

Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungs- beauftragten an Hochschulen



Vorstand

Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 4 September 2002 in Tutzing Beschlüsse

Die folgenden Anträge wurden bei der Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 4. September 2002 in Tutzing angenommen:

Antrag Nr.	Antragsgegenstand	Antragsstellerinnen
B 1 - B 8	Einsetzung bzw. Fortbestehen von Kommissionen	vgl. Aufstellung
C 1/2002	Bitte um Unterstützung der BuKoF bei der Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Entgeltdiskriminierung im BAT und Hinweis an die öffentlichen Arbeitgeber, ihrer Verpflichtung EU-rechtskonforme Tarifverträge abzuschließen, nachzukommen.	Kommission Frauenförderung MTV Kommission Modelle gegen Entgeltdiskriminierung
C 2/2002	Ergebnisse des Abschlußberichts zum gemeinsamen Hochschulprogramm III des Bundes und der Länder	HWP-Kommission
C 3/2002	Ausschöpfung der zur Förderung von Wissenschaftlerinnen vorgesehenen Mittel	HWP-Kommission
C 4/2002	Personenbezogenen Fördermaßnahmen im HWP - Sicherstellung der Einhaltung der prozentualen Zielvorgaben und Evaluation	HWP-Kommission
C 5/2002	HWP - Erhöhung des Mittelansatzes für das Programm ‚Chancengleichheit‘	HWP-Kommission
C 6/2002	Keine Anrechnung auf Befristungen in Fällen von Qualifizierung außerhalb von Arbeitsverhältnissen	Kommission Personalstruktur
C 7/2002	Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen nach Beurlaubung wg. Elternzeit	Kommission Personalstruktur

- | | | |
|-----------|--|--|
| C 8/2002 | Umsetzung des Hochschulrahmengesetzes zur Dienstrechtsreform in den Ländern
Hier: Beteiligung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten bei der Erstellung von Evaluations- und Leistungskriterien | Kommission Personalstruktur |
| C 9/2002 | Vermeidung von indirekten Altersgrenzen bei der Einführung von Juniorprofessuren | Kommission Personalstruktur |
| C 10/2002 | Qualifizierungsstellen für Fachhochschulprofessorinnen | Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an FHen |
| C 11/2002 | Freistellung von Frauenbeauftragten | Kommission Klinika |

Antrags.-Nr.	Bezeichnung der Kommission	Arbeitsauftrag der Kommission	Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecherin
B 1	Gleichstellung in Bereichen der MTV	wie Bezeichnung	Gabriele Hillebrand-Knopff Universität - GH Wuppertal
B 2	Modelle gegen Entgeltdiskriminierung	Auswertung der Ergebnisse aus dem EU-Projekt, Anstoßen von Nachfolgeprojekten, Zusammenführung bisheriger Untersuchungsergebnisse und weitere Schritte	Gitta Schmidt Universität Bielefeld
B 3	Hochschulplanung und Hochschulsteuerung	Positionierung der BuKoF zu Hochschulplanung und Hochschulsteuerung unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming	Dr. Edith Kirsch–Auwärter Georg-August-Universität Göttingen
B 4	Hochschul- und Wissenschaftsprogramme (HWP)	Begleitung der Umsetzung und der Fortsetzung des HWP	Dr. Silke Lorch-Göllner Philipps–Universität Marburg
B 5	Personalstruktur	Begleitung der Einführung der Dienstrechtsreform und des Tarif Wissenschaft	Heidi Degethoff de Campos Technische Universität Berlin
B 6	Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen	wie Bezeichnung	Heidemarie Wüst Technische Fachhochschule Berlin Stellvertreterin Andrea Hildebrandt Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur, Leipzig

Beschlüsse der BuKoF-Mitgliederversammlung 2002

B 7	Frauenförderung an künstlerischen Hochschulen	wie Bezeichnung	wird von der Kommission bestimmt
B 8	Frauenförderung im Bereich der Klinika	wie Bezeichnung	Prof. Dr. Gabriele Kaczmarczyk Humboldt-Universität zu Berlin
B 9	Eu	Beobachtung von wissenschaftspolitischen Entwicklungen der EU, die für die BuKoF relevant sind	Prof. Dr. Regine Roemheld Ev. FH für Soziale Arbeit Dresden
Antrags.-Nr.	Bezeichnung der Kommission	Arbeitsauftrag der Kommission	Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecherin
B 10	Work–Life–Balance	Beschäftigung mit der Infrastruktur von Kinderbetreuung, Arbeitszeitflexibilisierung u.ä.	Dr. Tina Amend-Wegmann Medizinische Fakultät und Klinikum der Georg-August-Universität Göttingen

Antrag Nr. C 1/2002

An die 14. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 04.09.2002 in Tutzing

Antragstellerin:

Kommission Frauenförderung MTV
Kommission Modelle gegen Entgeltdiskriminierung

Antragsgegenstand:

Bitte um Unterstützung der BuKoF bei der Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Entgeltdiskriminierung im BAT und Hinweis an die öffentlichen Arbeitgeber, ihrer Verpflichtung EU-rechtskonforme Tarifverträge abzuschließen, nachzukommen.

Beschlussentwurf:

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen erwartet von den Tarifvertragsparteien, EU-Recht in bundesdeutschen Tarifverträgen umzusetzen. Das bedeutet auch, in den anstehenden Verhandlungen zur Novellierung des BAT Gender Mainstreaming anzuwenden. Die BuKoF wird dieses Thema weiter in die Öffentlichkeit tragen und gerade die öffentlichen Arbeitgeber immer wieder auf ihre Verpflichtung, EU-rechtskonforme Tarifverträge abzuschließen, hinweisen.

Begründung:

Schon über 10 Jahre bemühen sich Hochschulsekretärinnen darum, dass ihre Arbeit durch die Tarifverträge besser erfasst und höher dotiert wird. Gerichtsverfahren haben teilweise Erfolge gebracht. Innerhalb der ÖTV gibt es seit Anfang der 90er Jahre eine Bewegung von Frauen zur Aufwertung von Frauenarbeit. Es sind Broschüren erstellt worden, in denen die Arbeit der Frauen beschrieben wird und tarifpolitische Forderungen entwickelt wurden. Auf Gewerkschaftstagen sind Beschlüsse zur Aufwertung von Frauenarbeit gefasst worden und die Kampagne ist das Rechtsgutachten von Regine Winter und Gertraude Krell zum BAT erstellt worden, das belegt, dass die Strukturen des BAT diskriminierungsanfällig sind.

Das europäische Recht verpflichtet den Staat als Staat, als Arbeitgeber und als Tarifpartei, die Grundsätze der gleichen Entlohnung für gleichwertige Arbeit umzusetzen. Im Rahmen des Gender Mainstreaming Prozesses in der Bundesregierung hat das Innenministerium ein Gender Mainstreaming Projekt im Bereich der Tarifarbeit begonnen. Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen, dass die Bemühungen der Frauen durchaus erfolgreich sein können: In Norwegen wird eine Diskriminierungszulage für die frauendominierten Tätigkeiten gezahlt, in Schweden gibt es ein Gesetz, das die Arbeitgeber verpflichtet, Lohn- und Gehaltsanalysen vorzulegen und entsprechende Maßnahmen zu treffen, in Kanada haben Gerichtsprozesse zu hohen Nachzahlungen für die weiblichen Beschäftigten in Kommunen geführt, und in England gibt es neue, analytische und nicht diskriminierende Arbeitsbewertungssysteme im kommunalen Bereich, die bereits angewendet werden.

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen im Rahmen des von der BuKoF initiierten EU-Projektes „Alles, was recht ist“ und des von der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di durchgeführten Projektes in der Kommunalverwaltung Hannover, die auf der Fachtagung der

Daniela De Ridder
Dipl.-Soz. Wirtin
Fachhochschule Osnabrück
Caprivistr. 1
49076 Osnabrück
Telefon: 0541/969-2965
Fax: 0541/969-3155
D.De-Ridder@
fh-osnabrueck.de

Dr. Helga-Maria Engel
Fachhochschule für
Technik und Wirtschaft
Berlin
Treskowallee 8
10313 Berlin
Telefon: 030/5019-2687
Fax: 030/5019-2702
h.engel@fhtw-berlin.de

Dr. Edit Kirsch-Auwärter
Georg-August-Universität
Göttingen
Universitätsfrauenbüro
Goßlerstr. 15a
37073 Göttingen
Telefon: 0551/39-3950
Fax: 0551/39-2557
edit.kirsch-auwaerter@
zvw.uni-goettingen.de

Dr. Marianne Kriszio
Humboldt-Universität
zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin
Telefon: 030/2093-2840
Fax: 030/2093-2860
marianne.kriszio@
uv.hu-berlin.de

Prof. Dr. Ulla Mitzdorf
Ludwig-Maximilians-
Universität München
Büro der Frauenbeauftragten
Geschwister-Scholl-Platz 1
80539 München
Telefon: 089/2180-3644
Fax: 089/2180-3766
frauenbeauftragte@
lrz.uni-muenchen.de

BuKoF „Gestaltung EU-rechtskonformer Tarifverträge“ am 13. Mai 2002 in der Humboldt-Universität zu Berlin vorgestellt worden sind, belegen noch einmal konkret für mehrere Berufe, insbesondere aber für den Beruf der Hochschulsekretärin, dass die gleichwertige Entlohnung nicht erfolgt.

Auf die unterschiedlichen Auswirkungen anscheinend geschlechtsneutral formulierter Entgeltregelungen für Frauen und Männer weist auch der wissenschaftliche Bericht zum Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern hin.

Wir fordern deshalb von den Tarifvertragsparteien:

Der öffentliche Arbeitgeber muss seiner EU-Rechtspflicht nachkommen. Aus den beiden oben genannten Projekten geht eindeutig hervor, dass ein analytisches Arbeitsbewertungssystem besser geeignet ist, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts abzubauen als ein summarisches System.

Bei den anstehenden Verhandlungen zur Novellierung des BAT muss Gender Mainstreaming eingefordert werden. Das bedeutet, dass diese **Verhandlungen prozessorientiert** angelegt werden und dass die vorläufig vereinbarten Eingruppierungsregelungen vor Ort überprüft werden. Ansonsten ist eine Prüfung der Auswirkungen auf die Frauen- und Männertätigkeiten nicht möglich, auch unabhängig von der Art des Arbeitsbewertungssystems, das vereinbart wird.

Die Diskriminierung weiblicher Tätigkeiten ist kein Frauenproblem, sondern ein Problem der geschlechtergerechten Entlohnung!

Empfehlung der Antragskommission:

Annahme

Antrag Nr. C 2/2002
An die 14. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 04.09.2002 in Tutzing

Antragstellerin:

HWP-Kommission

Antragsgegenstand:

Ergebnisse des Abschlußberichts zum gemeinsamen Hochschulprogramm III des Bundes und der Länder¹

Beschlussentwurf:

Die BuKoF fordert die Verantwortlichen in Bund und Ländern auf, zu berichten wie die Attraktivität von Stipendien und Programmen, die mit Mitteln des Bundes (HWP) finanziell unterstützt werden, erhöht werden kann, so dass zukünftig ein Anteil von mindestens 40 % Frauen an den Bewilligungen erzielt wird. Es handelt sich beispielsweise um folgende (Stipendien-)Programme:

- Auslandsstipendien für Graduierte (DAAD)
- Auslandsstipendien für Postdoktoranden (DAAD)
- Feodor-Lynen-Programm (AvH)
- Gastdozenturen an Universitäten und Fachhochschulen
- Emmy-Noether-Programm
- Vorgezogene Berufungen

Begründung:

Die Ergebnisse des Abschlußberichts zum gemeinsamen Hochschulprogramm III des Bundes und der Länder belegen, dass das Ziel des Bundesministerium für Bildung und Forschung, den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs deutlich zu erhöhen, nicht erreicht werden konnte. Es ist daher zwingend geboten, Maßnahmen zu entwickeln, die die Attraktivität dieser Stipendien für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen erhöhen (z. B. Wegfall von Altersgrenzen, ...). Bemerkenswert ist ferner, dass 33 Personen Kinderzuschlag erhielten, darunter 28 Frauen.

Anlage 1: Tabelle 7b: **Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses²**

Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses	des	Ausgaben		
		Absolut	Frauen (abs.)	Frauen (%)
Promotionsförderung		4.407	1.439	32,65%
Postdoktoranden		971	244	25,13%
Habilitierten, davon:		261	83	31,8%
-Geistes-u. Sozialwissenschaftler		158	8	5,06%
-Ingenieurwissenschaftler		11	4	36,36%

¹ Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 95

² Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 95, S. 17

Beschlüsse der BuKoF-Mitgliederversammlung 2002

-Naturwissenschaftler	50	8	16%
-Biologie, Medizin, Allgemeine Agrarwissenschaften	42	(16)	38,1%
Vorgezogene Berufungen	112	16	14,29%
Emmy-Noether-Programm	213	51	ca. 24%

Empfehlung der Antragskommission:

Annahme

Antrag Nr. C 3/2002

An die 14. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 04.09.2002 in Tutzing

Antragstellerin:

HWP-Kommission

Antragsgegenstand:

Ausschöpfung der zur Förderung von Wissenschaftlerinnen vorgesehenen Mittel Ergebnisse des Abschlußberichts zum gemeinsamen Hochschulprogramm III des Bundes und der Länder³:

Beschlussentwurf:

Die BuKoF fordert die Verantwortlichen in Bund und Ländern auf, zu berichten, weshalb der veranschlagte Mittelansatz zur Förderung von Wissenschaftlerinnen beim HSP III in Höhe von 200 000 000 DM nicht in voller Höhe ausgeschöpft wurde, sondern lediglich 178.647.625 DM. Ferner bittet die BuKoF um Auskunft darüber, zu welchen Zwecken die restlichen 22 Millionen DM verwendet wurden.

Begründung:

Die BuKoF hat ebenso wie die Landeskonferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Ländern mehrfach darauf hingewiesen, dass die in der BLK-Vereinbarung veranschlagten Mittel vermutlich nicht ausgeschöpft werden. Die mangelhafte Transparenz erschwerte allerdings eine ausreichende Kontrolle bzw. die Einleitung von Korrekturen. Im Hinblick auf die Fortschreibung des HWPs sollten daher die Erfahrungen mit dem HWP III genutzt werden, damit eine vollständige Ausschöpfung der Mittel entsprechend ihrer Zweckbestimmung erfolgen kann.

Empfehlung der Antragskommission:

Annahme

³ Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 95

Antrag Nr. C 4/2002

An die 14. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 04.09.2002 in Tutzing

Antragstellerin:

HWP-Kommission

Antragsgegenstand:

Personenbezogenen Fördermaßnahmen im HWP - Sicherstellung der Einhaltung der prozentualen Zielvorgaben und Evaluation

Beschlussentwurf:

Die BuKoF fordert die Verantwortlichen in Bund und Ländern nachdrücklich auf, sicherzustellen, dass im Gesamtprogramm HWP eine Regelung festgelegt wird, die bei personenbezogenen Fördermaßnahmen eine Beteiligung von mindestens 40 % Frauen garantiert.

Die BuKoF fordert ferner das BMBF auf, die Umsetzung des Gesamtprogramms HWP und dessen Zielvorgaben begleitend zu evaluieren und kritisch unter Beteiligung der BuKoF zu bilanzieren. Damit soll sichergestellt werden, dass erforderliche Korrekturen frühzeitig ergriffen werden können.

Begründung:

Im HWP als eher kontraproduktiv hat sich die Vorgabe erwiesen, lediglich einen Anteil von 20 % des ursprünglichen Programmvolumens (ohne Hochschulbibliotheken) für die sog. personenbezogene Förderung von Frauen vorzusehen und festzustellen, dieser Betrag ist im Ergebnis der gesamten Laufzeit überschritten⁴. Die Übersicht belegt eindeutig, dass insbesondere um das Innovationspotential qualifizierter Frauen auch bei der sich abzeichnenden hohen Zahl von Nachbesetzungen bei Professuren an Hochschulen und in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen stärker hätte genutzt werden können. Es sind daher unbedingt verbindliche Zielvorgaben und zusätzlichen Fördermaßnahmen vorzusehen, die in vermehrtem Umfange Frauen die Qualifikation ermöglichen, ihre Beteiligung an wissenschaftlichen Ämtern erhöhen sowie die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Kinderbetreuung verbessern.

Äußerst bedenklich - aber folgerichtig - ist allerdings die Offenlegung der Tatsache, dass trotz proklamierter Frauenförderung das HSP III damit zu 80 % als Programm zur Förderung von Männern genutzt wurde. Frauen waren beim HSP III somit nicht einmal mehr mitgemeint. Die geringen prozentualen Steigerungsraten der Frauen in akademischen Spitzenpositionen belegen dies eindeutig.

Empfehlung der Antragskommission:

Annahme

⁴ Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 95

Antrag C 5/2002

An die 14. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 04.09.2002 in Tutzing

Antragstellerin:

HWP-Kommission

Antragsgegenstand:

HWP - Erhöhung des Mittelansatzes für das Programm ‚Chancengleichheit‘

Beschlussentwurf:

Die BuKoF fordert die Verantwortlichen in Bund und Ländern nachdrücklich auf, die für das Programm ‚Chancengleichheit‘ im Gesamtprogramm HWP vorgesehenen Mittel deutlich zu erhöhen.

Begründung:

Um das Innovationspotential qualifizierter Frauen auch bei der sich abzeichnenden hohen Zahl von Nachbesetzungen bei Professuren an Hochschulen und in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen stärker nutzen zu können, sind die bisher eingesetzten Mittel für das Programm ‚Chancengleichheit‘ deutlich zu erhöhen. Die bisherige Förderung hat nicht zu den erwarteten Erfolgen geführt.

Es kann zudem politisch nicht länger verantwortet werden, dass Leistungen von hervorragend und teuer ausgebildeten Frauen in Hochschule und Forschung nicht durch entsprechende Führungspositionen sichtbar werden⁵.

Empfehlung der Antragskommission:

Annahme

⁵ Bundestagsdrucksache 14/7627, 27.11.2001

Antrag Nr. C 6/2002

An die 14. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 04.09.2002 in Tutzing

Antragstellerin:

Kommission Personalstruktur

Antragsgegenstand:

Keine Anrechnung auf Befristungen in Fällen von Qualifizierung außerhalb von Arbeitsverhältnissen

Beschlussentwurf:

Die BuKoF fordert den Bundesgesetzgeber auf, in geeigneter Weise klarzustellen, daß Zeiten, in denen eine wissenschaftliche Qualifikation

- nicht im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter bzw.
- im Rahmen der Beurlaubung nach Bundeserziehungsgeldgesetz

stattfindet, nicht auf die im HRG vorgesehenen Qualifizierungszeiten von insgesamt 12 Jahren angerechnet werden.

Begründung:

Die außerhalb einer Hochschule stattfindende Qualifizierung kann nicht auf die auf 12 Jahre begrenzte Qualifizierung im Rahmen von Dienstverhältnissen mit einer Hochschule angerechnet werden, weil sonst Personen, die sich auf eigene Initiative und auf eigene Kosten um eine wissenschaftliche Qualifikation bemühen, benachteiligt werden. Dies gilt im besonderen Maße, aber nicht ausschließlich, für Frauen.

Außerdem werden nach § 21 HRG (neu) alle Doktorand/innen, die sich nicht in einem Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche Mitarbeiter/in befinden, eingeschrieben, unabhängig davon, ob sie ein Stipendium haben oder nicht. Die Zeiten der Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft, die jetzt auch mitgezählt werden, dienen in der Regel nicht (auch) der wissenschaftlichen Qualifikation! Dadurch entstehen erhebliche Verzerrungen und Ungleichbehandlungen.

Empfehlung der Antragskommission:

Annahme

Antrag Nr. C 7/2002

An die 14. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 04.09.2002 in Tutzing

Antragstellerin:

Kommission Personalstruktur

Antragsgegenstand:

Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen nach Beurlaubung wg. Elternzeit

Beschlussentwurf:

Die BuKoF fordert den Bundesgesetzgeber auf, die im § 57c der 5. Novelle des HRG erfolgte Schlechterstellung von befristet als Wissenschaftlerinnen beschäftigten Müttern (und Vätern), welche die Elternzeit mit einer Teilzeitbeschäftigung verbinden wollen, aufzuheben und in den Stand des Gesetzes von 1998 zurückzuführen, das eine solche ohne Anrechnung auf die Verlängerungszeit vorsah.

Begründung:

Es handelt sich hier um eine echte Schlechterstellung von überwiegend Erziehungszeit nehmenden Müttern, die nicht akzeptiert werden kann. Entsprechend dem Erziehungsgeldgesetz von 1994 war eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 20Std./Woche möglich, dementsprechend sah das HRG eine Fristverlängerung um die Dauer des Erziehungsurlaubs "unbeschadet einer Teilzeitbeschäftigung" vor. Nach der neuen Formulierung sollen Verlängerungen nur noch vorgenommen werden, "soweit eine Beschäftigung nicht erfolgt ist", während das Erziehungsgeldgesetz, gültig ab 1. 1. 2001, eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Std./Woche vorsieht.

Empfehlung der Antragskommission:

Annahme

Antrag Nr. C 8/2002

An die 14. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 04.09.2002 in Tutzing

Antragstellerin:

Kommission Personalstruktur

Antragsgegenstand:

Umsetzung des Hochschulrahmengesetzes zur Dienstrechtsreform in den Ländern

Hier: Beteiligung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten bei der Erstellung von Evaluations- und Leistungskriterien

Beschlussentwurf:

Die BuKoF fordert die zuständigen Ministerien und Gesetzgeber in den Ländern auf, sicherzustellen,

- dass die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten bei der Erstellung von Kriterien für die Evaluation von JuniorprofessorInnen und für die leistungsorientierten Bestandteile der Professorenbesoldung beteiligt werden und
- dass bei der Professorenbesoldung die Übernahme der Funktion einer nebenamtlichen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten ein Kriterium bei der Zumessung von Funktionszulagen ist.

Begründung:

Bei der Einführung der Dienstrechtsreform besteht die Chance, Evaluations- und Leistungskriterien auch unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln. Die Beteiligung von Frauenbeauftragten bietet die Nutzung entsprechenden Expertinnenwissens und der Herstellung von Transparenz in den sehr empfindlichen Bereichen persönlicher Beurteilung.

Der Bundesgesetzgeber hat beim "Professorenbesoldungsreformgesetz" die Kriterien für Funktionszulagen nicht abschließend aufgezählt. Damit das Nebenamt der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten die seinem Stellenwert entsprechende Anerkennung zuteil wird und sich auch Professorinnen bereit finden das Amt zu übernehmen, muss es mit einer Funktionszulage ausgestattet werden.

Empfehlung der Antragskommission:

Annahme

Antrag Nr. C 9/2002

An die 14. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 04.09.2002 in Tutzing

Antragstellerin:

Kommission Personalstruktur

Antragsgegenstand:

Vermeidung von indirekten Altersgrenzen bei der Einführung von Juniorprofessuren

Beschlussentwurf:

Die BuKoF fordert die zuständigen Ministerien und Gesetzgeber in den Bundesländern auf, bei der Einpassung der neuen Personalkategorie Juniorprofessur in die Personalstruktur der Universitäten darauf zu achten, daß sich nicht indirekte Altersgrenzen ergeben, die sich gegen die angestrebte gleichberechtigte Teilhabe von Frauen richten.

Begründung:

Eine willkürliche Festlegung auf ein möglichst junges Eintrittsalter in die Juniorprofessuren erschwert Frauen eine realistische Familien- und Karriereplanung. Im Sinne der Herstellung von Chancengleichheit ist hier eine Flexibilität notwendig, die darüber hinaus zu einer Bereicherung der Wissenschaft aufgrund größerer Lebenserfahrung und der Praxis in anderen Lebensbereichen führt.

Empfehlung der Antragskommission:

Annahme

Antrag Nr. C 10/2002

An die 14. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 04.09.2002 in Tutzing

Antragstellerin:

Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen

Antragsgegenstand:

Qualifizierungsstellen für Fachhochschulprofessorinnen

Beschlussentwurf:

Die BuKoF fordert das BMBF auf, den Fachhochschulen ein Äquivalent von 50% der Gesamtsumme, die für die Einrichtung und Ausstattung von Juniorprofessuren an Universitäten aufgewandt wird, für die Schaffung von Qualifizierungsstellen für Fachhochschulprofessorinnen zur Verfügung zu stellen.

Begründung:

Die Fachhochschulen haben in den letzten Jahren bundesweit aktiv und nachhaltig zur Erhöhung des Professorinnenanteils beigetragen. Sie leisten zudem einen wesentlichen Beitrag zur Ausbildung des akademischen Nachwuchses und nehmen zunehmend, trotz erheblich höherer Lehrverpflichtung im Vergleich zu Universitäten und gleichgestellten Hochschulen, Aufgaben in der angewandten Forschung wahr. Dafür stehen ihnen jedoch keine adäquaten Mittel und Stellen zur Verfügung.

Die strukturellen Veränderungen der Qualifikationsphase durch die Einführung von Juniorprofessuren für Universitäten und gleichgestellte Hochschulen sollte von daher durch das genannte finanzielle Äquivalent in vergleichbarer Weise an den Fachhochschulen ermöglicht werden.

Empfehlung der Antragskommission:

Annahme

Antrag Nr. C 11/2002

An die 14. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 04.09.2002 in Tutzing

Antragstellerin:

Kommission Klinika

Antragsgegenstand:

Freistellung von Frauenbeauftragten

Beschlussentwurf:

Die BuKoF beschließt darauf hinzuwirken, dass in den Ländergesetzen die Einrichtung von Frauenbeauftragten und deren Freistellung an den medizinischen Fakultäten der Universitäten festgeschrieben wird.

Begründung:

Bei der 9. Jahrestagung der Kommission Klinika hat sich im Zusammenhang mit einer Fragebogenaktion herausgestellt, dass in mehr als der Hälfte der Medizinischen Fakultäten bzw. Universitätskliniken entweder überhaupt keine oder keine von ihren Dienstaufgaben freigestellte Frauenbeauftragte existiert.

Empfehlung der Antragskommission:

Annahme