

Anke Burkhardt
Institut für Hochschulforschung Wittenberg
an der Universität Halle-Wittenberg

Vortrag „Wissenschaftstarifvertrag und gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf“

auf der 16. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen „Zwischen Hochschulreform und Finanznot“ 6.–8.10.2004 in Loccum

- Teil I Überblick zur Tarifdiskussion
- Teil II Gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf/Forderungskatalog

Kleine Chronologie der Ereignisse

1998 Regierungswechsel/**Koalitionsvertrag** „Aufbruch und Erneuerung“ von SPD und Bündnis 90/Die Grünen: „Wir werden eine Expertenkommission einrichten, um das Dienstrecht für das Hochschulpersonal umfassend zu modernisieren. Hierdurch sollen nicht zuletzt Anreize für mehr Leistung und bessere Qualität geschaffen werden.“

1999 Beschluss der Bundesregierung zum **Programm „Moderner Staat – Moderne Verwaltung“**. In dem darin enthaltenen Leitprojekt „Dienstrechtsnovelle“ findet der Bildungs- und Wissenschaftsbereich explizite Berücksichtigung. Für Mitte 2001 wird die „Modernisierung des Bezahlungssystems nach Leistungsprinzipien“ in Aussicht gestellt.

1999 Einsetzung einer **Expertengruppe** durch BMBF, April **2000** Vorlage der **Empfehlungen** zur Reform des Hochschuldienstrechts (Stichworte: Regelung Promotionsphase, Befristungsregelung 6+6, Juniorprofessur, leistungsorientierte Professorenbesoldung)

2002 Umsetzung der (modifizierten, z.B. einheitliche W-Besoldungsgruppen für Uni/FH) Empfehlungen im Rahmen der **5. HRG-Novelle und des Bundesbesoldungsgesetzes**; Gruppe der (befristeten und unbefristeten) wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bleibt unberücksichtigt. GEW setzt auf tarifvertragliche Regelungen (Stichwort „Wissenschaft als Beruf“).

2002 Koalitionsvertrag SPD und Bündnis 90/Die Grünen: „Mit einem **Wissenschaftstarifvertrag** für Hochschulen und Forschungseinrichtungen wollen wir den besonderen Bedingungen in Wissenschaft und Forschung Rechnung tragen und Mobilitätshemmnisse zwischen Wissenschaft und Wirtschaft abbauen. Unser Ziel ist die zügige Schaffung von Bedingungen, die den Realitäten des hochdynamischen Arbeitsmarktes in Wissenschaft und Forschung gerecht werden.“

2003 und 2004: Parteien, Initiativen, Gewerkschaften, Wissenschaftsorganisationen, Interessenvertretungen unterbreiten Vorschläge zum Beschäftigungs- und Vergütungssystem (davor im wesentlichen gewerkschaftliche Initiativen, 1/2003 Einigung der Tarifparteien auf sog. Prozessvereinbarung)

aktuelle Situation

27.7.2004 Bundesverfassungsgericht hebt Regelungen der 5. HRG-Novelle zur Personalstruktur auf, weil sie nicht in die Gesetzgebungskompetenz des Bundes gehören (Juniorprof. Als Regelvoraussetzung, Regelung Prom.phase, Befristungsregelung) >>> 1994 Stärkung Länderkompetenz im Grundgesetz

17.9.2004 Baden-Württemberg legt Gesetzentwurf zur Freigabe der Personalstruktur an Hochschulen vor, Bundesrat beschließt am 24.9.2004 Vorlage im Bundestag

23.9.2004 BMBF/Wissenschaftsminister der SPD-geführten Länder stellen Eckpunkte für die geplante Novellierung des HRG - „Reparatur-Novelle“ - vor:

- einheitliche Personalstruktur in allen Ländern: Hochschullehrer (Prof., Juniorprof.), wiss./künstl. MitarbeiterInnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben
- Juniorprofessur (Promotions- und Beschäftigungsphase vor Berufung soll nicht länger als 6 Jahre sein, tenure track möglich, kooperationsrechtl. Zuordnung HSL,)
- rückwirkende Inkraftsetzung Befristungsregelung der 5. HRG-Novelle bis 27. Juli 2004, ab 28.7.2004 altes Zeitvertragsrecht
- Deregulierung: betr. Doktorandenstudium, Einstellungsvoraussetzungen Prof. (nicht mehr Juniorprof. als Regelvoraussetzung), Abschaffung verschiedener Personalkategorien, Streichung Nebentätigkeitsregelung

30.9.2004 offener Brief GEW an BMBF und Wissenschaftsminister (betr. auch BW-Gesetzentwurf)

Hauptkritikpunkte/Forderungen zu BMBF-Eckpunkten

- Vorstellung einer aufgabengerechter Personalstruktur auf Basis gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen aufgegeben
- Regelung Promotionsphase als erste Phase wissenschaftlicher Arbeit erforderlich
- Arbeitsbedingungen wiss. Personals gehören auf Agenda des Bologna-Prozesses

46. Jahrestagung der Universitäts-KanzlerInnen Chemnitzer Erklärung (9/2003)

Tarifvertragliche Regelungen für den allgemeinen Bedarf + Öffnungsklauseln für betriebsbezogene Regelungen

Geltungsbereich

- alle MitarbeiterInnen (ohne Prof.)

Eckpunkte

- Vergütungsbänder nach Funktion und Leistung (statt Diff. nach Bildungsabschluss und Lebensaltersstufen)
- leistungsbezogene Bezahlung: Grundvergütung, Funktionszulage, besondere Leistungen, Marktzulage
- spezielle Anreizsysteme (z.B. Drittmittelfo., wiss. WB, Wissenstransfer)
- spezifische Befristungsgründe und Beendigungsmodalitäten
- wissenschaftsspezifische Arbeitszeitregelungen (studienjahresbezogenes Budget)

Bundestagsfraktion der FDP

Antrag „Eckpunkte für einen Wissenschaftstarifvertrag“ (10/2003)

Spartentarifvertrag für Hochschulen und Forschungseinrichtungen + Öffnung für betriebliche Regelungen

Geltungsbereich

- wissenschaftsspezifisches Personal = am Wissenschafts- und Forschungsprozess beteiligte wiss. und techn. MitarbeiterInnen

Eckpunkte

- flexible Arbeitszeitregelungen (Arbeitszeitkonten, -korridore)
- Kombination von Mindestvergütung und variablen, leistungsorientierten Bestandteilen (auf Basis ZV oder Beurteilung)
- zunehmende Variabilität mit steigender Verantwortung
- Wegfall Lebensaltersstufen, Zeit- und Bewährungsaufstieg
- Sonderregelungen zur Nebentätigkeit (Stichwort Ausgründung)

zusätzliche Forderung: vollständige Privatisierung von Forschungsinstituten und Hochschulen prüfen

keine Kostensteigerung befürchtet

ver.di

(vgl. hierzu Vortrag Steinheimer, Bundesvorstand ver.di)

- „Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter und Wissenschaftstarifvertrag“ (11/2003)
- „Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich. Zur Diskussion über einen Tarifvertrag Wissenschaft“ (1/2004)

Berlin-Brandenburgische Initiative WissenSchafftZukunft (11/2003)

Einführung WissTV für Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Pilotprojekt
Berlin-Brandenburg

Eckpunkte

- leistungsorientierte Vergütung in Kombination von Grundvergütung und variablen Bestandteilen
- wiss.adäquates Zulagensystem mit Leistungs-, Funktions-, Personalgewinnungs-, Qualifizierungs-, Mobilitäts-, Drittmittelprojektzulagen
- Wegfall Ortszuschlag, Zeit- und Bewährungsaufstieg, Lebensaltersstufen
- flexible Arbeitszeitregelung (Arbeitszeitkonten, -korridore)
- Vereinfachung der Bestimmungen zur Nebentätigkeit
- Ergänzung Befristungsregelungen um forschungsspezifische Sachgründe
- Zahlung von Abfindungen

Bündnis 90/Die Grünen, Bundes-AG Wissenschafts-, Hochschul- und Technologiepolitik (12/2003) „Wissenschaft als Beruf an autonomen Hochschulen“

langfristig: WissTV als Rahmentarifvertrag mit lokaler Ausgestaltung

Übergang: SpartenTV Wissenschaft oder Tariffenster im BAT

tarifliche Festlegung von

- Personalgruppen (Prof., andere unbefr. wiss. MitarbeiterInnen, befristete wiss. MitarbeiterInnen/Drittmittel u. Projekte, MitarbeiterInnen im wiss. Service, techn. und Bibliotheksdienst, befristete MitarbeiterInnen in der Qualifizierungsphase, stud. MitarbeiterInnen = HK, vorerst ohne Verwaltung/techn. Pers., eventuell „WissenschaftsmanagerInnen“ an Schnittstellen)
- Tätigkeitsprofilen

Gender Mainstreaming in allen Regelungsbereichen:

- Verankerung Gleichstellungsperspektive im Erarbeitungsprozess WissTV
- Verfahren des GM in den Aushandlungsprozess integrieren
- neue innovative Ansätze zur Chancengleichheit als Zielstellung
- alle Regelungen im Tarifwerk müssen Lebensrealität von Frauen berücksichtigen
- Erleichterung Vereinbarkeit Familie und Beruf

Wissenschaftsrat

„Empfehlungen für einen Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter“ (1/2004)

eigenständiger Tarif für die Wissenschaft (wissenschaftsspezifische Sonderregelungen nur als Übergangslösung)

Geltungsbereich

alle Beschäftigten der vorwiegend öffentlich finanzierten Wissenschaftseinrichtungen einschließlich Medizin (alle wiss. und nicht-wiss. Angestellten und Arbeiter, besondere Regelungen für stud. HK, Lektoren etc.); kein Beamtenstatus von ProfessorInnen

Verhandlungspartner

auf Arbeitgeberseite maßgebliche Einbeziehung von Verbänden der Wissenschaftseinrichtungen (wie Chemnitzer KanzlerInnenenerklärung)

Eckpunkte

funktions-, erfahrungs-, leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung in Kombination von

- Grundgehalt (Vergütungsgruppe entsprechend Tätigkeit),
- variabler Zulage (primär leistungsbezogen, steigender Anteil in höheren Vergütungsgruppen, Leistungsbeurteilung nach Konzepten für die Prof.besoldung, Einsatz und Auswahl der Beschäftigtengruppen in Verantwortung der Einr.) und
- individueller Zulage (einmalig oder dauerhaft, mit Ausnahmecharakter, Vergabe durch Leitungsgremium)

Zuordnung von Tätigkeiten zu Vergütungsgruppen

- fachliche Anforderungen
- Verantwortung/Führungsaufgaben
- Kommunikations- und Kooperationsanforderungen
- keine Abhängigkeit von der Art des Abschlusses, Laufbahnkonzept soll aufgegeben werden, Durchlässigkeit für FH-AbsolventInnen

flexible Arbeitszeitregelungen

vereinfachte Regelung von Nebentätigkeiten, Partizipation an eingeworbenen nicht-öff. Drittmitteln

spezielle tarifliche Regelungen für Doktoranden (mehrheitlich im Beschäftigungsverh.)

- Mindestanteil Arbeitszeit für Lehre und Qualifikation
- Mindestvertragslaufzeit
- Mindestvergütung
- Mgl. der Beteiligung an Promotionskollegs

Kündigungsrecht

- Aufhebung Unkündbarkeit
- betriebliche Kündigung (unbefr. Beschäftigung) bei Wegfall Drittmittel
- Sozialauswahl auf Gruppe mit gleicher innerfachlicher Spezialisierung beschränkt
- Ausweicharbeitsplatz auf Einrichtung oder einen räumlich getrennten Teil beschränkt
- keine Verpflichtung zu Maßnahmen der Umschulung und WB

Kosten

- mittelfristig kostenneutral
- 5-7 Jahre Mehrkosten >>> sollen Gegenstand von Tarifverhandlungen sein

BuKoF-Stellungnahme zum Wissenschaftsrat + eigene Vorstellungen WissTV 3/2004

Hochschulrektorenkonferenz

Beschluss des Senats (2/2004)

Eigenständiger WissTV; tarifvertragliche Regelungen für allg. Bedarf + betriebsbezogene Regelungen

Geltungsbereich

- alle Angestellten

Eckpunkte

- leistungsbezogene Vergütung in Kombination von Grundvergütung, Funktions-, Leistungs- und Marktzulage (statt Diff. nach Bildungsabschluss und Lebensaltersstufen)
- statt bisherige Vergütungsgruppen reduzierte Anzahl Entgeltbänder für Funktionsgruppen
- wissenschaftsspezifische Anreizsysteme (z.B. Drittmittelfo., wiss. WB)
- spezifische Befristungsgründe und Beendigungsmodalitäten (z.B. Drittmittelfo.)
- wissenschaftsspezifische Arbeitszeitregelungen (studienjahresbezogenes Budget)

Zentrum für Wissenschaftsmanagement

Positionspapier Darmstädter Kreis „Wissenschaftstarifvertrag“ (12/2003, Neufassung 4/2004)

(ExpertInnen aus HS/FH, au. Fo, Fo.förderungsinstitutionen, Wissenschaftsrat, HRK, BMBF, Gewerkschaften)

Geltungsbereich (Sonderregelungen mgl.)

- HS und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen
- Personal insgesamt

Verhandlungspartner

Einbeziehung HS und au. Fo.-ER, Schaffung Wissenschaftsarbeitgeberverband

Eckpunkte

- variable Vergütungsbestandteile, Funktions- und Leistungszulagen, für alle Partizipation an Drittmitteln, Markt- und Regionalzulagen
- Abschaffung Bewährungs- und Zeitaufstieg
- statt Altersstufenprinzip Berufserfahrungsstufen
- kein Eingruppierungsautomatismus nach formalem Qualifikationsabschluss, sondern Orientierung an Tätigkeit
- Beteiligung PR/BR an Kriterien- und Verfahrensfestlegungen, nicht an der Zulagenvergabe

Kündigungsregelungen

in Anlehnung an Wissenschaftsrat (tarifliche oder gesetzliche Regelung)

GEW

Projektgruppe „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ „Eckpunkte zur Notwendigkeit und zum Inhalt tarifvertraglicher Regelungen für Beschäftigte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ (2/2004)

Diskussionspapier mit breitem Themenkreis (z.B. Eigenständigkeit wiss. Arbeit/Direktionsrecht, Schutz geistigen Eigentums, Partizipation an Sach- und Personalmitteln für WiMis, Recht und Pflicht zur Weiterbildung); durch personengruppenspezifische Positionspapiere konkretisiert

alle tarifvertraglichen Regelungen sind so zu gestalten, dass die Gleichstellung aktiv gefördert wird und die Benachteiligung von Frauen in Wiss. und wissenschaftsnahen Arbeitsbereichen abgebaut wird

selbstständiger WissTV, Sonderregelung zum BAT oder Sparten-TV

Verhandlungspartner

direkte Einbeziehung der Hochschul- und Forschungseinrichtungen

Geltungsbereich

- alle staatlichen und staatl anerkannte HS, Stiftungs-HS, außerhochschulische Forschungseinrichtungen mit (überwiegend) staatlicher Finanzierung
- alle abhängig beschäftigten ArbeitnehmerInnen mit wiss./künstlerischer Tätigkeit (Revision Ausschluss § 3g BAT von HSL, wiss. Ass., LektorInnen, Wiss. HK, Lehrbeauftragten); Einbeziehung ProfessorInnen bei Abschaffung Beamtenstatus; für techn. und Verwaltungspersonal in Zusammenarbeit mit ver.di

Eckpunkte

Neue Vergütungsordnung in Kombination von Vergütungsgruppen und Zulagensystem mit

- Funktionszulagen
- Zielzulagen (Entzug bei Nichterreichung)
- Befristungszulagen (zum Ausgleich des Beschäftigungsrisikos, Auszahlung am Ende des Beschäftigungsverhältnisses, entfällt bei unbefristeter Einstellung)
- frei aushandelbare Zulagen
- Zulagenkumulation mgl.

Vergütungsgruppen (qualifikationsabhängig)

- 1 Angestellte mit abgeschlossener HS-Ausbildung (Uni, FH, VFH, aber nicht BA-Abschluss) und wiss./künstl. Aufgabenstellung
- 2 Angestellte mit abgeschlossener HS-Ausbildung, abgeschlossener Promotion oder vgl.barer Qualifikation und wiss./künstl. Aufgabenstellung
- 3 Angestellte mit abgeschlossener HS-Ausbildung, abgeschlossener Promotion oder vgl.barer Qualifikation und zusätzlicher Forschungsleistung, Lehrleistung, einschlägiger Berufspraxiswiss./künstl. Aufgabenstellung sowie Erfahrungen im Wissenschaftsmanagement, **Frauenförderung**, Nachwuchsbetreuung

GEW

Personalgruppenspezifische Positionspapiere 2004

1. Studentische Beschäftigte

- Einbeziehung in WissTV bzw. bundesweite tarifliche Regelungen
- Erhöhung Stundenlohn auf mindestens 11 Euro + Zulagenregelung
- gleicher Lohn an Uni und FH
- langfristige Beschäftigung, keine Kettenverträge
- 31 Urlaubstage + Urlaubsgeld

2. Doktorandinnen

- Einrichtung Graduiertenzentren und Promotionskollegs
- Betreuung, Aufgaben, Zeitbudget etc. in Promotionsvereinbarung regeln
- Zuordnung zur Gruppe wiss. MitarbeiterInnen
- Förderung Internationalisierung
- Chancengleichheit: Orientierung an Absolventinnenanteil, als Evaluationskriterium und Gegenstand von ZV
- Qualifizierung im 4jährigen Beschäftigungsverhältnis (75 % Arbeitszeit für Promotion)

3. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen

- unbefristete Arbeitsverträge für alle Aufgaben außer Qualifizierung und Projektarbeit (drittmittelfinanzierte Beschäftigte eingeschlossen)
- Verteuerung befristete Verträge durch Risikozulage für ArbeitnehmerIn
- Aufhebung persönlicher Abhängigkeit durch Zuordnung zu Organisationseinheit
- Stellenbesetzung unter Einbeziehung FB/GB + Frauenförderpläne und PR/BR
- Recht auf systematische Fort- und Weiterbildung/Anreizsystem
- Vereinheitlichung Personalstruktur
- Abbau der Männerdominanz in hierarchisch hoch angesiedelten Positionen

Juniorprofessuren

- Vielfalt des Zugangs zur Lebenszeitprofessur
- bundesweit einheitliches Grundkonzept für Juniorprofessur
- flexible Überleitungsverfahren
- standardisierte und dem GM verpflichtete Ausschreibungs- und Berufungsverfahren,
- Zielstellung: Chancengleichheit, Erhöhung Frauenanteil
- Beschäftigung im Angestelltenverhältnis BAT Ia
- garantierte Grundausstattung
- vertragliche Festlegung der Arbeitszeitaufteilung
- Tenure track ermöglichen; Zwischenevaluation abschaffen oder verschieben
- Übergang in Dauerbeschäftigung ermöglichen

Bündnis 90/Die Grünen

„Eckpunkte für einen eigenen Tarifvertrag“ (Neufassung 4/2004)

Verhandlungspartner

- Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit eigenen Interessenvertretungen sowie Gewerkschaften; regionale und lokale Ausgestaltung

Geltungsbereich

- alle in der Wissenschaft arbeitenden Berufsgruppen (Wiss., admin./techn. Pers., stud. HK)

Eckpunkte

- Tätigkeitsbeschreibung für Lehre, Forschung, Management, Wissenstransfer
- leistungsorientierte Bezahlung an Hand der ausgeübten Tätigkeit (nicht mehr formale Qualifikation)
- Kombination Mindestvergütung und variable Leistungsvergütung (individuell und teambezogen, auf Basis ZV oder Beurteilung)
- ProfessorInnen im tariflichen oder außertariflichen Angestelltenverhältnis
- flexible Arbeitszeitregelung (Arbeitszeitkonten, -korridore)
- Wegfall Bewährungs- und Zeitaufstieg
- Gleichstellung Uni- und FH-Abschlüsse; Durchlässigkeit für FH-AbsolventInnen
- Regelung der Qualifikationsphasen
- Tenure Track für JuniorprofessorInnen
- forschungsspezifisches Nebentätigkeitsrecht zur Erleichterung Ausgründung
- Sachgründe für Befristungen der 12-Jahres-Regelung (5. Novelle)

Kosten

- 5-7 Jahre Mehrausgaben

Teil II

Gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf/Forderungskatalog

1. Tarifverhandlungen

- GM als Prinzip der Vertragsaushandlung und -gestaltung
- paritätische Gremienbesetzung, Einbeziehung BuKoF/LakoF bzw. GB/FB in „Wissenschaftsinteressenvertretung“, Gender-Kompetenz der Verhandlungspartner thematisieren
- Verpflichtung zur öffentlichen Rechenschaftslegung der Verhandlungspartner über GM-gerechte Vorgehensweise (Zielstellung, Umsetzung, Ergebnis)

2. Geltungsbereich

- einheitliches Tarifrecht für alle Beschäftigten, einschließlich wissenschaftsnaher/stützender Tätigkeitsbereiche, studentische Beschäftigte, Lehrbeauftragte, Verwaltung etc. (Wissenschaft als komplexes Leistungssystem)
- Abbau der Schlechterstellung/Risikobehaftung der speziell von Frauen besetzten Beschäftigungsfelder und Tätigkeitsbereiche
- bundesweit einheitliche Regelung, um der Gefahr von „Billiglohnsektoren“ (in regionaler, institutioneller, fachlicher Hinsicht, mit spezifischem Geschlechterverhältnis) entgegenzuwirken

3. inhaltlicher Regelungsbedarf

allgemeiner Grundsatz: Gleichstellungsförderung als generelles Anliegen im TV verankern (betr. bundesweiten RahmenTV sowie regionale und betriebliche Sonderregelungen)

Personalstruktur

- Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse („Grauzonen“), generelle Einbeziehung der Beschäftigten in soziale Sicherungssysteme
- Wissenschaft als Beruf unterhalb der Professur auf Dauerstellen
- bei Befristungsregelungen den besonderen Lebensumständen von Frauen/Eltern Rechnung tragen (z.B. volle Anrechnung Familienzeiten, Vertretungsregelungen für Drittmittelprojekte)
- keine Altersgrenzen für Beschäftigtengruppen/Aufgabenwahrnehmung/Funktionen

Vergütung

- Schlichtungsstellen/Ombudsmann einrichten (gendersensitive Besetzung)
- Transparenz der Gehaltsverhandlungen/-höhe (Grundgehalt und Zulagen betreffend)
- geschlechtersensible Datenaufbereitung
- Abbau formaler Qualifikations- und Tätigkeitsbarrieren: Gleichbehandlung Uni- und FH/VFH-Abschlüsse sowie Aufstiegsmöglichkeiten für FS-AbsolventInnen

Zum Grundprinzip Eingruppierung nach Tätigkeit

- Welche Tätigkeiten werden zur Gruppenbildung herangezogen?
- Welche Vergütung wird an die Tätigkeit geknüpft? (Sicherung geschlechtergerechter Vergütung)
- Wer nimmt die Tätigkeitsbeschreibung und die Gruppenzuweisung vor?
- Wie wird Anpassung an aktuelle Entwicklung vorgenommen?

Zu Leistungs- und Funktionszulagen

- Welche Leistungen/Funktionen werden berücksichtigt und mit welcher Wertigkeit? (Anerkennung Lehre, Frauen- und Geschlechterforschung, Gleichstellungsarbeit)
- keine Fortschreibung bisheriger Benachteiligung von Frauen durch höhere Zulagen für obere, männlich dominierte Hierarchiestufen bzw. Kompetenzdimensionen
- Wer legt die Kriterien fest?

- Wer nimmt die Beurteilung vor bzw. ist am Abschluss der individuellen Zielvereinbarungen beteiligt?
- Wer entscheidet über Vergabe, Entzug, Verstetigung von Zulagen?

Zu Regional- und Marktzulagen

- Verhinderung überproportionaler Zulagen für männlich dominierte Berufsfelder
- Gender Budgeting als Verteilungsprinzip staatlicher Mittelzuweisung und -verwendung

Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort

- Flexibilisierung ohne Vergütungseinbußen (Stichwort: Arbeitszeitkonto versus Überstundenanrechnung) und Aufstiegsnachteile
- Entscheidungsrecht des/der ArbeitnehmerIn über Arbeitszeitmodell
- Berücksichtigung Vereinbarkeit Beruf und Familie, kinderfreundliches Zeitregime (insbesondere bei diskontinuierlichen Arbeitszeitmodellen, z.B. Studienjahresstruktur und bei Personalumsetzungen)

Nachwuchsförderung

- Vielfalt der Nachwuchsförderung/Qualifizierung wahlweise über Stellen (Regelfall) oder Stipendien; einseitiger Inanspruchnahme/Zuweisung bestimmter Qualifizierungswege durch Frauen oder Männer entgegenwirken
- Aufhebung persönlicher Abhängigkeitsverhältnisse, Zuordnung zu Forschungsteam, Graduiertenkollegs u.ä.
- klare Regelung zu Betreuung, Dauer, Aufgaben und Zeitbudget über Vereinbarung
- Weiterbildungsangebot Didaktik, Wissenschaftsmanagement, Gender Mainstreaming

Personalentwicklung

- Gleichstellung als Zielstellung von Personalentwicklung
- Freistellung für Fort- und Weiterbildung
- Angebot/Organisation WB von Seiten des Arbeitgebers

- familiengerechte Orts- und Terminfestlegung
- Wahlrecht des Arbeitnehmers zu Themen/Kursen
- Einbeziehung FB/GB in Angebotserarbeitung; Budget für eigene WB-Angebote
- WB-Angebote zu Gender Mainstreaming u.ä. >>> Anerkennung Gleichstellungsförderung als Thema aus dem (zulagefähigen) Leistungsangebot mit entsprechender WB-Relevanz
- Verpflichtung Arbeitgeberseite zum Erwerb GM-Kompetenz

weitere Handlungsfelder: Kündigungsregelung, Befristungsgründe, Besitzstandswahrung (Generationswechsel), Übergangsregelungen, Kinderzulage