

**Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten  
und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 27.09.2003 in Eltville**

**Beschlüsse**

**Wahl der Vorstandsmitglied für die Amtsperiode Oktober 2003 bis September 2005**

Gewählt wurden:

**Dr. Helga-Maria Engel**, Frauenbeauftragte der FHTW Berlin

**Dr. Marianne Kriszio**, Frauenbeauftragte der HU Berlin

**Daniela De Ridder**, Frauenbeauftragte der FH Osnabrück

**Dr. Edit Kirsch–Auwärter**, Frauenbeauftragte der Universität Göttingen

**Prof. Dr. Ulla Mitzdorf**, Ludwig–Maximilians–Universität München

## Beschluss Nr. A 1/2003

Gegenstand:

**Ergänzung der Satzung gem. rechtlichem Verlangen**

**Beschluss:**

**Die Satzung der BuKoF, § 10 („Mitgliederversammlung“) wird wie folgt ergänzt (Ergänzung fett):**

**Abs: 4: „Die Mitgliederversammlung wird von einem Mitglied geleitet, das von der Mitgliederversammlung zu Beginn bestimmt worden ist. Über die Beschlüsse der Mitgliederversammlung wird ein Protokoll angefertigt. Dieses wird von dem nach Satz 1 bestimmten Mitglied unterzeichnet.“**

**Begründung der Antragsstellerin:**

Der Vorstand war im April d. J. nochmals bei der Notarin in Berlin, um die Satzung endlich für das Amtsgericht akzeptabel zu machen. Dort zeigte sich, dass die Notarin sich bisher nicht auch als Rechtsberaterin verstanden hatte, sondern nur als „Notarin“, d. h. lediglich als Übermittlerin der notwendigen Unterschriften. Die zuständige Beamtin beim Amtsgericht wies es von sich, Beratung zu leisten.

Es wurde uns aber dringend geraten, eine kompetente Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen, da die Satzung zwar einfach erscheint, aber Tücken hat, vor allem bezüglich der Konstruktion der Mitgliedschaft und der Unterzeichnungspflichten zur Anerkennung als gemeinnützig.

Der Vorstand beschloss daraufhin, die Angelegenheit von einem Rechtsanwalt prüfen zu lassen. Dieser, auch zugleich Notar, gab zu erkennen, dass er durchaus in beiden Funktionen tätig werden kann. Er wurde gebeten, den einfachsten Weg für uns zu finden, endlich zur Gemeinnützigkeit zu kommen.

Der Rechtsanwalt sagte, dass wir bereits als Verein mit allen Verpflichtungen außer der Gemeinnützigkeit existieren. Für die Einleitung zur Gemeinnützigkeit verlangt er zwei Angelegenheiten:

dass die bisherigen Protokolle und satzungsrelevanten Beschlüsse ordentlich unterzeichnet sind (dies wird vom Vorstand nebenbei besorgt),

die oben genannte Ergänzung als Klarstellung, damit weitere Komplikationen der Unterzeichnung entfallen. Diese Satzungsänderung kann nur die Mitgliederversammlung beschließen.

Der Rechtsanwalt wird dann auch als Notar handeln und die Anerkennung als gemeinnützig in die Wege leiten.

**Abstimmungsergebnis:**

Der Antrag wurde einstimmig mit einer Enthaltung angenommen.

## **Dringlichkeitsantrag D1**

### **Gegenstand:**

Berücksichtigung von Frauen in der Zusammensetzung des Wissenschaftsrats

### **Beschluss:**

Die BuKoF fordert den Bundespräsidenten auf, bei der Auswahl aus den Vorschlägen für die neu aufzunehmenden Mitglieder des Wissenschaftsrats dafür Sorge zu tragen, dass Frauen mit mindestens 40% in diesem Gremium (wie es für die Gremien in den europäischen Forschungsrahmenprogrammen vorgesehen ist) vertreten sind.

### **Begründung der Antragsstellerin:**

Der Wissenschaftsrat ist ein sehr wichtiges Beratungsgremium für die Gestaltung des Hochschulwesens. Um sicherzustellen, dass er bei seinen Empfehlungen und Entscheidungen auch die Belange von Frauen an Hochschulen hinreichend im Blick hat, ist es wichtig, dass unter den Mitgliedern dieses Gremiums Frauen in angemessener Anzahl vertreten sind. Dies war in der Vergangenheit nicht immer der Fall. Im letzten Jahr sind 3 Wissenschaftlerinnen, deren Amtszeit endete, durch männliche Nachfolger ersetzt worden, ohne dass an anderer Stelle eine Kompensation erfolgte, so dass die Anzahl der Frauen im Wissenschaftsrat sich insgesamt deutlich verringerte. Bei der jetzigen Entscheidung sollte ebenso wie bei künftigen Neubenennungen von vornherein darauf geachtet werden, dass Frauen im Wissenschaftsrat nicht unterrepräsentiert sind.

### **Abstimmungsergebnis:**

Der Antrag wurde einstimmig angenommen.

## **Dringlichkeitsantrag D 2**

### **Antragsgegenstand:**

Einbeziehung der Hochschulen in das 1,4 Milliarden Programm der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Verbesserung der Kinderbetreuung für Kleinkinder bis zu 3 Jahren

### **Beschluss:**

Die BuKoF fordert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die entsprechenden Landesministerien auf, in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Landeswissenschaftsministerien Regelungen zu treffen, die die Hochschulen nachdrücklich auffordern und es ihnen ermöglichen, an dem neuen Programm des BMFSFJ zur Verbesserung der Kinderbetreuung für Kleinkinder bis zu 3 Jahren finanziell zu partizipieren.

### **Begründung der Antragsstellerinnen:**

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat im Juli angekündigt, ein neues Programm zur Verbesserung der Kinderbetreuung für Kleinkinder unter 3 Jahren im Umfang von insgesamt 1,4 Milliarden € aufzulegen. Über die nähere Ausgestaltung dieses Programms ist noch nichts bekannt geworden. Auch wenn dieses Programm sich in erster Linie an Kinderbetreuungseinrichtungen in Kommunen bzw. entsprechende Einrichtungen in privater Trägerschaft auf kommunaler Ebene richtet, so sollte dennoch auch die Möglichkeit nicht ausgeschlossen werden, dass auch Hochschulen sich um Zuschüsse aus diesem Programm bewerben können, wenn sie neue Einrichtungen zur Kinderbetreuung planen oder wenn sie bestehende Angebote auf Grund des bestehenden Bedarfs erweitern wollen.

### **Abstimmungsergebnis:**

Der Antrag wurde einstimmig angenommen.

## **Abstimmungsergebnis: Dringlichkeitsantrag D3**

### **Antragstellerin**

Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Land Bremen

### **Antrag**

Die BuKoF möge beschließen, den folgenden Brief zur Erhebung umfassender statistischer Angaben von studierenden und beschäftigten Eltern an den bundesdeutschen Hochschulen an die Hochschulrektorenkonferenz zu schicken.

### **Begründung der Antragsstellerin**

Die 16. Sozialerhebung des Studentenwerkes sowie die jüngste HIS-Studie (A 4/2003) zu Lebensentwürfen Studierender und ihrer Einstellung zum Studium mit Kind machen erneut deutlich, dass die Datenlage auf diesem Feld äußerst unscharf ist. So wird etwa für das Jahr 2000 von 6,7 % studierenden Eltern ausgegangen.

Auch Sie haben auf Ihrer jüngsten Jahrestagung im Mai 2003 die Bedeutung des Themas „Vereinbarkeit von Studium/Wissenschaft und Kinderbetreuung“ erkannt und sehen offenbar die Notwendigkeit, auf diesem Gebiet Veränderungen hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit vorzunehmen.

Um entsprechende konkrete Maßnahmen entwickeln zu können, ist es dringend notwendig, Kenntnis über die statistischen Gegebenheiten – wie etwa die Zahl Studierender und Hochschulbeschäftigter mit Kindern – zu gewinnen.

Für die Hochschulen des Bundes liegen keine umfassenden statistischen Angaben hierzu vor, so dass bislang nur Schätzungen vorgenommen werden können. U. a. fehlen auch dezidierte Zahlen zu den jeweiligen Hochschularten. Es wird z. B. allgemein angenommen, dass an Fachhochschulen die Zahl studierender Eltern höher ist als an Universitäten.

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bittet Sie deshalb in Ihrer Funktion als Hochschulleitungen darum, eine verbindliche Totalerhebung der studierenden und beschäftigten Eltern an Ihren jeweiligen Hochschulen vornehmen zu lassen bzw. einzuleiten.

Da es sich hierbei nicht nur um ein Bundesproblem, sondern auch um Landesprobleme handelt, werden auch die Landeskonferenzen entsprechende Anträge an die ihre jeweiligen LRK formulieren.

### **Abstimmungsergebnis**

Es wurde einstimmig festgestellt, dass keine Dringlichkeit vorliegt.

## **Dringlichkeitsantrag D4**

### **Beschluss:**

Die BuKoF fordert den Gesetzgeber auf, § 57b Absatz 4 HRG zu streichen.

### **Begründung der Antragsstellerinnen:**

Zur Zeit können nach der Beschäftigungs–Befristungsregelung des HRG § 57b Abs. 4 Nr.5 lediglich zwei Jahre für Gleichstellungsarbeit angerechnet werden. In vielen Hochschulen beträgt die reguläre Amtszeit von Frauen– und Gleichstellungsbeauftragten vier Jahr mit der Möglichkeit der Wiederwahl, die mindestens einmal durchaus zu begrüßen ist (Kontinuität, langfristige Planung). Es sollte eine Anpassung der Regelung für diejenigen Frauen– und Gleichstellungsbeauftragten erwirkt werden, die auf befristeten wissenschaftlichen Stellen beschäftigt sind und davon zur Ausübung des Amtes freigestellt sind. Um Benachteiligungen von Frauen– und Gleichstellungsbeauftragten bei der Beschäftigungsdauer als Wissenschaftlerinnen zu vermeiden (vgl. Benachteiligungsverbot im Landesgleichstellungsgesetz NRW oder im Landesgleichstellungsgesetz Berlin) sollte die Anrechnung der Beschäftigung auf die HRG–Befristungsregelung während der Ausübung des Amtes als Frauen– bzw. Gleichstellungsbeauftragte ausgesetzt werden.

### **Abstimmungsergebnis:**

Der Antrag wurde einstimmig bei zwei Enthaltung angenommen.

## Beschluss Nr. C 1/2003

### Gegenstand:

Evaluation von Juniorprofessuren

### Beschluss:

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen fordert die zuständigen Länderministerien und die Hochschulen auf, bei der Entwicklung der Kriterien für die Evaluation der Juniorprofessuren die im folgenden ausgeführten Punkte zu beachten:

Kriterien und Verfahren für die Evaluation von Juniorprofessorinnen und Professoren

- 1) Die Kriterien und Verfahren müssen für die betroffenen Juniorprofessorinnen und –professoren transparent sein und das ggf. darin enthaltene veränderte Profil wissenschaftlicher Qualifizierung gegenüber den bisher im jeweiligen Fach üblichen Arbeitsweisen muss ihnen von Anfang an deutlich gemacht werden.
- 2) Ziel der Evaluation soll die inhaltliche Sicherung von Qualitätsstandards sein, aber nicht eine strenge Auslese unter den berufenen Juniorprofessorinnen und –professoren in der Mitte der insgesamt sechsjährigen Dienstzeit. Wir setzen voraus, dass in der Mehrzahl der Fälle eine strenge Qualitätsprüfung zum Zeitpunkt der Einstellung stattgefunden hat und dass die StelleninhaberInnen die Chance haben sollten, ihr weiteres Potential in der vollen Länge der Zeit zu entwickeln und zu entfalten.
- 3) Die Evaluation der JuniorprofessorInnen soll in die Strukturplanung eingebettet und ein Teil der Personalentwicklung sein. In konkreten Zielvereinbarungen mit den einzelnen JuniorprofessorInnen soll fixiert werden, was je nach den fachspezifischen Bedingungen bis hin zur Evaluation geleistet werden soll bzw. kann. Die Personen, die diese Zielvereinbarung mit dem Juniorprofessor/der Juniorprofessorin abschließen, sollen auch an der Evaluation beteiligt sein.
- 4) Die Universitäten sollten Formen eines Fachmentirates als Angebot entwickeln, die einerseits wissenschaftliche Unabhängigkeit sichern, andererseits verbindliche Beratungsverfahren sicherstellen.<sup>1</sup>
- 5) Notwendig sollen zwei Gutachten sein, davon mindestens ein auswärtiges Gutachten. Die Kriterien der Evaluation müssen auf die Fächerspezifika eingehen und dementsprechend flexibel gehandhabt werden, um den jeweiligen Fachkulturen Rechnung zu tragen.
- 6) Es ist auf eine angemessene Gewichtung der einzelnen Evaluationsinhalte zu achten (nicht ausschließlich Forschung und Forschungsadministration, sondern auch Lehre).
- 7) Bei der Beurteilung darf es keine Diskriminierung von WissenschaftlerInnen mit Kindern oder in Teilzeit geben. Bei der Bewertung des quantitativen Outputs im beurteilten Zeitraum sind auch Pflege- und Erziehungsaufgaben zu berücksichtigen.
- 8) Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte soll an der Kriterienentwicklung beteiligt sein.
- 9) Für Konfliktfälle sollte es eine Appellations- und Schlichtungsinstanz geben.

### Begründung der Antragsstellerinnen:

Die ersten Juniorprofessuren sind bereits seit einem Jahr besetzt. Laut Gesetz soll die Evaluation nach drei Jahren erfolgen, so dass die Diskussion über die Entwicklung von Kriterien dringend ist. Entscheidend sind dabei Transparenz, Vergleichbarkeit und die Berücksichtigung der Fächerkulturen.

---

<sup>1</sup> (Siehe z. B. das künftige bayerische Fachmentorat, in dem vorgesehen ist: 1. jemand aus der eigenen Fakultät, 2. jemand aus dem Fach aber aus einer anderen Universität, 3. jemand aus der eigenen Universität aber aus einem anderen Fach in das Mentoring einzubeziehen.)

**Abstimmungsergebnis:**

Der Antrag wurde einstimmig bei einer Enthaltung angenommen.



## Beschluss Nr. C 2/2003

### **Gegenstand:**

W-Besoldung

### **Beschluss:**

Die BuKoF verabschiedet die folgenden Eckpunkte zur Umsetzung der leistungsorientierten ProfessorInnenbesoldung in den Bundesländern und fordert die Landesregierungen auf, entsprechend zu handeln.

Eckpunkte der BuKoF zur Umsetzung der leistungsorientierten ProfessorInnenbesoldung in den Bundesländern

### **0. Vorbemerkung**

Bei der Umsetzung des Gesetzes zur Dienstrechtsreform (hier: Besoldung) vom 16. Februar 2002 in den Bundesländern bzw. in den Hochschulen ist unter Berücksichtigung des Prinzips des Gender Mainstreaming darauf zu achten, dass die angewandten Verfahrensregelungen und Beurteilungskriterien sowie die Gestaltung der Rahmenbedingungen gleiche Chancen für Frauen und Männer sicherstellen. Unabhängig von der generellen Einschätzung der künftigen W-Besoldung legt die BuKoF deshalb großen Wert darauf, dass das neue Modell geschlechtergerecht gestaltet wird.

Erfahrungen in ausländischen Hochschulen zeigen, dass Modelle leistungsorientierter Besoldung, insbesondere aber Modelle mit individueller Aushandlung der Gehaltshöhe im Zuge von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, häufig zu einer statistisch nachweisbaren Benachteiligung von Frauen geführt haben, wie z. B. eine Studie am MIT in den USA vor einigen Jahren nachgewiesen hat.

Durch geeignete Verfahrensregelungen ist sicherzustellen, dass die Schere der Einkommensunterschiede, die bisher bereits bei den C 4-Professuren zu verzeichnen ist, nicht noch größer wird als bisher und dass es nicht auch bei den übrigen Professuren an Universitäten und Fachhochschulen zu einer derartigen Auseinanderentwicklung zwischen den Gehältern von Männern und Frauen kommt.

Zur Berücksichtigung dieser generellen Leitlinie einer geschlechtergerechten Ausgestaltung der neuen Verfahren sind bei der Einführung einer leistungsorientierten Besoldung für Professorinnen und Professoren folgende Eckpunkte zu beachten:

### **I. Verfahrensregelungen**

- 1.) Die zugrundeliegende Entscheidungsverfahren müssen nachvollziehbar und transparent sein. Die Vergabeentscheidungen sollten nicht ausschließlich bei der Leitungsebene (Hochschulpräsidien bzw. Dekanate) liegen. In die Vorbereitung sollten hierfür einzurichtende akademische Kommissionen einbezogen werden, die nicht ausschließlich aus ProfessorInnen bestehen. Es ist sicherzustellen, dass in diesen Kommissionen auch weibliche Hochschulmitglieder mitarbeiten.
- 2.) Die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an der Gestaltung der Verfahrensregelungen und an den konkreten Vergabeentscheidungen ist sicherzustellen.
- 3.) Um zu gewährleisten, dass leistungsorientierte Zulagen nicht vorrangig im Zuge von Berufungs- und Bleibeverhandlungen vergeben werden, sollten vorab ausreichend Mittel für "besondere Leistungszulagen" zur Verteilung aufgrund der Leistungen bei der Wahrnehmung des Amtes reserviert werden. Die Mittel für solche "besondere Leistungszulagen" sollten gegenüber den Mitteln für Berufungs- und Bleibeverhandlungen den deutlich größeren Anteil ausmachen.

### **II. Inhaltliche Kriterien**

- 4.) Forschung, Lehre und Gremienarbeit/akademischer Service/Management sind in gleicher Weise bei der Gewährung von Leistungszulagen zu berücksichtigen.
- 5.) Es muss definiert werden, was der fachspezifische Standard an Leistungen ist und welche wissenschaftlichen Leistungen selbstverständlich erwartet werden und nicht durch besondere Zulagen honoriert werden.
- 6.) Bei der Beurteilung von „Leistung“ müssen durch differenzierte Verfahrensregelungen die Unterschiede in den verschiedenen Fächerkulturen berücksichtigt werden. Die BuKoF spricht sich deshalb gegen ein schematisches formelgebundenes Verfahren der Leistungsbeurteilung aus.

Durch die Bildung von vorgegebenen Kontingenten für größere Fächergruppen ist sicherzustellen, dass es nicht zu einer strukturellen Benachteiligung geisteswissenschaftlicher Fachdisziplinen kommt.

- 7.) Die Gewährung von "besonderen Leistungszulagen" kann grundsätzlich nach drei verschiedenen Verfahren erfolgen: aufgrund individueller Anträge einzelner Professorinnen und Professoren, aufgrund von Vorschlägen aus den Dekanaten oder aufgrund einer automatischen Überprüfung aller Professorinnen und Professoren. Die BuKoF gibt bezüglich der Gewährung besonderer Leistungszulagen zu bedenken, dass nach bisherigen Erfahrungen - auch auf internationaler Ebene - bei Vorschlagsverfahren Mechanismen unbewusster Diskriminierung nicht auszuschließen sind. Die BuKoF favorisiert deshalb Verfahren, welche eine systematische Überprüfung aller in Frage kommenden Professorinnen und Professoren enthalten. Die Beurteilung der Leistungen von Professorinnen und Professoren soll auf der Basis regelmäßiger Selbstberichte aller Professorinnen und Professoren erfolgen, die den Dekanaten als Beurteilungsgrundlage zur Verfügung stehen.
- 8.) Bei der Gewährung von Leistungszulagen ist dafür Sorge zu tragen, dass Familienarbeit im Ergebnis keine Schlechterstellung von Frauen bei der Besoldung bewirken darf.

### **III. Funktionszulagen**

- 9.) Bei der Beurteilung der Leistungen von Dekanen und Dekaninnen soll auch der Gesichtspunkt der Frauenförderung im jeweiligen Bereich Berücksichtigung finden.
- 10.) Funktionszulagen sollen auch für das Amt der Frauenbeauftragten gewährt werden.

### **IV. Monitoring und Controlling der Ergebnisse**

- 11.) Die Ergebnisse eines Systems leistungsorientierter Besoldungszulagen sind in geschlechterdifferenzierter Weise statistisch zu dokumentieren. Dabei ist bekanntzugeben, wie viele Professorinnen und Professoren Zulagen in welcher Höhe erhalten, differenziert nach Berufungs- und Bleibezulagen und besonderen Leistungszulagen. Auch die Leistungszulagen an männliche und weibliche FunktionsinhaberInnen sind im Sinne eines statistischen Monitoring gesondert auszuweisen.
- 12.) Ein solches Monitoring entspricht den Forderungen des ETAN-Reports „Wissenschaftspolitik in der europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming“, der im Jahr 2000 von der Europäischen Kommission zur Situation von Frauen in den Hochschulen der Mitgliedsländer erstellt wurde. Dort wird gefordert, an Hochschulen und Forschungseinrichtungen jedes Jahr geschlechtsdifferenzierte Entgelt-Audits vorzunehmen und deren Ergebnisse zu veröffentlichen.
- 13.) Zur Beurteilung der Veränderungen im Rahmen eines solchen Systems ist es erforderlich, auch die bisherige relative Gehaltsstruktur für Männer und Frauen innerhalb der Professorenschaft gesondert statistisch auszuweisen.
- 14.) Für den Fall, dass sich als Folge der Einführung einer leistungsorientierten Professorenbesoldung eine Vergrößerung der Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen zeigt, fordert die BuKoF eine Quotierung der Mittel für Leistungszulagen für Frauen und Männer unter der Professorenschaft.

#### **Begründung der Antragsstellerinnen:**

Das Gesetz zur Dienstrechtsreform (hier: Besoldung) vom 16. Februar 2002 muss bis Anfang 2005 in den Bundesländern umgesetzt werden. Die Konkretisierung der bundesrechtlichen Bestimmungen zur Ausgestaltung der leistungsorientierten Besoldung von Professorinnen und Professoren wird in den landesrechtlichen Regelungen und innerhalb der Hochschulen erfolgen.

Unabhängig von der generellen Einschätzung der künftigen W-Besoldung liegt die BuKoF großen Wert darauf, dass das neue Modell geschlechtergerecht gestaltet wird. Durch geeignete Verfahrensregelungen ist sicherzustellen, dass die Schere der Einkommensunterschiede, die bisher bereits bei den C4-Professuren zu verzeichnen ist, nicht noch größer wird als bisher und dass es nicht auch bei den übrigen Professuren an Universitäten und Fachhochschulen zu einer derartigen Auseinanderentwicklung zwischen den Gehältern von Männern und Frauen kommt.

Die Auswirkungen der neuen Besoldungsregelungen auf Männer und Frauen sind durch die Einführung geschlechterdifferenzierter Statistiken zu dokumentieren.

**Abstimmungsergebnis:**

Der Antrag wurde einstimmig bei 4 Enthaltungen angenommen.

## Beschluss Nr. C 3/2003

### **Gegenstand:**

Aufhebung der Benachteiligung von in Teilzeit arbeitenden Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zur besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikationsphase und Familie

### **Beschluss:**

Die BuKoF fordert die Bundesregierung und den Bundestag auf, dafür Sorge zu tragen, dass die familienfeindliche, systematische Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch das Hochschulrahmengesetz aufgehoben wird. Dazu ist der § 57b (2) Satz 1 HRG so zu ändern, dass künftig Teilzeitarbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit nicht voll sondern nur anteilig – entsprechend dem jeweiligen Arbeitsumfang – auf die zulässige Befristungsdauer (12 Jahre) angerechnet werden.

### **Begründung der Antragsstellerinnen:**

Die Bundesregierung hat sich mit der Verabschiedung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes klar für das politische Ziel der Förderung und Etablierung von Teilzeitarbeit ausgesprochen. Insbesondere im Hinblick auf die angestrebte Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen ist die Förderung von Teilzeitarbeit eines der wichtigsten gleichstellungspolitischen Ziele.

§ 57b (2) Satz 1 des novellierten Hochschulrahmengesetzes **verhindert** hingegen einer ganzen Berufsgruppe – nämlich der gesamten Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler - sich auf Teilzeitbasis zu qualifizieren. Hier wurde das Ziel familienfreundlicher Arbeitsmarktpolitik einem unreflektierten Jugendlichkeitswahn in der aktuellen Wissenschafts- und Bildungspolitik geopfert.

Auch von den in § 57b (4) 1 aufgeführten Verlängerungsmöglichkeiten der zulässigen Befristungsdauer bei Mutterschaft und Elternzeit können teilzeitbeschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht bzw. nur eingeschränkt profitieren, da die gesetzlichen Flexibilisierungsregelungen von einem 100%-Normarbeitsverhältnis ausgehen.

Aufgrund der Stellenknappheit an den Hochschulen ist es gängige Praxis, 100%-Stellen zu teilen (Dies gilt für Promovierende generell vgl. DFG Bewilligungspraxis.). Vergleicht man – entsprechend des Gender Mainstreaming Ansatzes - die Anteile von Frauen und Männern bei den Voll- und Teilzeitbeschäftigten an Hochschulen wird deutlich, dass die Regelung des § 57b (2) Satz 1 HRG nicht nur familienfeindlich ist, sondern darüber hinaus überwiegend Frauen trifft und massiv benachteiligt.

### **Abstimmungsergebnis:**

Der Antrag wurde mit 29 Ja–Stimmen, 4 Nein–Stimmen und 12 Enthaltungen angenommen.

## **Antrag Nr. C 4/2003**

an die 15. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz  
der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen  
am 27. September 2003 in Eltville

### **Antragstellerin:**

Kommission Klinika

### **Gegenstand:**

Nachbesserung im § 57b HRG sowie im § 47 HRG

### **Beschlussentwurf:**

Die BuKoF fordert die Bundesregierung und den Bundestag auf, dafür Sorge zu tragen, dass das Hochschulrahmengesetz wie folgt geändert wird:

1. § 57b Absatz 1 Satz 2 HRG soll folgendermaßen ergänzt werden:  
„...; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung neu hinzufügen: ausgenommen Promotionszeiten während der regulären Studienzeit zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.“
2. In § 47 Satz 4 HRG (Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und -professoren: max. 6 Jahre nach Beginn der Promotion) muss eine Sonderregelung für Medizinerinnen und Mediziner aufgenommen werden.

### Begründung der Antragsstellerinnen:

1. zu § 57b Absatz 1

Der § 57b HRG zur Befristungsdauer hat insbesondere für die Ausbildung von Mediziner und Medizinerinnen zwei wesentliche Schwachpunkte:

Die Mehrheit der Medizinstudierenden absolvieren ihre Doktorarbeit studienbegleitend und sind meist mit Beendigung des ÄIP auch mit der Doktorarbeit fertig. In § 57b Absatz 1 Satz 2 HRG heißt es: „...die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.“ Das heißt mit anderen Worten, dass z.B. eine Studentin, die während ihres Studiums vier Jahre für ihre Promotion gebraucht hat, nur noch zwei Jahre auf die erste Beschäftigungsphase angerechnet bekommt. Sie kann dann 9 plus 2 Jahre befristet werden. Im Gegensatz dazu ist der Student im Vorteil, der sich während des Studiums noch nicht um seine Doktorarbeit kümmert und erst während der ersten Beschäftigungsphase mit der Dissertation beginnt. Er würde die vollen 6 Jahre plus 9 Jahre befristet werden können. Hier werden also die nicht ganz so fleißigen StudentInnen im nachhinein durch längere Befristungsphasen belohnt. Das kann letztlich nicht im Sinne der Gesetzgebung sein.

2. zu § 57b Absatz 4 letzter Satz (Begründung zum Dringlichkeitsantrag)

In § 57b Absatz 4 HRG werden die Zeiten aufgezählt, um die sich der befristete Arbeitsvertrag verlängern kann. Im letzten Satz jedoch erfahren diese Verlängerungsfristen eine klare Einschränkung: „Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie darf in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.“

Das bedeutet für alle Medizinerinnen, die vor 2001<sup>2</sup> außerhalb der Elternzeit in Teilzeit tätig waren, dass sie nur max. zwei Jahre über die jetzige HRG-Befristungsgrenze hinaus beschäftigt werden können.

Die besondere Diskriminierung dieser Regelung beruht darauf, dass vor 2001 nur max. 19 Stunden innerhalb der Elternzeit gearbeitet werden durfte. Zur Anerkennung der Zeiten für die Facharztweiterbildung musste man jedoch mindestens 19,25 Stunden in der Woche tätig sein. Dies führte dazu, dass insbesondere viele Medizinerinnen aus der Elternzeit herausgingen und halbtags in der Regel über mehrere Jahre tätig waren. Genau diese Ärztinnen sind nun am schwersten von der Neuregelung des § 57 Absatz 4 HRG betroffen. Hier bedarf es dringend einer Übergangsregelung.

### 3. zu § 47 Satz 4

In § 47 HRG werden die Einstellungsbedingungen für JuniorprofessorInnen geregelt. In Satz 4 heißt es: „Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter oder als wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben.“

Diese Fristen sind insgesamt aber insbesondere auch für die Medizin zu kurz gegriffen. Denn es bedeutet, dass innerhalb von neun Jahren die Promotion und die Facharztweiterbildung absolviert sein müssen. Das heißt rein rechnerisch, dass innerhalb von drei Jahren eine Promotion fertiggestellt sein muss, was schon deshalb schwierig ist, weil die Begutachtungsphase häufig schon ein halbes Jahr und mehr in Anspruch nimmt.

Für die Facharztweiterbildung wird in der Kommentierung des HRG 6 Jahre veranschlagt, dies reicht für einige Fächer, aber nicht für alle. Außerdem hängt die Facharztweiterbildung auch vom PatientInnenquotient ab, denn um z.B. einen OP-Katalog zu erfüllen, bedarf es ganz bestimmter Fälle, die nicht immer zum „richtigen Zeitpunkt“ vorhanden sind. So kann eine Fachweiterbildung durchaus auch 7 Jahre dauern. Die Zusatzqualifikationen wie Intensivmedizin oder plastisches Operieren sind in diesen sechs Jahren offensichtlich von vornherein nicht mitgedacht worden. Auch Doppelqualifikation wie sie beispielsweise in der Kiefer- und Gesichtschirurgie oder Neuropädiatrie üblich sind, fallen gänzlich aus dem oben genannten Zeitraster.

Die Statistik zeigt, dass in kaum einem Universitätsklinikum im klinischen Bereich Juniorprofessuren besetzt werden konnten. Das hängt auch mit den im HRG geregelten Voraussetzungen zusammen, die kaum ein Mediziner oder einer Medizinerin erfüllen kann.

Zu diesem Punkt bedarf es eine Sonderregelung für Mediziner und Medizinerinnen.

#### **Beschluss:**

Die Kommission Klinika prüft, ob der Antrag in Abweichung von Beschlüssen des Vorjahres aufrechterhalten wird. Der Antrag wird ggf. im erweiterten Vorstand behandelt.

Dieser Beschluss wurde bei einer Nein-Stimme und 6 Enthaltungen angenommen.

---

<sup>2</sup> 2001 trat das neue Elternzeitgesetz in Kraft, das nunmehr die Möglichkeit eröffnet, in der Elternzeit bis zu 30 Stunden in der Woche zu arbeiten. Dies, hier als (3) in Absatz 4 § 57b HRG aufgeführt, fällt nicht unter die Zwei-Jahresregelung.

## **Antrag Nr. C 5/2003**

an die 15. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz  
der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen  
am 27. September 2003 in Eltville

### **Antragstellerin:**

Ursula Kneer, Universität Flensburg

### **Gegenstand:**

Mindeststandards der Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von Hochschulen

### **Beschlussentwurf:**

Die BuKoF fordert die Länder auf, dafür zu sorgen, dass bei der Ausstattung des Amtes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen folgende Mindeststandards als Untergrenze eingehalten bzw. realisiert werden:

Wenn die Hochschul-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als solche hauptberuflich tätig ist (ob gewählt oder bestellt): An kleinen Hochschulen eine Stelle BAT-IIa oder ein Äquivalent sowie ein Sekretariat, an mittleren und großen Hochschulen entsprechend mehr,

wenn die Hochschul-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nebenberuflich tätig ist, die Verfügung über ein Büro, das an kleinen Hochschulen mit einer Stelle BAT-IIa oder einem Äquivalent sowie einem Sekretariat ausgestattet ist, an mittleren und großen Hochschulen entsprechend mehr,

wenn die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule aus deren hauptberuflichen Mitgliedern gewählt wird (i. d. R. Nebenamt mit Reduktion der Lehrverpflichtungen), dass bei Ausscheiden aus dem Wahlamt die Bedingungen zur Arbeit im Hauptberuf mindestens die gleichen wie vor Antritt des Wahlamtes sind; analoges gilt für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche bzw. Fakultäten,

wenn die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule als solche hauptberuflich tätig und gewählt ist, dass bei Nicht-Wiederwahl eine gleichwertige Stelle zur Verfügung steht,

Die BuKoF fordert die Bundesländer auf, in geeigneter Weise (Gesetz, Verordnung o. ä.) diese Mindeststandards abzusichern.

### **Begründung der Antragsstellerinnen:**

In der letzten Sitzung der Landeskonferenzen am 14.07.2003 war Konsens, dass die o. g. Standards tatsächlich flächendeckend eingefordert werden sollten und dass die BuKoF bei allen Änderungen der Landeshochschul- bzw. Landesgleichstellungsgesetze darauf achten und die Landeskonferenzen auf Wunsch darin unterstützen soll, dass solche Untergrenzen eingehalten bzw. erreicht werden.

Die Situation insbesondere in den neuen Bundesländern zeigt, dass anders Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte ihren Aufgaben sonst kaum nachkommen können – wenn sich für dieses Amt überhaupt noch Interessentinnen finden. Eine Ausstattung braucht eine rechtliche Absicherung, weil sie als bloßer „good will“ der jeweiligen Landesregierung bzw. Hochschule bei jeder Einsparungsankündigung in Gefahr ist.

Die genannten Standards sind nicht als abschließend zu verstehen. Die Diskussion soll weitergeführt werden.

### **Beschluss:**

Der Antrag wurde von der Antragstellerin zurückgezogen

## Beschluss Nr. C 6/2003

### **Gegenstand:**

Bestandsaufnahme der vorhandenen Varianten von „Frauen/Gleichstellungsbeauftragten“ bzw. Frauen-/Gleichstellungsbüros an Hochschulen

### **Beschluss:**

Die BuKoF beauftragt ihren Vorstand, dem erweiterten Vorstand ein Konzept für eine Bestandserhebung der vorhandenen Varianten von „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ bzw. Frauen- und Gleichstellungsbüros an Hochschulen vorzulegen. Das Konzept soll einen Verfahrensvorschlag und Kriterienvorschläge für die Bestandserhebung enthalten.

### **Begründung der Antragstellerin:**

Der Antrag nimmt die Diskussion der Landeskonferenzen bzgl. der Stellung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen zum Anlass. Wie auch in der Broschüre des CEWS „Zum Gleichstellungsrecht an Hochschulen“ deutlich ersichtlich existieren von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedliche Varianten: In Bayern ist die Wahl in ein Nebenamt vorgesehen, es gibt dazu aber ein personell ausgestattetes Büro. In der Universität Hamburg wird die Frauenbeauftragte in ein Hauptamt gewählt, daneben gibt es noch die personell ausgestattete „Arbeitsstelle Frauenförderung“, Berlin sieht die Wahl in ein Hauptamt ohne zusätzliche Leitstelle vor, usw.. Ein Vergleich dieser Varianten zwischen den Bundesländern wurde jedoch von der BuKOF noch nicht vorgenommen.

Als Kriterien für die Bestandserhebung kommen z. B. in Frage:

- Wahrnehmung der Kontroll- und Beratungsfunktionen für alle Mitgliedergruppen,
- Gestalterisches Potential,
- Sicherung von Professionalität und Expertinnenwissen,
- Anerkennung als etablierte Institution in der eigenen Hochschule und darüber hinaus,
- Bei Wahlamt – nebenberuflich: Bedingungen der Rückkehr in das ursprüngliche Beschäftigungsverhältnis,
- Bei Wahlamt – hauptberuflich: Absicherung im Falle der Nicht-Wiederwahl.

Als Verfahren kommt z. B. eine Zusammenkunft der Landeskonferenzen in Frage, wie sie sich schon für andere länderbezogene Themen (Umsetzung der Dienstrechtsreform) bewährt hat.

### **Abstimmungsergebnis:**

Der Antrag wurde bei 2 Nein–Stimmen und 7 Enthaltungen angenommen.



**Beschlüsse zur Weiterführung bzw. Einrichtung von Kommissionen  
und die Wahlvorschläge für die jeweiligen Kommissions-Sprecherinnen  
Beschlüsse zur Weiterführung bzw. Einrichtung von Kommissionen**

<b>Antrags.-Nr.</b>	<b>Bezeichnung der Kommission</b>	<b>Arbeitsauftrag der Kommission</b>	<b>Kommissions-Sprecherin</b>
<b>B 1</b>	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	wie Bezeichnung	Gabriele Hillebrand-Knopff Universität - GH Wuppertal 2 Stellvertreterinnen Angelika Keune Humboldt-Universität Berlin Cornelia Zapf
<b>B 3</b>	Hochschulplanung und Hochschulsteuerung	wie Bezeichnung	Andrea Kaus Ruhr-Universität Bochum Stellvertreterin: Regine Kirsch Universität Kassel
<b>B 4</b>	Akkreditierung von Studiengängen	Entwicklung eines Gender-Qualitätsleitfadens für die Akkreditierung von Studiengängen	Prof. Dr. Sigrid Michel Fachhochschule Dortmund
<b>B 6</b>	Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischem Nachwuchs	wie Bezeichnung und Personalentwicklung für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Dr. Ursula Kneer Universität Flensburg
<b>B 7</b>	Hochschul- und Wissenschaftsprogramme (HWP)	Begleitung der Umsetzung der HWP	Dr. Dagmar Höppel Universität Freiburg
<b>B 8</b>	Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen	wie Bezeichnung	Ingrid Haasper FH/Hildesheim/Holzminden/ Göttingen Stellvertreterin Andrea Hildebrandt Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur, Leipzig

<b>Antrags.-Nr.</b>	<b>Bezeichnung der Kommission</b>	<b>Arbeitsauftrag der Kommission</b>	<b>Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecherin</b>
<b>B 9</b>	Frauenförderung im Bereich der Klinika	Netzwerkbildung und Durchführung einer Kommissions- Jahrestagung	Prof. Dr. Gabriele Kaczmarczyk Humboldt-Universität zu Berlin
<b>B 10</b>	Sexuelle Diskriminierung und Gewalt	Bündelung der Initiativen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen, Erarbeitung eines Leitfa- dens, Öffentlichkeitsarbeit	Uschi Baaken Universität Bielefeld
<b>B 11</b>	work-life-balance	Kontinuierliche Informationsaufbereitung und - weitergabe	Dr. Christine Amend-Wegmann Bereich Humanmedizin der Universität Göttingen
<b>B 12</b>	Gendering von Studiengängen	Erarbeitung von Inhalten und Strategien zur Entwicklung von Gender-Aspekten für die Studiengänge im Rahmen der Modularisierung und die Entwicklung von Strategien zu deren Umsetzung, unter Berücksichtigung der Euro- paperspektive und in Kooperation mit Zentren für Frau- en- und/oder Geschlechterforschung	Heidi Degethoff de Campos