

20. Dezember 2013

Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg

Das hauptamtliche wissenschaftliche Personal bis zur Professur¹ bewegt sich in einem spannungsreichen Feld zwischen Zeit- und Wettbewerbsdruck, ausgeprägter intrinsischer Motivation und äußerst unsicheren Berufsperspektiven. Das dominante wissenschaftliche Karrieremodell segregiert, exkludiert und homogenisiert – entlang von Geschlecht, sozialer Herkunft, Migrationshintergrund, körperlicher Befähigung und weiteren Differenzkategorien.

Die BuKoF begrüßt die Analysen und das Eintreten der Wissenschaftsorganisationen für transparente und verlässliche Karrierewege, die auch auf eine größere Vielfalt der Wissenschaftler_innen und deren Partizipationschancen zielen. Zur Realisierung des Qualitätsmerkmals Geschlechtergerechtigkeit verlangen folgende Aspekte besondere Beachtung.

Personalstrukturen

- Orientierung der Vertragsdauer an einer realistischen Erreichbarkeit des jeweiligen Qualifikationsziels (je nach Fachkultur 3 - 4 Jahre für die Promotion; 6 Jahre für die Habilitation); Benennung des Qualifikationsziels im Arbeitsvertrag inkl. expliziter Berücksichtigung der Qualifizierungszeit
- Abschluss von Drittmittelverträgen über die Dauer der Projektlaufzeit bzw. der entsprechend vorhandenen Personalmittel
- Definition einer Untergrenze für reguläre Teilzeitbeschäftigung (halbe Vollzeitstelle)
- Deutlicher Anstieg von Postdoc-Stellen mit Tenure Track als erster Schritt auf dem Weg zu neuen unbefristeten Personalkategorien und Karrierezielen im Postdoc-Bereich
- Anerkennung und hochschulplanerische Berücksichtigung von Dauerstellen für Daueraufgaben und damit ein deutlicher Anstieg des Anteils unbefristeter Stellen - unter Berücksichtigung geschlechterpolitischer Prämissen bei der Definition von Aufgaben und der Entfristung von Stellen
- Förderung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere mit Sorgearbeiten (GEW-Rechtsratgeber „*Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung*“, 2013)
- Erweiterung von § 2 Abs. 2 WissZeitVG um einen Rechtsanspruch auf die Verlängerung des Arbeitsvertrages für Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit (Einbezug von Drittmittelbeschäftigungen)
- Auf- und Ausbau eines Kerndatensatzes bezogen auf Personal und Budget, der alle relevanten Karriereaspekte geschlechtsdifferenziert aufgreift und mit den Qualitätsmanagementprozessen der Hochschule wirksam verknüpft

¹ Promovierende, Postdocs, Lektor_innen, Nachwuchsgruppenleitungen, Mitarbeitende auf Funktionsstellen u.a. sowie *explizit auch* Lehrbeauftragte, Stipendiat_innen

Führungsverantwortung in der akademischen Personalentwicklung

Implementierung einer spezifischen Personalentwicklung für den Wissenschaftsbereich als Führungsaufgabe unter expliziter Berücksichtigung des Leitziels Geschlechtergerechtigkeit

- Förderung der Führungskompetenzen wissenschaftlicher Führungskräfte unter Berücksichtigung der vielfältigen Rollenanforderungen als Vorgesetzte und Betreuer_in
- Stärkung der Genderkompetenz wissenschaftlicher Führungskräfte im Rahmen der Personalentwicklung durch geschlechtersensible Coaching- und Qualifizierungsangebote
- Transparente und geschlechtergerechte Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für das gesamte hauptamtliche wissenschaftliche Personal
- Einführung von obligatorischen Personalgesprächen für den Wissenschaftsbereich unter Berücksichtigung des Gender Bias auf den akademischen Karrierewegen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft
- Durchgängige Bereitstellung von Personalentwicklungsangeboten für Wissenschaftler_innen bis zur Professur mit zwei Ausrichtungen:
 - 1) Gendersensibilität aller Personalentwicklungsangebote sowie
 - 2) Personalentwicklungsangebote nur für Wissenschaftlerinnen
- Einführung eines Konflikt- und Beschwerdemanagements im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Rahmenbedingungen für das wissenschaftlich Personal bis zur Professur

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (BuKoF) Homepage: <http://www.bukof.de>

BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“: Sprecherin Dr. Kathrin van Riesen, Leuphana Universität Lüneburg

Vorstand: **Dr. Uschi Baaken**, Universität Bielefeld; **Ehregard Heizing**, BTU Cottbus; **Dr. Sybille Jung**, Universität des Saarlandes; **Mechthild Koreuber**, Freie Universität Berlin, **Anneliese Niehoff**, Universität Bremen

Kontakt: Lina Vollmer c/o CEWS, Unter Sachsenhausen 6-8, 50667 Köln

Tel.: (0221) 47694-257, E-Mail: lina.vollmer@gesis.org

Steuer-Nummer: 27/657/51534 Kontoverbindung: Konto-Nummer 4022076100, GLS Bank (BLZ: 43060967)

Die BuKoF ist als gemeinnütziger Verein anerkannt.