



Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences

Frauenförderplan März 2012- März 2014

	Seite
Inhaltsverzeichnis	1
Vorwort	3
I Anliegen und Ziel	4
II Bestandsaufnahme	4
Tabelle 1 ^{*)} Professuren im Vergleich 2004/2009/2010	5
Tabelle 2 ^{*)} Professuren nach Besoldungsgruppen	5
Tabelle 3 ^{*)} Beschäftigungsgruppen	6
Tabelle 4 ^{*)} Hochschulinterne Forschungsförderung	6
Tabelle 5 ^{*)} Drittmittel - Beschäftigte	7
Tabelle 6 ^{*)} Wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal - Besoldung/Vergütung	7
Tabelle 7 ^{*)} Lehraufträge 2009/2010	8
Tabelle 8 ^{*)} Frauen in Leitungspositionen	8
Tabelle 9 ^{*)} Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen ^{*)} einschl. Erläuterungen	9
III Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten	9
Ziel 1 Erhöhung des Professorinnen-Anteils und Herstellung von Besoldungsgerechtigkeit	9
Ziel 2 Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungs-/Führungspositionen und in der akademischen Selbstverwaltung wie Hochschulversammlung, Akademischer Senat, Dekanate, Rektorat	10
Ziel 3 Förderung von Frauen im wissenschaftsstützenden und wissenschaftlichen Personal	11
Ziel 4 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	12
Ziel 5 Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern durch Gender Mainstreaming	13
Ziel 6 Förderung Work-Life-Balance für Mitglieder der Hochschule	14

IV	Umsetzung und Berichte	15
V	Kommentar der Gleichstellungsbeauftragten	16
	Anhang	
	Bericht zum Frauenförderplan 2006	17
	Gesetzliche Grundlagen	19

Vorwort

Liebe Mitglieder und Angehörige der Hochschule Neubrandenburg,

das Rektorat der Hochschule Neubrandenburg hat in der Rektoratssitzung am 08. Februar 2012 beschlossen, den Frauenförderplan der Hochschule Neubrandenburg ab 15. März 2012 für die Dauer von zwei Jahren in Kraft zu setzen.

Den Entwurf des Frauenförderplanes hat eine Arbeitsgruppe bestehend aus Frau Prof. Dr. Sachs, Frau Köpcke, Frau Plügge, Frau Hoppe, Frau Reitberger, Frau Bettels und Herrn Gneckow in der zweiten Jahreshälfte 2011 erarbeitet. Hierfür bedanke ich mich im Namen der gesamten Hochschule sehr herzlich.

Der Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten hat in seinen Sitzungen den Entwurf des Frauenförderplanes beraten.

Am 11. April 2012 wird der Wortlaut des Frauenförderplanes einschließlich der Anlagen dem Akademischen Senat bekannt gegeben.

Das Rektorat geht nunmehr von einem breiten Konsens in der Hochschule für den Frauenförderplan aus und wird gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten in der zweijährigen Laufzeit den Frauenförderplan im Wege des Monitorings begleiten.

Veröffentlicht wird der Frauenförderplan über das Internetportal der Hochschule.

Neubrandenburg, den

Prof. Dr. M. Teuscher
Rektor

Frauenförderplan der Hochschule Neubrandenburg – März 2012

I Anliegen und Ziel

Die Hochschule Neubrandenburg hat sich grundsätzlich der Gleichstellung von Frau und Mann verpflichtet. In einer Satzung zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau wird dieser Verpflichtung Ausdruck verliehen.

Nach dem Landeshochschulgesetz und dem Gleichstellungsgesetz von MV hat die Hochschule alle 2 Jahre einen Frauenförderplan zu erstellen und dessen Umsetzung zu evaluieren und zu dokumentieren. Hier geht es vor allem um den Abbau vorhandener Unterrepräsentanzen von Frauen auf den verschiedenen Hochschulebenen, insbesondere auf professoraler Ebene sowie in Leitungs- und Führungspositionen.

Das Interesse am Abbau benachteiligender Strukturen muss durch einen ernstgemeinten, kontinuierlichen Veränderungsprozess in Handlung umgesetzt werden. An der Hochschule gilt es, geschlechterbewusste Entscheidungen und Prozesse zu fördern in den Bereichen Lehre, Forschung, Verwaltung, Budgetierung, Öffentlichkeitsarbeit, Alumni-Arbeit, Nachwuchsförderung und -rekrutierung und im Personalmanagement.

Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme, die die erreichten Ziele des letzten Frauenförderplans berücksichtigt, sollen neue Ziele und Maßnahmen festgelegt werden, die uns dem Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule näherbringen sollen.

II Bestandsaufnahme

Im Jahr 2006 wurde der erste Frauenförderplan der Hochschule vorgelegt. Ausgehend von einer Bestandsaufnahme, welcher Daten vom Jahr 2004 zugrunde lagen, wurden Maßnahmen zur Erreichung von mehr Geschlechtergerechtigkeit festgelegt. Diese Maßnahmen wurden teilweise durchgeführt, teilweise jedoch auch nicht oder nur unzureichend. (Siehe dazu den Bericht zum Frauenförderplan 2006)

Eine Analyse der veränderten Situation seit 2006 bildet nun die Grundlage für eine Einschätzung, ob die beschlossenen Maßnahmen ihr Ziel erreicht haben oder nicht. Aufbauend auf dieser Analyse werden im vorliegenden Frauenförderplan Ziele, Maßnahmen und Verbindlichkeiten festgelegt.

Professuren im Vergleich 2004/2009/2010

	2004			2009			2010		
	Professoren	Professorinnen	Frauenanteil in %	Professoren	Professorinnen	Frauenanteil in %	Professoren	Professorinnen	Frauenanteil in %
FB SBE	17	5	22,7	12	10	45,5	11	14	56
FB LGGB	50	6	10,7	27	3	10	26	3	10,3
FB AL				18	5	21,7	18	4	18,2
FB GPM	5	4	44,4	5	4	44,4	8	5	38,5
Insgesamt	72	15	17,2	62	22	26,2	63	26	29,2

Eine insgesamt deutlich positive Veränderung fand in den Jahren zwischen 2004 und 2010 statt. In diesem Zeitraum stieg der Frauenanteil von 17,2% auf 29,2%.

Diese Steigerung des Anteils der Professorinnen ist aber fast ausschließlich auf den erhöhten Frauenanteil im Fachbereich SBE mit seinen neuen Studiengängen zurückzuführen, die Unterschiede zwischen den Fachbereichen sind erheblich. Vor allem in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen war und ist die Zahl der mit Frauen besetzten Professuren besonders gering. Im FB LGGB stagniert der Frauenanteil bei den Professuren seit 2004 bei 10%. Im FB AL ist der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen und mit 18,2% zwar über dem Bundesdurchschnitt, aber trotzdem wesentlich zu niedrig. Die Ursachen hierfür liegen unter anderem in den wenigen Berufungsverfahren in den beiden ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen (6 abgeschlossene Verfahren in 10 Jahren bei 47 Professuren). Die Hochschule bleibt trotzdem aufgefordert, sich in diesen Bereichen aktiv um Bewerberinnen zu bemühen. Im FB GPM ist der Frauenanteil innerhalb des letzten Jahres auf relativ hohem Niveau von 44% auf 38% zurückgegangen.

Professuren nach Besoldungsgruppen

Stichtag 31.12.2010

	C2			C3			W2			W3	
	Prof.	Prof.-innen	Frauenanteil in %	Prof.	Prof.-innen	Frauenanteil in %	Prof.	Prof.-innen	Frauenanteil in %	Prof.	Frauenanteil in %
FB SBE	1	2	66,7	8	1	11,1	2	11	84,6		
FB LGGB	9	3	25	14	0	0	3	0	0		
FB AL	7	1	12,5	9	2	18,2	2	1	33,3		
FB GPM	1	1	50	3	2	40	3	2	40	1	0
Insgesamt	18	7	28	34	5	12,8	10	14	58,3	1	0

Besoldungsunterschiede zwischen Professoren und Professorinnen sind nach wie vor im Bereich der C-Besoldung zu verzeichnen, aber nicht mehr zu ändern. Im Rahmen der W-Besoldung sind die Besoldungsunterschiede nicht mehr so leicht erkennbar. Die Einkommensunterschiede ergeben sich bei den W-Professuren vor allem aus den Zulagen. Dabei wird unterschieden zwischen befristeten, unbefristeten und ruhestandsfähigen Zulagen. Seit der Einführung der W-Besoldung zeichnet sich eine Erhöhung des Frauenanteils ab, 56% der W-Professuren sind mit Frauen besetzt, von den Zulagen entfallen 48,9% auf Frauen (Stand 29.09.2011).

Beschäftigungsgruppen (ohne Drittmittelbeschäftigte)

	Professuren			Wissenschaftliches Personal			Wissenschaftsstützendes Personal		
	Männliche Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte in %	Männliche Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte	Frauenanteil in %	Männliche Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte	Frauenanteil in %
FB SBE	11	14	56	0	2	100	1	9	90
FB LGGB	26	3	10,3	3	2	40	9	7	43,8
FB AL	18	4	18,2	-	-	-	4	11	73,3
FB GPM	8	5	38,5	-	-	-	1	7	87,5
Zentrale Betriebseinheiten/ SPZ	-	-	-	1	1	50	8	12	60
Rektorat	1	-	0	-	-	-	4	9	69,2
Dezernate	-	-	-	-	-	-	13	27	67,5
Insgesamt	64	26	28,9	4	5	55,5	40	82	66,1

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Hochschule ist insgesamt gestiegen und liegt 2010 im Wissenschaftlichen Personal bei 55,5% und im Wissenschaftsstützenden Personal bei 66,1%.

Hochschulinterne Forschungsförderung 2009-2011

	Anträge gesamt	davon Anträge von		bewilligt gesamt	davon Projekte von	
		Professorinnen	Professoren		Professorinnen	Professoren
2009	27	5	22	22	4	18
2010	24	7	17	20	5	15
2011*	28	13	23	23	7	22

*In der Angabe für 2011 sind auch Forschungsanträge von Forscher/innengruppen berücksichtigt worden, so dass die Anzahl der Antragsteller/innen über der Zahl der gestellten bzw. bewilligten Anträge liegt.

Gerade im Jahr 2011 fällt auf, dass Frauen mit einer geringeren Erfolgsquote Anträge stellen als Männer. Die Ursachen dafür sind zu ergründen.

Teilzeitarbeitsverhältnisse (ohne Altersteilzeit) Stichtag 31.12.2010

Insgesamt gibt es 27 Arbeitsverhältnisse in Teilzeit:

- 6 außerhalb des Stellenplans, davon 5 Frauen,

- 21 aus dem Stellenplan, davon 17 Frauen.

Somit bestehen 22 Teilzeitarbeitsverhältnisse (81,5 %) mit Frauen, wovon 5 Frauen die Teilzeit auf eigenen Wunsch ausüben.

Drittmittel-Beschäftigte Stichtag 31.12.2010

-	insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
wissenschaftliche Mitarbeiter/ innen	21	13	61,9
fachpraktische Mitarbeiter/ innen	31	25	80,6

Wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal – Besoldung/Vergütung

wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal - Stichtag 31.12.2010																								
Besoldung/ Vergütung/ Lohn	FB SBE			FB LGGB			FB AL			FB GPM			Rektorat			ZBE/ SPZ			Dezernate			Summe Beschäftigte nach Besoldungs-/ Vergütungs- und Lohngruppen		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
W3													1		0							1		0
A13-A15													1		0							1		0
A9-A12														1	100								1	100
E13-E15		1	100	3	2	66,7							3	4	57,1		2	100	1		0	7	9	56,3
E9-E12	1	8	88,9	7	3	30	3	10	76,9	1	5	83,3		2	100	7	5	41,7	3	13	81,2	22	46	67,6
E6-E8		2	100	1	3	75		1	100		2	100		2	100	2	6	75	4	12	75	7	28	80
E3-E5				1	1	50	1		0										5	2	28,6	7	3	30
Summe	1	11	91,7	12	9	42,9	4	11	73,3	1	7	87,5	5	9	64,3	9	13	59,1	13	27	67,5	45	87	

In diesem Bereich sind Frauen insgesamt überdurchschnittlich repräsentiert. Frauen sind in den höheren Besoldungsgruppen, verglichen mit ihrer überdurchschnittlichen Anzahl, etwas schwächer vertreten.

Lehraufträge in den Jahren 2009/2010

Fachbereich/ Zentrale Einrichtung	SS 2009			WS 09/10		
	gesamt	w	m	gesamt	w	m
LGGB	13	1	12	26	1	25
SBE	16	4	12	27	15	12
AL	15	4	11	10	2	8
GPM	8	4	4	8	4	4
SPZ	3	2	1	10	7	3
HS-S	1	1	0	1	1	0
Gründungslehre	4	1	3	4	1	3
Summe	60	17	43	86	31	55

Fachbereich/ Zentrale Einrichtung	SS 2010			WS 10/11		
	gesamt	w	m	gesamt	w	m
AL	14	2	12	12	2	10
LGGB	26	5	21	23	6	17
GPM	5	4	1	12	5	7
SBE	34	17	17	34	20	14
SPZ	6	5	1	6	3	3
StudiumGenerale	12	4	8	11	3	8
HS-S	1	1	0	0	0	0
Gründungslehre	0	0	0	1	1	0
Summe	108	38	60	99	40	59

Es fällt auf, dass Lehraufträge in allen Fachbereichen überwiegend an Männer vergeben werden und Frauen hier deutlich unterrepräsentiert sind. Besonders groß sind die Unterschiede im FB LGGB.

Frauen in Leitungspositionen Stand Ende 2010

Leitungsorgan	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Rektorat	3	1	25
Senat	9	6	40
Hochschulrat	9	2	18,2
Dekan/innen	3	1	25
Prodekan/innen und Studiendekan/innen	4	4	50
Dezernatsleitungen	3	0	0
Leitung zentraler Einrichtungen	1	2	66,6

Gemessen an ihrer Präsenz in der Hochschule sind Frauen in den Leitungsebenen (ohne Gremien) im Bereich der Professuren mit etwas über 30% angemessen vertreten. Bei Beachtung der Hochschul- und Fachbereichsleitungen ist dies nur eingeschränkt zutreffend. Im Bereich der Verwaltung ergibt sich bei Betrachtung von Dezernatsleitungen und Leitungen der zentralen Einrichtungen ein unausgewogenes Bild.

Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen 2009/2010

Maßnahme	2009			2010		
	männl.	weibl.	ges.	männl.	weibl.	ges.
IT-Anwendungen/ Administration einschl. Inhouseseminare	18	4	22	23	8	31
fachpraktische Seminare	-	3	3	-	3	3
Haustechnik	2	-	2	1	-	1
Verwaltungssach- bearbeitung	2	2	4	1	3	4
Literaturrecherche/ Bibliothekswesen	3	11	14	-	4	4
Sprachen	-	4	4	-	2	2
Gebäudemanagement	1	-	1	-	-	-
weiterführendes Studium/ Ausbildung	-	1	1	-	3	3
gesamt	26	25	51	25	23	48

In den Jahren 2009 und 2010 fanden insgesamt drei Trainingsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming statt. Teilgenommen haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschulleitung, der Verwaltungsdezernate und der zentralen Einrichtungen. Insgesamt nehmen Frauen und Männer gleichermaßen an Weiterbildungsveranstaltungen teil, wenn auch in unterschiedlichen Themengebieten.

Da als IT-Administratoren ausschließlich männliche Mitarbeiter beschäftigt sind, ist die Anzahl der Schulungen dafür entsprechend hoch. Geeignete Frauen mit IT-Ambitionen sollen besonders zur Teilnahme an solchen Schulungen ermutigt werden. Dies gilt auch für die Teilnahme von Mitarbeiterinnen an Softwareanwendungsschulungen.

III Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten

Ziel 1: Erhöhung des Professorinnen-Anteils und Herstellung von Besoldungsgerechtigkeit

Maßnahmen:

- Die Fachbereiche arbeiten zielgerichtet darauf hin (ggf. im Rahmen einer Zielvereinbarung), dass mindestens eine von zwei zu vergebenden Professuren mit einer Frau besetzt wird, solange der Frauenanteil an Professuren im Fachbereich unter 30% liegt. Gleiches gilt für Vertretungsprofessuren.

- **Berufungsverfahren:** Die von der Hochschule in Kraft gesetzte Berufsrichtlinie ist umzusetzen und einzuhalten. Dabei ist zusätzlich insbesondere auf Folgendes hinzuwirken:
 - Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bereits an der Ausschreibung, um bei der Kriterienauswahl zu beraten und auf eine frauenfreundliche Ansprache zu achten.
 - Die Fachbereiche wirken darauf hin, dass sich mindestens eine Frau bewirbt und werden bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen von den Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.
 - Alle geeigneten Bewerberinnen, welche die nach der Stellenausschreibung erforderliche Qualifikation und gewünschte fachliche Ausrichtung besitzen, sind zum Vortrag einzuladen, solange Frauen im jeweiligen Fachbereich unterrepräsentiert sind.
 - Die Berufungskommissionen sind mit Frauen mindestens laut der Berufsrichtlinie zu besetzen. Dazu wird ein Fond eingerichtet, aus dem Frauen in den Fachbereichen, wo sie professoral unterrepräsentiert sind und evtl. sehr stark in die Kommissionsarbeit eingebunden werden, Hilfskraftmittel und Mittel für Lehraufträge in Anspruch nehmen können.
- Die Hochschule verpflichtet sich jährlich eine Weiterbildungsveranstaltung durchzuführen zum Thema: *Qualität und Chancengleichheit in Berufungsverfahren*.
- Als Grundqualifikation für Professorinnen ist Lehrtätigkeit wichtig, daher sollen bei entsprechender Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber 50% aller Lehraufträge an Frauen vergeben werden.
- Das Zulagenverfahren wird weiterhin transparent gestaltet.

Verantwortlich: Für die Zur-Verfügung-Stellung der Mittel: Hochschulleitung, für die Umsetzung der anderen Maßnahmen: Fachbereichsleitungen und Dekane, Gleichstellungsbeauftragte

Ziel 2: Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungs-/Führungspositionen und in der akademischen Selbstverwaltung wie Hochschulversammlung, Akademischer Senat, Dekanate, Rektorat

- Um die Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen zu erreichen, wird den einzelnen Gruppen empfohlen, bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für die Wahlen zu den Organen und Gremien auf die Repräsentanz beider Geschlechter zu achten.
- Bevor Wahlen für Wahlämter ausgeschrieben werden, gibt es eine gezielte Ansprache von Frauen.
- Frauen, die Leitungsfunktionen übernehmen, werden auf Wunsch Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Coachings angeboten. Beispiele für solche Weiterbildungs- bzw. Coaching-Angebote: Coaching für weibliche Führungskräfte oder Personalführung und Konfliktmanagement.
- Für Weiterbildungskurse und Coachings wird im Rahmen der Mittelverteilung ein angemessener Etat zur Verfügung gestellt.

Verantwortlich: Für die Zur-Verfügung-Stellung der Mittel: Hochschulleitung, Weiterbildungsangebote machen (Leitungen) und Frauen ansprechen: Fachbereichsleitungen, Gremienmitglieder.

Ziel 3: Förderung von Frauen im wissenschaftsstützenden und wissenschaftlichen Personal

Aus dem Gesetz zur Gleichstellung von Mann und Frau im öffentlichen Dienst des Landes M-V §3: „Es ist weiter die Mindestzahl von Frauen festzulegen, welche im Berichtszeitraum an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen.“

- Die Hochschule legt einen Personalentwicklungsplan vor, der für das wissenschaftliche und wissenschaftsstützende weibliche Personal Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten vorsieht. Dabei sollen auch Altersteilzeiten und das Ausscheiden von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen berücksichtigt werden.
- Einmal pro Jahr finden strukturierte Mitarbeiter/innengespräche statt.
- Für frei werdende Leitungsstellen wird geprüft, ob Frauen sich für diese qualifizieren können und dies ggf. ermöglicht.
- Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und entsprechender Eingruppierung wird auf Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern geachtet.
- Mitarbeiterinnen, die sich für die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten interessieren, sind über geeignete Qualifizierungsmaßnahmen zu informieren. Die Teilnahme ist zu ermöglichen und zu unterstützen z.B. durch die Anrechnung auf die Arbeitszeit.
- Das für Personalführung und Mitarbeitergespräche zuständige Personal wird einmal jährlich im Hinblick auf Chancengleichheit in solchen Gesprächen geschult.
- Die Fachbereiche verpflichten sich, pro Jahr mindestens eine Frau durch Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern.
- Darüber hinaus führt die Hochschule regelmäßig Umfragen zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch.
- Die Hochschule stellt sicher, dass Weiterbildungsmaßnahmen auch von Drittmittelbeschäftigten in Anspruch genommen werden können. Dazu wird dafür gesorgt, dass entsprechender Weiterbildungsbedarf bereits in Projekt- und Forschungsanträgen angemeldet und kalkuliert wird.
- Die Hochschule dokumentiert, welche Weiterbildungsveranstaltungen von Frauen und Männern beantragt, genehmigt/abgelehnt und in Anspruch genommen wurden. Die Ablehnung von Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen ist zu begründen.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Aus- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gezielt an Frauen zu richten.
- Beschäftigte in Elternzeit sind über das Qualifizierungs-/Weiterbildungsangebot in Kenntnis zu setzen und die Teilnahme ist zu ermöglichen. Der Kontakt zu den Beschäftigten soll über die Strukturbereiche gehalten werden.
- Mitarbeiterinnen, die erfolgreich an Weiterbildungs-Maßnahmen teilgenommen haben, sind bei Stellenbesetzungen bevorzugt zu berücksichtigen

Verantwortlich: Personaldezernat, Fachbereichsleitungen

Ziel 4: Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

In Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen weibliche Studierende gezielt geworben und gefördert werden. Umgekehrt gilt das Gleiche für Männer in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Gewinnung von Studierenden:

- Ansprache, öffentlicher Auftritt und Veranstaltungskonzepte der Hochschule sind auf ihre geschlechtergerechte bzw. frauenfreundliche Ansprache hin zu überprüfen und ggf. anzupassen
- Vor allem in den männlich dominierten Fächern wird auf die Vermittlung eines adäquaten Berufsbildes (z.B. im Rahmen von Kinderuni oder Schnupperstudium) hingewirkt.
- Es wird eine geschlechtsspezifische Studienberatung angeboten, das entsprechende Personal wird ggf. geschult.

Studium

- Für Studentinnen naturwissenschaftlicher/technischer Studiengänge und ggf. für Studenten der Sozialen Arbeit sowie Gesundheits-/Pflegerwissenschaften sollen Tutorien eingerichtet werden, die den Einstieg und Überblick in das (noch) von einem Geschlecht dominierte Berufs- und Wissensfeld erleichtern.
- Bei Vergabe von studentischen Hilfskraft-Stellen sind besonders Studentinnen zu motivieren und zu berücksichtigen.

Abschluss- und Berufseinstiegsphase:

- Informationsangebote über Fördermöglichkeiten und Graduiertenkollegs durch die Beratungsstellen bereitstellen.
- Vermittlung und Heranbildung von Mentorinnen (erfolgreiche Frauen) für Absolventinnen ist durch die Fachbereiche zu organisieren.
- Die bestehenden geschlechtsspezifischen Angebote, wie Bewerbungstraining und Absolventinnenbörse sind auszubauen und gezielt zu bewerben. Das Angebot ist ständig zu erweitern.
- Seminare zu Schlüsselqualifikationen und Führungskräftekompetenzen sind besonders für Frauen anzubieten.
- Unterrepräsentanzen von Frauen in den Masterstudiengängen sind zu ermitteln und ggf. abzubauen.
- Absolventinnen sollen verstärkt zu Promotionen ermutigt werden.
- Die Fachbereiche unterstützen weibliche Absolventinnen insbesondere technischer Fachrichtungen bei der Suche nach Praktikumsplätzen und werben in der Wirtschaft für ihre weiblichen Absolventinnen.
- Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Lehraufträge zunehmend an die eigenen Absolventinnen vergeben werden.
- Bei AbsolventInnenbefragungen/ Verbleibstudien sind geschlechtsspezifische Fragestellungen im Forschungssetting zu berücksichtigen.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Referat 3, Fachbereichsleitungen

Ziel 5: Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern durch Gender Mainstreaming

Weiterbildung der Mitarbeitenden und Lehrenden

- Schulungen im Bereich Gender Mainstreaming für Mitarbeitende der Fachbereiche (einschließlich Drittmittelbeschäftigte) werden durchgeführt, nachdem im Jahr 2010 das Verwaltungspersonal geschult wurde.

Gender Budgeting: Geschlechtergerechte Zuweisung von Mitteln

- Bei der Planung und Kalkulation von Projekten ist zu prüfen, inwieweit die geplanten Vorhaben Auswirkungen auf die Geschlechtergerechtigkeit haben.
- Die Fachbereiche prüfen darüber hinaus, welche und wie viele Mittel eingesetzt werden können, um gezielt die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern
- Der zentrale Verteilungsschlüssel der Mittelverteilung an der Hochschule in der Titelgruppe Forschung und Lehre berücksichtigt den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal mit 10 % und bei den Absolventinnen mit 5%.
- Das Personal der Fachbereiche und der Verwaltung wird zum Thema Gender Budgeting geschult, insbesondere die Personen, die bei Mittelverteilung und Budgetierung mitwirken.

Verantwortlich: Dezernat II und verantwortliche Mitarbeitende der Fachbereiche

Hochschulinterne Forschungsförderung

- Die Hochschule wirkt darauf hin, den entsprechenden Ausschuss geschlechterparitätisch zu besetzen.
- Dem Akademischen Senat wird weiterhin über gestellte/genehmigte/abgelehnte Anträge von Frauen und Männern sowie über die Höhe der bewilligten Mittel berichtet.
- Frauen werden gezielt aufgefordert, Anträge zu stellen.
- Der Rektoratsausschuss für Forschung und Wissenstransfer entwickelt ein Verfahren, mit dem bei der Vergabe der hochschulinternen Forschungsförderung solche Forschungsvorhaben besonders berücksichtigt werden, die genderwissenschaftliche Fragestellungen einbeziehen.

Verantwortlich: Prorektor für Forschung

Geschlechtsneutrale Sprache

- In allen öffentlichen Verlautbarungen und Texten der Hochschule sowie in allen Lehrveranstaltungen wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet. Auch bei Aufträgen an Dritte, bei denen Texte oder Medien in Auftrag gegeben werden, besteht die Hochschule auf der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache. Das Gleichstellungsbüro hält dazu einen Leitfaden bereit und wird auf seiner Seite Links zu weiteren Informationen und Beispielen bereitstellen. Darüber hinaus wird eine Schulung für alle Interessierten und besonders auch die Hochschullehrenden angeboten.

Verantwortlich: Referat 1, Referat 3, Gleichstellungsbeauftragte

Integration von Erkenntnissen der Gender Studies in Lehre und Forschung

- Es wird angestrebt, in verschiedenen Fachbereichen Module zur Einführung in die Gender Studies einzurichten. Ein Etat für die Anschaffung genderwissenschaftlicher Fachliteratur wird bereitgehalten. Vom Gleichstellungsbüro wird regelmäßig eine interdisziplinäre Ringvorlesung zu Genderaspekten in Wissenschaft und beruflicher Praxis durchgeführt. Die Hochschule ist dem Thema interdisziplinärer Lehrveranstaltungen im Bereich Gender Studies gegenüber offen (z.B. durch Prüfung der Möglichkeit von Lehrdeputatsanrechnung bei doppelt besetzten Lehrveranstaltungen in Tandemteaching).
- Es werden in Abstimmung mit dem Programm Studium Plus weitere Workshops zur Integration von Genderaspekten in einzelne Disziplinen angeboten.

Verantwortlich: Referat 3, Fachbereichsleitungen, Gleichstellungsbüro

Geschlechtergerechte Didaktik

- Workshops für geschlechtergerechte Didaktik werden für die Lehrenden angeboten.
- Die Hochschule prüft die Aufnahme von genderrelevanten Kriterien in das zentrale Lehrevaluationssystem, beispielsweise ob eine Lehrveranstaltung gegen stereotype Rollenvorgaben des Fachs vorgeht bzw. ob es eine Integration von genderwissenschaftlichen Erkenntnissen in das jeweilige Lehrgebiet gibt. Das Gleichstellungsbüro erarbeitet dafür entsprechende Vorschläge und legt sie dem Ausschuss für Studium und Lehre vor.

Verantwortlich: Referat 3, Fachbereichsleitungen, Ausschuss Studium und Lehre, Gleichstellungsbeauftragte

Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing:

- Die Hochschule wirkt sexueller Belästigung und Mobbing entschieden entgegen. Bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium werden disziplinarische, arbeitsrechtliche und ggf. organisatorische Maßnahmen ergriffen.
- Die Hochschule vermittelt ein rechtliches und psychologisches Beratungsangebot für Betroffene. Pro Strukturbereich wird eine Vertrauensperson benannt, zentrale Ansprechpersonen sind die Gleichstellungsbeauftragte und Personaldezernent/in.
- Die Anlagen der Hochschule werden auf Gefahrenquellen hin untersucht.
- Die Hochschule organisiert Kurse zum Umgang mit Gewalt (sowohl für Mitarbeiter/innen als auch für Führungskräfte) und ähnliche Weiterbildungsveranstaltungen an der Hochschule.
- Eine Inhouse-Schulung wird den beratenden Mitarbeitern und Führungskräften angeboten. Ein Merkblatt zur Thematik wird auf der Webseite der Gleichstellungsbeauftragten zum Download zur Verfügung gestellt.

Verantwortlich: Hochschulleitung, Fachbereichsleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, Alle

Ziel 6: Förderung Work-Life-Balance für Mitglieder der Hochschule

Die Hochschule setzt die in der Zielvereinbarung zum Audit familienfreundliche Hochschule festgelegten Maßnahmen um.

Besonders hingewiesen sei an dieser Stelle auf die Festlegung, dass Sitzungstermine von Gremien so angesetzt werden, dass sie bis 16 Uhr beendet sind.

IV Umsetzung und Berichte

Die Hochschule und die Verantwortlichen in den Fachbereichen, den Dezernaten und zentralen Einrichtungen sehen Gleichstellung und Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe und zentrales Anliegen der Mitarbeiterführung, Verwaltung und Studierendenbetreuung an. Daher fühlen sich alle Angehörigen diesem Anliegen verpflichtet. Bei der Durchführung der beschlossenen Maßnahmen sind die jeweils genannten Verantwortlichen für die Durchsetzung der Maßnahmen zuständig.

Die Hochschule beruft einen Senatsausschuss für Gleichstellung. Die Gleichstellungsbeauftragte wird gewählt und durch eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstelle unterstützt.

Dieser Personenkreis steht bei allen Gleichstellungsfragen und insbesondere bei der Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen den Entscheidungsstellen beratend zur Seite. Die Mitglieder des Gleichstellungsausschusses erhalten einmal pro Jahr die Möglichkeit, an einen Workshop zur Qualifizierung für die beratende Tätigkeit teilzunehmen.

Statistische Berichtspflicht

Die HS führt jährlich folgende geschlechterspezifisch aufgeschlüsselte Statistiken:

- Anzahl Beschäftigte
- Beschäftigte nach Vergütung
- Teilzeitbeschäftigte
- Neueinstellungen
- Anzahl der Beschäftigten, die an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen haben nach Veranstaltungsart sowie die Zahl der gestellten und befürworteten Anträge
- Professuren nach Fachbereichen
- Professuren nach Besoldungsgruppen
- Zulagen befristet, unbefristet, ruhestandsfähig
- Hochschulinterne Forschungsförderung
- Lehraufträge
- Studierende: Anfängerinnen, Studierende, Absolventinnen, studentische Hilfskräfte/Tutorinnen, Abbrecherinnen
- Promovierende
- Geschlechterspezifische Dokumentation der Berufungsverfahren: Anzahl der Bewerber und Bewerberinnen, Eingeladene Bewerber und Bewerberinnen, Listenplätze, Berufung

Nach Ablauf des Geltungszeitraumes dieses Frauenförderplans im Jahr 2014 veranlasst die Hochschule die Erstellung eines Berichts. Dieser Bericht sowie der vorliegende Frauenförderplan werden hochschulöffentlich bekannt gegeben. Dieser Frauenförderplan tritt ab 15. März 2012 in Kraft und löst den Frauenförderplan aus dem Jahr 2006 ab.

V Kommentar der Gleichstellungsbeauftragten

Der 2. Frauenförderplan der Hochschule Neubrandenburg wurde von der Verwaltung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und Mitarbeiterinnen der Hochschule von einer Arbeitsgruppe entwickelt und mit Änderungen vom Rektorat beschlossen. Auf der Frauenvollversammlung am 6.12. 2011 hatten die Frauen der Hochschule Gelegenheit, sich zum Entwurf des neuen Frauenförderplans zu äußern. Vorschläge der Frauen wurden in die vorliegende Fassung eingearbeitet. Die im Frauenförderplan genannten Ziele und Maßnahmen sind also Ergebnis eines Diskussions-, Konsens- und abschließenden Entscheidungsprozesses.

Als Gleichstellungsbeauftragte begrüße ich ausdrücklich, dass es gelungen ist, den 2. Frauenförderplan auf den Weg zu bringen und damit auch die Diskussion und Umsetzung gleichstellungspolitischer Aktivitäten nachhaltig zu befördern. Die Bewertung der gegenwärtigen Gleichstellungssituation an der Hochschule und der zukünftigen Ziele und Maßnahmen fällt jedoch in einzelnen Fragen unterschiedlich aus.

Dies betrifft insbesondere die Bewertung der deutlichen Besoldungsunterschiede (in der C-Besoldung) zwischen Professorinnen und Professoren, die laut Kommentar im Frauenförderplan „nicht mehr zu ändern“ seien. Auf der Frauenvollversammlung wurde dies kritisch diskutiert. Maßnahmen zur Herstellung von Besoldungsgerechtigkeit haben eine besondere Bedeutung, auch oder gerade weil das Besoldungssystem und landesspezifische Regelungen hier zurzeit enge Grenzen setzen.

Es ist es uns nicht gelungen, dass die Hochschule sich dazu bekennt, einen immer noch zu geringen Anteil von Frauen in Leitungs- und Führungspositionen zu haben. Die Formulierungen in der Bestandsaufnahme des Frauenförderplans dazu sind mehr als vorsichtig und alle darauf bezogenen Maßnahmen zur Erhöhung eben dieses Frauenanteils können nur schwer aus voller Überzeugung umgesetzt werden, wenn die hier bestehenden Defizite nicht anerkannt werden. Allerdings sind Ziel und Maßnahmen im Frauenförderplan verankert und bereits die Diskussion hierüber hat die Wahrnehmung aller Beteiligten geschärft.

Ich hoffe, dass es uns allen gemeinsam gelingt, den Frauenförderplan mit Leben zu füllen und die gesetzten Ziele zu verwirklichen.

Prof. Dr. Ilisabe Sachs

Anhang

Berichterstattung zum Frauenförderplan 2006

Die Hochschule Neubrandenburg hat im Jahr 2006 den letzten Frauenförderplan verabschiedet. Dieser Frauenförderplan hatte eine Laufzeit von zwei Jahren. Im Sinne des Frauenförderplanes wurden eine Reihe von Aktivitäten geplant und umgesetzt, in der Realisierung und insbesondere in der umfassenden Berichterstattung kam es zu Defiziten. Unbeschadet dessen wurde regelmäßig eine Berichterstattung des Kennzahlensets Gleichstellung in den Jahresberichten des Rektorates bereitgestellt. Eine entsprechende Wertung und zielgerichtete Maßnahmen zur Umsetzung des Frauenförderplanes wurden direkt nicht vorgenommen. Jedoch kann die Hochschule auf wesentliche Punkte zur Erreichung der Gleichstellungsziele verweisen.

So wurden insbesondere folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Rektoratssitzungen,
- Wiederbesetzung der Beschäftigungsstelle im Gleichstellungsbüro durch eine Mitarbeiterin,
- Unterstützung des Gleichstellungsbüros durch Bereitstellung von Haushaltsmitteln zur Finanzierung von Ringvorlesungen, Vorträgen und anderen Veranstaltungen, die mit Gleichstellungsangelegenheiten zusammenhängen,
- Einsetzung eines Gleichstellungsausschusses durch den Senat: Benennung von Mitarbeiterinnen aus allen Strukturbereichen, die die Gleichstellungsbeauftragte unterstützen,
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Ausschreibungs- und Berufsangelegenheiten,
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Bewerbungsgesprächen,
- Bereitstellung von Stellenausschreibungstexten für alle Professuren und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen für das Gleichstellungsbüro zur Einstellung in Frauennetzwerken,
- alle Stellenausschreibungen enthalten den vereinbarten Hinweis, dass insbesondere nach geeigneten Bewerberinnen gesucht wird,
- Stellenausschreibungen erfolgen in den genannten Fristen, (7 Tage, Professuren mind. 4 Wochen),
- alle Professuren werden öffentlich ausgeschrieben (außer Vertretungsprofessuren),
- flexible Arbeitszeitmöglichkeiten, insbesondere von Mitarbeiterinnen gemäß ihrer persönlichen Bedürfnisse,
- Schulung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Verwaltung und zentralen Einrichtungen in Genderangelegenheiten,
- Einführung einer gendergerechten Amtssprache in allen offiziellen Dokumenten und im Hochschulschriftverkehr,
- Festlegung von Gleichstellungskriterien bei der Mittelverteilung auf der Ebene Rektorat/Struktureinheiten,
- jährliche Information über die Vergabe von Leistungszulagen getrennt nach Geschlechtern,
- Förderung der beruflichen Weiterbildung von Mitarbeiterinnen dahingehend, dass mindestens 50 % der Weiterbildungsmaßnahmen von Frauen wahrgenommen werden,
- Erfüllung der Kriterien zur Auszeichnung als familiengerechte Hochschule unter Einbeziehung von Gleichstellungsangelegenheiten.

Sehr positiv zu bewerten ist, dass der Anteil der Professorinnen an der Hochschule insgesamt von 17,2% im Jahre 2004 auf 29,2% im Jahr 2010 gesteigert werden konnte. Allerdings betrifft diese positive Entwicklung im Wesentlichen nur den Fachbereich SBE, hier wurde der Frauenanteil an den Professuren von 22,7% (im Jahr 2004) auf 56% (im Jahr 2010) gesteigert.

Der Frauenanteil an den Professuren war im Fachbereich GPM, ausgehend von einem hohen Niveau (44,4% im Jahr 2004), leicht rückläufig (38,5% im Jahr 2010). Für die Fachbereiche LGGB und AL lassen sich aufgrund der veränderten Fachbereichsstruktur die Daten nur in Summe der beiden Fachbereiche vergleichen. Für die FB LGGB und AL zusammen stieg der Anteil der Professorinnen von einem niedrigen Niveau von 10,7% (2004) leicht auf 13,7% (2010). Dabei liegt der Frauenanteil im FB AL 2010 bei 18,3%, im FB LGGB nur bei 10,3%.

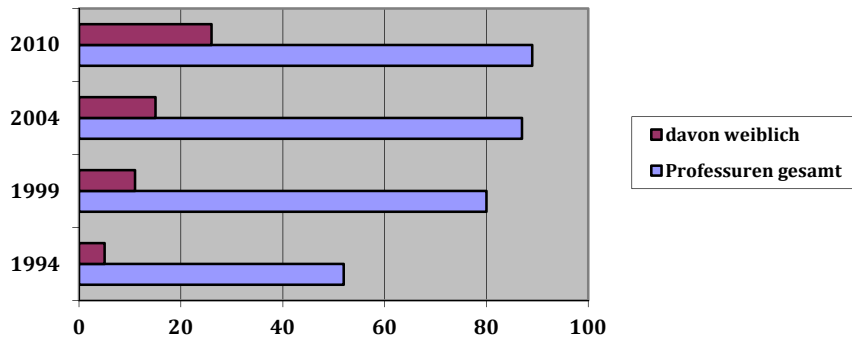


Abbildung: Anteil der Professorinnen an der HS Neubrandenburg seit 1994 (absolute Anzahl)

Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität und Chancengleichheit in Berufungsverfahren sind insbesondere in der Richtlinie zur „Durchführung von Berufungsverfahren an der Hochschule Neubrandenburg“ festgelegt worden, die 02.07.2010 in Kraft trat. In Bezug auf den Frauenförderplan sind vor allem folgende Aspekte zu benennen:

- Die Regelung des § 2 Abs. 5 der Gleichstellungssatzung zur Besetzung der Berufungskommissionen wurde weitgehend in die Richtlinie zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Hochschule Neubrandenburg übernommen. Diese Regelung wird inzwischen weitgehend beachtet. Dies gilt allerdings nur für die Erfüllung der Mindestverpflichtung (2 Frauen in der Berufungskommission), nicht für die paritätische Besetzung der Kommission.
- In verschiedenen Verfahrensschritten muss gemäß der Berufsrichtlinie dargelegt werden, warum Frauen nicht für den Probevortrag bzw. die Berufungsliste berücksichtigt wurden. Es müssen allerdings bisher keine Bemühungen dargelegt werden, wie geeignete Frauen zur Bewerbung aufgefordert wurden (mit Ausnahme der Stellenausschreibung in spezifischen Medien, erfolgt z. Z. durch die GB).
- Befristete Professuren unterliegen dem gleichen Verfahren. Bei Vertretungsprofessuren gibt es bislang kein vergleichbares Verfahren (Ausschreibung, Berufungskommission, Auswahlverfahren), die GB wird (nur) an der abschließenden Entscheidung über die Besetzung der Vertretungsprofessur beteiligt.
- Die Beteiligung von Frauen als Gutachterinnen in einem Berufungsverfahren wird bisher noch nicht beachtet und ist auch in der Berufsrichtlinie nicht geregelt. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass Gutachter/Gutachterinnen nicht in jedem Fall von der Hochschule bestimmt werden. Das heißt, dass auch Bewerber oder Bewerberinnen Gutachter oder Gutachterinnen benennen.

Wie eingangs bereits erwähnt, sind nicht alle Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht worden. Es geht insbesondere weiterhin darum, den Frauenanteil in den technischen Studiengängen in der Berufsgruppe der Professorinnen zu erhöhen. Des Weiteren ist das Ziel, einen Ausgleich bei den Honorarprofessuren zu erreichen, noch nicht erfüllt. Gleiches gilt für die Vergabe von Lehraufträgen.

Die Hochschulleitung ist sehr daran interessiert, die derzeitige gute Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro weiter zu intensivieren.

Gesetzliche Grundlagen

Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz GIG M-V) i.d.F. der Bekanntmachung vom 27. Juli 1998 (GVOBl. M-V, S. 697), geändert durch Gesetz vom 15. Juli 2002 (GVOBl. M-V, S. 474, in Kraft am 1. August 2002)
http://mv.juris.de/mv/GleichstG_MV_rahmen.htm

Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz LHG M-V) In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Januar 2011
http://mv.juris.de/mv/HSchulG_MV_2011_P38.htm

Satzung zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann der Fachhochschule Neubrandenburg (GISt Satzung NB) in der Fassung vom 31.03.1998, FH-Mitteilungen - Nr. 15, Juni 1999
[Im Hochschulportal unter Dokumente/Informationen/HS-Ordnungen, Satzungen, Regelungen](#)