



## **Frauenförderplan der Universitätsmedizin Rostock**

**2015-2020**

Beschlossen durch den Fakultätsrat der Universitätsmedizin am 30.03.2015

## Inhaltsverzeichnis

1	Präambel .....	3
2	Bestandsaufnahme und Analyse der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur .....	3
2.1	Professorinnen und Professoren .....	3
2.2	Wissenschaftliches Personal .....	3
2.3	Studierende .....	4
2.4	Promovenden und Habilitanden .....	5
2.5	Sonstige Beschäftigte .....	5
3	Entwicklung und Zielvorstellungen zur Frauenförderung .....	5
3.1	Allgemeine Maßnahmen .....	5
3.2	Quotenregelung .....	6
3.3	Förderung von Professorinnen .....	6
3.4	Förderung von weiblichen Studierenden .....	6
3.5	Förderung von Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen .....	7
3.6	Strukturbildung und Anreizsystem .....	7
3.7	Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	8
3.8	Gleichstellungsbeauftragte .....	8
3.9	Berichterstattung und Fortschreibung .....	8
3.10	Inkrafttreten .....	9

## 1 Präambel

Die Universitätsmedizin Rostock setzt es sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung und Lehre zu fördern und konstruktive Veränderungen an der Fakultät voranzutreiben, so dass die Realisierung der Gleichberechtigung zur Selbstverständlichkeit wird.

Die spezifischen Maßnahmen beziehen sich insbesondere auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft, auf die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft sowie auf eine gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in der Fakultät.

Grundlage für diesen Frauenförderplan sind § 3 des Gleichstellungsgesetzes MV und § 4 des Landeshochschulgesetzes MV.

## 2 Bestandsaufnahme und Analyse der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur (Stand März 2015)

### 2.1 Professorinnen und Professoren

Bei den Hochschullehrern (Professoren und Juniorprofessoren) liegt der Anteil der Professorinnen derzeit bei 10,4 %. Von den 57,5 besetzten Professuren sind 51,5 von Männern besetzt und 6 von Frauen.

In den Berufungsverfahren hat die Anzahl der Bewerbungen von Frauen in den Jahren 2011-2014 stetig zugenommen.

Der Anteil der weiblichen Bewerberinnen liegt bei den derzeit laufenden Verfahren bei 18,8 %. Auch die Zahl der in die Berufungslisten aufgenommenen Frauen nimmt zu. Aktuell sind in 13 laufenden Berufungsverfahren 6 Frauen auf Listenplätze 1-3 gesetzt.

### 2.2 Wissenschaftliches Personal

Von den insgesamt 729,54 VK Wissenschaftler/innen und Ärzten/Ärztinnen in den Bereichen Forschung & Lehre und Krankenversorgung (inklusive Haushaltsdrittmittel und Forensik) sind 325,70 VK weiblich und 403,84 VK männlich. Das entspricht einem Frauenanteil von 44,6 %.

**Tabelle 1: Wissenschaftliches Personal inkl. HDM und Forensik (Befristungen)**

	gesamt	weiblich	männlich	%weiblich
WiMi	729,54	325,70	403,84	44,6
davon befristet	425,93	237,86	188,07	55,8
davon unbefristet	303,61	87,84	215,77	28,9

**Tabelle 2: Wissenschaftliches Personal inkl. HDM und Forensik (Vollzeit / Teilzeit)**

	gesamt	weiblich	männlich	%weiblich
WiMi	729,54	325,70	403,84	44,6
davon Vollzeit	615,0	245,0	370,0	39,8
davon Teilzeit	114,54	80,70	33,84	70,4

Drittmittelbeschäftigte wurden bei den vorstehenden Tabellen nicht berücksichtigt.

## 2.3 Studierende

Wie der nachfolgenden Tabelle 3 für die Studiengänge Humanmedizin, Zahnmedizin und Medizinische Biotechnologie zu entnehmen ist, liegen die Anteile der weiblichen Studierenden in den vergangenen Jahren durchgehend bei über 60%. Damit spiegeln die Zahlen den deutschlandweiten Trend in der Medizinausbildung wider. Ungefähr zwei Drittel der Absolventen an der Universitätsmedizin sind weiblich, siehe Tabelle 4.

**Tabelle 3: Studierende\***

	gesamt	weiblich	männlich	%weiblich
WS 10/11	2035	1312	723	64,47
WS 11/12	2087	1327	760	63,58
WS 12/13	2134	1332	802	62,42
WS 13/14	2149	1325	824	61,66
WS 14/15	2216	1361	855	61,42

\* Studiengänge: Humanmedizin, Zahnmedizin, Medizinische Biotechnologie

Während des Studiums bietet das Studiendekanat der Universitätsmedizin individuelle Beratungsangebote für schwangere Studentinnen und junge Mütter an und unterstützt bei den individuellen Planungen zum Studienablauf. Junge Eltern werden bei der Einteilung anwesenheitspflichtiger Lehrveranstaltungen vorrangig unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit mit den Betreuungszeiten des Kindes/ der Kinder berücksichtigt.

**Tabelle 4: Absolventen**

	gesamt	weiblich	männlich	%weiblich
2010	252	187	65	74,21
2011	246	166	80	67,48
2012	281	192	89	68,33
2013	257	164	93	63,81
2014	273	162	111	59,34

Mit der Ersten Verordnung zur Änderung der Approbationsordnung vom 17. Juli 2012 hat der Gesetzgeber einige Bestimmungen für das Praktische Jahr (PJ) im Studiengang Humanmedizin neu formuliert. So wurden die maximal möglichen Fehlzeiten von 20 auf 30 Tage erhöht, eine Teilzeitregelung eingeführt und die Möglichkeit, das PJ deutschlandweit abzuleisten, geschaffen. Diese Regelungen erhöhen die Vereinbarkeit von Studium und Familie. Darüber hinaus werden die Tertiale des Praktischen Jahres (PJ) für Studentinnen mit Kind auf Wunsch individuell so gestaltet, dass sie beispielsweise später mit dem PJ beginnen können oder ihnen eine Unterbrechung aus familiären Gründen ermöglicht wird.

Die Universität Rostock wurde als familienfreundliche Hochschule rezertifiziert. Die Studierenden werden auf die umfangreichen Informations- und Beratungsangebote hingewiesen. Im Rahmen der Neugestaltung der Homepage wird zu Beginn des Sommersemesters 2015 auf den Seiten des Studiendekanats eine Seite „Studieren mit Kind“ freigeschaltet.

Im Juli 2014 wurde die neue Mensa an der Universitätsmedizin Rostock „Multiple Choice“ eröffnet.

Studierende Eltern können einen Mensa-Kinderausweis beantragen. Damit erhalten sie, wenn sie selbst in der Mensa essen, eine kostenlose Kinderportion für ihr Kind. Dieses Angebot gilt für Kinder bis zum vollendeten 10. Lebensjahr.

## 2.4 Promovenden und Habilitanden

In den Jahren 2010-2014 lagen die Anteile der weiblichen Promovenden an der Medizinischen Fakultät / Universitätsmedizin Rostock bei über 50%.

**Tabelle 5: Abgeschlossene Promotionen Dr. med., Dr. med. dent. und Dr. rer. hum.**

	gesamt	weiblich	männlich	%weiblich
2010	88	50	38	56,81
2011	92	49	43	53,26
2012	111	69	42	62,16
2013	118	76	42	64,40
2014	117	72	45	61,53

Bei den Habilitationen liegt der durchschnittliche Anteil der Frauen bei ca. 20%.

**Tabelle 6: Abgeschlossene Habilitationen**

	gesamt	weiblich	männlich	%weiblich
2010	10	3	7	30
2011	9	0	9	0
2012	6	2	4	33
2013	10	2	8	20
2014	14	3	11	21

## 2.5 Sonstige Beschäftigte

Die Qualifikation der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten wird durch die Universitätsmedizin ausdrücklich begrüßt, indem die Beschäftigten regelmäßig über Qualifikationsmöglichkeiten und Weiterbildungsangebote informiert und zur Teilnahme an diesen Maßnahmen ermutigt werden. Sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen, können die qualifizierenden Maßnahmen auch während der Arbeitszeit stattfinden. Darüber hinaus werden die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten durch ihre Vorgesetzten über freiwerdende Stellen informiert, um ihre berufliche Weiterentwicklung zu fördern.

Nach Wunsch werden bei der Stellenbesetzung weiterhin Teilzeitbeschäftigungen ermöglicht, sofern die betrieblichen Abläufe dies erlauben. Hierbei erhalten auch ausdrücklich Väter die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung, um der gemeinsamen Kinderbetreuung nachkommen zu können.

## 3 Entwicklung und Zielvorstellungen zur Frauenförderung

### 3.1 Allgemeine Maßnahmen

Die Universitätsmedizin Rostock strebt eine Darstellung nach innen und außen an, die beide Geschlechter gleichermaßen anspricht. Die Gleichstellungskonzeption der Universitätsmedizin Rostock strebt in diesem Zusammenhang an, die Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen und die Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern.

Der Frauenförderplan beinhaltet somit folgende allgemeine Maßnahmen:

1. Bei Überarbeitungen und Neufassung von Ordnungen und anderen Richtlinien der Universitätsmedizin werden ausschließlich geschlechtsneutrale bzw. geschlechtsparitätische Formulierungen verwendet.

2. Webseiten und Material der Öffentlichkeitsarbeit werden so gestaltet, dass sie sowohl Männer als auch Frauen ansprechen.
3. Bei der Zusammensetzung aller ständigen und aller ad hoc eingesetzten Kommissionen ist auf eine möglichst ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern zu achten.
4. Bei der Planung von Sitzungen ist auf die Vereinbarkeit mit den Betreuungspflichten für Kinder Rücksicht zu nehmen.
5. Zur Verbesserung der Gleichstellung werden finanzielle und strukturelle Anreizsysteme geschaffen, um Fortschritte bei der Erfüllung der Chancengleichheit zu erreichen. Diese Anreizsysteme können beispielsweise die stärkere langfristige Einbindung von Frauen in strukturbildenden Forschungsprojekten (z. B. in Sonderforschungsbereichen der DFG und EU-Projekten) beinhalten.
6. Aussagefähige Statistiken über den Frauenanteil in den einzelnen Statusgruppen der Fakultät sind kontinuierlich zu erstellen.

### **3.2 Quotenregelung**

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, bedarf es in Bereichen, in denen der Frauenanteil unter 50% liegt, besonderer Anstrengungen. Daher sollen Frauen in diesen Bereichen bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Diese Quotenregelung gilt insbesondere für die Besetzung von Professuren und der Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeitern. Der Frauenanteil im Bereich der Professuren ist zu erhöhen.

### **3.3 Förderung von Professorinnen**

Zur mittelfristigen Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren sind im Rahmen von Neuberufungsverfahren folgende Maßnahmen vorgesehen:

1. Exzellente Kandidatinnen für ausgeschriebene Stellen werden gezielt angesprochen.
2. Jeder Berufungskommission soll entsprechend den Vorgaben der Berufsordnung der Universität mindestens eine Frau als Mitglied angehören.
3. Die Ausschreibungen für Professuren werden in einschlägigen Verteilern, die auch Frauennetzwerke berücksichtigen, bekannt gegeben.

### **3.4 Förderung von weiblichen Studierenden**

Die Frauenanteile unter den Studierenden und den Absolventen entsprechen den Anforderungen an eine moderne Fakultät.

Die unter Punkt 2.3 genannten Unterstützungen für schwangere Studentinnen und junge Mütter werden weiter geführt und ausgebaut.

Prüfungsrelevante Lehre wird zeitlich so angeboten, dass die Teilnahme an den Lehrveranstaltungen mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. Studierende Eltern sind bei der Wahl von Terminen, speziell für Praktika und Seminare, zu bevorzugen.

Studentinnen sollen spezielle Angebote zur Studien- und Berufsplanung erhalten sowie spezifische Informationen zur möglichen wissenschaftlichen Laufbahn.

Ein spezielles Mentoring für Studentinnen soll dazu dienen, mehr Studentinnen als bisher für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen. Dadurch soll sich der Anteil der Frauen unter den Promovenden und Habilitanden erhöhen. Die wissenschaftlichen Beschäftigten werden

angewiesen, qualifizierte Studentinnen gezielt auf freie Stellen für wissenschaftliches Personal anzusprechen, um sie zu einer Bewerbung zu ermuntern.

### **3.5 Förderung von Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen**

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden gleiche Rahmenbedingungen geboten, in denen durch Erbringung von Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird. Dies betrifft insbesondere die Freistellung für wissenschaftliches Arbeiten.

Teilzeitbeschäftigung darf bei der Entscheidung über den beruflichen Aufstieg nicht benachteiligend gewertet werden. Leitungspositionen sind auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich zu machen.

Die Leiter von Einrichtungen werden aufgefordert, insbesondere weiblichen Mitarbeiterinnen konkrete qualifizierte Fort- und Weiterbildungsangebote zugänglich zu machen und sie zu einer Inanspruchnahme zu motivieren.

Zur Förderung von Wissenschaftlerinnen wird ein Mentoring-Programm eingerichtet. Ziel von Mentoring ist die spezifische Beratung zur Karriereplanung, die auf persönlichen Austauschbeziehungen beruht. Diese Beziehungen betreffen die Vermittlung von Fähigkeiten und Kenntnissen einer Mentorin / eines Mentors an eine Mentée, die von diesen Fähigkeiten für ihre Karriere profitieren möchte. Zugang zu Netzwerken und Kennenlernen formeller und informeller Regularien, die Karrieren befördern oder Verhindern, sind Bestandteil von Mentoring.

Die Universitätsmedizin Rostock wurde im Jahr 2015 als Pilotklinik am „FamSurg“-Projekt im Verbundvorhaben TransferGenderMed ausgewählt. In dem Projekt „FamSurg“ geht es um die Förderung von Frauen und familienfreundlichen Strukturen in der Chirurgie, insbesondere Verbesserung der fachärztlichen Weiterbildungsbedingungen, Entwicklung von gendergerechten Stellenbesetzungsplänen und um die Förderung von alternativen Teil- und Elternzeitmodellen für beide Geschlechter. Von Seiten der UMR werden an dem Projekt die Abteilung für Allgemeine, Thorax-, Gefäß- und Transplantationschirurgie sowie die Abteilung für Unfall- Hand- und Wiederherstellungschirurgie teilnehmen.

### **3.6 Strukturbildung und Anreizsystem**

Die Zeiten des Schwangerschaftsurlaubes, des Mutterschutzes und des Erziehungsurlaubes sowie qualifikationsbedingte Freistellungen (beispielsweise bei Habilitationen) werden durch die Universitätsmedizin im Bereich Forschung und Lehre ausgeglichen und durch die Bereitstellung von Haushaltsmitteln finanziert.

Für jede abgeschlossene Habilitation einer Frau erhält die jeweilige Einrichtung (Institut, Klinik, Abteilung) zusätzlich eine Teilzeitstelle für zwei Jahre.

Um den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen zu erhöhen, sollen darüber hinaus weitere Anreize durch die stärkere langfristige Einbindung von Frauen in strukturbildenden Forschungsprojekten (z. B. in Sonderforschungsbereichen der DFG und EU-Projekten) geschaffen werden.

Die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen sind von den zuständigen Stellen der Universitätsmedizin Rostock in die Struktur- und Personalentwicklungsplanung zu integrieren.

### **3.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Universitätsmedizin schafft geeignete Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie ermöglicht flexible Arbeitszeitregelungen und informiert über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung und Freistellung, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies beinhaltet im Rahmen des Studiums, dass Lehrveranstaltungen mit Präsenzpflcht nach Möglichkeit innerhalb der regulären Arbeitszeit abgehalten werden. Darüber hinaus wird sichergestellt, dass die Studien- und Prüfungsordnungen soweit möglich so gestaltet werden, dass Schwangerschaft, Elternzeit sowie die Wahrnehmung familiärer Betreuungspflichten keine rechtlichen Nachteile hinsichtlich des Studienverlaufes und des Studienabschlusses nach sich ziehen. In begründeten Fällen werden Abweichungen vom Regelstudienplan für Studentinnen und Studenten mit Kindern ermöglicht.

Im Betriebskindergarten am Campus Schillingallee gibt es Kinderbetreuungsangebote sowohl für die wissenschaftlichen Beschäftigten, für das Pflegepersonal als auch für die Studierenden. Die Betreuung wird auch für Kinder im Alter von 0-3 Jahren übernommen und wird wegen der unterschiedlichen Dienstzeiten in den Kliniken bis 22.00 Uhr angeboten.

Die Möglichkeiten von Tele- und Heimarbeit sind zu prüfen, sofern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bzw. bei der Betreuung kranker Kinder diese Arbeitsformen ausüben wollen. Um eine bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten, werden außerdem die bestehenden Möglichkeiten zur Umwandlung befristeter Arbeitsverhältnisse in Teilzeitarbeitsverhältnisse mit entsprechend längerer Laufzeit ausgenutzt.

Bei Neueinstellungen ist für die Beurteilung der Qualifikation das wahre Forschungsalter zu Grunde zu legen, das heißt die Zeiten der Kindererziehung o. ä. werden vom Lebensalter abgezogen. Ausschreibungen für vakante Stellen werden in einschlägigen Verteilern, wie beispielsweise Frauennetzwerken, bekannt gegeben. In den Ausschreibungstexten werden Frauen explizit zur Bewerbung aufgefordert.

Weiterhin wird eine Beratungsstelle für Partner neu berufener Professorinnen und Professoren eingerichtet, um die Familienzusammenführung zu fördern und die Familienmitglieder bei entsprechendem Wunsch bei der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu unterstützen.

### **3.8 Gleichstellungsbeauftragte**

Der Geschäftsbereich Personal und Recht der Universitätsmedizin legt der Gleichstellungsbeauftragten jährlich eine gründliche Bestandsaufnahme und geschlechtsdifferenzierte Analyse der Beschäftigtenstruktur als Grundlage für die Bewertung der Ergebnisse der Frauenförderung vor. Das Studiendekanat legt der Gleichstellungsbeauftragten jährlich eine geschlechtsdifferenzierte Information über die Situation in der Lehre vor.

### **3.9 Berichterstattung und Fortschreibung**

Die Universitätsmedizin Rostock prüft nach zwei Jahren die Wirksamkeit der im Frauenförderplan verankerten Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen auf der Basis einer aktualisierten Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur.



### **3.10 Inkrafttreten**

Der Frauenförderplan der Universitätsmedizin Rostock tritt am Tag nach seiner Bestätigung durch den Fakultätsrat in Kraft.

Rostock, den 30.03.2015

Prof. Dr. med. univ. Emil C. Reisinger  
Dekan und Wissenschaftlicher Vorstand