

**Beschlüsse der 12. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz  
der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen  
am 21.09.2000 in Berlin**

**Dringlichkeitsbeschluss D 1/2000**

**Der 12. Vollversammlung der Bundeskonferenz der Frauen- und  
Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 21. 09. 2000 in Berlin**

**Dienstrechtsreform an Hochschulen: Einrichtung eines bundesweiten Programms von  
Juniorprofessuren speziell für Frauen**

Als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren an den bundesdeutschen Universitäten fordert die BuKoF die Bundesministerin für Bildung und Forschung auf, einen Teil der finanziellen Mittel, die ihrem Haus aufgrund der erfolgreichen Versteigerung der UMTS-Lizenzen zusätzlich zur Verfügung stehen, ab dem nächsten Haushaltsjahr 2001 für die Einrichtung eines speziellen Sonderprogramms zur Einrichtung von Juniorprofessuren für Frauen zu reservieren. Ein solches Programm sollte im Hinblick auf die angekündigte Reform des Hochschuldienstrechts unverzüglich aufgelegt werden, sobald die beabsichtigte Einführung der neuen Personalkategorie der Juniorprofessur in die Praxis umgesetzt werden kann.

Im übrigen verweist die BuKoF auf ihre Stellungnahme zum Bericht der Expertenkommission vom April 2000.

**Beschluss Nr. C 4/2000**

**Der 12. Vollversammlung der Bundeskonferenz der Frauen- und  
Gleichstellungsbeauftragten  
an Hochschulen am 21.09.2000 in Berlin**

**Auswirkungen der Anwendung des § 57 c Abs. 6 HRG auf den Erziehungsurlaub bei  
befristeten Arbeitsverhältnissen**

Die Bundesregierung wird aufgefordert, bei der Anwendung des § 57c Abs. 6 HRG auf den Erziehungsurlaub bei befristeten Arbeitsverhältnissen Rechtssicherheit zu schaffen.

Das bedeutet:

1. den Gesetzestext im § 57 c Abs. 6 HRG im Sinne der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Kind(ern) nachzubessern.
2. Als Regelung für die Zwischenzeit wird die Bundesregierung aufgefordert, die Länder über eine Gesetzesauslegung, einen Erlass o.ä. zu folgendem Verfahren anzuhalten und die Länder bzw. Hochschulen werden aufgefordert, folgendes Verfahren, das nicht im Widerspruch zum Urteil vom Bundesarbeitsgericht vom 24. April 1996 – 7 AZR 428/95 - steht, zu praktizieren: Die oder der Betreffende hat einen Rechtsanspruch auf ein neues Arbeitsverhältnis, um nachträglich die Frist des Arbeitsverhältnisses auszuschöpfen. Dies gilt auch für Fälle, in denen das Qualifikationsziel bereits vor Ende des Zeitraumes i.S. des § 57 Abs. 6 HRG erreicht worden ist. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin sollte in den betreffenden Fällen auf eine Erklärung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers hinwirken, zu welchem Zeitpunkt der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages angestrebt wird. Basierend auf dieser Geschäftsgrundlage erhalten die Beschäftigten einen neuen Arbeitsvertrag. Dessen Dauer umfasst den gewünschten Zeitraum des Erziehungsurlaubes sowie den Anspruch auf Abschluss eines neuen Vertrages (nach § 57b Abs. 6 HRG die nicht anrechenbare Zeit von Beginn des Mutterschutzes bis Ende des ursprünglichen Vertrages). Durch diese Verfahrensweise stehen die Beschäftigten während des gesamten Zeitraumes des Erziehungsurlaubes in einem Arbeitsverhältnis. Es entstehen ihnen keine Nachteile aus Schwangerschaft, Geburt und Kindererziehung.

**Beschluss Nr. C 8/2000**  
**an die 12. Vollversammlung der Bundeskonferenz der Frauen- und**  
**Gleichstellungsbeauftragten**  
**an Hochschulen am 21. September 2000 in Berlin**

**Einheitliche Grundvergütung bei Professuren**

Die Vollversammlung der BuKoF spricht sich hinsichtlich der Reform des Hochschuldienstrechts für eine einheitliche Grundvergütung bei Professuren an Hochschulen im Geltungsbereich des HRG aus. Sie fordert die Bundessprecherinnen auf, in Zusammenarbeit mit der Kommission "Personalstruktur" diese Position in Form einer Stellungnahme auszuarbeiten und sie an die Ministerin für Bildung und Forschung und die Presse zu leiten.

**Beschluss. C 9/2000**

**Der 12. Vollversammlung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 21. 9. 2000 in Berlin**

**Reform der Personalstruktur: Verbesserung der Qualifizierungswege für Professuren**

1. Die BuKoF begrüßt den Vorschlag, das Dienstverhältnis von Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern, die sich auf eine Professur vorbereiten, künftig selbständiger zu gestalten. Sie unterstützt deshalb die Einführung der von der Expertenkommission zur Reform des Hochschuldienstrechts vorgeschlagenen neuen Personalkategorie „Juniorprofessur“. Dies sollte möglichst noch in dieser Legislaturperiode geschehen.
2. Die Juniorprofessur muss zugleich die Chancen von Frauen zur Qualifizierung für eine Professur verbessern, wie dies auch bereits im Text der Empfehlungen der Expertenkommission gefordert worden ist. Im Sinne des Gender Mainstreaming muss dieser Gesichtspunkt in der öffentlichen Diskussion über die Einführung der Juniorprofessur stärkere Beachtung finden. Durch geeignete Verfahrensregelungen ist sicherzustellen, dass ein angemessener Anteil der künftigen Juniorprofessuren mit Frauen besetzt wird. Die BuKoF fordert, dass 50 % dieser Stellen für Frauen reserviert werden.
3. Die BuKoF unterstützt grundsätzlich die Zielsetzung, die Qualifizierungswege zur Erreichung einer Professur zu beschleunigen. Sie spricht sich aber dagegen aus, für die erfolgreiche Bewerbung um eine Juniorprofessur direkte oder indirekte Altersgrenzen einzuführen, die auch unter Berücksichtigung des Einzelfalls aus formellen Gründen nicht überschritten werden dürfen. Die BuKoF hat sich bereits in früheren Stellungnahmen und Beschlüssen gegen Altersgrenzen ausgesprochen, weil diese nach den vorliegenden Erfahrungen die Chancen für Frauen negativ beeinflussen. Auch der Wissenschaftsrat hat in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung von 1998 diesen Sachverhalt thematisiert und sich deshalb an dieser Stelle dagegen ausgesprochen, Alterskriterien, Umwege oder Bruchstellen in der Wissenschaftsbiographie grundsätzlich negativ zu bewerten und zu einem entscheidenden Selektionskriterium zu erheben.
4. Die BuKoF unterstützt die Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ des Präsidiums der DFG, die post-doc-Phase für besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler nach dem Prinzip des tenure-track zu gestalten. Für erfolgreiche Juniorprofessorinnen und –professoren sollte dementsprechend die Möglichkeit geschaffen werden, an der eigenen Hochschule übernommen zu werden.
5. Die Einführung des Modells der Juniorprofessur impliziert für die BuKoF die Abschaffung der Habilitation.

**Beschluss Nr. C 10/2000**

**Der 12. Vollversammlung der Bundeskonferenz der Frauen- und  
Gleichstellungsbeauftragten  
an Hochschulen am 21. 9. 2000 in Berlin**

**Eigenständiges Personalstatut für den Wissenschaftsbereich**

Die BuKoF spricht sich für die Abschaffung des Beamtentums in Forschung und Lehre sowie in der Administration der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zugunsten eines einheitlichen Personalstatuts für alle Beschäftigten im Wissenschaftsbereich aus.

Die BuKoF fordert die Tarifvertragsparteien auf, den BAT weiterzuentwickeln in Richtung auf eine aufgabenbezogene, nicht tätigkeitsmerkmalsbezogene Eingruppierung. Unter dieser Voraussetzung ist auch für die Stellen in der Wissenschaft ein Verbleib im BAT sinnvoll, mit wissenschaftsspezifischen Sonderregelungen. Für die Stellen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im technischen und Verwaltungsbereich sollte die tarifliche Regelung weiterhin im Rahmen des BAT erfolgen. Um neue Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierewege zu ermöglichen, die grundsätzlich auch Übergänge aus diesem Bereich hin zu wissenschaftlichen Stellen nicht ausschließen, sollten beide Bereiche in einer besonderen tarifvertraglichen Regelungen zusammengefasst werden, die sowohl Hochschulen wie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen umfassen und für alle Beschäftigten gelten.

**Beschluss Nr. C 11/2000**

**Der 12. Vollversammlung der Bundeskonferenz der Frauen- und  
Gleichstellungsbeauftragten  
an Hochschulen am 21. 9. 2000 in Berlin**

**Reform der Personalstruktur: Flexibilisierung von Zeitvertragsregelungen**

Die BuKoF begrüßt die Empfehlung der Expertenkommission zur Reform des Hochschuldienstrechtes, durch Änderungen im bisherigen gesetzlichen Regelungsrahmen den Umgang mit zeitlich befristeten Verträgen in der Praxis leichter handhabbar zu machen.

Insbesondere für den Drittmittelbereich sollten \_Regelungen gefunden werden, um die Fortführung von Forschungsarbeiten über 5 Jahre hinaus zu ermöglichen, deren weitere Finanzierung sichergestellt ist.