

## Ankündigung des Workshops

### **Akademische Karrieren neu denken!? – Zukunftsweisende Personalstrukturen und Postdoc-Offensive geschlechtergerecht diskutiert.**

Mit dem #IchbinHanna/#ichbinReyhan ist im Sommer letzten Jahres eine schwelende Debatte um das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, mangelnde Karriereperspektiven neben und unterhalb der Professur und die Personalstrukturen an Hochschulen neu entfacht. Fragen der akademischen Personalentwicklung sowie der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft jenseits der Professur werden in Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen und in der Politik seit vielen Jahren diskutiert. Mit Bund-Länder-Programmen wie das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Tenure-Track-Programm) und dem Programm „FH-Personal“ zur Förderung und Entwicklung von professoralem Personal an HAWs sollen Anreize für verlässliche Karrierewege und Entwicklungsperspektiven für die Erlangung einer Professur geschaffen werden. Einige Landesparlamente wie Berlin und Hessen haben mit der Novellierung ihrer Landeshochschulgesetze jüngst Vorschläge zur Entfristung von wissenschaftlichem Personal nach der Promotion vorgelegt, was mindestens in Berlin zu politischen Verwerfungen führte. Auch liegen bereits außer den genannten Gesetzesänderungen, Forderungen und Modelle für Reformen von Gewerkschaften und Initiativen vor. Über die Visionen und Alternativen und wie diese erreicht werden könnten, besteht jedoch Uneinigkeit. Gleichzeitig haben sich bereits einige Hochschulen auf den Weg gemacht, haben die Debatte intern oder öffentlich aufgegriffen und arbeiten an neuen akademischen Personalkonzepten.

Mit ihrem Positionspapier „Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg“ von 2014, den Empfehlungen zur geschlechtergerechten Gestaltung von Karrierewegen an Fachhochschulen von 2016 sowie im Rahmen des Standpunktepapiers von 2021 („Personalpolitik für eine geschlechtergerechte Hochschulkultur“, „Quoten sichern Teilhabe und Qualität“) hat die bukof über die Jahre diese Debatten konstruktiv-kritisch begleitet. Dabei hat sie Forderungen nach sowie konkrete Vorschläge für mehr Geschlechter- und Chancengerechtigkeit im Hochschul- und Wissenschaftssystem in den Qualifikationsphasen wie auch in der Personalstruktur formuliert.

Wo stehen wir aktuell in der Debatte, was können die Bund-Länder-Programme und die Gesetzesänderungen in den Bundesländern erreichen und welche Aspekte zur Förderung der Chancengleichheit- und Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen müssen stärker Berücksichtigung finden? Wo sehen wir Potentiale für die Entwicklung geschlechter- und diversitätsgerechter Personalstrukturen an Hochschulen und was braucht es dafür? Welche Modelle und Visionen tragen zur Umsetzung von Chancengerechtigkeit in der akademischen Karriereentwicklung nach der Promotion bei?

Der Workshop soll die verschiedenen Stränge der Debatten zusammenführen und gleichstellungspolitische Anforderungen herausarbeiten. Dazu sollen am ersten Tag verschiedene Stimmen aus den Hochschulen sowie der Politik ihre Sichtweisen auf die bestehenden Strukturen und den Veränderungsnotwendigkeiten aufzeigen. Der zweite Tag widmet sich den Fragen einer zukunftsfähigen Personalstruktur unter Gleichstellungsaspekten und bietet mit einem „Blick in die Werkstatt“ die Gelegenheit, erste Ideen und Konzepte vorzustellen und zu diskutieren.

**Save the Date:**

**29.09.2022** erster Diskussionsbeitrag im Rahmen der öffentlichen Kommissionssitzung der Kommission geschlechtergerechte Personalentwicklung auf der bukof Jahrestagung von 13.00 bis 15.00 Uhr (in Präsenz)

**10. und 11. 11.2022** Online Workshop via Zoom

gez.

Kommission geschlechtergerechte Personalentwicklung  
25.05.2022