

Satzung zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann

in der Fassung vom 31.03.1998

Inhalt

Präambel

Abschnitt 1: Abbau struktureller Benachteiligungen bei Personalentscheidungen

- § 1 Ausschreibungen von Stellen und Beschäftigungspositionen
- § 2 Besetzung von Stellen und Beschäftigungspositionen, Berufungen und Beförderungen, Auswahlkriterien und Verfahrensregelungen
- § 3 Lehraufträge, Gastprofessuren und Stellenverwaltungen
- § 4 Ausbildungsplätze

Abschnitt 2: Studium und Lehre

- § 5 Studium und Lehre

Abschnitt 3: Qualifizierung

- § 6 Weiterbildungsangebote für Frauen
- § 7 Beteiligung von Frauen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Abschnitt 4: Beruf , Studium und Familie

- § 8 Unterstützung von Elternschaft bzw. Formen familienbezogener Pflegetätigkeit im Studium und anschließenden Qualifikationsphasen
- § 9 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation
- § 10 Freistellung und Beurlaubung

Abschnitt 5: Sonstige Maßnahmen zum Abbau struktureller Diskriminierung von Frauen

- § 11 Sexuelle Belästigung
- § 12 Amtssprache

Abschnitt 6: Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsrichtlinie und deren Umsetzung

- § 13 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten, Bestellung der Gleichstellungskommission
- § 14 Aufgaben, Kompetenzen und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten
- § 15 Gleichstellungsförderpläne
- § 16 Berichtspflicht

Abschnitt 7: Inkrafttreten

- § 17 Inkrafttreten

Präambel

Die Fachhochschule Neubrandenburg hat sich zum Ziel gesetzt, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Hochschule beizutragen. Der Senat der Fachhochschule Neubrandenburg erlässt auf der Grundlage des Landeshochschulgesetzes für Mecklenburg-Vorpommern und des Gleichstellungsgesetzes für das Land Mecklenburg-Vorpommern Regelungen zur Gleichstellung und Förderung von Frauen. Diese Satzung ergänzt und konkretisiert die gesetzliche Verpflichtung, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen an der Hochschule abzubauen und Frauen aktiv zu fördern.

Es ist die erklärte Absicht des Senats, mit den nachfolgenden Maßnahmen den Anteil der Frauen in solchen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die Lern- und Arbeitssituation für Frauen so zu verbessern, dass strukturelle Benachteiligungen für Frauen an der Hochschule beseitigt und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten gewährleistet werden.

Unterrepräsentanz liegt grundsätzlich dann vor, wenn die Stellenverteilung auf allen beruflichen Hierarchiestufen nicht der Geschlechterverteilung in der Bevölkerung entspricht (ideale Repräsentanz). Im wissenschaftlichen Bereich, insbesondere in Disziplinen mit geringer Frauenquote, soll der Anteil der Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mindestens dem Anteil der weiblichen Studierenden entsprechen (relative Repräsentanz).

Die Fachhochschule Neubrandenburg bemüht sich um die Aufrechterhaltung eines frauen- und familienfreundlichen Arbeitsklimas, welches die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen Bereichen einschließlich Lehre, Studium und Forschung für beide Geschlechter möglich macht.

Abschnitt 1:

Abbau struktureller Benachteiligungen bei Personalentscheidungen

§ 1

Ausschreibungen von Stellen und Beschäftigungspositionen

- (1) Bei der Stellenausschreibung ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. Die Dienstbehörde kann im Einzelfall Ausnahmen von der Pflicht zur Stellenausschreibung zulassen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von einer solchen Ausnahme unverzüglich zu unterrichten.
- (2) Die zu besetzende Stelle/Beschäftigungsposition ist in der Ausschreibung unter Verwendung der weiblichen und männlichen Form zu benennen. Die erforderliche Qualifikation ist exakt festzulegen. Diese Qualifikationsanforderung darf während des Auswahlverfahrens nicht verändert werden.

- (3) Wo in Wissenschaft und Verwaltung Frauen unterrepräsentiert sind, bzw. wenn in einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung an der Fachhochschule Neubrandenburg mehr Männer als Frauen beschäftigt sind, gelten folgende Regelungen:
1. In die Stellenausschreibungen wird folgender Hinweis aufgenommen:
„Die Fachhochschule Neubrandenburg hat sich verpflichtet, Frauen bei gleichwertiger Qualifikation und fachlicher Eignung unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen, bis keine Unterrepräsentation mehr vorliegt. Sie fordert Frauen deshalb ausdrücklich zur Bewerbung auf.“
Behinderte sind gesondert zur Bewerbung aufzufordern.
 2. Zusätzlich zur Ausschreibung sucht der Bereich, in dem die Stelle zu besetzen ist, ggf. mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.

§ 2

Besetzung von Stellen und Beschäftigungspositionen, Berufungen und Beförderungen; Auswahlkriterien und Verfahrensregelungen

- (1) Bei Einstellungen von wissenschaftlichem und sonstigem Personal und bei der Erstellung von Berufungsvorschlägen sind Frauen bei gleichwertiger Qualifikation und fachlicher Eignung unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen bzw. vorzuschlagen, bis keine Unterrepräsentation mehr vorliegt.
- (2) Bei Beförderungen und Höhergruppierungen gilt Abs. 1 entsprechend.
- (3) Unterbrechungen oder Reduzierungen der Arbeitszeit und eine daraus resultierende geringere Quantität der fachlichen Leistungen (z. B. Anzahl der Publikationen) oder zeitliche Verzögerungen beim Abschluss einzelner Qualifikationsabschlüsse aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen Bewerberinnen und Bewerbern nicht nachteilig angerechnet werden.
- (4) Altersgrenzen dürfen bei Einstellungen und Berufungsvorschlägen nicht als Ausschlussgründe für die Berücksichtigung von Frauen herangezogen werden, sofern dem nicht zwingende Rechtsvorschriften entgegenstehen.
- (5) Den Berufungs- und Besetzungskommissionen an der Fachhochschule Neubrandenburg sollen zur Hälfte Frauen angehören, mindestens jedoch zwei Frauen. Abweichungen von dieser Regelung aufgrund von Arbeitsüberlastung der Wissenschaftlerinnen des betreffenden Fachgebietes sind nur in Absprache mit diesen und mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig. Ist das betreffende Fachgebiet an der Fachhochschule Neubrandenburg nicht durch eine Professorin repräsentiert, so kann bei Berufungsverfahren ausnahmsweise auch eine Professorin aus einer anderen Hochschule in die Berufungskommission gewählt werden. Bei Berufungsverfahren sind nach Möglichkeit Gutachterinnen hinzuzuziehen.

- (6) Bei der Besetzung von Stellen, die nach Privatdienstverträgen geregelt sind, wird empfohlen, nach den gleichen Grundsätzen zu verfahren.
- (7) Der Anteil von Frauen unter den studentischen Beschäftigten aller Tarifgruppen, insbesondere studentischen Hilfskräften, sollte mindestens dem Frauenanteil an den Studierenden des jeweiligen Faches entsprechen, wenn eine ausreichende Zahl von Bewerbungen vorliegt.

§ 3

Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Stellenverwaltungen

Solange Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden dort Gastprofessuren und Verwaltungen freier Professorenstellen vorrangig an Frauen bei gleicher Qualifikation und gleicher Eignung vergeben. Dies gilt ebenso für Lehraufträge.

§ 4

Ausbildungsplatz

- (1) In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist nach Möglichkeit die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen zu besetzen.
- (2) Die an der Fachhochschule Neubrandenburg ausgebildeten Frauen werden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis bei gleicher oder besserer Prüfungsleistung unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange vorrangig berücksichtigt, wie im jeweiligen Bereich Frauen unterrepräsentiert sind.

Abschnitt 2: Studium und Lehre

§ 5

Studium und Lehre

- (1) In denjenigen Studiengängen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, werden gesonderte Veranstaltungen, z. B. an Hochschulinformationstagen, mit dem Ziel angeboten, Schülerinnen verstärkt anzusprechen. Im gleichen Sinne sind auch die Schulen, Arbeitsämter und die Berufsinformationszentren anzusprechen mit dem Ziel, den Anteil der Studentinnen in solchen Studiengängen zu erhöhen.
- (2) Für Studentinnen sollen zusätzliche Veranstaltungen von Frauen zur überfachlichen Qualifizierung angeboten werden, z. B. Rhetorik, Zeitmanagement, Vorbereitung auf Leitungsfunktionen, Computerkurse. Diese Veranstaltungen sind in den Vorlesungsverzeichnissen anzukündigen.

Für Studentinnen im Hauptstudium sollen von der Zentralen Studienberatung in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten und ggf. mit den Fachbereichen Veranstaltungen zum Bewerbungstraining angeboten werden.

Abschnitt 3 Qualifizierung

§ 6 Weiterbildungsangebote für Frauen

- (1) Die Fachhochschule Neubrandenburg fördert Frauen, die sich im Interesse ihrer beruflichen Qualifikation gezielt an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Frauen bei der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch außerhalb der Fachhochschule Neubrandenburg.
- (3) Weiterbildungsangebote der Fachhochschule werden so gestaltet, dass Frauen besonders zur Teilnahme motiviert werden. Dies geschieht durch:
 - Den verstärkten Einsatz von Referentinnen.
 - Die Form der Ausschreibung der Weiterbildungsangebote, durch die Frauen ausdrücklich als Zielgruppe anzusprechen sind.
 - Sachgerechte Information der Beschäftigten und Beurlaubten aus familiären Gründen über Weiterbildungsangebote sowie über die gesetzlichen und betrieblichen Grundlagen zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.
- (4) Die Fachhochschule fördert Promovendinnen durch Anpassung bzw. Reduzierung der Arbeitszeit.

§ 7 Beteiligung von Frauen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

- (1) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden in der Regel in der Kernzeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können. Andernfalls wird zum Ausgleich Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten gewährt. Bei teilzeitbeschäftigten Frauen soll auf Wunsch eine Aufstockung der Wochenstunden ermöglicht werden, wenn dienstrechtliche Belange dem nicht entgegenstehen. Die Fachhochschule Neubrandenburg verpflichtet sich, nach individuellen Lösungen zu suchen.
- (2) Die Fachhochschule Neubrandenburg bezuschusst im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Beteiligung von Mitarbeiterinnen an externen berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen.

- (3) Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden bei der Besetzung eines entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit bevorzugt berücksichtigt.

Abschnitt 4: Beruf, Studium und Familie

§ 8

Unterstützung von Elternschaft bzw. von familienbezogenen Pflegetätigkeiten in Studium und anschließenden Qualifikationsphasen

- (1) Die Fachhochschule Neubrandenburg wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dem wird in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen, soweit es der gesetzliche Rahmen gestattet.
- (2) Die Fachhochschule Neubrandenburg wirkt darauf hin, dass Stipendien bzw. BAföG-Leistungen auf Antrag der Stipendiatinnen und Stipendiaten bzw. BAföG-Empfängerinnen und BAföG-Empfänger durch Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen oder in Teilzeitform mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden können.
- (3) Das prüfungsrelevante Lehrangebot soll zeitlich so terminiert werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studierende Eltern sollen bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 9

Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

- (1) Beschäftigungsverhältnisse sollen so gestaltet werden, dass Elternschaft, Erziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. Auf Antrag der Beschäftigten soll im Einzelfall nach Wegen gesucht werden, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen.
- (2) Um Kinderbetreuung und Arbeit vereinbar zu machen, soll in den Geschäftsordnungen der Gremien und ihrer Kommissionen geregelt werden, dass Sitzungen nicht länger als bis 16.00 Uhr dauern. Längere Tagungszeiten sind mindestens eine Woche im voraus anzukündigen. Die Fachhochschule wirkt darauf hin, dass Beschäftigten, die Kinder unter 14 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, aus Haushaltsmitteln ein Entgelt für Ersatzbetreuung erstattet wird für die Zeit, die Gremien und Kommissionen über die nach Satz 1 bestimmte Zeit hinaus tagen. Sitzungen finden nach Möglichkeit in der Kernarbeitszeit statt.

- (3) Befristete Arbeitsverhältnisse werden möglichst um die Dauer von Mutterschutz und Erziehungsurlaub verlängert, nach Möglichkeit auch bei Drittmittelprojekten.
- (4) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung soll der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen.
- (5) Nach Ablauf von befristeter Arbeitszeitverkürzung aus familiären Gründen soll der entsprechenden Dienstkraft ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz angeboten werden. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen werden bei Vorliegen der erforderlichen Qualifikation und fachlicher Eignung bisher Teilzeitbeschäftigte vorrangig berücksichtigt.
- (6) Arbeitsverträge unterhalb der Sozialversicherungsgrenze werden außer mit studentischen Beschäftigten nicht abgeschlossen. Auf ausdrücklichen eigenen Wunsch der Beschäftigten kann von dieser Regel abgewichen werden. Darüber hinaus schließt die Fachhochschule Neubrandenburg keine Verträge mit Firmen ab, die Teilzeitarbeitsverhältnisse unterhalb der Sozialversicherungsgrenze begründen.
- (7) Kleinere Arbeitszeitanteile sind in der Regel mindestens zu Halbtagsstellen zu bündeln.

§ 10 Freistellung und Beurlaubung

- (1) Die Dienststelle informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung, z. B. zur Betreuung eines Kindes, und weist insbesondere auch Männer auf die Möglichkeit hin, Erziehungsurlaub, Beurlaubung und Teilzeittätigkeit aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen. Die Beschäftigten sind detailliert und schriftlich auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit (besonders für die Altersversorgung) hinzuweisen.
- (2) Bei Beurlaubungen bzw. Reduzierung der Arbeitszeit zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen, Mutterschutz und Erziehungsurlaub sollen nach kapazitärer und organisatorischer Überprüfung des jeweiligen Bereichs alle Anstrengungen unternommen werden, um unverzüglich Vertretungsmittel bereitzustellen.
- (3) Dienstkräften, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten. Es ist sicherzustellen, dass sie sich regelmäßig über die entsprechenden Angebote informieren können. Ihnen sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Beurlaubten Dienstkräften, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind die Ausschreibungen der jeweiligen Einrichtung auf Wunsch bekanntzugeben.

- (4) Von den Fachbereichen und Beschäftigungsbereichen wird erwartet, dass sie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, durch Kontaktangebote ermöglichen, während dieser Zeit den Anschluss an Forschung und Lehre zu halten.
- (5) Nach Ablauf einer Beurlaubung aus familiären Gründen garantiert die Fachhochschule Neubrandenburg grundsätzlich die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch dann, wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird. Nach einem längeren Beurlaubungszeitraum ist eine Einarbeitungszeit vorzusehen.
- (5) Entsprechend dem Erziehungsurlaub für Beschäftigte sollten studierende Eltern ebenfalls die Möglichkeit erhalten, sich länger als zwei Semester beurlauben zu lassen, wenn sie dies wünschen. Die Fachhochschule Neubrandenburg wirkt darauf hin, dass entgegenstehende Bestimmungen entsprechend geändert werden.

Abschnitt 5:

Sonstige Maßnahmen zum Abbau struktureller Diskriminierung von Frauen

§ 11 Sexuelle Belästigung

- (1) Die Fachhochschule Neubrandenburg verurteilt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
- (2) Die Beschwerde einer betroffenen Frau darf nicht zu Nachteilen in Studium und Beruf führen. Die Fachhochschule Neubrandenburg wirkt darauf hin, dass betroffenen Frauen in solchen Fällen nicht nur bei der Gleichstellungsbeauftragten, sondern in allen Bereichen der Fachhochschule Neubrandenburg Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für ihre Beschwerde finden. Bei Bedarf wird ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot bereitgestellt. Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung und Diskriminierung von Frauen informiert.

§ 12 Amtssprache

Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften wird an der Fachhochschule Neubrandenburg nach Möglichkeit die geschlechtsneutrale Form angewandt. In Fällen wo dies nicht möglich ist, werden beide Formen verwandt.

Abschnitt 6: Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsrichtlinie und deren Umsetzung

§ 13

Wahl der Gleichstellungsbeauftragten, Bestellung der Gleichstellungskommission

- (1) An der Fachhochschule Neubrandenburg wird eine Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin gem. Gleichstellungsgesetz und Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern gewählt.
- (2) Durch den Senat der Fachhochschule Neubrandenburg wird eine Gleichstellungskommission berufen. Sie besteht aus Mitgliedern aller Fachbereiche und der Zentralen Verwaltung.

§ 14

Aufgaben, Kompetenzen und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Gleichstellung der Frauen an der Fachhochschule Neubrandenburg und auf die Vermeidung von Benachteiligungen für weibliche Angehörige der Hochschule und für Bewerberinnen hin. Sie berät und unterstützt die Hochschulleitung und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten. Sie macht in diesen Angelegenheiten Vorschläge und nimmt Stellung zu geplanten Entwicklungen.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen. Sie kontrolliert die Umsetzung dieser Frauenförderrichtlinien.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte hat Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen und Gremien der akademischen Selbstverwaltung. Sie hat das Recht auf rechtzeitige Information in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten der Hochschule.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf Teilnahme an Personalangelegenheiten (Verfahren zu Einstellungen, Berufungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Entlassungen). Dies beinhaltet folgendes:
 - Beteiligung an Stellenausschreibungen.
 - Einsicht in Bewerbungsunterlagen.
 - Beteiligung an Auswahlverfahren.
 - Teilnahme an Bewerbungsgesprächen.
 - Beteiligung an Entscheidungsverfahren über Entlassungen.
 - Beteiligung an der Vergabe von Lehraufträgen und Hilfskraftstellen.

- (5) Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte bei personellen oder sonstigen Maßnahmen innerhalb von zwei Wochen einen Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern, ist der Vorgang von der Leitung des jeweiligen Bereichs erneut zu entscheiden. Die Frist beginnt mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen. Diese wird bis zur Entscheidung der Leitung des Bereichs ausgesetzt und darf erst nach Fristablauf oder vorheriger ausdrücklicher Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten ausgeführt werden.
- (6) Ist die Entscheidung eines Gremiums der akademischen Selbstverwaltung gegen die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen widersprechen. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung eines Widerspruchs erfolgen. Eine Entscheidung gemäß Satz 1 darf erst nach Fristablauf oder vorheriger ausdrücklicher Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.
- (7) Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen ihrer Aufgaben nicht an fachliche Weisungen gebunden. Sie übernimmt in diesem Rahmen Öffentlichkeits- und Informationsarbeit.
- (8) Die Gleichstellungsbeauftragte kann einmal im Semester eine Versammlung der weiblichen Hochschulangehörigen durchführen. Dafür wird den Teilnehmerinnen Dienstbefreiung in Anlehnung an das Personalvertretungsgesetz gewährt.
- (9) Die Gleichstellungsbeauftragte legt nach zwei Jahren dem Senat einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung des Förderplans vor. Sie macht Vorschläge für die Fortschreibung oder Anpassung des Frauenförderplanes an die aktuelle Entwicklung.

§ 15

Gleichstellungsförderpläne

- (1) Die Frauenförderrichtlinien werden umgesetzt durch Gleichstellungsförderpläne, die alle zwei Jahre erstellt werden.
- (2) In den Gleichstellungsförderplänen sind auf der Grundlage der Frauenanteile an den Beschäftigten, den Studierenden und den Studienabschlüssen für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Bei der Festlegung der Zielvorgaben für die Einstellung von wissenschaftlichem Personal ist von den Frauenanteilen der jeweiligen Qualifikationsstufen auszugehen. Der Frauenanteil soll:
 - bei studentischen Beschäftigten mindestens dem der Studentinnen,
 - bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Lehrkräften für besondere Aufgaben mindestens dem der Absolventinnen entsprechen.
- (3) Es ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt werden wird.

§ 16 Berichtspflicht

- (1) Die Organe und Einrichtungen der Fachhochschule Neubrandenburg legen der Gleichstellungsbeauftragten jährlich eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungsverfahren vor. Die Materialien geben Aufschluss über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und die Fortschreibung bzw. Anpassung der Frauenförderpläne.
- (2) Die Berichte enthalten insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben über:
 - Die Anzahl der Beschäftigten im Wissenschaftsbereich getrennt nach Fächern und Stellenkategorien.
 - Die Anzahl der Beschäftigten im technischen und Verwaltungsbereich getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen.
 - Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in allen diesen Bereichen und Kategorien.
 - Die Anzahl der Neueinstellungen in allen diesen Bereichen.
 - Die Anzahl der Bewerber und Bewerberinnen.
 - Die Anzahl der aus dem Dienst Ausgeschiedenen im Wissenschaftsbereich, getrennt nach Fächern und Stellenkategorien.
 - Die Anzahl der abgeschlossenen Diplomprüfungen.
 - Die Anzahl der Studierenden getrennt nach Studiengängen mit Angaben über die Fachsemesterzahl.
 - Die Anzahl der Studierenden mit Kindern (auf freiwilliger Basis).
- (3) Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik werden grundsätzlich geschlechtsdifferenziert durchgeführt und Berichte geschlechtsdifferenziert erstellt.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Neubrandenburg erstellt auf der Grundlage dieser Materialien mindestens alle zwei Jahre einen Bericht über die Situation der Frauen an der Hochschule. Der Senat und das Konzil nehmen zu diesem Bericht Stellung.

**Abschnitt 7:
Inkrafttreten**

**§ 17
Inkrafttreten**

Die Satzung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Fachhochschule Neubrandenburg in Kraft.

Neubrandenburg, 04.06.1999

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Fachhochschule Neubrandenburg vom 31.03.1998.

Der Rektor
der Fachhochschule Neubrandenburg,
Prof. Dr. Robert Northoff