

**Übersicht über Beschlüsse der Mitgliederversammlung am 7.10.2004**

<b>Antrag Nr.</b>	<b>Antragsgegenstand</b>	<b>Antragsstellerinnen</b>
B 1 - B 11	Einsetzung bzw. Fortbestehen von Kommissionen	vgl. Aufstellung
C 1/2004	Einbeziehung der Fachhochschulen in die gezielte Förderung von Exzellenz im deutschen Wissenschaftssystem und Umsetzung des Prinzips Gender Mainstreaming	Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen
C 2/2004	Gender-Monitoring für die Akkreditierung neuer Studiengänge	Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen
C 3/2004	Durchlässigkeit der Zugangsvoraussetzungen zu Masterstudiengängen an Universitäten für Fachhochschulabsolventinnen/-en	Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen
C 4/2004	Stipendienprogramme für Masterstudiengänge	Landeskonzferenz Berlin
C 5/2004	Aufnahme des Schutzes von Studentinnen vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in die Gesetzgebung	Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“
C 6/2004	Geschlechterforschung in der Medizin	Prof. Dr. G. Kaczmarczyk, Charité Berlin
C 7/2004	Modernisierung der Landesgraduierföderung	Landeskonzferenz Schleswig-Holstein
C 8/2004	Fortsetzung von Programmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre	HWP Kommission
C 10/2004	Integration des Gender Ansatzes in und Beteiligung der BuKoF an der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen	HWP Kommission
C 11/2004	Planungssicherheit für Wissenschaftlerinnen bis zum Ende der Laufzeit des HWP	HWP Kommission
C 12/2004	Besetzung der Vergabekommission zur Auswahl der Elitehochschulen, Graduiertenschulen und Exzellenzcluster und Beteiligung einer BuKoF-Vertreterin am Ausleseverfahren.	HWP Kommission
C 13/2004	Inanspruchnahme Mutterschutz und Elternzeit im Rahmen des HWP	HWP Kommission
D1/2004	Neuer Text des § 24 <i>Ausgestaltung des Förderungsangebotes in Tageseinrichtungen</i> ab 01. Januar 2005 eingeordnet in das Sozialgesetzbuch Aches Buch Kinder- und Jugendhilfe vom 27. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3022)	Ingrid Haasper, HAWK Hildesheim
D2/2004	Folgen des BVG-Urteils vom 27.07.2004	Heidi Degethoff, TU Berlin; Ursula Kneer, Universität Flensburg
D3/2004	Verlängerungsmöglichkeiten nach HRG um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit sowie einer Tätigkeit als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte auch für studentische Hilfskräfte	Dr. Marianne Kriszio, Humboldt-Universität Berlin, Mechthild Koreuber, FU Berlin

## BuKoF–Mitgliederversammlung 2004

### Beschlüsse zur Weiterführung bzw. Einrichtung von Kommissionen und Wahl der jeweiligen Kommissions-Sprecherinnen

Antrags.- Nr.	Bezeichnung der Kommission	Arbeitsauftrag der Kommission	Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecherin	Antragsstellerin
B 1	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	wie Bezeichnung	Gabriele Hillebrand-Knopff Universität - GH Wuppertal 2 Stellvertreterinnen Angelika Keune Humboldt-Universität Berlin Gabriele Zapf Universität Bonn	Bisherige Kommissionen Gleichstellung in Bereichen der MTV und Modelle gegen Entgeltdiskriminierung
B 2	Hochschulplanung und Hochschulsteuerung	wie Bezeichnung	Regina Kirsch Universität Kassel	Bisherige Kommission
B 3	Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs	wie Bezeichnung	Dr. Ursula Kneer Universität Flensburg	Bisherige Kommission
B 4	Hochschul- und Wissenschaftsprogramme (HWP)	Begleitung der Umsetzung der HWP	Dr. Dagmar Höppel Universität Mannheim	Bisherige Kommission
B 5	Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen	wie Bezeichnung	Ingrid Haasper FH/Hildesheim/Holzminden/ Göttingen Stellvertreterin Andrea Hildebrandt Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur, Leipzig	Bisherige Kommission
B 6	Frauenförderung im Bereich der Klinika	Netzwerkbildung und Durchführung einer Kommissions-Jahrestagung	Prof. Dr. Gabriele Kaczmarczyk Humboldt-Universität zu Berlin	Bisherige Kommission

## BuKoF–Mitgliederversammlung 2004

Antrags.-Nr.	Bezeichnung der Kommission	Arbeitsauftrag der Kommission	Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecherin	Antragsstellerin
B 7	Sexuelle Diskriminierung und Gewalt	Schutzmöglichkeiten für Betroffene Weitere Enttabuisierung der Thematik „Sexuelle Diskriminierung und Gewalt“ an Hochschulen	Uschi Baaken, Universität Bielefeld	Bisherige Kommission
B 8	work-life-balance	Kontinuierliche Informationsaufbereitung und -weitergabe	Dr. Christine Amend-Wegmann Bereich Humanmedizin der Universität Göttingen	Bisherige Kommission
B 9	Double-Career-Problematik	Erarbeitung von Strategien und Empfehlungen	Heidi Degethoff de Campos Technische Universität Berlin	Heidi Degethoff de Campos
B 10	Qualitätssicherung durch Genderkompetenz	Wie Bezeichnung	Heidemarie Wüst Technische Fachhochschule Berlin	Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen
B 11	Personalstruktur	Folgen der gescheiterten HRG-Novellierung und die politischen Konsequenzen für die Entwicklung auf Bundes- und Länderebene	Heidi Degethoff de Campos Technische Universität Berlin	Vorstand

### Hinweise zu den Beschlüssen

B8: Die Sprecherin der Kommission soll bei der nächsten Sitzung des erweiterten Vorstands berichten, ob die Kommission aufrechterhalten werden soll.

B9: Die genaue Bezeichnung wird im Erweiterten Vorstand festgelegt. Es wird geprüft, ob die Inhalte der Kommission Work-Life-Balance in die Kommission aufgenommen werden.

**Antrag Nr. C 1/2004**

**Antragsstellerin**

Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen

**Antraggegenstand:**

Einbeziehung der Fachhochschulen in die gezielte Förderung von Exzellenz im deutschen Wissenschaftssystem und Umsetzung des Prinzips Gender Mainstreaming

**Beschluss:**

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen fordert die Bundesregierung und die Bund-Länder-Kommission auf, die Förderung von Fachhochschulen entsprechend ihres speziellen Bildungsauftrages grundsätzlich und insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit explizit in die gegenwärtige Diskussion um die Förderung von „Elite-Hochschulen“ bzw. um die Schaffung eines „Netzwerkes der Exzellenz“ - „Elite Campus Deutschland“ einzubeziehen.

**Begründung:**

Im Zuge des Bologna-Prozesses verwischen sich tendenziell die Alleinstellungsmerkmale der Fachhochschulen, indem mit der Einführung von BA- und MA-Studiengängen Praxisnähe und kürzere Studienzeiten auch an Universitäten realisiert werden. Die schrittweise Loslösung der Hochschulen aus staatlicher Verantwortung sowie der Wettbewerb um das gleiche Klientel zwingen somit alle Hochschulen, unabhängig von ihrem Typus, zukünftig zu einer stärkeren Profilbildung auf der Fächerebene und bei der Entwicklung neuer Studienangebote. Um das Prinzip „Andersartig aber gleichwertig“, mit dem das Verhältnis Fachhochschulen und Universitäten derzeit umschrieben wird, auch in Zukunft mit Leben zu füllen, ist es zwingend notwendig, auch die Fachhochschulen in die Elite-Diskussion einzubeziehen und hier speziell, bezogen auf Spitzenleistungen in der Lehre, der Rekrutierung von Frauen in Lehre und Studium gerade auch in den naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen und, bezogen auf herausragende angewandte Forschung zu fördern, um so Wettbewerbsnachteile gegenüber den Universitäten zu vermeiden und faire Bedingungen sicherzustellen.

**Antrag Nr. C 2/2004**

**Antragsstellerin**

Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen

**Antragsgegenstand:**

Gender-Monitoring für die Akkreditierung neuer Studiengänge

**Beschluss:**

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) fordert den Akkreditierungsrat auf, die Akkreditierung neuer Studiengänge einem Gender-Monitoring zu unterziehen. Die BuKoF fordert die HRK auf, das Gender-Monitoring zu unterstützen und dafür Sorge zu tragen, dass ihre Mitgliedshochschulen bei der Entwicklung neuer Studiengänge die Frauenbeauftragten bzw. Gleichstellungsbeauftragten aktiv beteiligen und jeweils ein Gender-Monitoring vorsehen.

**Begründung:**

Mit Schreiben vom 08. Juni 2004 hat der Akkreditierungsrat erklärt, dass in Kooperation mit der BuKoF über ein längerfristiges Gesamtkonzept nachgedacht werden soll, wie Elemente des Gender-Mainstreaming in die Entwicklung der Qualitätssicherung eingezogen werden können. Aus Sicht der Mitglieder der Kommission erscheint es sinnvoll, die Akkreditierung von Studiengängen bereits jetzt einem Gender-Monitoring auf der Grundlage der entsprechenden Leitfäden der BuKoF zu unterziehen, um so die Defizite auf den verschiedenen Ebenen aufzuzeigen und in die Erstellung dieses Konzeptes einfließen zu lassen. Darüber hinaus sollten Maßnahmen entwickelt werden, wie zukünftig die Umsetzung des geplanten Gesamtkonzeptes evaluiert und begleitet werden können.

**Antrag Nr. C 3/2004**

**Antragsstellerin**

Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen

**Antraggegenstand:**

Durchlässigkeit der Zugangsvoraussetzungen zu Masterstudiengängen an Universitäten für Fachhochschulabsolventinnen/-en

**Beschluss:**

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen fordert den Akkreditierungsrat auf, dafür Sorge zu tragen, dass die Durchlässigkeit beim Zugang zu Masterstudiengängen an Universitäten grundsätzlich für BA-Absolventinnen und -Absolventen von Universitäten und von Fachhochschulen sichergestellt wird.

**Begründung:**

Der Bachelor-Abschluss wird zukünftig derjenige Hochschulgrad sein, der zur primären hochschulischen Berufsqualifikation führt.

Aktuell zeichnet sich in der diesbezüglichen Entwicklung die Position ab, dass diese erste vergleichsweise verkürzte Ausbildung tendenziell den Fachhochschulen zugeschrieben werden wird. Um zukünftigen FH-Absolventinnen und –Absolventen alle Wege zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung zu eröffnen, sollte ihnen durch die entsprechende Gestaltung der Zugangsvoraussetzungen grundsätzlich der Zugang zu den Master-Studiengängen aller Hochschultypen (Fachhochschulen und Universitäten) eröffnet werden.

Dies entspricht zum einen der Forderung des Bologna-Prozesses nach einer größeren Durchlässigkeit und Mobilität des Wissenschaftssystems; zum anderen kann damit der absehbaren Entwicklung entgegen gewirkt werden, dass insbesondere junge Frauen aufgrund von spezifischen biografischen Bedingungen und strukturellen Hemmnissen per se nur der erste qualifizierende Abschluss offen steht. Ferner ließen sich strukturelle Behinderungen in der Weiterführung der wissenschaftlichen Qualifizierungen von Frauen vermeiden.

**Antrag Nr. C 4/2004**

**Antragsstellerin**

LaKoF Berlin

**Antragsgegenstand:**

Stipendienprogramme für Masterstudiengänge

**Beschluss:**

Die BuKoF fordert das BMBF, das Deutsche Studentenwerk und die studienfördernden Stiftungen auf, die Gestaltung des Stipendienwesens an die neue Studienstruktur der Bachelor- und Masterstudiengänge so anzupassen, dass auch bei nicht konsekutiven, z. T. nur einjährigen Masterstudiengängen die Möglichkeit besteht, eine Studienförderung über ein Stipendium zu erhalten.

**Begründung:**

Bei den neuen Masterstudiengängen, für die zum Teil bereits jetzt Studiengebühren erhoben werden, ist es besonders wichtig, dass für begabte Studierende eine Möglichkeit der finanziellen Förderung über Stipendien besteht. Dies gilt grundsätzlich für Männer und Frauen. Gerade bei Frauen ist es aber wichtig, auch in der neuen Struktur sicherzustellen, dass sie nicht aus sozialen Gründen an der Aufnahme eines solchen Studiums gehindert werden.

Die Stipendienprogramme sind bei vielen Stiftungen bisher noch nicht an die neue Studienstruktur angepasst worden. Gefördert werden zum Teil nur entweder grundständige Studiengänge bis zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss oder Graduiertenstudiengänge im bisherigen Verständnis, d. h., Promotionsstudien. Es ist deshalb sicherzustellen, dass es auch Stipendienprogramme für Masterstudiengänge gibt.

Auch bei denjenigen Förderinstitutionen, die bereit sind, Masterstudiengänge zu fördern, gibt es große praktische Probleme aufgrund der zeitlichen Verfahren. Eine Antragsstellung wird in der Regel erst nach Zulassung zu einem Masterstudiengang erfolgen können, da man bzw. frau vorher nicht wissen kann, wie aussichtsreich die Zulassung ist. Für die Antragstellung gibt es in der Regel Fristen, die nicht mit den Zulassungsterminen zu Masterstudiengängen abgestimmt sind. Vom Zeitpunkt der Antragstellung bis zum Beginn der Förderung vergeht ein Zeitpunkt von etwa einem halben Jahr. Die Förderung beginnt also möglicherweise erst zu einem Zeitpunkt, zu dem das Studium fast schon beendet ist. Um diesem Problem abzuweichen, müssen die Verfahren der Antragstellung und die Zeitpläne so modifiziert werden, dass eine effektive Förderung auch in einjährigen Studienprogrammen möglich ist.

**Antrag Nr. C 5/2004**

**Antragsstellerin**

Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“

**Antragsgegenstand:**

Aufnahme des Schutzes von Studierenden vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in die Gesetzgebung

**Beschluss:**

Die BuKoF fordert den Gesetzgeber des Bundes und der Länder auf, Studierende als Schutzbedürftige vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in die Gesetzgebungen [HRG, Hochschulgesetze der Länder, Beschäftigtenschutzgesetz, Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie (RL 2000/43/EG) und der Gleichstellungsrichtlinie (RL 2002/73/EG)] aufzunehmen.

**Begründung:**

Das Beschäftigtenschutzgesetz verpflichtet seit 1994 alle Arbeitgeber - und damit auch die Hochschulen - zum Schutz ihrer Beschäftigten vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und zur Einsetzung präventiver Maßnahmen. Das Beschäftigtenschutzgesetz gilt lediglich bei Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses und bildet keine Rechtsgrundlage zum Schutz von Studierenden vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Grundsätzlich werden Hochschulen nicht daran gehindert, eigenständige Maßnahmen zur Ausgestaltung des Schutzes von Studentinnen zu ergreifen. Doch nach wie vor wird dieses notwendige Anliegen an den wenigsten Hochschulen umgesetzt. Zudem zeigen sich deutliche Grenzen von hochschulinternen Maßnahmen, da sie gegenüber höherwertigen Gesetzgebungen keinen Bestand haben (z.B. das Grundrecht auf (Aus-)Bildung eines wiederholt übergriffigen Studenten, der auch wenn die Hochschule wollte, nicht exmatrikuliert werden könnte). Durch die EU Richtlinie 2002/73 wird klargestellt, dass sexuelle Belästigung und Belästigung am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts als verbotene Diskriminierung anzusehen sind. Die Bundesregierung wird unter koordinierender Federführung der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend diese Richtlinie gemeinsam mit den Richtlinien 2000/43 und 2000/79 in einem Antidiskriminierungsgesetz umsetzen und die bisherigen Regelungen des Beschäftigtenschutzgesetzes anpassen. Die Richtlinie 2002/73 gilt jedoch nicht für den Bereich der Bildung, sondern knüpft an das geltende Recht zum Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz an. Regelungen zum Schutz von Studierende sind bislang in dem Gesetzgebungsvorhaben nicht vorgesehen. Daher besteht die Notwendigkeit, die Statusgruppe der Studentinnen in die entsprechenden Gesetzgebungen als Schutzbedürftige aufzunehmen.



**Antrag Nr. C 6/2004**

**Antragsstellerin**

Prof. Dr. G. Kaczmarczyk, Kommission Klinika

**Antragsgegenstand:**

Geschlechterforschung in der Medizin

**Beschluss:**

Die BuKoF fordert die DFG auf zu prüfen, mit welchem ihrer Programme sie kurzfristig die Geschlechterforschung in der Medizin aktivieren und fördern kann.

**Begründung:**

Auch in der Medizin wird zunehmend erkannt, dass Geschlechtsunterschiede in Klinik, Therapie und Versorgung bestehen. Dennoch wird dies in der Forschungsförderung in Deutschland im Unterschied zu anderen Ländern wie den USA, Skandinavien und den Niederlanden bisher noch nicht hinreichend berücksichtigt. Prävention, Krankheitsursachen, Krankheitsverläufe und Rehabilitationsmaßnahmen werden weitgehend geschlechtsblind betrachtet. Dieser ungünstige Tatbestand findet bisher zu wenig Resonanz in der Gestaltung der DFG-Forschungsprogramme und der Gestaltung der hieraus finanzierten Projekte, Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs. Um dieses, bisher vernachlässigte Forschungsfeld besser zu bearbeiten, erscheint in der gegenwärtigen Situation die Einrichtung eines speziellen Programms zur Verstärkung der vorhandenen Ansätze, sowie zu Initiierung und Unterstützung weiterer Forschung in diesem Bereich zweckmäßig.

**Antrag Nr. C 7/2004**

**Antragsstellerin**

Landeskonferenz Schleswig-Holstein

**Antragsgegenstand:**

Modernisierung der Landesgraduiertenförderung

**Beschluss:**

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen fordert diejenigen Bundesländer auf, die landespezifische Nachwuchsförderprogramme für Promovierende (Graduiertenförderung) gewähren, dies unabhängig vom Einkommen des Ehepartners bzw. der Ehepartnerin zu gewähren. Es ist ferner sicherzustellen, dass sich landeseigene Stipendienprogramme in ihrer Mittelhöhe und ihrer Laufzeit an den Grundsätzen der Nachwuchsförderung der DFG orientieren und diese im Durchschnitt nicht unterschreiten.

**Begründung:**

Es geht um Landesgraduiertengesetze. Manche Bundesländer haben sie abgeschafft, Schleswig-Holstein wird es abschaffen, wenn die Hochschulgesetz-Novelle in Kraft tritt. Wo sie aber noch gelten, enthalten sie fixierte Beträge der finanziellen Zuwendungen sowie die Abhängigkeit der Vergabe von einer bestimmten, fixierten Grenze des Einkommens des Ehepartners/der Ehepartnerin. Die Einkommensgrenzen, oberhalb derer keine Förderung erfolgen darf, liegen dabei nahezu auf Sozialhilfeniveau. Dies ist beides völlig unzeitgemäß. Die BuKoF fordert seit Jahren für die Vergabe aller Stipendien im Sinne der Gewährleistung eines unabhängigen Lebensunterhaltes die Unabhängigkeit vom Einkommen des Ehepartners/der Ehepartnerin.

**Antrag Nr. C 8/2004**

**Antragsstellerin**

HWP- Kommission Dr. Dagmar Höppel

**Antragsgegenstand:**

Fortsetzung von Programmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

**Beschluss:**

Die BuKoF fordert Bund und Länder auf, Programme zur Herstellung gleicher Chancen für Frauen in Forschung und Lehre fortzusetzen, auch über das Ende der Laufzeit des HWP hinaus.

**Begründung:**

Die bisherigen Erfahrungen mit der Umsetzung des HWP Fachprogramms 1 "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" belegen, dass erste Verbesserungen erzielt werden konnten. Diese sind jedoch in ihrem Umfang noch nicht überwältigend (Erhöhung des Professorinnenanteils von 10,5 % (2000) auf 11,9 % (2003), des Habilitantinnenanteils von 18,4 % (2000) auf 22,0 % (2003); Juniorprofessuren: 30 %). Das Ziel der Bundesregierung, bis 2005 einen Professorinnenanteil von 20 % zu erreichen, wird nur durch die konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips in die regulären Strukturen und die Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel zur Frauenförderung realisiert werden können. Dabei sollten die gegenwärtigen Programmlinien gemäss den Evaluationsergebnissen vereinzelt in ihrem Profil geschärft fortgeführt, bestehende Lücken geschlossen (Übergang Habilitation/ habilitationsähnliche Leistungen – Professur) sowie Mittel zur Projektförderung, insbesondere im Bereich der Frauen- und Genderforschung und zur Implementierung des Gender Mainstreaming-Prozesses in die anstehenden Strukturreformen vermehrt zur Verfügung gestellt werden.

**Antrag Nr. C 9/2004**

**- nicht beschlossen, sondern an den Erweiterten Vorstand verwiesen -**

**Antragsstellerin**

HWP- Kommission, Dr. Dagmar Höppel

**Antragsgegenstand:**

Erschließung des gesamten Exzellenzpotentials für die Wissenschaft

**Beschlussentwurf:**

Die BuKoF fordert Bund und Länder auf, bei der Umsetzung der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen sicherzustellen, das gesamte Exzellenzpotential für die Wissenschaft zu erschließen und dafür zu sorgen, dass Wissenschaftlerinnen nicht wegen struktureller Hemmnisse der Sicherung von Exzellenz verloren gehen.

**Begründung:**

Nach wie vor nimmt der Frauenanteil auf den einzelnen Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Karriereleiter ab. Deutschland nimmt dabei im internationalen Vergleich vielfach eine Schlusslichtposition ein. Zur Qualitätssicherung im Wissenschaftsbereich ist es erforderlich, das gesamte Exzellenzpotential auszuschöpfen, insbesondere das Potential von Wissenschaftlerinnen.

**Beschluss:**

Der Antrag wird an den Erweiterten Vorstand überwiesen, der prüft, ob Anträge C9 und C10 miteinander verbunden werden.

**Antrag Nr. C 10/2004**

**Antragsstellerin**

HWP- Kommission, Dr. Dagmar Höppel

**Antragsgegenstand:**

Integration des Gender-Ansatzes in die und Beteiligung der BuKoF an der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

**Beschluss:**

Die BuKoF begrüßt grundsätzlich das gemeinsame Vorgehen bei der Entwicklung eines Konzeptes der Exzellenzförderung, das zwischen Bund, Ländern und Wissenschaftsorganisationen konkret gestaltet und dessen Umsetzung dann vereinbart werden muss. Sie fordert die Partner auf, Gender Mainstreaming als Leitprinzip in der Präambel festzuschreiben und die Eignung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft als zentrales Förderkriterium festzulegen. Das Gender Mainstreaming-Prinzip ist grundsätzlich auf die „Voraussetzungen der gemeinsamen Förderung“ anzuwenden und explizit auszuweisen. In der Ausschreibung sind die Hochschulen darauf hinzuweisen, dass die Eignung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung für die Teilhaben an den Programmlinien ‚Exzellenz‘, ‚Elite‘ sowie Nachwuchsförderung von wesentlichem Bestand ist. Die Berichterstattung über die Erfolge der Maßnahmen durch die Länder sollte durchgängig geschlechtsspezifisch erfolgen. Die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an personenbezogenen Maßnahmen sollte mindestens 40 % betragen. Innovative Konzepte, wie z. B. Dual-Career-Couple-Konzepte, sollten honoriert werden.

**Begründung:**

Die neuen Programmlinien der Exzellenzinitiative sind daran zu messen, inwiefern sie neue Strukturen integrieren können, die eine gleiche Teilhabe von Männern und Frauen ermöglichen (50 % Männer und 50 % Frauen). Das Gender Mainstreaming ist daher als Leitprinzip in der Präambel zu verankern und die Eignung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft als zentrales Förderkriterium auszurichten. Darüber hinaus sind zusätzliche Maßnahmen in jenen Bereichen erforderlich, in denen Männer und Frauen noch nicht zu 50 % vertreten, insbesondere Frauen unterrepräsentiert sind.

Der Ansatz, der wesentlich auf Exzellenz in einzelnen Wissenschaftsfeldern setzt aber auch gleichzeitig ein effizientes Wissenschaftsmanagement sowie die strukturelle Entwicklung der Hochschulen und ihrer Leitungs- und Entscheidungsmechanismen durch angemessene Rahmenbedingungen unterstützt, muss als integralen Bestandteil Maßnahmen vorsehen, die Frauen und Männern gleiche Zugangschancen eröffnen. Dies schließt die Entwicklung gegenderter Curricula ebenso mit ein wie die Förderung des akademischen Nachwuchses. Dabei ist sicherzustellen, dass Personen mit familiärer Verantwortung Rahmenbedingungen vorfinden, die ihnen einen fairen Wettbewerb gewährleisten. Die Ausgestaltung der notwendigen Rahmenbedingungen durch die Hochschulen zur Vereinbarung von familiärer Verantwortung und

Wissenschaft ist daher in die Bewertung mit einzubeziehen.

**Antrag Nr. C 11/2004**

**Antragsstellerin**

HWP- Kommission, Dr. Dagmar Höppel

**Antragsgegenstand:**

Planungssicherheit für Wissenschaftlerinnen bis zum Ende der Laufzeit des HWP

**Beschluss:**

Die BuKoF fordert die Landesministerien auf, dafür Sorge zu tragen, dass die Hochschulen für Wissenschaftlerinnen, die im Rahmen des HWP-Fachprogramms 1 „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ finanziell unterstützt werden, über den jeweiligen gesamten Förderzeitraum (Projektlaufzeit bzw. geplante Qualifizierungsphase) Arbeitsverträge abschließen und damit Planungssicherheit schaffen.

**Begründung:**

Bund und Länder haben bei der Ausgestaltung des HWP bewusst Handlungsspielräume offen gelassen, um bestmögliche landesspezifische Regelungen zu ermöglichen. In einzelnen Bundesländern hat dies jedoch dazu geführt, dass Planungsunsicherheiten zwischen Bund und Ländern und eine enge Auslegung haushaltsrechtlicher Vorschriften zu unzumutbaren Arbeitsbedingungen für die Wissenschaftlerinnen führen. Ihre Forschungsleistungen werden dadurch massiv beeinträchtigt. So sind Verträge, die erst nach Beginn der Fördermaßnahme unterzeichnet werden können oder Laufzeiten von wenigen Monaten wie auch die Gewährung von Vertragsverlängerungen einen Tag vor Vertragsende, keine Seltenheit. Hochkarätige Wissenschaftlerinnen werden dadurch zu Bittstellerinnen degradiert. Angesichts der drohenden Arbeitslosigkeit und verschärfter Anforderungen bei der Beantragung von Arbeitslosengeld sind diese Bedingungen im Umgang mit Wissenschaftlichen High Potentials entwürdigend und nicht tolerierbar. Sie fördern zudem die Abwanderungstendenzen junger Wissenschaftlerinnen. Weibliche wissenschaftliche Exzellenz erfordert eine angemessene Wertschätzung, die auch im personal- und verwaltungsrechtlichen Umgang ihren Niederschlag finden sollte. Die BuKoF fordert daher die Länder und ihre Hochschulen auf, kreative Regelungen zur Herstellung von Planungssicherheit für die Laufzeit der Förderphase zu gewähren.

**Antrag Nr. C 12/2004**

**Antragsstellerin**

HWP- Kommission, Dr. Dagmar Höppel

**Antragsgegenstand:**

Besetzung der Vergabekommission zur Auswahl der Elitehochschulen, Graduiertenschulen und Exzellenzcluster und Beteiligung einer BuKoF-Vertreterin am Ausleseverfahren.

**Beschluss:**

Die BuKoF fordert die EntscheidungsträgerInnen und Programmverantwortlichen auf, einen Frauenanteil von mindestens 40% bei der Besetzung der Kommission zur Auswahl der Elitehochschulen, Graduiertenschulen und Exzellenzcluster vorzusehen und eine Vertreterin der BuKoF mit beratender Stimme an den Auswahlverfahren zu beteiligen.

**Begründung:**

Um internationalen Standards gerecht zu werden, fordert die BuKoF die an der Besetzung beteiligten Institutionen auf, einen angemessenen Frauenanteil vorzusehen



**Antrag Nr. C 13/2004**

**Antragsstellerin**

HWP- Kommission, Dr. Dagmar Höppel

**Antragsgegenstand:**

Inanspruchnahme Mutterschutz und Elternzeit im Rahmen des HWP

**Beschluss:**

Die BuKoF fordert Bund und Länder auf, kreative Regelungen gemeinsam mit den Hochschulen zu finden, damit die Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit auch über das Ende der Laufzeit des HWP in Anspruch genommen werden kann. Die Restdauer der Qualifizierungsphase bzw. Projektförderung ist im Anschluss an das Programmende um Zeiten des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit zu verlängern.

**Begründung:**

Mutterschutz und Elternzeit kann gegenwärtig nur innerhalb der Laufzeit des HWP in Anspruch genommen werden. Da es sich beim HWP-Programm um ein zukunftsweisendes Programm handeln soll, das Diskriminierung von Frauen mit Familienverantwortung vermeiden und zur Herstellung gleicher Chancen dienen soll, sind Möglichkeiten zu schaffen, durch Mutterschutz und Elternzeit bedingte Fristverlängerungen auch über das Ende der Laufzeit des Programms hinaus zu gewähren. Mit den Ländern sind daher bspw. Vereinbarungen zu treffen, dass diese Mittel während der Laufzeit des Programms von den Hochschulen auf Nachweis vereinnahmt und nach Ablauf des Programms und der Mutterschutz- bzw. Elternzeitfrist den Wissenschaftlerinnen zur weiteren Qualifizierung zur Verfügung gestellt werden können. Das Programm sollte hier beispielgebend wirken und nicht formale Kriterien über die Lebenswirklichkeit von Wissenschaftlerinnen mit Familienverantwortung stellen.

**D1/2004**

**Antragstellerin:**

Ingrid Haasper, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der HAWK Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen

**Antragsgegenstand:**

Neuer Text des § 24 *Ausgestaltung des Förderungsangebotes in Tageseinrichtungen* ab 01. Januar 2005 eingeordnet in das Sozialgesetzbuch Achtes Buch Kinder- und Jugendhilfe vom 27. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3022)

**Beschluss:**

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen fordert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nachdrücklich auf, den ab 01. Januar 2005 geltenden Text des § 24 SGB VIII dahingehend zu ändern, dass auch Studierende bei der bevorzugten Vergabe von Plätzen in Tageseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren Berücksichtigung finden und zwar in den Gemeinden und Kommunen, in denen ein entsprechendes bedarfsgerechtes Angebot in Tageseinrichtungen aktuell nicht zur Verfügung steht.

**Begründung des Inhalts:**

In dem ab 01. Januar 2005 geltenden novellierten Text des §24 SGB VIII heißt es:

*„Ein Kind hat vom vollendeten dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt Anspruch auf den Besuch eines Kindergartens. Für Kinder im Alter unter drei Jahren und für Kinder im schulpflichtigen Alter sind nach Bedarf Plätze in Tageseinrichtungen vorzuhalten. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben darauf hinzuwirken, dass ein bedarfsgerechtes Angebot an Ganztagsplätzen zur Verfügung steht. Solange ein bedarfsgerechtes Angebot in Tageseinrichtungen nach Satz 2 oder 3 noch nicht zur Verfügung steht, sind diese Plätze vorrangig für Kinder, deren Erziehungsberechtigte erwerbstätig, arbeits- oder beschäftigungssuchend sind, zur Verfügung zu stellen.“*

Studierende gehören nach dieser Definition nicht zu dem bevorzugten Personenkreis; sie sind weder erwerbstätig, noch arbeits- oder beschäftigungssuchend. Sie sind jedoch, wenn sie während ihres Studiums bereits Eltern sind oder Eltern werden, dringend auf eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung angewiesen. Der Vorstand der BuKoF hat in der Vergangenheit in den verschiedensten Zusammenhängen wiederholt und nachdrücklich auf diesen Umstand aufmerksam gemacht und an das Bundesministerium appelliert, hier Abhilfe zu schaffen. Dies geschah in jüngster Zeit insbesondere im Zusammenhang mit der Offensive der Ministerin, flächendeckend Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren und schulpflichtige Kinder einzurichten.

Das Gutachten *Elternschaft und Ausbildung*, das im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt und im Sommer 2004 veröffentlicht wurde, widmet demzufolge diesem Thema unter der Überschrift *„Elternschaft und Hochschulstudium“* ein umfassendes Kapitel und spricht weitgehende Empfehlungen aus. Im Vorwort der Studie formuliert die Ministerin, Frau Renate Schmidt, explizit: *„Viele Studierende brechen das Studium ab, weil Betreuungsmöglichkeiten fehlen. ... Das Thema Elternschaft und Ausbildung muss einen ähnlichen Stellenwert erhalten wie Fragen einer guten Balance von Familie und Arbeitswelt: Für mehr Kinder in Deutschland und gute Lebenschancen der Menschen.“*

Auf diesem Hintergrund ist es völlig unverständlich, dass diese Zusammenhänge und Einsichten bei der Novellierung des § 24 SGB VIII, mit der die flächendeckende Schaffung von Betreuungsplätzen für Kleinkinder und schulpflichtige Kinder gesetzlich verankert wird, keine Berücksichtigung findet, sondern die Studierenden ganz im Gegenteil bei der Definition des bevorzugten Personenkreises nicht erwähnt werden. Eine Ergänzung des § 24 ist umso notwendiger, da zu befürchten steht, dass der Mangel an diesen speziellen Betreuungsplätzen die Regel sein wird und eine großzügige Interpretation des Gesetzestextes von Seiten der öffentlichen Verwaltung angesichts knapper finanzieller Ressourcen nicht zu erwarten ist.

**D 2/2004**

**Antragstellerinnen:**

Heidi Degethoff, TU Berlin; Ursula Kneer, Universität Flensburg

**Antragsgegenstand:**

Folgen des BVG-Urteils vom 27.07.2004

**Beschluss:**

**1. Beschluss:**

Die 16. Mitgliederversammlung der BuKoF am 07. Oktober 2004 in Loccum hat zu den Folgen des BVG-Urteils vom 27.07.2004 in Ergänzung zu Ihrer gemeinsam mit dem CEWS verfassten Stellungnahme vom 2. 08. 2004 folgenden Beschluss gefasst:

1. Die BuKoF stellt im Zusammenhang mit dem Urteil des BVG vom 27.07.2004 zur Juniorprofessur sowie der Föderalismusdiskussion im Bildungs- und Wissenschaftsbereich fest:
  - 1.1 Transparenz, Sicherung der Vergleichbarkeit und Verlässlichkeit bei gleichzeitiger Existenz von verschiedenen Möglichkeiten des individuellen Werdegangs in der Wissenschaft sind notwendige Voraussetzungen für Chancengleichheit in der Wissenschaft.
  - 1.2 Die BuKoF bedauert die Außerkraftsetzung der 5. Novelle des HRG, sie sieht darin aber auch die Chance, Defizite und Fehlentwicklungen bzgl. der genannten Voraussetzungen zu beseitigen und weitere Fortschritte zu erzielen.
  - 1.3 Als Grundlagen für mehr Chancengleichheit sind nach Auffassung der BuKoF weiterführend und notwendig:
    - 1.3.1 ein bundeseinheitlicher Rechtsrahmen (ob als Hochschulrahmengesetz oder in anderer Rechtsform mit Gesetzeskraft) in Bezug auf die Aufgaben, die Personalstruktur und die Rahmenbedingungen von Hochschulen
    - 1.3.2 ein Handlungsspielraum für Innovationen auf Landes- und Hochschulebene.
2. Die BuKoF fordert Bund und Länder auf, für ein entsprechendes bundeseinheitlich verbindliches Rahmenrecht zu sorgen
  - 2.1 in Bezug auf Professuren und die Qualifizierungsmöglichkeiten für Professuren
    - 2.1.1 mehrere, in allen Bundesländern anerkannte, gleichwertige Optionen der Wege zur Professur außerhalb der Habilitation einzuführen, darunter auch die Juniorprofessur, die (befristete) selbständige Leitung von Forschungsgruppen und der Weg über die Wahrnehmung von Daueraufgaben in Forschung, auch anwendungsbezogene Forschung, und Lehre zur Professur
    - 2.1.2 beizubehalten, dass nach der Promotion nicht mehr als eine einmalige Mobilität verlangt werden darf, damit in Verbindung bundeseinheitlich rechtlich die Option für tenure-track-Modelle in den Hochschulen verankern
    - 2.1.3 dringend der Empfehlung des Wissenschaftsrates von 1998 zu folgen, dass nur die aufnehmende Hochschule über Professorabilität entscheiden soll
  - 2.2 in Bezug auf den wissenschaftlichen Nachwuchs und wissenschaftliche MitarbeiterInnen, ob durch den Bundesgesetzgeber oder tariflich geregelt,
    - 2.2.1 Befristungen nur für den wissenschaftlichen Nachwuchs in tatsächlichen Qualifizierungsphasen gelten zu lassen
    - 2.2.2 die Möglichkeit der Beschäftigung in Drittmittelprojekten auch über Befristungsgrenzen für Qualifizierungsphasen hinaus sicherzustellen, d. h.

## BuKoF–Mitgliederversammlung 2004

insbesondere klar und unmißverständlich zu regeln, dass als sachlicher Grund für eine zulässige Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz insbesondere auch die Beschäftigung aufgrund von Drittmittelgeldern anzuerkennen ist.

- 2.2.3 Befristungsregelungen so zu gestalten, dass sie den Bestimmungen des Mutterschutzes und Erziehungsgeldgesetzes entsprechen und Beschäftigungen während der Elternzeit, die unterhalb der Hälfte der vollen regulären Arbeitszeit liegen, nicht in die Gesamtdauer der möglichen Befristung eingerechnet werden
  - 2.2.4 Flexibilisierungsmöglichkeiten für Angehörige des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Verpflichtung zur Kinderbetreuung bzw. mit Pflegepflichten im Hinblick auf Arbeitszeiten und Fristverlängerungen vorzusehen
  - 2.2.5 großzügige Entlastungen für die Wahrnehmung von wissenschaftsnahen bzw. -stützenden Aufgaben und für Wahlämter vorzusehen (siehe dazu die Beschlüsse der BuKoF von 2002 und 2003)
  - 2.2.6 in Befristungsmodalitäten jeglicher Art keine Zeiten von Qualifizierung außerhalb von Beschäftigungsverhältnissen anzurechnen
  - 2.2.7 für alle Kategorien wissenschaftlicher MitarbeiterInnen die Möglichkeit selbstständiger Forschung bzw. eigener wissenschaftlicher Qualifikation vorzusehen
  - 2.2.8 Angebote an Qualifizierung für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch ihre Hochschulen vorzusehen
  - 2.2.9 Vorgesetzten- und Betreuungsfunktionen zu entkoppeln.
3. Die BuKoF fordert Bund und Länder auf, beschleunigt bundeseinheitliche Übergangsregelungen zu schaffen, die die genannten Bedingungen erfüllen.

Zu dieser Thematik liegen aus den vergangenen Jahren folgende Beschlüsse und Stellungnahmen von Seiten der BuKoF vor:

- Stellungnahme BuKoF - CEWS zum BVG-Urteil vom 27. Juli 2004
- Positionspapier der BuKoF zu einem Wissenschaftstarifvertrag vom 10. März 2004
- Beschlüsse der Jahrestagung 2002 zu den Befristungsregelungen
- Beschlüsse der Jahrestagung 2003 zu den Befristungsregelungen
- Stellungnahmen zum Referentenentwurf der 5. HRG-Novelle zum verabschiedeten HRG vom Februar 2002

Alle Beschlüsse und Stellungnahmen sind veröffentlicht unter [www.bukof.de](http://www.bukof.de).

**Antrag Nr. D 3/2004**

**Antragstellerin:**

Dr. Marianne Kriszio, Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität Berlin, Mechthild Koreuber, Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

**Antragsgegenstand:**

Verlängerungsmöglichkeiten nach HRG um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit sowie einer Tätigkeit als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte auch für studentische Hilfskräfte

**Beschluss:**

Es muss sichergestellt werden, dass auch Arbeitsverträge für studentische Hilfskräfte über eine rechtlich oder tarifvertraglich geregelte Höchstgrenze hinaus um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit verlängert werden dürfen. Sofern Befristungen weiterhin in § 57 HRG geregelt werden, wie von der Bundesregierung und dem Bundesrat vorgesehen, sollen bei der Aufzählung der betroffenen Personalkategorie auch studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte mit aufgenommen werden.

In § 57 b Abs. 4 sollte in diesem Fall ein neuer Satz 2 aufgenommen werden: Für studentische Hilfskräfte gem. § 57c gilt Satz 1 Nr. 3 und 5 entsprechend.

**Begründung:**

Bei allen befristeten Arbeitsverträgen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es seit den 80er Jahren selbstverständlich, dass für Zeiten der Unterbrechung der Tätigkeit auf Grund von Mutterschutzzeiten und für Beurlaubungen auf Grund von Elternzeit eine entsprechende Verlängerung des Arbeitsverhältnisses möglich ist. Dies sollte in gleicher Weise auch für studentischen und wissenschaftliche Hilfskräfte ermöglicht werden. Es ist offensichtlich, dass ein Studium durch die Geburt und Sorge für ein Kind verlängert wird; dies wird auch bei den BAföG-Regelungen als Verlängerungsgrund anerkannt. Studierende, die sich ihr Studium durch eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft finanzieren, sollten in gleicher Weise wie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit haben, bei Unterbrechungen und Beurlaubungen auf Grund familiärer Verpflichtungen eine entsprechende Verlängerung beantragen zu können.

Die gegenwärtige Formulierung des Hochschulrahmengesetzes enthält hier eine Regelungslücke, die durch den Verweis auf Abs. 4 Nr. 3 zu schließen ist.

Ebenso sollten ggf. Zeiten einer Freistellung als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte (z. B. auf Fachbereichs- bzw. Fakultätsebene) bei studentischen Hilfskräften als Verlängerungsgrund anerkannt werden. Deshalb sollte auch ein entsprechender Verweis auf Abs. 4 Nr. 5 erfolgen.