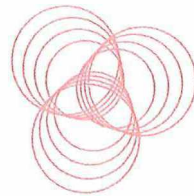


Universität
Rostock



Traditio et Innovatio



Universitätsmedizin
Rostock

Else Hirschberg

**Frauenförderplan für wissenschaftliche Karrieren
der Universitätsmedizin Rostock**

2021-2027

Beschlossen durch den Fakultätsrat der Universitätsmedizin am 30.08.2021 sowie am 28.07.2025.

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.....	6
3.1	Allgemeine Maßnahmen	6
3.2	Quotenregelung	6
3.3	Förderung von Professorinnen.....	6
3.4	Förderung von weiblichen Studierenden	7
3.5	Förderung von Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen	7
3.6	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10
4.	Berichterstattung und Fortschreibung	11
5.	Inkrafttreten	11

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 Familie sowie auf eine gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in der Fakultät.

Dieser Frauenförderplan gilt ergänzend zu den Festlegungen in der Zielvereinbarung der Universität Rostock mit dem Land für den Zeitraum 2021-2025, Kapitel 1.6 „Chancengleichheit der Geschlechter“.

2 Bestandsaufnahme und Analyse der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur (Stand Dezember 2020)

2.1 Professorinnen und Professoren

Bei den Hochschullehrern (Professoren und Juniorprofessoren) liegt der Anteil der Professorinnen derzeit bei 13,6 %. Von den 68 besetzten Professuren sind 59 von Männern besetzt und 9 von Frauen. Damit hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Beginn des letzten Frauenförderplans (2015-2020) leicht erhöht. Damals lag der Anteil der Frauen in dieser Statusgruppe bei 10,4 %.

2.2 Wissenschaftliches Personal

Von den insgesamt 865,95 VK Wissenschaftler/innen und Ärzten/Ärztinnen in den Bereichen Forschung & Lehre und Krankenversorgung (inklusive Haushaltsdrittmittel und Forensik) sind 412,05 VK weiblich und 453,90 VK männlich. Das entspricht einem Frauenanteil von 47,6 %.

Tabelle 1: Wissenschaftliches Personal
Wissenschaftliches Personal inkl. HDM und Forensik,
(Anteil befristet/unbefristet)

	gesamt	weiblich	männlich	weiblich in %
WiMi	865,95	412,05	453,90	47,58%
davon befristet	446,64	251,44	195,21	56,29%
davon unbefristet	419,30	160,61	258,69	38,30%

Wissenschaftliches Personal inkl. HDM und Forensik
(Anteil Vollzeit/Teilzeit)

	gesamt	weiblich	männlich	weiblich in %
WiMi	865,95	412,05	453,90	47,58%
davon Vollzeit	633,00	269,00	364,00	42,50%
davon Teilzeit	232,95	143,05	89,90	61,41%

Drittmittelbeschäftigte wurden bei den vorstehenden Tabellen nicht berücksichtigt.

2.3 Studierende

Wie der nachfolgenden Tabelle 2 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 2: Studierende

Studierende (Studiengänge Humanmedizin, Zahnmedizin, Medizinische Biotechnologie)

Wintersemester	gesamt	weiblich	männlich	weiblich in %
WS 15/16	2268	1394	874	61,46
WS 16/17	2296	1431	865	62,33
WS 17/18	2347	1448	899	61,70
WS 18/19	2360	1494	866	63,31
WS 19/20	2316	1493	823	64,46

Tabelle 3: Absolventen

Absolventen (Studiengänge Humanmedizin, Zahnmedizin, Medizinische Biotechnologie)

Jahr	gesamt	weiblich	männlich	weiblich in %
2015	275	181	94	65,82
2016	276	178	98	64,49
2017	257	161	96	62,65
2018	290	180	110	62,07
2019	285	172	113	60,35

Zusätzlich zu den genannten Studiengängen wurden erstmals zum WS 2020/21 im BA-Studiengang Hebammenwissenschaft 28 weibliche Studierende immatrikuliert.

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.

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 2019 als familienfreundliche Hochschule rezertifiziert. Die Studierenden, ebenso wie die Mitarbeiter/innen, werden auf die umfangreichen Informations- und Beratungsangebote hingewiesen (<https://www.uni-rostock.de/universitaet/organisation/verwaltung/familienfreundliche-hochschule/familienbuero/>).

Im Juli 2014 wurde die Mensa in der Schillingallee „Multiple Choice“ in der Schillingallee 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.

Im Jahr 2017 wurde in der Schillingallee 70 ein so genannter KESS-Raum als studentisches **Kinder-Eltern-Spiel- und Studierzimmer** eingerichtet.

Studierende mit Kind erhalten über einen Flyer aktuelle Hinweise zu Mutterschutz und Prüfungen, BaföG, Beratungsstellen etc. (https://www.med.uni-rostock.de/fileadmin/Verwaltung/studiendekanat/Studieren_mit_Kind/Flyer_Studieren_mit_Kind_neu.pdf).

2.4 Promotionen und Habilitationen

In den Jahren 2015-2020 lag der Anteil der weiblichen Promovenden an der Universitätsmedizin Rostock zwischen 55% und 64%.

Tabelle 4: Promotionen und Habilitationen

Abgeschlossene Promotionen Dr. med., Dr. med. dent. und Dr. rer. hum.

Jahr	gesamt	weiblich	männlich	weiblich in %
2015	124	77	47	62
2016	109	70	39	64
2017	126	69	57	55
2018	115	66	49	57
2019	108	62	46	57
2020	103	64	39	62

Abgeschlossene Habilitationen

Jahr	gesamt	weiblich	männlich	weiblich in %
2015	7	0	7	0
2016	6	3	3	50
2017	5	1	4	20
2018	4	2	2	50
2019	10	4	6	40
2020	12	5	7	42

Bei den Habilitationen liegt der durchschnittliche Anteil der Frauen bei ca. 33,6%.

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 nichtwis-

senschaftlichen 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. geschlechtssparitatische 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.

Gemäß der Zielvereinbarung der Universität Rostock mit dem Land für den Zeitraum 2021-2025, Kapitel 1.6 „Chancengleichheit der Geschlechter“, ist in den kommenden Jahren der Anteil der Frauen bei den Neuberufungen auf 33,1 % als Zielwert festgelegt.

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. Gemäß § 59 Abs. 3 LHG M-V und den Vorgaben der Berufsordnung soll auf die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Berufungskommissionen hingewirkt werden.
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.

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

Darüber hinaus werden folgende Förderungen für Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen angeboten:

a) Wiedereinstiegsförderung für Wissenschaftlerinnen nach Elternzeit/Pflegezeit

Mit Hilfe eines Wiedereinstiegsprogramms soll der Anreiz gegeben werden, nach der Elternzeit oder Pflegebedingten Abwesenheit von Wissenschaftlerinnen die wissenschaftliche Karriere schnell wieder aufzunehmen. Promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen wird so die Möglichkeit zur Verlängerung ihres Arbeitsvertrags um ein Jahr zum schnellen Wiedereinstieg geschaffen. Mit dieser Maßnahme soll Wissenschaftlerinnen ein Anreiz gegeben werden, die wissenschaftliche Karriere nach der Geburt eines Kindes oder Pflege eines Angehörigen schnell wieder aufzunehmen. Die Mittel können gemeinsam von der Postdokto-

randin und der betreuenden Professorin bzw. dem betreuenden Professor beantragt werden. Die Eingruppierung erfolgt entsprechend den Voraussetzungen des Tarifvertrags.

Voraussetzungen:

- die Dauer der Elternzeit-/Pflege-bedingten Unterbrechung der Berufstätigkeit liegt zwischen sechs und zwölf Monaten
- eine Vertragsverlängerung um bis zu ein Jahr ist arbeitsrechtlich möglich
- der Wiedereinstieg umfasst mindestens 50 Prozent der regulären wöchentlichen Arbeitszeit
- Promotion mit überdurchschnittlichem Ergebnis
- eigene wissenschaftliche Publikation(en)
- Wiedereinstieg mit dem Ziel der Weiterqualifizierung für eine Hochschullaufbahn (Habilitation/Professur)

b) Wiedereinstiegsförderung für Ärztinnen nach Elternzeit/Pflegezeit

Mit Hilfe eines Wiedereinstiegsprogramms soll der Anreiz gegeben werden, nach der Elternzeit- oder Pflege-bedingten Abwesenheit von Ärztinnen die wissenschaftliche Karriere schnell wieder aufzunehmen. Promovierten Ärztinnen wird so die Möglichkeit zur wissenschaftlichen Arbeit durch Freistellung von klinischen Pflichten für ein Jahr gegeben. Mit dieser Maßnahme soll Ärztinnen ein Anreiz gegeben werden, die wissenschaftliche Karriere nach der Geburt eines Kindes oder Pflege eines Angehörigen schnell wieder aufzunehmen. Die Mittel können gemeinsam von der Ärztin und der betreuenden Professorin bzw. dem betreuenden Professor beantragt werden. Die Eingruppierung erfolgt entsprechend den Voraussetzungen des Tarifvertrags.

Voraussetzungen:

- die Dauer der Elternzeit-/Pflege-bedingten Unterbrechung der Berufstätigkeit liegt zwischen sechs und zwölf Monaten
- der Wiedereinstieg umfasst mindestens 50 Prozent der regulären wöchentlichen Arbeitszeit
- Promotion mit überdurchschnittlichem Ergebnis
- Approbation und in Weiterbildung zu einem Facharzt oder bereits abgeschlossene Facharztweiterbildung
- eigene wissenschaftliche Publikation(en)
- Wiedereinstieg mit dem Ziel der Weiterqualifizierung für eine Hochschullaufbahn (Habilitation/Professur)

c) Habilitationsförderung für Frauen nach der Promotion

Im Frauenförderplan der Universitätsmedizin 2015-2020 wurde unter Punkt 3.6. die Finanzierung von qualifikationsbedingten Freistellungen (beispielsweise bei Habilitation) durch die Universitätsmedizin (Bereich F&L) dargestellt. Diese Förderlinie soll durch eine Habilitationsförderung von Frauen nach der Promotion konkretisiert werden. Mit der Einführung einer Habilitationsförderung wird eine zusätzliche Fördermöglichkeit für Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion geschaffen. Ziel des Programms ist die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur und die Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universitätsmedizin Rostock. Die Förderung umfasst eine einjährige Förderung in Form der eigenen Stelle. Die Zielgruppe sind Nachwuchswissenschaftlerinnen, die im Förderzeitraum entweder ein Projekt beantragen, das ihnen die Habilitation oder eine gleichwertige Qualifizierung ermöglicht, oder die ihre Habilitation zum Abschluss bringen wollen.

Voraussetzungen:

- Promotion mit überdurchschnittlichem Ergebnis
- eigene wissenschaftliche Publikation(en)

- Förderung mit dem Ziel, nach einem Jahr die Voraussetzungen für eine Habilitation zu erlangen oder die Habilitation zum Abschluss zu bringen
- Förderdauer beträgt 12 Monate bzw. höchstens bis zum Einreichen der Habilitationsschrift
- Die Vergütung erfolgt nach persönlichen und tariflichen Voraussetzungen

d) Einstiegsförderung für Frauen in die wissenschaftlich-klinische Tätigkeit

Die Einstiegsförderung richtet sich speziell an approbierte und promovierte Wissenschaftlerinnen, die bisher noch keine oder wenig Forschungserfahrung gesammelt haben und die sich mit einem eigenen innovativen Projekt in eine bestehende Arbeitsgruppe integrieren wollen. Es soll der Übergang in die eigenständige wissenschaftliche Arbeit gefördert und Frauen zu einer wissenschaftlich-klinischen Ausbildung motiviert werden. Bewerben können sich Ärztinnen, Naturwissenschaftlerinnen und Psychologinnen, die an einer Einrichtung der Universitätsmedizin Rostock ein eigenes anspruchsvolles wissenschaftliches Projekt bearbeiten wollen. Die Förderung erfolgt auf einer ganzen (bzw. Teilzeit-) Stelle. Die Dauer der Förderung beträgt max. ein Jahr. Im Laufe der Förderzeit soll ein tragfähiges wissenschaftliches Konzept erarbeitet werden. Ziele sind die Einwerbung von Drittmitteln für die weitere wissenschaftliche Arbeit und/oder die Schaffung der qualifikatorischen Voraussetzungen für die Bewerbung im „Clinician Scientist“ Programm der Universitätsmedizin Rostock.

Voraussetzungen:

- Promotion oder Approbation
- Anspruchsvolles Projekt
- Förderung mit dem Ziel der Projektbearbeitung für aufbauende Drittmittelanträge und/oder Ausbau der Qualifikation zur Bewerbung im „Junior Clinician Scientist“ Programm der UMR
- Förderdauer beträgt 12 Monate
- Die Vergütung erfolgt nach persönlichen und tariflichen Voraussetzungen

e) Antrags- und Auswahlverfahren

Für die unter a) bis d) genannten Förderlinien können sich jedes Jahr qualifizierte Wissenschaftlerinnen der UMR bis zum 30.06. des Jahres mit einem entsprechenden Antrag bewerben. Es werden jährlich vier 1-Jahres-Stellen bzw. 4,0 VK vergeben.

Die Anträge für die vier Förderlinien und die Zuschüsse werden von der Forschungskommission der UMR bewertet, in Zweifelsfällen werden im Auftrag der Kommission durch das Prodekanat Forschung externe Gutachten angefordert. Die Fakultätsleitung entscheidet nach Beschlussvorlage der Forschungskommission und nach Vorstellung des Prodekans für Forschung und Wissenschaftsentwicklung über die Anträge.

Wissenschaftlerinnen, die in früheren Ausschreibungen des Frauenförderprogramms bereits eine Förderung erhalten und die maximale Förderdauer von 12 Monaten noch nicht ausgeschöpft haben, können sich erneut bewerben. Priorität erhalten jedoch neue Bewerberinnen. Eine Förderung ist nur möglich, wenn die Antragsstellung im Rahmen der vier Förderlinien erfolgt und nachweislich alle Optionen der Regelförderung ausgeschöpft sind. Eine Mehrfachförderung aus verschiedenen, über die Regelförderung hinausgehenden inneruniversitären Nachwuchsförderprogrammen ist ausgeschlossen.

Einzureichende Unterlagen:

- Ausgefülltes, unterschriebenes Antragsformular inkl. Votum zur Förderung durch die zuständige Professur
- Motivationsschreiben (max. eine Seite)
- tabellarischer Lebenslauf mit Publikationsliste und Liste der bisherigen Drittmittelbewerbungen (ohne Foto)

- kurze Darstellung des Qualifizierungsvorhabens, inkl. aktuellem Arbeits-/ Zeitplan (max. 2 Seiten), falls zutreffend: Forschungsantrag
- Nachweis der Mitgliedschaft an der Universitätsmedizin Rostock
- ggf. Darlegung der individuellen Umstände bzw. Nachweis der sozialen Härte
- bei Übergangsförderung: Nachweis über geplante Weiterförderung nach Auslaufen der Förderung

3.6 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.

In den Kindertagesstätten „Gewächshaus“ und „Kleine Naturforscher“ in Trägerschaft des Institutes Lernen & Leben e.V. 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 in die Abendstunden 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.

4. Berichterstattung und Fortschreibung

Die Universitätsmedizin Rostock prüft nach zwei Jahren die Wirksamkeit der im Frauenförderplan verankerten Maßnahmen.

Für die unter 3.5 a) bis d) aufgeführten Förderlinien wird eine Vereinbarung mit der geförderten Wissenschaftlerin / Ärztin und deren Betreuer/in abgeschlossen. Die Geförderten müssen in hauptberuflicher Tätigkeit an ihren beschriebenen Projekten arbeiten. Am Ende der Finanzierung ist ein Abschlussbericht (max. 1 Seite) einzureichen, der eine kurze Skizzierung des erreichten Arbeitsstandes und Förderziels sowie entsprechende Angaben zum weiterführenden beruflichen Werdegang enthält. Der Bericht ist spätestens einen Monat nach Auslaufen der Förderung einzureichen und von der Geförderten sowie der Betreuerin/dem

Betreuer des Forschungs-/ Qualifizierungsvorhabens zu unterzeichnen.

Teilnehmerinnen des Programms werden dazu angehalten, die Zeit auch zur Einwerbung von Drittmitteln zu nutzen.

5. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan der Universitätsmedizin Rostock tritt zum 01.01.2021 in Kraft.

Beschlussfassungen im Fakultätsrat am 30.08.2021 sowie am 28.07.2025.

Rostock, den 29.07.2025

Prof. Dr. med. Bernd Krause
Dekan und Wissenschaftlicher Vorstand

