



UNIVERSITÄT ROSTOCK

## **Frauenförderplan**

### **der Agrar- und Umweltwissenschaftlichen Fakultät für den Zeitraum 2006 – 2009**

Fakultätsratsbeschluss vom 14. November 2007

#### **Präambel:**

Die Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät ist bestrebt, in ihrer Organisations- und Personalentwicklung die gleichberechtigte Stellung der Frau im Arbeitsprozess auch künftig konsequent umzusetzen.

Ziel ist es, bei Stellenbesetzungen, Berufungen, Weiterbildung und beruflichem Aufstieg die Chancengleichheit von Frauen zu wahren. Die Studien- und Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie insbesondere hinsichtlich der Kinderbetreuung sowie Betreuung pflegebedürftiger Personen gewährleistet ist. In Beschäftigungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden jeweils für 2 Jahre Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils ausgearbeitet. Spezielle Maßnahmen sind auf Grund einer entsprechenden Analyse alle zwei Jahre zu prüfen und ggf. anzupassen.

#### **Grundlage:**

Der Frauenförderplan der Agrar- und Umweltwissenschaftlichen Fakultät (AUF) basiert auf:

- §3 des Gleichstellungsgesetzes (GIG M-V vom 15.7.2002)
- §4 des Landeshochschulgesetzes vom 5.7.2002
- Frauenförderplan der Universität Rostock für den Zeitraum 2006-2009

## **Gliederung:**

1.	<b>Einleitung</b> .....	1
2.	<b>Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur nach Statusgruppen 2004-2006</b> .....	1
2.1	Professorinnen und Professoren.....	1
2.2	Wissenschaftliches Personal .....	2
2.3	Sonstiges wissenschaftliches Personal .....	2
2.3.1	Gastlehrkräfte .....	2
2.3.2	Wissenschaftliche und Studentische Hilfskräfte.....	3
2.4	Nicht-wissenschaftliches Personal.....	3
2.5	Studierende .....	3
2.6	Doktorandinnen und Doktoranden .....	4
2.6.1	abgeschlossene Promotionen.....	4
2.6.2	laufende Promotionen.....	4
2.7	Habilitationen .....	5
3.	<b>Entwicklung und Zielvorstellungen zur Personalstruktur und zum Personalmanagement auf Basis der Beschäftigungsanalyse</b> .....	5
3.1	Professorinnen und Professoren.....	5
3.2	Gastlehrkräfte .....	5
3.3	Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf .....	6
4.	<b>Fort- und Weiterbildung</b> .....	6
5.	<b>Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung der Fakultät</b> .....	6
6.	<b>Verantwortlichkeiten und Berichtspflicht</b> .....	7
7.	<b>Inkrafttreten</b> .....	7

## 1. Einleitung

Die Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät der Universität Rostock ist eine traditionsreiche Lehr- und Forschungseinrichtung. Ihre derzeitige Struktur umfasst neben einem Dekanat mit Verwaltung und Studienbüro sowie einem Werkstattbereich 4 fachlich ausgerichtete Institute, zu denen jeweils 4 bzw. bis zu 7 Professuren gehören.

Die Fakultät betreibt eine Pflanzenversuchsstation und die Tierversuchsstation „Friedrich Harms“, beide Einrichtungen liegen räumlich vom Standort der Fakultät entfernt.

In den beiden zur Fakultät gehörenden Studiengängen Agrarökologie sowie Landeskultur und Umweltschutz können sowohl der Bachelor- als auch der Masterabschluss erworben werden. Derzeit studieren an der Fakultät rund 800 Studierende; es werden 144 Doktoranden betreut.

## 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur nach Statusgruppen 2004-2006 <sup>(1), (2)</sup>

### 2.1 Professorinnen und Professoren

**Tabelle 1: Personalstruktur Professorinnen und Professoren**

	2004				2005				2006			
	ges.	m	w	%w	ges.	m	w	%w	ges.	m	w	%w
Professoren	19	16	3	<b>15,8</b>	19	16	3	<b>15,8</b>	22	19	3	<b>13,6</b>

Von den 22 an der Fakultät bestehenden Professuren waren im Jahr 2006 drei mit Frauen und 19 mit Männern besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 13,6%. Damit liegt der Anteil der Lehrstuhlinhaberinnen unterhalb des Bundesdurchschnittes, welcher derzeit bei 14,9% <sup>(3)</sup> liegt.

In den letzten zwei Jahren verringerte sich der Frauenanteil bei den Professorenstellen um 2,2%. Diese Verminderung des Frauenanteils ist auf die Besetzung von drei offenen Professorenstellen mit Wissenschaftlern zurückzuführen. Die Anzahl der Professorinnenstellen selber blieb konstant.

Das Durchschnittsalter der Professorinnen und Professoren beträgt im Jahr 2006 52,5 Jahre. Zwei von ihnen sind 40 Jahre, 7 sind im Alter zwischen 41 und 50 Jahren, 8 befinden sich im Alter zwischen 51 und 60 Jahren und 5 Professoren sind über 60 Jahre alt.

(1) Die verfügbaren Daten reichen für eine exakte Beschreibung der Ausgangslage nicht immer aus. Eine umfassende aktuelle Statistik kann deshalb für den ersten Frauenförderplan der Fakultät nicht erstellt werden.

(2) Datenquellen:  
Personaldaten: Universität Rostock; Dezernat 4. Personal und Personalentwicklung  
Studierendendaten: Universität Rostock; Zentrale Verwaltung; Controlling/Statistik  
Promotionen und Habilitationen: Universität Rostock; Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät; Dekanat

(3) Statistisches Bundesamt Deutschland: Pressemitteilung Nr. 279 vom 11.07.2007  
([http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2007/07/PD07\\_\\_279\\_\\_213,templateld=renderPrint.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2007/07/PD07__279__213,templateld=renderPrint.psml))

## 2.2 Wissenschaftliches Personal

**Tabelle 2: Personalstruktur wissenschaftliches Personal (Vollzeit)**

	2004				2005				2006			
	ges.	w	m	%w	ges.	w	m	%w	ges.	w	m	%w
WiMi	26	9	17	<b>34,6</b>	29	9	20	<b>31,0</b>	29	10	19	<b>34,5</b>
davon unbefr.	16	5	11	<b>31,3</b>	17	5	12	<b>29,4</b>	14	5	9	<b>35,7</b>
befr.	10	4	6	<b>40,0</b>	12	4	8	<b>33,3</b>	15	5	10	<b>33,3</b>

**Tabelle 3: Personalstruktur wissenschaftliches Personal (Teilzeit)**

	2004				2005				2006			
	ges.	w	m	%w	ges.	w	m	%w	ges.	w	m	%w
WiMi	16	9	7	<b>56,3</b>	18	9	9	<b>50,0</b>	17	11	6	<b>64,7</b>
davon unbefr.	3	2	1	<b>66,7</b>	3	2	1	<b>66,7</b>	3	2	1	<b>66,7</b>
befr.	13	7	6	<b>53,8</b>	15	7	8	<b>46,7</b>	14	9	5	<b>64,3</b>

Die Analyse der Personalstruktur der wissenschaftlichen Mitarbeiter basiert auf den Statistiken der Haushaltsstellen für die Jahre 2004 bis 2006 (Tabelle 2 und 3). Drittmittelbeschäftigte wurden in der vorliegenden Statistik nicht berücksichtigt. Der überwiegende Anteil der befristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter strebt eine wissenschaftliche Qualifikation an.

Im Berichtszeitraum wurden durchschnittlich 45,2% aller Wissenschaftlerstellen von Frauen besetzt. Mit diesem Wert liegt die Fakultät über dem Niveau der Gesamtuniversität (36,9%). Der durchschnittliche Frauenanteil beträgt 33,4% bei den Vollzeitstellen bzw. 57,0% bei den Teilzeitstellen.

## 2.3 Sonstiges wissenschaftliches Personal

### 2.3.1 Gastlehrkräfte

**Tabelle 4: Personalstruktur Gastlehrkräfte**

Studiengang	2004				2005				2006			
	ges.	w	m	%w	ges.	w	m	%w	ges.	w	m	%w
LKU	5	0	5	<b>0</b>	7	0	7	<b>0</b>	6	0	6	<b>0</b>
AÖ	17	2	15	<b>11,8</b>	11	3	8	<b>27,3</b>	12	3	9	<b>25,0</b>
Fakultät	22	2	20	<b>9,1</b>	18	3	15	<b>16,7</b>	18	3	15	<b>16,7</b>

Im Zeitraum von 2004 bis 2006 wurden an der Fakultät insgesamt 58 Lehraufträge vergeben, darunter waren 8 für Frauen (13,8%). Der Abschluss von Lehraufträgen ist tendenziell rückläufig. Schwankungen in der Vergabe von Lehraufträgen sind auf die Umstellung zu gestuften Studiengänge sowie die temporäre Nichtbesetzung von Professuren zurückzuführen. Für den ingenieurwissenschaftlichen Studiengang wurden keine Lehraufträge mit Frauen abgeschlossen.

## 2.3.2 Wissenschaftliche und Studentische Hilfskräfte

**Tabelle 5: Personalstruktur Wissenschaftliche und Studentische Hilfskräfte**

	2004				2005				2006			
	ges.	w	m	%w	ges.	w	m	%w	ges.	w	m	%w
<b>Stud. Hilfskräfte</b>	62	25	37	<b>40,3</b>	34	14	20	<b>41,2</b>	38	18	20	<b>47,4</b>
<b>Wiss. Hilfskräfte</b>	8	7	1	<b>87,5</b>	3	0	3	<b>0</b>	6	2	4	<b>33,3</b>
<b>Fakultät</b>	70	32	38	<b>45,7</b>	37	14	23	<b>37,8</b>	44	20	24	<b>45,4</b>

Im Erfassungszeitraum wurden an der Fakultät insgesamt 17 Personen als wissenschaftliche Hilfskräfte registriert, darunter waren 9 Frauen (52,9%). Als studentische Hilfskräfte waren in den Instituten 134 Studierende tätig; der Frauenanteil betrug insgesamt 42,5%.

## 2.4 Nicht-wissenschaftliches Personal

**Tabelle 6: Personalstruktur Nicht-wissenschaftliches Personal (Vollzeit)**

	2004				2005				2006			
	ges.	w	m	%w	ges.	w	m	%w	ges.	w	m	%w
NiMi	49	29	20	<b>59,2</b>	46	28	18	<b>60,9</b>	48	30	18	<b>62,5</b>
davon unbefr.	48	29	19	<b>60,4</b>	45	28	17	<b>62,2</b>	46	30	16	<b>65,2</b>
befr.	1	0	1	<b>0</b>	1	0	1	<b>0</b>	2	0	2	<b>0</b>

**Tabelle 7: Personalstruktur nicht-wissenschaftliches Personal (Teilzeit)**

	2004				2005				2006			
	ges.	w	m	%w	ges.	w	m	%w	ges.	w	m	%w
NiMi	19	19	0	<b>100</b>	19	19	0	<b>100</b>	19	19	0	<b>100</b>
davon unbefr.	19	19	0	<b>100</b>	19	19	0	<b>100</b>	19	19	0	<b>100</b>
befr.	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	<b>0</b>

Bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten der Fakultät liegt der Frauenanteil derzeit bei 62,5%. Die Mehrheit der Stellen ist unbefristet. Die Teilzeitarbeitsstellen sind im Berichtszeitraum zu 100% mit Frauen besetzt.

## 2.5 Studierende

**Tabelle 8: Studierendenstruktur Erstsemester**

	WS 2004/2005				WS 2005/2006				WS 2006/2007			
	Erstsemester				Erstsemester				Erstsemester			
Studiengang	ges.	w	m	%w	ges.	w	m	%w	ges.	w	m	%w
LKU	130	77	53	<b>59,2</b>	156	68	88	<b>43,6</b>	119	64	55	<b>53,8</b>
AÖ	88	50	38	<b>56,8</b>	168	104	64	<b>61,9</b>	156	88	68	<b>56,4</b>

**Tabelle 9: Studierendenstruktur gesamt**

	WS 2004/2005				WS 2005/2006				WS 2006/2007			
	Gesamt				Gesamt				Gesamt			
Studiengang	ges.	w	m	%w	ges.	w	m	%w	ges.	w	m	%w
LKU	389	210	179	<b>54,0</b>	398	201	197	<b>50,5</b>	390	194	196	<b>49,7</b>
AÖ	296	158	138	<b>53,4</b>	388	216	172	<b>55,7</b>	402	215	187	<b>53,5</b>

Aus der Tabelle 8 wird ersichtlich, dass die Hälfte der Studierenden, die an der Fakultät ein Studium aufnehmen, weiblich ist. Der Frauenanteil im Erstsemester beträgt durchschnittlich 55,3%. Aus dem Vergleich der beiden Studiengänge wird deutlich, dass im ingenieurwissenschaftlichen Studiengang Landeskultur und Umweltschutz 6% weniger Frauen ihr Studium beginnen als im Studiengang Agrarökologie.

Der Frauenanteil aller Studierenden der Agrar- und Umweltwissenschaftlichen Fakultät betrug im Berichtszeitraum im Mittel 52,8%. Der Unterschied zwischen den Studiengängen beträgt 2,8%.

## 2.6 Doktorandinnen und Doktoranden

### 2.6.1 abgeschlossene Promotionen

**Tabelle 10: abgeschlossene Promotionen**

	abgeschlossene Promotionen		
	2004	2005	2006
<b>gesamt</b>	13	13	10
<b>m</b>	12	8	4
<b>w</b>	1	5	6
<b>%w</b>	<b>7,7</b>	<b>38,5</b>	<b>60</b>

Seit 1999 wurden an der Fakultät insgesamt 86 Promotionsverfahren abgeschlossen, darunter waren 36 Verfahren für Frauen (41,9%). Der Anteil an promovierten Frauen beträgt durchschnittlich 48,9%. Im Zeitverlauf kommt es zu beachtlichen Schwankungen (siehe Tabelle 10).

Im laufenden Kalenderjahr wurden bereits 8 Promotionsverfahren erfolgreich durchgeführt, davon 4 für Doktorandinnen (50%).

### 2.6.2 laufende Promotionen

An der Fakultät werden aktuell 144 Doktoranden betreut, darunter sind 48 Promotionsstudentinnen (33,3%). Zurzeit laufen für 5 Doktorandinnen (41,7%) und 7 Doktoranden (58,3%) die Promotionsverfahren.

## 2.7 Habilitationen

**Tabelle 11: abgeschlossene Habilitationen**

	abgeschlossene Habilitationen		
	2004	2005	2006
<b>gesamt</b>	6	6	1
<b>m</b>	3	3	1
<b>w</b>	3	3	0
<b>%w</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>0</b>

An der Fakultät wurden seit 1999 insgesamt 20 Wissenschaftler habilitiert, darunter waren 7 Wissenschaftlerinnen (35%). Zurzeit habilitieren sich zwei Wissenschaftler.

### 3. Entwicklung und Zielvorstellungen zur Personalstruktur und zum Personalmanagement auf Basis der Beschäftigungsanalyse

Bis zum Jahr 2009 kommt es an der Fakultät aufgrund zentraler Vorgaben zu einer weiteren Reduzierung des Personalhaushaltes, von der alle Personalebenen betroffen sind. Die Fakultät ist bestrebt, dass die anstehenden Stellenstreichungen nicht vorrangig zu einer Reduzierung der mit Frauen besetzten Stellen führen.

Aus der Beschäftigungsanalyse wurde ersichtlich, dass an der Fakultät die Frauen in den Statusgruppen wissenschaftliches sowie nichtwissenschaftliches Personal, Studierende und Doktoranden gut repräsentiert sind. Unterrepräsentiert sind Frauen in der Statusgruppe der Professoren/innen sowie der der Gastlehrkräfte. In diesen beiden Gruppen ist der Frauenanteil nach Möglichkeit zu erhöhen.

#### 3.1 Professorinnen und Professoren

Bis zum Ende des laufenden Frauenförderplans werden an der Fakultät fünf Professuren aus Altersgründen frei. Eine Verschlechterung des momentanen Frauenanteils ist dadurch nicht zu erwarten.

Um den Bundesdurchschnitt an Lehrstuhlinhaberinnen (14,9%) zu erreichen, setzt sich die Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät dafür ein, Professorinnen an die Fakultät zu berufen. Exzellente Kandidatinnen für ausgeschriebene Stellen werden gezielt angesprochen. Bei Neubesetzungen sollen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden. Ziel ist es, zwei der frei werdenden Professuren mit Frauen zu besetzen.

Jede Berufungskommission ist, unter Berücksichtigung der individuellen Belastung durch die Kommissionstätigkeit, mit mindestens zwei Wissenschaftlerinnen zu besetzen.

#### 3.2 Gastlehrkräfte

Durch eine gezielte Anfrage sollen, insbesondere im Studiengang Landeskultur und Umweltschutz, mehr weibliche Gastlehrkräfte gewonnen werden.

### **3.3 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**

#### **Studium:**

Lehrveranstaltungen mit Präsenzpflcht werden nach Möglichkeit innerhalb der regulären Arbeitszeit gehalten. In begründeten Fällen wird für die Pflege/Betreuung von Kindern oder Angehörigen verantwortlichen Studierenden eine flexible Regelung sichergestellt.

Die Studien- und Prüfungsordnungen sind so zu gestalten, dass Schwangerschaft, Elternzeit sowie die Wahrnehmung familiärer Betreuungspflichten keine rechtlichen Nachteile hinsichtlich Studienverlauf und –abschluss nach sich ziehen. Gegebenenfalls werden Abweichungen vom Regelstudienplan für Studentinnen und Studenten mit Kindern ermöglicht. Die Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät unterstützt entsprechend ihren Möglichkeiten die Bemühungen der Universität Rostock, eine universitätseigene Kindertagesstätte für Studierende und Universitätsangehörige einzurichten.

#### **Beruf:**

Die Fakultät ist bemüht, Sitzungen und wissenschaftliche Veranstaltungen innerhalb der regulären Arbeitszeit durchzuführen.

In begründeten Fällen z.B. bei Betreuung kranker Kinder kann die Tätigkeit befristet auch von zu Hause aus geübt werden, sofern das Arbeitsgebiet dieses erlaubt.

### **4. Fort- und Weiterbildung**

Die Fakultät fördert im Rahmen ihrer Möglichkeiten in gleichem Maße die Fortbildung von Frauen und Männern. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Statusgruppen soll Gelegenheit zur Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gegeben werden. Die jeweiligen Dienstvorgesetzten motivieren die Kolleginnen und Kollegen zur Teilnahme an fachspezifischen Fortbildungsveranstaltungen. Bei begrenzten Ressourcen wird im Bedarfsfall der Weiterbildung von Mitarbeiterinnen, insbesondere nach der Rückkehr aus der Elternzeit, Priorität eingeräumt.

Die Lehrkräfte werden zur Weiterbildung auf dem Gebiet der geschlechter-spezifischen Didaktik ermuntert. In den Fachgebieten, in denen ein fachlicher Zusammenhang gegeben ist, sollen geschlechterspezifische Lehrinhalte in den Lehrstoff mit einfließen.

Zur Förderung der individuellen Weiterentwicklung führen die Dienstvorgesetzten regelmäßig, mindestens einmal in zwei Jahren, persönliche Gespräche mit den ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auf Wunsch können diese auch im Beisein einer dritten Person erfolgen.

### **5. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung der Fakultät**

Alle Gremien der Fakultät sollen paritätisch besetzt werden. Falls dies nicht möglich ist, sollten mindestens zwei Wissenschaftlerin/Mitarbeiterinnen pro Gremium vertreten sein. In Gremien mit zwei studentischen Mitgliedern soll eines davon weiblich sein. In allen Gremien der Fakultät hat die Fakultätsvertreterin der Frauenbeauftragten der Universität Antrags- und Rederecht.

Frauen sollten motiviert werden, sich für Führungsaufgaben zur Verfügung zu stellen. In einem solchen Fall, werden der Mitarbeiterin entsprechende Weiterbildungen angeboten und die Aufgaben in Lehre und Forschung modifiziert.

## **6. Verantwortlichkeiten und Berichtspflicht**

Die Fakultätsleitung prüft nach zwei Jahren auf der Basis einer aktualisierten Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur die Wirksamkeit der in diesem Plan verankerten Festlegungen und leitet ggf. entsprechende Maßnahmen ein.

Der Dekan beauftragt die Institutsdirektoren, die Festlegungen des Fakultätsfrauenförderplans in ihrem Verantwortungsbereich adäquat umzusetzen und darüber jährlich auf einer Sitzung der erweiterten Fakultätsleitung zu berichten.

Die Fakultätsleitung strebt eine enge Zusammenarbeit mit der Fakultätsvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Universität an.

## **7. Inkrafttreten**

Der Frauförderplan der Agrar- und Umweltwissenschaftlichen Fakultät tritt am Tag nach seiner Bestätigung durch den Fakultätsrat in Kraft.



Rostock, den 14. November 2007

Dekan