

## **Protokoll Frauenvollversammlung am 27.11.2013**

Zeit:	13:45 – 15:00 Uhr
Ort:	Hochschule Neubrandenburg, Raum 333/334
Einberufen von:	Gleichstellungsbüro der HS Neubrandenburg Frau Prof. Sachs, Frau Andrea Bettels
Schriftführerin:	Alexandra Neumann (wissenschaftliche Hilfskraft)
Anwesende: Gesamt:	28 Frauen der Hochschule Neubrandenburg 31 Frauen

### **TOP 1: Begrüßung und Annahme der Tagesordnung**

Offizielle Begrüßung durch Frau Prof. Sachs als Gleichstellungsbeauftragte und Frau Bettels als wissenschaftliche Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros.

Die Tagesordnung wird einstimmig angenommen.

### **TOP 2: Bericht über Aktivitäten und geplante Projekte des Gleichstellungsbüros**

#### **Vorstellung der durchgeführten Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros im Jahr 2013**

- Frauentags-Empfang mit Hedwig Golpon und Andrea Salewski
- Ringvorlesung Gender und Gesundheit (SoSe u.a. mit dem Thema: Warum werden Frauenherzen schlechter behandelt?, im Wintersemester mit dem Thema „Essen und Gender“)
- Etablierung der Forschungswerkstatt des Gleichstellungsbüros (ab Januar regelmäßige Termine)
- Workshop „*Wir sind doch alle gleich... oder?*“ auf der Einführungswoche des FB SBE
- Weiterbildungsworkshop des Gleichstellungsbüros zum Thema Kommunikation: Umgang mit absurden Argumenten
- Internationaler Gedenktag „NEIN zur Gewalt an Frauen“ 25.11. 2013, Fahnenaktion
- Didaktik-Workshop: *Gender und Vielfalt in Lehre und Beratung*, 10. Dezember 2013

#### **Vorstellung der Projekte und Themen des Gleichstellungsbüros im Jahr 2013**

- Erfolgreiche Bewerbung beim Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, Begründung des BMBF zur erfolgreichen Bewertung: „... wurde das Gleichstellungskonzept der Hochschule Neubrandenburg ... der Spitzengruppe zugeordnet. Folgende Gründe waren dafür ausschlaggebend: Die Hochschule stellt ihre Stärken und Schwächen sowie die Ergebnisse bisheriger Maßnahmen reflektiert und nachvollziehbar dar. Leitbild, Strukturen und Prozesse werden weiterentwickelt...

Gleichstellung ist ... strukturell verankert. Das Maßnahmenpaket ist ausgefeilt....“  
(Brief des Projektträgers an die Hochschule vom 11.10.2013)

- Projekt: PROfessur-Netzwerk Kooperation - neuer Flyer entwickelt, Netz von Ansprechpartnerinnen unserer Hochschule gewonnen
- Projekt: Umsetzung Frauenförderplan in den Bereichen unterstützen und begleiten - Gespräche in den FB sowie mit Kanzler und Personaldezernentin geführt, Bericht und Neuschreibung wird gegenwärtig vom Gleichstellungsbüro mit vorbereitet
- Projekt: Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt - Informationen und Material auf der Webseite und im Büro gesammelt und bereit gestellt, Konzept für die Hochschule entwickelt, Diskussion mit Hochschulleitung sowie Aktivitätenplan gestartet
- Link zur Website des Gleichstellungsbüros jetzt auf Startseite der Hochschule Neubrandenburg zu finden
- Projekt: Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren - Begleitung und Unterstützung der Fachbereiche bei aktiver Rekrutierung durch das Gleichstellungsbüro, Teilnahme an Schulungen, Vorschläge zur Optimierung unserer Abläufe
- Thema: Vereinbarkeit Beruf/Studium und Privatleben - Thematisierung und Verankerung aller Wünsche der FVV auf den Auditierungsworkshops, insbesondere die Themen: Planbarkeit von Karrieren und Personalentwicklung

Es gibt keine Fragen oder Anmerkungen aus dem Publikum.

Es werden die Fragebögen zu TOP 4 ausgeteilt und ausgefüllt.

## *Pläne 2014*

### **Geplante Projekte des Gleichstellungsbüros**

- Fortschreibung des Frauenförderplans
- Veranstaltung zum Internationalen Frauentag (Idee: Lach-Workshop)
- Begleitung von Berufungsverfahren, Vorschläge für besseres Berufsmanagement entwickeln
- Gleichstellungskonzept: Umsetzung anschieben (Projekte je nach Finanzlage)
- Maßnahmenpaket zum Schutz vor sexueller Belästigung: u.a. Einstiegsdiskussion, Vorlesung, Workshops, Schulung
- Ringvorlesung Gender, Gesundheit und Lebensqualität fortsetzen (u.a. Sexuelle Belästigung am Arbeits- und Studienplatz, Computerspiele und Gender)
- Workshops laut Frauenförderplan: z.B. Gender/Diversity-Didaktik, Gender Budgeting, geschlechtergerechte Personalentwicklung
- Forschungswerkstatt mit je einer **öffentlichen** Veranstaltung pro Semester, Termin: 15. Januar 2014 von 8 – 10 Uhr, Thema: *Arbeiten und Promovieren an der Hochschule Neubrandenburg – (wie) geht das?*  
Weiterhin: Workshop Zeitmanagement für berufstätige Forscherinnen
- Angebot an die Fachbereiche: Workshops des Gleichstellungsbüros für Erstsemester

Auf die Frage, ob es noch Wünsche oder Vorschläge für das Jahr 2014 gäbe, gab es keine weiteren Anmerkungen, nur die Aussage, dass „wieder viel zu tun“ ist.

### **TOP 3: Informationen zum Professorinnenprogramm**

Frau Sachs stellt noch einmal kurz die Bedingungen und den Ablauf der Förderung durch das neue Professorinnenprogramm vor.

### 1. Was?

Gefördert wird die Anschubfinanzierung zu Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W 2- und W 3-Professuren.

### 2. Bedingung:

Im Fall der Förderung (Regelberufung) muss die Hochschule die durch die Förderung frei werdenden sowie weitere Mittel in angemessener Höhe für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen. Im Formantrag muss dazu eine verbindliche Aussage getroffen werden, für welche Maßnahmen die Mittel eingesetzt werden sollen.

### 3. Wie viel?

Höchstmögliche Fördersumme je Berufung 150.000 Euro jährlich, (je zur Hälfte von Bund und Land) Programmlaufzeit: 5 Jahre

Also: Bei der Berufung einer Professorin an unsere Hochschule können die Ausgaben für sie (Personalausgaben, Sachmittel, Reisekosten etc.) erstattet werden. In MV nur zur Hälfte (keine Gegenfinanzierung vom Land) im optimalen Fall also bis zu 75.000 Euro pro Jahr und pro Professur.

Unsere Hochschule kann 3 Professuren beantragen, die müssen aber auch – bis einschließlich Ende 2014 – mit Frauen besetzt werden.

### Nächste Schritte

- Identifizieren von geeigneten Ausschreibungen in der Fachbereichen, gezielte Ansprache und Rekrutierung von qualifizierten Bewerberinnen
- Zügige Umsetzung des Berufungsverfahrens (Geld gibt es ab dem Zeitpunkt, wo die Professorin den Ruf angenommen hat)
- Formalantrag stellen
- Gleichstellungskonzept umsetzen

## **TOP 4: Visionen und Wünsche zum Thema „Gleichstellung der Mitarbeiterinnen in der Verwaltung“**

Frau Bettels gibt eine Einführung in das Thema: Was es an Gleichstellungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen der Verwaltung bereits gibt und was in der Umsetzung vermehrt gefordert werden muss. So können die ca. 57 Frauen aus der Verwaltung (insgesamt gibt es 76 Mitarbeitende, damit liegt der Frauenanteil hier bei 75%) bereits Sprechstunden und Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros nutzen und sie haben eine Vertreterin im Senatsausschuss für Gleichstellung. Im Frauenförderplan gibt es unter dem Ziel 3: Förderung für Frauen im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Personal eine ganze Reihe von beschlossenen Maßnahmen, die gerne eingefordert werden können: z.B. Weiterbildungen, Personalentwicklungskonzept, Mitarbeiterinnengespräche und Schutz vor sexueller Belästigung.

Gleichstellung zeigt sich nicht nur im prozentualen Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen sondern auch in einer gleichberechtigten Arbeit. Für eine genauere Analyse der Gleichstellungssituation der Frauen in der Verwaltung sollte eine Befragung der anwesenden Frauen Aufschluss geben.

Die anwesenden Frauen wurden eingeladen, die zuvor ausgeteilten Fragebögen aus zu füllen: Gefragt wurde nach Kriterien, die an den DGB Index für Gute Arbeit angelehnt sind.

Die Auswertung davon ist in der einer Tabelle kurz zusammen gefasst; sie ist am Ende des Protokolls als Anhang zu finden.

Nachdem die Ergebnisse der Auszählung kurz am Flipchart vorgestellt wurden, kam eine lebhafte Diskussion zustande.

Zum Thema leistungsgerechte Bezahlung wurde eingebracht, dass die Haushaltsstellen, bezüglich der Anhebung der Vergütung kaum Flexibilität bieten. Anders als in Tarifverträgen eigentlich vorgesehen, dass gerade nach der Teilnahme an Weiterbildungen und der Zunahme der Komplexität der täglichen Aufgaben die Vergütung angepasst werden müsse, ist dies bei Haushaltsstellen nicht möglich, da diese für alle Ewigkeit auf eine bestimmte Gehaltsgruppe festgelegt seien.

Dabei fand die Forderung, dass sich die Bezahlung nach Weiterbildungen automatisch anheben sollte, bei allen anwesenden Frauen Zustimmung.

Von einer anderen Stelle wurde eingeworfen, dass die Dinge, die die Hochschule beispielsweise im Audit Familiengerechte Hochschule umsetzen will, verstärkt eingefordert werden sollten; sie sollten möglichst immer im Gespräch bleiben. Eines dieser Dinge ist die Telearbeit, über die besonders detailliert diskutiert wurde. Es wurde angemerkt, dass die Möglichkeit von Telearbeit z.T. schon in Vorstellungsgesprächen seitens der Hochschule abgeblockt wird, dabei wäre sie ein großer Anreiz für qualifizierte Frauen, sich vermehrt an der Hochschule zu bewerben. Selbst für Frauen, die schon für die Hochschule arbeiten würden, wäre es schwierig Telearbeit genehmigt zu bekommen. Denn obwohl es einen Ermessensspielraum gibt, wird sie nur bei wenigen Anlässen genehmigt. Dabei werden Argumente genannt, wieso Heimarbeit nicht funktioniere, dabei wäre es technisch eigentlich leicht umzusetzen. Auch hapert es noch an der Dokumentation, denn der Personalrat weiß nie, wer eigentlich einen Antrag auf Heimarbeit gestellt hat und wie viele davon genehmigt bzw. abgelehnt wurden. Aus diesem Grund wurde der Vorschlag gemacht, diese Dokumentation in den neuen Frauenförderplan mit aufzunehmen.

Am Ende wurde auch der Wunsch geäußert aus Daueraufgaben feste Stellen zu machen.

An dieser Stelle musste die Diskussion aus Zeitgründen beendet werden.

### **TOP 5: Termine und Sonstiges**

Es gab keine Anfragen oder Beiträge

Ende: 15:15 Uhr

## Anhang

Kriterien für gleichberechtigtes Arbeiten	Wertigkeit: Wie wichtig ist dieses Kriterium? 3 - sehr wichtig 2 - wichtig 1 - weniger wichtig			Sollte das Kriterium an der Hochschule mehr Beachtung finden? Ja: Nein:		
		Verwaltung	Sonstige		Verwaltung	Sonstige
Faire, dem Aufgabengebiet und Qualifikationsprofil angemessene Bezahlung	3 2 1	19x 2x 0x	6x 1x 0x	Ja  Nein	12x  6x	6x  0x
Sichere unbefristete Arbeitsverträge	3 2 1	14x 5x 0x	5x 2x 0x	Ja  Nein	17x  2x	7x  0x
Arbeitsplatzbeschreibungen	3 2 1	11x 8x 1x	2x 4x 1x	Ja  Nein	18x  2x	3x  3x
Arbeitszeit, die Vereinbarkeit gewährleistet	3 2 1	12x 7x 1x	4x 3x 0x	Ja  Nein	14x  5x	3x  3x
Aufstockung/Reduzierungswünsche berücksichtigt	3 2 1	4x 15x 1x	2x 4x 1x	Ja  Nein	12x  7x	4x  2x
Ausreichend Weiterbildungsmöglichkeiten	3 2 1	9x 10x 1x	4x 3x 0x	Ja  Nein	14x  5x	5x  1x
Ausreichend Aufstiegsmöglichkeiten	3 2 1	7x 8x 4x	1x 6x 0x	Ja  Nein	11x  8x	4x  1x
Faire Berücksichtigung und Wertschätzung eigener Vorschläge/Initiativen	3 2 1	10x 6x 2x	1x 6x 0x	Ja  Nein	15x  4x	3x  3x
Kompetenter Umgang der Führungskräfte mit Mitarbeiterinnen	3 2 1	16x 1x 1x	4x 3x 0x	Ja Teilweise Nein	17x 0x 1x	3x 1x 2x
Gerechte Aufgabenverteilung	3 2 1	12x 4x 1x	3x 3x 1x	Ja  Nein	15x  2x	4x  2x