Planung von Sollzuständen, die Analyse von Ist-Zuständen, das Einleiten von Änderungsschritten, der Überprüfung bis hin zur etwaigen Revidierung das Gender Mainstreaming Prinzip einbezogen wird. Durch diese Etablierung in allen Organisationseinheiten und Gremien der Universität soll die bestehende Organisation als soziales System verbessert werden.

Dieser Frauenförderplan dient der konkreten Umsetzung der bereits in der Gleichstellungsrichtlinie der Universität Rostock formulierten Verpflichtungen zum Abbau des geschlechtsspezifischen strukturellen Ungleichgewichts, den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die Studien-, Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen für Frauen zu verbessern bzw. für alle Angehörige der Hochschule familiengerecht zu gestalten.

Die von der Hochschulleitung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Fakultätsvertreterinnen sowie mit dem Dezernat Personal und Personalentwicklung verfassten Ziele und Maßnahmen zur Frauenförderung basieren auf der statistischen Datenerfas-

¹ Gender Mainstreaming umfasst die systematische Einbeziehung der jeweiligen Lebensbedingungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in alle Bereiche der Politik. Sämtliche allgemeine Politischen Konzepte und Maßnahmen sollen sich an dem Ziel Gleichstellung orientieren und sind bei der Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung daraufhin zu prüfen, welche Auswirkungen sie auf Frauen und Männern haben.

sung und Auswertung der Beschäftigten- und Studierendenstruktur der Universität Rostock, welche als Anlage dem Frauenförderplan beigelegt ist.

Bei dem vorliegenden Frauenförderplan handelt es sich um einen Rahmenplan. Für die Umsetzung und Entwicklung eines bereichsspezifischen Frauenförderplans tragen die Fakultäten die Verantwortung.

Der von der Hochschulleitung erstellte und verabschiedete Frauenförderplan gilt für die Jahre 2006-2009.

I. Ziele des Frauenförderplans

Die Universität Rostock integriert die Frauenförderung in den geplanten und systematischen Prozess der Organisationsentwicklung, um das Sozialsystem der Universität zu verbessern. Insbesondere setzt sie sich zum Ziel:

- (1) Strukturellen Benachteiligungen von Frauen bei Stellenbesetzungen, Berufungen und beim beruflichen Aufstieg entgegenzuwirken,
- (2) Chancengleichheit von Frauen und Männern im Sinne des Gender Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip und als Querschnittsaufgabe zu verstehen,
- (3) zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, insbesondere bei der Kinderbetreuung und Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger, beizutragen,
- (4) die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen der weiblichen Beschäftigten durch Maßnahmen der Laufbahn und Karriereentwicklung besonders zu fördern (dazu zählen neben direkter Fort- und Weiterbildung auch Maßnahmen zur Förderung der Teamarbeit und Optimierung der Arbeitsstrukturen),
- (5) den Anteil der Frauen in Studienfächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie unter den studentischen Beschäftigten zu erhöhen und die Studiensituationen für Studentinnen zu verbessern,
- (6) Frauen bei der Vergabe von Stipendien und Forschungsmitteln zu fördern sowie zugunsten der Frauenförderung wirksame Anreizsysteme bei der Vergabe von Mitteln einzuführen,

- (7) die Institutionalisierung von Frauen- und/oder geschlechtsspezifischer Forschung und Gender Studien in den Fakultäten, Gremien und wissenschaftlichen Einrichtungen zu fördern und
- (8) den Gebrauch der Amtssprache im Sinne der Anwendung der geschlechtsneutralen Sprache zu verändern.

Ab In-Kraft-Treten des Frauenförderplans werden zur Analyse des Ist-Zustandes statistische Erhebungen erfolgen, die es ermöglichen, Zwischenergebnisse zu überprüfen und entsprechende Änderungsschritte einzuleiten.

Insbesondere erfolgt die geschlechtsspezifische Datenerhebung, soweit sie nicht bereits erfasst wird für:

- befristete/unbefristete Arbeitsverträge
- Teilzeitbeschäftigungen
- Drittmittelbeschäftigte
- Statistik über die Altersstruktur des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals
- Elternzeit(en) der Beschäftigten
- Zusammensetzung von Gremien.

Die Universität Rostock setzt sich weiterhin zum Ziel, den Professorinnenanteil (W2 und W3) um 5 Prozentpunkte, den Juniorprofessorinnen-/ Habilitandinnenanteil um 5 Prozentpunkte und den Promovendinnenanteil um 5 Prozentpunkte bis zum Jahr 2009 zu erhöhen.

Um den Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals zu erhöhen, gilt das so genannte Kaskadenprinzip, d. h. eine Orientierung am Frauenanteil der jeweils vorangegangenen Qualifikationsstufe.

Bei der Verwirklichung der Ziele des Frauenförderplanes arbeiten die Gleichstellungskommission, die zentralen Gremien der Universität, die Verwaltung, die Fakultäten, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Fakultätsvertreterinnen eng zusammen und entwickeln diese bedarfsorientiert stetig weiter.

II. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Stellenausschreibung

- (1) Alle Stellen sind so auszuschreiben, dass sie gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber gelten. Dazu ist die weibliche und die männliche Form zu verwenden und darauf hinzuweisen, dass die Universität Rostock eine Erhöhung des Anteils der Frauen an den Beschäftigten anstrebt und deshalb besonders Frauen auffordert, sich zu bewerben.
- (2) Bei Stellenausschreibungen sind die formalen Qualifikationsmerkmale und die fachliche Ausrichtung exakt festzulegen. Sie dürfen während des Verfahrens nicht verändert werden.
- (3) Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen nach den statistischen Erhebungen dieses Frauenförderplans unterrepräsentiert sind, erfolgen unter dem Hinweis: „Da Frauen in diesem Bereich der Universität Rostock unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt“ (§ 4 Abs. 3 GIG).
- (4) Stellen, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind in Teilzeitform auszuschreiben, wenn dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Der Gleichstellungsbeauftragten ist das Vorliegen der dienstlichen Belange schriftlich anzuzeigen (§ 4 Abs. 2 GIG).
- (5) In Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, suchen die Fakultäten und Einrichtungen mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Fakultätsvertreterinnen nach geeigneten Bewerberinnen und fordern diese zur Bewerbung auf.
- (6) Die Gleichstellungsbeauftragte wird über alle Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vom Dezernat Personal und Personalentwicklung informiert (§ 12 Abs. 1 GIG).
- (7) Für jede ausgeschriebene Stelle ist eine nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik zu führen, welche der Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnisnahme gereicht werden kann (§ 4 Abs. 5 GIG).

Vorstellungsgespräche und Auswahlentscheidung

- (1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) Frauen bei der Besetzung von

Stellen, Berufungen, Beförderungen, Höhergruppierungen sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen bevorzugt berücksichtigt, bis der Frauenanteil 50 % der jeweiligen Beschäftigungsgruppe beträgt.

Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit, bisherige Teilzeitarbeit oder Erwerbslosigkeit dürfen bei der Bewerberauswahl nicht nachteilig gewertet werden.

- (2) Zu Vorstellungsgesprächen für die Besetzung von Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird angestrebt ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, wenn sie die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen (§ 5 Abs. 7 GIG).
- (3) Bei der Beurteilung der Befähigung und Eignung für eine Stelle dürfen keine weitergehenden Anforderungen gestellt werden als die, die sich aus der Stellenbeschreibung ergeben (§ 5 Abs. 4 S. 1 GIG). Familienstand sowie Einkommen des Partners oder der Partnerin dürfen bei Auswahlentscheidungen nicht berücksichtigt werden.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an Vorstellungsgesprächen, in denen Frauen und Männer als Bewerber beteiligt sind, teilzunehmen. Sie ist rechtzeitig schriftlich über die Termine dieser Vorstellungsgespräche zu unterrichten.
- (5) Fragen nach Schwangerschaft sowie der Betreuungssituation von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sind unzulässig.
- (6) Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist dies zu begründen; dies gilt nicht, wenn beim männlichen Bewerber vorrangig andere Gründe vorliegen. In allen anderen Fällen ist anzuführen:
 - inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde,
 - welche Maßnahmen ergriffen wurden, um Frauen für diese Stelle zu qualifizieren und
 - welche Maßnahmen für die Zukunft geplant sind, um Frauen für eine solche Stelle zu qualifizieren.

Ausbildung

- (1) Ausbildungsplätze in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind nach Möglichkeit mindestens zur Hälfte mit Frauen zu besetzen (§ 5 Abs. 1 S. 1 GIG).
- (2) Die an der Universität Rostock ausgebildeten Frauen werden im Falle einer Übernahme bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt, solange im jeweiligen Bereich Frauen unterrepräsentiert sind (§ 5 Abs. 2 GIG).
- (3) Die Universität Rostock ist bestrebt den Anteil der Frauen in den technischen und naturwissenschaftlichen Ausbildungsgängen zu erhöhen. Um die Akzeptanz und das Inte-

resse für Frauen und Mädchen an technisch und naturwissenschaftlichen Berufen zu erhöhen, unterstützt die Universität folgende Maßnahmen:

- Schulung der Ausbilderinnen/Ausbilder
- Werbung an Schulen für Schnupperkurse, Veranstaltungen etc. und Ermöglichung von Praktika speziell für Mädchen an den jeweiligen Fakultäten mit Unterstützung der an der Universität existierenden Einrichtungen (z.B. Kompetenzzentrum „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“).

Studium

(1) Die Universität Rostock und ihre Fakultäten führen auf Abiturientinnen bezogene Informations- und „Schnupperveranstaltungen“, Studieneinführungen sowie Beratungsangebote ggf. in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und den an der Universität existierenden Struktureinheiten (z. B. Kompetenzzentrum „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“), durch, die besonders die Motivierung zum Studium eines naturwissenschaftlichen oder technischen Faches zum Ziel haben. Angehende Studentinnen sollen dadurch nicht nur einen Einblick in die verschiedenen theoretischen und praktischen Lehrinhalte und Lernsituationen des Studiums erhalten, sondern auch Kontakt zu Studentinnen höherer Semester, weiblichen Lehrenden und außerhalb der Hochschule berufstätigen Absolventinnen bekommen. Hier sind besonders die Fakultäten mit einem geringen Frauenanteil unter den Studienanfängern aufgefordert, konkrete Konzepte zu entwickeln.

(2) Auf gesamtuniversitärer wie auf Fakultätsebene sollen die verantwortlichen Institutionen (Studienberatung etc.) eine Beratung anbieten, die gezielt auf die Belange von Studentinnen eingeht. Dazu gehört die Beratung über Studium, Stipendien, mögliche Auslandsaufenthalte und die Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn. Frauen sollen zu qualifizierenden Abschlüssen ermutigt werden, die eine Karriere innerhalb und außerhalb der Universität ermöglichen.

Die Universität Rostock ist bestrebt, gezielte Weiterbildungsangebote für Studentinnen (z. B. Rhetorik für Frauen, Bewerbungstraining, EDV- und Internet-Kurse) anzubieten.

(3) Die Evaluation von Lehrveranstaltungen durch die Studierenden wird für Studentinnen gendersensitiv durchgeführt und ausgewertet, um zukünftig noch mehr den Bedürfnissen der Studentinnen gerecht zu werden.

(4) Prüfungsausschüsse sollen, wenn möglich, geschlechtsparitatisch besetzt werden.

- (5) Es sollen Informationsveranstaltungen für Lehrerinnen und Lehrer sowie für die Berufsberatung der Agentur für Arbeit angeboten, bei denen vor allem auf die Attraktivität eines Studiums naturwissenschaftlicher und technischer Fächer für Frauen hingewiesen wird.
- (6) Qualifizierte Studentinnen sollen von den Lehrenden gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um geeignete Stellen ermutigt werden.

Stipendien

- (1) Bei Ausschreibungen von Graduiertenstipendien wird der Passus hinzugefügt: „Die Universität Rostock strebt an, den Anteil von Frauen an Promotionen zu erhöhen und fordert Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf“.
- (2) Die Universität Rostock wirkt darauf hin, dass Frauen bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung entsprechend ihrem Anteil an der Studierendenschaft und bei der Vergabe von Promotionsstipendien entsprechend dem Frauenanteil an den Absolventinnen und Absolventen berücksichtigt werden (§ 5 Abs. 3 S. 1 u. 2 GIG).
- (3) Dozentinnen und Dozenten werden aufgefordert, besonders Studentinnen über Stipendien zu informieren und sich für die verstärkte Berücksichtigung von Studentinnen bei der Stipendienvergabe einzusetzen.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

- (1) Die Universität Rostock ist bestrebt, Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchsbereich besonders zu ermutigen und zu fördern. Sie verfolgt das Ziel, den Anteil der Frauen an Promotionen und Habilitationen zu erhöhen. Für Habilitationsstipendien wird ein Frauenanteil angestrebt, der den Promotionsabschlüssen von Frauen in dem jeweiligen Fach entspricht.
- (2) Die Universität Rostock fordert alle Fakultäten und Einrichtungen auf, Frauen stärker und durchgängiger in ihrer Karriereplanung zu unterstützen. Die Fakultäten und Einrichtungen der Universität Rostock informieren insbesondere Studentinnen und Doktorandinnen über Möglichkeiten zur Qualifizierung und motivieren sie, diese wahrzunehmen.
- (3) Bei der Vergabe von Stellen an studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie bei der Einstellung von Tutorinnen und Tutoren sollen nach Möglichkeit Frauen gemäß ihrem Anteil an den Studierenden im jeweiligen Fach berücksichtigt werden.

Besetzung von Professuren

- (1) Die Fakultäten sollen sich noch stärker als bisher um die Gewinnung von Professorinnen im Rahmen der Bestenauslese bemühen.
- (2) Es soll angestrebt werden, Professuren zugleich auch als Teilzeitprofessuren auszu-schreiben.
- (3) Während der Ausschreibungsfrist suchen die Fakultäten nach geeigneten Bewerberinnen und fordern diese zur Bewerbung auf. Zudem werden alle Professorenstellenaus-schreibungen an die Gleichstellungsbeauftragten anderer Universitäten im norddeut-schen Raum durch das Dezernat Personal und Personalentwicklung zugesandt.
- (4) In Berufungskommissionen zur Besetzung von Professuren soll mindestens eine Pro-fessorin als stimmberechtigtes Mitglied vertreten sein. In Bereichen, in denen keine Professorin vertreten ist, sind Wissenschaftlerinnen aus verwandten oder benachbarten Bereichen hinzuzuziehen. Falls dies nicht möglich sein sollte, sind die Gründe dafür zu dokumentieren. Es wird zudem angestrebt, die Berufungskommissionen zukünftig mit mindestens zwei Frauen als stimmberechtigte Mitglieder zu besetzen.
- (5) Bei der Eignungsbeurteilung bemühen sich die für die Entscheidung zuständigen Orga-ne der Universität den gesetzlichen Handlungsspielraum hinsichtlich der Altersgrenzen auszuschöpfen, um den speziellen Biographien von Frauen Rechnung zu tragen. Unter-brechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge und Qualifikationsstufen aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen Bewerberinnen nicht zum Nachteil ausgelegt werden. Dies ist ausreichend zu berücksichtigen.
- (6) Zu den Vorstellungsgesprächen sollten – je nach Bewerberlage - mindestens soviel Frauen wie Männer eingeladen werden (§ 5 Abs. 7 GlG).
- (7) Bei Berufungsverfahren sollen vermehrt Frauen als Gutachterinnen gewonnen werden. Diese Bemühungen sind schriftlich zu dokumentieren.
- (8) In den Berufungsvorschlägen sind aus statistischen Gründen stets die Gesamtzahl der Bewerbungen und die Anzahl der Bewerberinnen festzuhalten. Falls Frauen, die sich beworben haben, nicht in die Berufsungsliste aufgenommen wurden, soll die Berufungs-kommission eine kurze Begründung der Nichtberücksichtigung abgeben.
- (9) Im Sinne der Integration der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung in For-schung und Lehre sollen die Berufungskommissionen entsprechende wissenschaftliche Ansätze der Bewerberinnen und Bewerber besonders würdigen.

Besetzung und Vergabe von Gast- und Vertretungsprofessuren und Lehraufträgen

- (1) Gast-, Vertretungsprofessuren und Lehraufträge sollen bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben werden, soweit Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert sind (§ 5 Abs. 3 S. 1 GIG).
- (2) Die Dekanin/der Dekan der jeweiligen Fakultät legt der Gleichstellungsbeauftragten jährlich eine geschlechtsspezifische Statistik zur Besetzung von Gast-, Vertretungsprofessuren und zu der Vergabe von Lehraufträgen vor.

Mitwirkung in Gremien

- (1) Gremien in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen sollen mindestens zur Hälfte mit stimmberechtigten Frauen besetzt werden (§ 10 GIG). Geeignete Frauen sind gezielt anzusprechen und zu motivieren, sich zur Wahl zu stellen. Alle weiblichen Beschäftigten der Universität Rostock sind dafür per E-Mail vor der Aufstellung der Wahllisten vom Dezernat Personal anzusprechen.
- (2) Die Universität Rostock setzt sich dafür ein, dass Gremiensitzungen mit Rücksicht auf die Notwendigkeit von Kinderbetreuung und das vorhandene Kinderbetreuungsangebot geplant werden, um Mütter und Väter nicht von der Möglichkeit der Teilnahme an der akademischen Selbstverwaltung auszuschließen. Insbesondere die Durchführung von Sitzungen ab 18.00 Uhr sollte gemieden werden.

Personalentwicklung

- (1) Die Universität Rostock entwickelt Maßnahmen zur Laufbahn- bzw. Karriereentwicklung auf Mitarbeiter/innenebene, Team- und Organisationsebene.
- (2) Sie bietet auch weiterhin ein breit gefächertes, an den betrieblichen Erfordernissen orientiertes, Fort- und Weiterbildungsangebot an.
- (3) Angebote sollen so gestaltet werden, dass ein beruflicher Aufstieg von Frauen durch Weiterbildung gefördert wird (§ 6 Abs. 2 GIG).
Frauen sind von ihren Vorgesetzten zur Teilnahme zu motivieren und über die Möglichkeiten der fachlichen oder wissenschaftlichen Qualifizierung bezogen auf ihre individuelle Situation zu informieren (§ 6 Abs. 1 S. 1 GIG).
- (4) Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen, wenn keine dringenden betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen, generell während der Arbeitszeit stattfinden. Darüber

hinaus, sollen Inhalte und Zeitpunkt dieser Angebote den familiären und beruflichen Situationen von Frauen gerecht werden (§ 6 Abs. 6 GlG). Ansatzpunkte sind hierfür:

- spezielle Angebote für Teilzeitbeschäftigte,
 - ortsnahe Angebote und
 - Angebote zur Kinderbetreuung.
- (5) In Bereichen, in denen eine Frauenunterrepräsentanz besteht, sind Anträge von Frauen auf geeignete dienstliche Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen.
 - (6) Allen zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubten Beschäftigten sind Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten, die den Wiedereinstieg in das Berufsleben vorbereiten und erleichtern sollen. Auch sind sie zur Teilnahme zu motivieren und regelmäßig über die aktuellen innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren (§ 8 Abs. 1 GlG).
 - (7) Die Evaluation von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen berücksichtigt auch inhaltlich das Prinzip Gender Mainstreaming. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse dienen der Anpassung der Fort- und Weiterbildungsangebote an die entsprechenden Bedürfnisse der weiblichen Beschäftigten.
 - (8) Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden bei der Besetzung eines entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt.
 - (9) Vorgesetzte und Personalführungskräfte sollen an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, die sich dem Gender Mainstreaming Prinzip widmen.

Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie

- (1) Die Universität Rostock wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Abschluss des Studiums auswirken. Sie wirkt darauf hin, dass in Prüfungsordnungen entsprechende Regelungen aufgenommen werden.
- (2) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist nach Möglichkeit so zu terminieren, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Zeiten angeboten werden. Studierende Eltern sind bei der Wahl der Termine bevorzugt zu berücksichtigen.
- (3) Die Öffnungszeiten von Bibliotheken und Laboren sollen den Bedürfnissen studierender Eltern entsprechen.

Arbeitszeit und Beurlaubungen

- (1) Die Universität Rostock informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen und über diesbezügliche Regelungen in den geltenden Tarifbestimmungen.
- (2) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, werden durch das Dezernat Personal und Personalentwicklung auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf Renten-, Arbeitslosenversicherungsansprüche und versorgungsrechtliche Ansprüche hingewiesen (§ 7 Abs. 2 GlG). Den Antragstellerinnen wird zudem erläutert, dass auch die Ehe-/Lebenspartner eine Beurlaubung beantragen bzw. den Anspruch auf Elternzeit realisieren können.
- (3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der Arbeitszeit aus familiären Gründen ist zu entsprechen, soweit zwingende betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die Ablehnung der Anträge ist unter detaillierter schriftlicher Darlegung der dringenden betrieblichen Erfordernisse den Antragstellern bekannt zu geben (§ 7 Abs. 1 GlG).
- (4) Die Reduzierung der Arbeitszeit darf sich grundsätzlich nicht negativ auf das Tätigkeitsfeld bzw. auf die berufliche Weiterentwicklung auswirken. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen (§ 7 Abs. 3 GlG).
- (5) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich in keiner Weise nachteilig auswirken.
- (6) Bei Teilzeitbeschäftigung wird darauf hingewirkt, die reduzierte Stundenzahl unverzüglich personell auszugleichen (§ 7 Abs. 5 S. 1 GlG).
- (7) Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sollen Anträge von Frauen und Männern, die bisher aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, bei entsprechender Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden (§ 7 Abs. 6 GlG).
- (8) Eine Beurlaubung aus familiären Gründen darf nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen (§ 8 Abs. 2 S. 1 GlG).
- (9) Bei Beurlaubungen zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen und während der Mutterschutzfristen sollen alle Anstrengungen unternommen werden, um unverzüglich durch Vertretungen die betreffenden Stellen zu besetzen.

- (10) Nach Ablauf einer solchen Beurlaubung garantiert die Universität Rostock die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird (§ 8 Abs. 3 GIG).

Maßnahmen für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz

- (1) Mit der am 01.08.2005 in Kraft getretenen Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz hat die Universität Rostock Verhaltensgrundsätze festgelegt, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität verbindlich sind. Diese Vereinbarung legt fest, dass sämtliche Konflikte, die den Betriebsfrieden stören, insbesondere geschlechtsspezifisches Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung an der Universität Rostock nicht geduldet, als Rechtsgutverletzung angesehen und behandelt werden. Der Arbeitskreis für soziale Probleme am Arbeitsplatz (ASPA) gewährleistet die Einhaltung und Umsetzung dieser Dienstvereinbarung.
- (2) Alle Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion sind aufgefordert, regelmäßig an Schulungen teilzunehmen, in denen Wissen über das Erkennen, Verhindern und die Entwicklung von Lösungsstrategien über geschlechtsspezifisches Mobbing, sexuelle Belästigung und anderer Diskriminierungen am Arbeitsplatz vermittelt wird.
- (3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich an die Mitglieder des Arbeitskreises wenden, wird absolute vertrauliche Behandlung ihres vorgetragenen Anliegens zugesichert. Beschäftigte, die sich gegen Übergriffe gewehrt haben, dürfen wegen ihrer zulässigen Rechtsausübung nicht benachteiligt oder in anderer Weise diskriminiert werden.
- (4) Die Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz soll den aktuellen Gegebenheiten angepasst und den Bedürfnissen der Beschäftigten der Universität Rostock entsprechend weiterentwickelt werden.

Frauenstudien und Frauenforschung

- (1) Die Universität Rostock fördert die Institutionalisierung von Frauenforschung, geschlechtsspezifischer Forschung und Gender Studien in den einzelnen Fakultäten.
- (2) Alle Fakultäten und Einrichtungen der Universität Rostock werden aufgefordert, entsprechende Vorhaben insbesondere bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln angemessen zu berücksichtigen.
- (3) Richtlinien bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Forschungsprogrammen sollen die Förderung von Frauenforschung mitberücksichtigen.

- (4) Die Hochschulleitung wirkt darauf hin, im Rahmen ihrer Möglichkeiten Professuren für Frauen-, Männer- und geschlechtsspezifische Forschung und Gender Studien einzurichten und diesem Bereich Stellen zu widmen.
- (5) Die Fakultäten werden aufgefordert, ihren Möglichkeiten entsprechend geschlechtsspezifische Lehrinhalte als integralen Bestandteil in Pflichtveranstaltungen aufzunehmen und in die Studienordnungen zu integrieren. In Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen sollen frauenspezifische Gesichtspunkte aufgenommen werden.
- (6) Die Zentralen Organe der Universität Rostock unterstützen die Koordination interdisziplinärer Frauenforschung, geschlechtsspezifischer Forschung und Gender Studien.

Sprachregelung

- (1) Die Universität Rostock achtet bei allen Außendarstellungen darauf, dass Frauen in gleicher Weise wie Männer oder auch in expliziter Weise angesprochen werden.
- (2) Die Universität Rostock achtet bei ihrer Selbstdarstellung darauf, sich als Institution mit hohem Interesse an Studentinnen und Wissenschaftlerinnen darzustellen. Dies betrifft die Präsentation bei Veranstaltungen ebenso wie die Gestaltung der Websites und gedruckten Publikationen.
- (3) Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Universität Rostock werden geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form verwendet.
Dies gilt entsprechend für Zeugnisse, Formulare, Bescheinigungen und Vordrucke.
- (4) Akademische Grade aufgrund einer bestandenen Universitätsprüfung können an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen werden, sofern dies ausdrücklich gewünscht wird.
- (5) Alle Mitglieder der Universität Rostock sind aufgefordert, im eigenen Sprachgebrauch und in Unterrichts- und Informationsmaterialien (Informationsbroschüren, Studienführer etc.) geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden.

Beanstandungs- und Beschwerderecht

Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte bei personellen oder sonstigen Maßnahmen innerhalb von 10 Arbeitstagen einen Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz M-V, ist der Vorgang von der Dienststellenleitung erneut zu entscheiden und zu begründen. Die Frist beginnt mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahme.

Die Maßnahme wird bis zur Entscheidung der Dienststellenleitung ausgesetzt und darf erst nach Fristablauf oder vorheriger ausdrücklicher Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten ausgeführt werden (§ 14 Abs. 1 GlG).

Gleichstellungskommission

- (1) Die Hochschulleitung setzt im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Gleichstellungskommission ein, der die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin mit beratender Stimme angehören.
- (2) Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Universität in allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen. Sie überwacht insbesondere die Aufstellung, Umsetzung und Fortschreibung der Frauenförderpläne.

Durchführungsbestimmungen

- (1) Die Fakultäten werden aufgefordert, mit Unterstützung der Fakultätsvertreterinnen und den studentischen Vertreterinnen für ihre Bereiche innerhalb eines Jahres eigene Frauenförderpläne zur Gleichstellung von Frauen zu erstellen, die den vorliegenden Frauenförderplan ergänzen und konkretisieren.
- (2) Die Rektorin/der Rektor berichtet dem Senat in Abständen von zwei Jahren über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplans einschließlich der erforderlichen Personalentwicklungskonzeption. Gleichzeitig gibt die Gleichstellungsbeauftragte eine entsprechende Stellungnahme dazu.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte legt in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission nach vier Jahren der Rektorin/dem Rektor der Universität einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung des Frauenförderplans vor. Sie macht Vorschläge für die Fortschreibung und/oder Anpassung des Frauenförderplans entsprechend der aktuellen Entwicklung.
- (4) Wenn die Vorgaben des Frauenförderplans nicht umgesetzt werden, sind die Gründe hierfür bei der Aufstellung des nächsten Frauenförderplans darzulegen.
- (5) Der Frauenförderplan wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Rostock, durch Aushang sowie unter www.uni-rostock.de im Internet veröffentlicht. Für die Veröffentlichung der fakultätsspezifischen Frauenförderpläne ist die jeweilige Fakultät selbst verantwortlich.

III. In-Kraft-Treten

Der Frauenförderplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Rostock in Kraft.