

**Europäisierung der
Gleichstellung
Bologna-Prozess
–
Hochschulstrukturen
–
Forschungspolitik**

Dokumentation der 15. Jahrestagung der
Bundeskonferenz
der Frauenbeauftragten und
Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

26. – 28. September 2003
Eltville / Rhein

Impressum

Herausgeberin
und Redation:

Andrea Löther

für die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Kontaktadresse

www.bukof.de; c/o Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und
Forschung, Poppelsdorfer Allee 15, 53115 Bonn

Druck:

Universitätsdruckerei der Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Erscheinungsort /-jahr: Bonn August 2004

Inhalt

Begrüßung und Pressemitteilung

Ingrid Haasper	4
Begrüßung durch den Vorstand der BuKoF	4
Grußwort der Bundesministerin für Bildung und Wissenschaft, Edelgard Bulmahn	9
Grußwort der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Renate Schmidt	10
Presseerklärung	11

Europäisierung der Gleichstellung

Birgit Erbe Gleichstellungspolitik der Europäischen Union.....	14
Achim Hopbach Der Bologna-Prozess und seine Umsetzung in Deutschland.....	24
Angelika Schade Bologna-Prozess und Akkreditierung	28
Akke Visser Women's and Gender's Studies and the Promise of the new Bachelor/Master Structure.....	33
Gudula Kreykenbohm Auswirkungen von Modularisierung und neuen Studiengängen auf das Personal in der Verwaltung	36
Nicole Dewandre Women and Science at EU level.....	39

Mitgliederversammlung

Rechenschaftsbericht des Vorstandes	48
Protokoll der 15. Mitgliederversammlung	62
Beschlüsse der 15. Mitgliederversammlung	67
Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen	81
Kommission Hochschulplanung / Hochschulsteuerung	83
Edit Kirsch-Auwärter Gender Controlling	84

Anhang..... 89

Hinweise zu den ReferentInnen	90
Programm der 15. Jahrestagung der BuKoF	91

Begrüßung und Pressemitteilung

Ingrid Haasper

Begrüßung durch den Vorstand der BuKoF

Im Namen des Vorstandes eröffne ich die 15. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen - der BuKoF!

Besonders begrüße ich

den **Staatssekretär Prof. Dr. Leonhardt** vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst

Frau **Dr. Sabine Graap** vom Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen sowie

Frau **Edith Henss-Sperl** vom Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend des Landes Rheinland-Pfalz

und natürlich Sie, liebe Kolleginnen !

Ich freue mich sehr, dass der diesjährige - ungewöhnliche - Termin unserer Tagung Sie alle nicht gehindert hat, heute hierher nach Eltville zu kommen!

Entschuldigen muss ich Frau Regierungsrätin Hadullah-Kuhlmann vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, die kurzfristig absagen musste; Ihnen allen jedoch herzliche Grüße übermittelt. Das Grußwort der Ministerin werde ich an ihrer Stelle im Anschluss verlesen.

Sehr herzlich begrüße ich weiterhin Frau Erbe, Geschäftsführerin der Frauenakademie München e.V. und Mitherausgeberin und Mitautorin des Buches: Was bringt Europa den Frauen? Feministische Beiträge zu Chancen und Defiziten der Europäischen Union und bedanke mich dafür, dass Sie heute Abend den Einführungsvortrag übernommen haben.

Ihr Vortrag „*Gleichstellungspolitik der Europäischen Union*“ führt uns heute Abend in die Thematik ein, die uns in den kommenden beiden Tagen noch unter anderen Gesichtspunkten beschäftigen wird.

Ich begrüße weiterhin Herrn Dr. Achim Hopbach von der Hochschulrektorenkonferenz, der uns dann am morgigen Vormittag über den Bologna-Prozess und seine Auswirkungen auf Deutschland informieren wird. Wir freuen uns auf Ihren Vortrag!

And last but not least a very warm welcome to Nicole Dewandre, head of the unit „Women and Science“ of the EU-Commission. We are very happy to have you here and we'll all enjoy your lecture on Sunday morning! Thank you very much for coming!

Der Dank des Vorstandes geht jedoch auch an alle anderen Referentinnen und Moderatorinnen, die in den nächsten beiden Tagen zum Gelingen dieser Konferenz beitragen werden sowie an alle anderen, die sich im Vorfeld am Zustandekommen der diesjährigen Jahrestagung aktiv beteiligt und eingesetzt haben; besonderes richtet er sich aber an die Kolleginnen des Frauen- und Gleichstellungsbüros der Universität Marburg, stellvertretend sei hier Silke Lorch-Göllner genannt, sowie an Andrea Löther vom CEWS, die - wie auch in den vergangenen Jahren - einen großen Teil der Vorbereitungsarbeiten mit großem Engagement und Sachverstand übernommen hat.

Ein herzlicher Dank richtet sich auch an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Tagungshauses für die gute und unkomplizierte Kooperation.

Nicht unerwähnt lassen möchte ich, dass das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst unsere Tagung mit einem Zuschuss in Höhe von EURO 5.000,— und somit nicht nur ideell,

sondern auch finanziell unterstützt. Auch dafür, Herr Staatssekretär, bedanke ich mich an dieser Stelle im Namen des Vorstandes der BuKoF von ganzem Herzen.

„Europäisierung der Gleichstellung - Bologna-Prozess / Hochschulstrukturen / Forschungspolitik“

ist das Thema, mit dem wir uns in den nächsten Tagen befassen werden. Ein - so fanden wir - längst überfälliges Thema!

Der Zug „Bologna“ rollt in voller Fahrt als offizieller Start gemeinsamer europäischer Hochschulreformen mit dem Ziel und der Vision, bis 2010 einen harmonisierten, wettbewerbsfähigen europäischen Bildungsraum zu schaffen.

Einzelne Stationen sind:

- die Sicherung der Qualität der Ausbildung durch Akkreditierung und Evaluation,
- die Herstellung europaweiter Vergleichbarkeit von konsekutiven Abschlüssen und Leistungen durch Bachelor und Master sowie das Leistungspunktsystem ECTS,
- der Abbau von Mobilitätshindernissen für Studierende und Lehrende sowie
- die Vermeidung von Studienzeitenverlusten.

In Berlin wurde dann am letzten Wochenende im Rahmen der Bologna- Folgekonferenz unter anderem über eine gemeinsame Orientierung der Doktorandenausbildung als drittem Zyklus nach Bachelor und Master verhandelt.

All das soll eingebettet sein in das Postulat des „Lebenslangen Lernens“ und unter der aktiven Beteiligung aller Hochschulmitglieder umgesetzt werden.

Ein ehrgeiziges Ziel und ein komplizierter Prozess:

- die Bildungs- und Wissenschaftsministerinnen und -minister der 33 Mitgliedsstaaten verständigen sich in regelmäßig stattfindenden Bologna-Folgekonferenzen alle zwei Jahre auf die einzelnen Eckpunkte der Reform,
- die dann analog in den einzelnen Staaten umgesetzt, das heißt
- in die Hochschullandschaft transportiert und
- hier von der Gesamtheit aller Hochschulen und
- natürlich auch jeder einzelnen Hochschule allein getragen werden müssen und umgesetzt werden sollen.

„Bologna“ gilt deshalb inzwischen als wesentlicher Impulsgeber auch nationaler Hochschulreform-Bestrebungen.

Kritisiert wird insbesondere von studentischer Seite - und, wie ich meine, nicht ganz zu unrecht -

- die weitgehende Vernachlässigung der Betrachtung sozialer Dimensionen für Studierende,
- die zeitweilige Intransparenz des Umsetzungsprozesses und die - eigentlich geforderte- in der Realität jedoch mangelhafte Beteiligung aller Hochschulmitglieder.

In der Tat belegt dies tendenziell die Studie *Trend III*, die im Auftrag der *European Universities Association* erstellt wurde und die die wichtigsten Trends des Bologna-Prozesses seit der Prag-Konferenz 2001 erfasst. Hier heißt es unter anderem:

- *„Obwohl der Informationsgrad zu „Bologna“ in den letzten zwei Jahren deutlich zugenommen hat, scheint es innerhalb der Hochschulen noch klare Unterschiede zwischen der stark*

involvierten Leitungsebene, den bisher noch weniger stark einbezogenen Hochschullehrern und den Studierenden zu geben.“

- *Ca. 60% der Hochschulen wünschen eine stärkere Einbindung in den Reformprozess. Fast die Hälfte findet, dass die nationale Gesetzgebung autonome Entscheidungen behindert*
- *Erst weniger als die Hälfte der Bologna-Länder hat die Lissabon-Konvention ratifiziert; mehr als die Hälfte der Hochschulangehörigen scheint sie kaum oder gar nicht zu kennen, was zwangsläufig zu Anerkennungsproblemen nach Auslandsaufenthalten führen muss und dies in der Tat auch tut.*

Bedeutende Fortschritte wurden dagegen im Hinblick auf die Einführung der zweistufigen Abschlüsse Bachelor und Master erzielt sowie bei der Einführung von ECTS.

Vieles davon können wir, auch an unseren Hochschulen beobachten! Die Einführung modularisierter Bachelor- und Masterstudiengänge passiert aktuell an vielen Hochschulen des Landes, ECTS ist weitgehend etabliert, es gibt in Deutschland inzwischen den Akkreditierungsrat und Akkreditierungsagenturen für die Qualitätssicherung.

Die breite Information zu Zielen des „Bologna“-Prozesses und dem Stand der Umsetzung sowie die Beteiligung aller Hochschulmitglieder lässt dagegen weitgehend zu wünschen übrig, Sie werden das aus eigener Erfahrung bestätigen können.

Und was bedeutet „Bologna“ für unsere Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte?

Das Thema „Frauen“ und das Postulat der Europäischen Union „Gender-Mainstreaming“ einzuführen und umzusetzen, spielt in diesem Szenario, das müssen wir leider konstatieren, bisher keine oder nur eine marginale Rolle.

Auf der 3. Internationalen Konferenz „Gender Equality in Higher Education“, die im April diesen Jahres in Genua stattfand, wurde deshalb beschlossen, unter Bezugnahme auf die europäischen Beschlüsse zu „Gender-Mainstreaming“ die Aufnahme einer entsprechenden Passage in das „Berlin-Kommunique“ zu fordern. Im Rechenschaftsbericht des Vorstandes der BuKoF ist aufgrund der Informationen, die uns im Vorfeld der Berlin Konferenz erreichten, zu lesen, dass dies trotz nationaler und internationaler Initiativen nicht gelungen ist. Die aktuelle Diskussion in Berlin hat uns jedoch zu unserer großen Freude überholt, so dass ich ihnen heute berichten kann, dass ein entsprechender Passus aufgenommen wurde. Hier heisst es:

„The need to increase competitiveness must be balanced with the objective of improving the social characteristics of the European Higher Education Area aiming and strengthening social cohesion and reducing social and gender inequalities both at national and at European level.“

Die Initiative der BuKoF, „Gender“ als Qualitätsmerkmal bei der nationalen Akkreditierung von Studiengängen verbindlich zu etablieren, war bisher - trotz großer Aufgeschlossenheit des Akkreditierungsrates, nicht von Erfolg gekrönt. Die Gespräche mit den einzelnen Akkreditierungsagenturen, die von der Bedeutung dieses Kriteriums überzeugt werden müssen, dauern derzeit noch an. Außerdem ist es uns gelungen, Frau Dr. Schade, Geschäftsführerin des Akkreditierungsrates als Referentin für einen Workshop dieser Jahrestagung zu gewinnen. In diesen Kontakt, Frau Dr. Schade, setzen wir große Hoffnungen für die zukünftige Zusammenarbeit!

Demgegenüber zwingen uns, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, jedoch die aktuellen Entwicklungen schon jetzt, auf Bologna zu reagieren und den Prozess „vor Ort“, das heißt im Land, aber auch direkt in unseren Hochschulen mit zu bestimmen und mit zu gestalten.

Die Fragen: *Welche Auswirkungen werden diese Veränderungen auf die Frauen- und Gleichstellungspolitik an Hochschulen haben ?* und *Wie sollen sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte angesichts dieser Entwicklung verhalten?* Bewegen mit Sicherheit etliche Kolleginnen aus unseren Reihen.

Ich vermute wahrscheinlich nicht zu Unrecht, dass die große Beteiligung an dieser Jahrestagung unmittelbar mit diesen Inhalten und Notwendigkeiten zusammenhängt.

Die **Modularisierung von Studieninhalten** beispielsweise bietet unter anderem die Chance, „Gender-Module“ langfristig in Studienordnungen zu verankern, um auf diesem Wege Lehre und Forschung nachhaltig zu beeinflussen, indem neue Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in den unterschiedlichen Fachdisziplinen implementiert werden.

Die erhoffte und angestrebte **Flexibilisierung von Studienstrukturen für Studierende** kann, bei rechtzeitiger Weichenstellung, die Vereinbarkeit von Studium oder Weiterbildung und Familie zukünftig unter Umständen erleichtern.

Die neuen **Studienabschlüsse** Bachelor und Master sind im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Qualifikationschancen von Frauen zu untersuchen.

Wirklich gelingen wird dies jedoch nur dann,

- wenn im Sinne von „Gender-Mainstreaming“ grundsätzlich die spezifischen Bedingungen unter denen Frauen und Männer derzeit an europäischen und damit auch an deutschen Hochschulen studieren, lehren und arbeiten, einbezogen werden;
- wenn die spezifischen Karriereverläufe von Frauen bei der Umsetzung berücksichtigt werden;
- wenn der Bachelor nicht zur „light-Ausbildung“ für Frauen verkommt und „Elite-Masterstudiengänge“ (für Männer!) nicht die Regel werden;
- wenn der gesamte „Bologna“-Prozess einem geschlechtsspezifischen Monitoring unterzogen wird;

um nur einige Gesichtspunkte zu nennen.

Als Niedersächsin freue ich mich deshalb in diesem Zusammenhang über den jüngsten richtungsweisenden Beschluss der niedersächsischen Landesregierung, die Fachhochschule Nordostniedersachsen und die Universität Lüneburg als Modellhochschule zu fusionieren mit dem Ziel, unter dem Dach „Bologna“ bis 2006 alle Studiengänge auf die europaweit ausgerichteten Abschlüsse Bachelor und Master auszurichten.

Ich bin mir sicher, dass gerade an diesen beiden Hochschulen, die zukünftig eine Ganze sein werden bzw. werden sollen, die tatsächliche Umsetzung von „Gender-Mainstreaming“, das heißt die systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation von Frauen und Männern in allen Bereichen von der Planungsphase neuer Maßnahmen bis hin zu deren Begleitung und Auswirkung aktiv betrieben werden wird, und ich denke, dass wir hier an diesem Modell exemplarisch und praktisch viel lernen werden oder lernen können.

Als Fußnote sei mir an dieser Stelle die Bemerkung erlaubt, dass ich diesen Beschluss mit Wohlwollen betrachte, dass mir andere Beschlüsse, die im Rahmen des niedersächsischen Hochschuloptimierungskonzeptes getroffen wurden, jedoch weitaus weniger Freude bereiten.

Es gibt somit in Sachen „Bologna“ für uns als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen viel zu tun! Angesichts der in vielen Bundesländern immer noch mangelhaften personellen und sachlichen Ausstattung des Amtes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, wahrscheinlich viel zu viel zu tun.

Erschwerend kommt hinzu, dass - wie eingangs schon erwähnt - eine transparente und systematische Umsetzung des „Bologna“-Prozesses und die konsequente Einbeziehung und Information aller Mitglieder und Instanzen (dazu gehört natürlich auch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte!) wohl - wenn überhaupt - nur in wenigen bundesdeutschen Hochschulen gegeben ist. Insofern ist Etliches, was wir aktuell in diesem Zusammenhang unternehmen und initiieren, zum Teil reaktiv und damit wenig systematisch, sondern Stückwerk und Korrektur.

Im Vorfeld der Planung dieser Jahrestagung haben wir uns deshalb entschlossen, nicht nur allgemein über den „Bologna-Prozess“ und einzelne Aspekte der Umsetzung mit Vorträgen und Workshops zu informieren und zu diskutieren, sondern das Ganze in Informationen zur Gleichstellungspolitik der Europäischen Union und zu den frauenpolitischen Aktivitäten der EU-Kommission im Wissenschaftsbereich einzubetten.

Wir wollen damit das Thema „Europäisierung der Gleichstellung“ auf eine breite Basis stellen und damit auch die nationale Diskussion auf Bundesebene, aber auch in den einzelnen Ländern und vor Ort in den Hochschulen initiieren.

Ich hoffe dies ist uns gelungen! Bis 2005, das heißt bis zur nächsten Bologna-Folgekonferenz gibt es viel zu tun!

Ich wünsche Tagung einen guten, informativen und konstruktiven Verlauf und bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit!

Grußwort der Bundesministerin für Bildung und Wissenschaft, Edelgard Bulmahn

Zur diesjährigen Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen übersende ich Ihnen meine herzlichen Grüße. Ich freue mich sehr, dass neben zahlreichen deutschen Gästen auch ausländische Expertinnen und Experten an der Diskussion teilnehmen.

In der Bologna-Erklärung wurden insbesondere der Aufbau eines europäischen Hochschulraums und die Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Hochschulsystems als Ziele festgelegt. Diese Ziele haben in allen Unterzeichnerstaaten eine breite Akzeptanz gefunden.

Auch wir wollen in Deutschland das Hochschulwesen modernisieren und seine internationale Attraktivität stärken. Die Gleichstellung von Frauen in Bildung und Forschung spielt in diesem Zusammenhang eine besondere Rolle.

Sie alle kennen die zahlreichen Bundes- und Länder-Programme, die zur Verbesserung der Stellung von Frauen an Hochschulen beitragen. Die wichtigsten Aktivitäten meines Hauses sind:

- Dienstrechtsreform mit der Einführung der Juniorprofessur und dem Verzicht auf die Habilitation
- Hochschul-Wissenschaftsprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“
- Programm „Anstoß zum Aufstieg – Karrierestrategien für Wissenschaftlerinnen“
- Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung

Erste Erfolge sind unverkennbar: 2002 haben fast 500 Wissenschaftlerinnen ihr Habilitationsverfahren erfolgreich abgeschlossen. Das sind knapp 22 Prozent aller habilitierten Akademiker. Damit wurde 2002 erstmals die 20 Prozentmarke überschritten. Die Zahl der Professorinnen steigt (zu) langsam aber kontinuierlich. Doch dies kann uns bei weitem noch nicht zufrieden stellen. Deshalb ist „mehr Frauen an der Spitze von Wissenschaft und Forschung“ eines der wichtigsten Ziele, die sich die Bundesregierung auch für diese Legislaturperiode auf die Fahne geschrieben hat.

Es müssen neue Wege aufgezeigt werden, auf denen junge Frauen gleiche Chancen erhalten, auch die Spitze der Karriereleiter in den Hochschulen zu erreichen. Hier sind die Hochschulen selbst gefragt. Sie müssen bei den angelaufenen und anstehenden Strukturveränderungen die Gleichstellung von Frauen herbeiführen. Ich weiß, dass es noch ein langer und wahrscheinlich auch ein steiniger Prozess sein wird, an dem Sie in spezifischer Weise mitarbeiten. Aber jeder einzelne auch noch so kleine Schritt, die Chancengleichheit zu verbessern, ist notwendig und bringt uns dem gemeinsamen Ziel näher.

Ich wünsche Ihnen anregende und interessante Vorträge und Diskussionen auf Ihrer Veranstaltung.

Edelgard Bulmahn

Bundesministerin für Bildung und Forschung

Grußwort der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Renate Schmidt

An den Hochschulen in Deutschland stellen sich viele Fragen und Herausforderungen, wie sie auch in vielen anderen Bereichen der Gesellschaft bestehen: Veränderungen der Leitbilder von Berufs- und Arbeitsethos, von Leitungskompetenz und Strukturierung sowie Ablauf von Arbeit. Vor allem Frauen in Studium, Lehre und Forschung reagieren darauf mit großer Sensibilität, haben doch die gesellschaftlichen und universitären Veränderungen unmittelbare Auswirkungen auf ihre persönliche und berufliche Existenz. Schließlich betreffen sie diese Fragen besonders in einer Lebensphase, in der wissenschaftliche Qualifikation und Laufbahn mit der Entscheidung für oder auch gegen eine Familiengründung zusammenfallen.

Die Bundesregierung hat es sich zum Ziel gesetzt, die Balance von Familie und Erwerbsarbeit zu fördern. Es ist an der Zeit, etwas für die Verbesserung der Rahmenbedingungen zu tun, unter denen Frauen, aber auch Männer, an Hochschulen arbeiten. Es kann uns nicht gleichgültig sein, dass unter Akademikerinnen eine überproportional hohe Kinderlosigkeit herrscht und allein 60,9 Prozent der Professorinnen keine Kinder haben.

Alle Frauenförderung an den Hochschulen wird nur Erfolg haben, wenn sie auch auf die realen Probleme von Männern und Frauen mit ihren Familien an der Hochschule eingeht. Eine Erhöhung des Anteils von Frauen und ihre Förderung in Studium, Lehre und Forschung kann nur gelingen, wenn die Bedingungen verbessert werden, die das Alltagsleben der Frauen und ihrer Familien bestimmen. Gute und bezahlbare Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind dabei von besonderer Wichtigkeit. Denn nur, wenn die gesicherte Aussicht auf eine wirklich gute Betreuung, die finanziell nicht völlig überfordert und die schon für Kinder unter drei Jahren zur Verfügung steht, existiert, werden Studierende wie Lehrende den Willen und die Kraft für ihre hoch qualifizierte Arbeit aufbringen.

Entscheidend scheint mir die Sensibilisierung für dieses Thema bei den Verantwortlichen in den Hochschulen selbst zu sein. Denn Frauen- und Gleichstellungsfragen berühren fast alle Aspekte der Personalpolitik und -planung an Hochschulen. Und damit sind nicht nur Sie, die Gleichstellungsbeauftragten, gemeint, die sich dieser Themen angenommen haben, sondern auch Verwaltungen und Selbstverwaltungen der Hochschulen und der Länderministerien. Den rechtlichen Rahmen gibt das Hochschulrahmengesetz vor: § 2 nennt als eine der Aufgaben der Hochschulen die soziale Förderung der Studierenden und die besondere Berücksichtigung der Studierenden mit Kindern. Und § 3 HRG fordert zur Beseitigung bestehender Nachteile von Männern und Frauen auf. Ich bitte und ermutige Sie also, sich in Ihren Hochschulen für konkrete Hilfe einzusetzen, die Männer und Frauen mit ihren Kindern an der Hochschule unterstützen.

Renate Schmidt

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Presseerklärung

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) hat am 26. – 28. September in Eltville ihre 15. Jahrestagung abgehalten. Das Thema lautete diesmal: „Europäisierung der Gleichstellung. Bologna-Prozess – Hochschulstrukturen – Forschungspolitik“. Die anwesenden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von mehr als 100 Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen haben dort folgende Themen diskutiert:

- die Auswirkungen der neuen Studienabschlüsse Bachelor und Master auf die Bildungs- und Qualifikationschancen von Frauen,
- die Auswirkung der neuen Studienstrukturen auf die Frauen- und Geschlechterforschung, Chancen und Probleme der Implementierung ihrer Erkenntnisse in die Lehrinhalte der unterschiedlichen Fachdisziplinen im Zuge der Modularisierung von Studieninhalten,
- den Stellenwert eigenständiger Gender Studies- Studiengänge im Rahmen der neuen BA- und MA-Studiengänge und deren Bedeutung für die Verankerung entsprechender Inhalte in den Modulen anderer Studiengänge,
- Auswirkungen der Modularisierung und der damit verbundenen Veränderungen der Prüfungsorganisation auf das Verwaltungspersonal in den Hochschulen (ein Thema, zu dem es bisher noch kaum Untersuchungen gibt)
- die Einbeziehung von Genderaspekten in die Prüfkriterien bei künftigen Akkreditierungsverfahren.

Zum letzten Punkt bietet das Berliner Communiqué zum Abschluss der Europäischen Bildungsministerkonferenz vom 19. 9. 2003 insofern eine wichtige Grundlage, als dort nunmehr verbindlich verankert worden ist, dass bei der Beachtung der sozialen Dimension des Bolognaprozesses auch die Reduzierung von Ungleichheiten der Geschlechter („reducing social and gender inequalities“) zu den zu verfolgenden Zielen gehört.

Als Fortführung der Diskussionen der Jahrestagung wurden zwei neue Kommissionen der BuKoF eingesetzt. Die Kommission „Akkreditierung von Studiengängen“ wird sich mit der Entwicklung eines Gender-Qualitätsleitfadens beschäftigen; die Kommission „Gendering von Studiengängen bzw. -inhalten“ befasst sich mit der Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Studiengänge und Module.

Als neue Mitglieder des Vorstands der BuKoF wurden gewählt:

Dr. Helga-Maria Engel, Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, Daniela De Ridder, Fachhochschule Osnabrück, Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Universität Göttingen, Dr. Marianne Kriszio, Humboldt- Universität zu Berlin, Prof. Dr. Ulla Mitzdorf, Ludwig-Maximilians-Universität München. Europäisierung der Gleichstellung

Europäisierung der Gleichstellung

Birgit Erbe

Gleichstellungspolitik der Europäischen Union

1 Einleitung

Der programmatische Titel der Konferenz lautet „Europäisierung der Gleichstellung“. – Was will uns der Titel vermitteln? Europäisierung wird in der öffentlichen Debatte sowohl positiv wie auch negativ verwendet. Mir fallen positiv auf: internationaler Austausch auf den unterschiedlichsten Ebenen; zivile und gemeinschaftliche statt kriegerische Konfliktlösung; die Möglichkeit, überall innerhalb der EU arbeiten zu können. Negativ erscheinen mir Intransparenz der Entscheidungsprozesse und Kompetenzabfluss, neoliberale Wirtschaftspolitik und Sozialabbau. Auch der Euro gehört nicht unbedingt zu unseren „Lieblingen“. Die Schwedinnen und Schweden haben ihn kürzlich abgelehnt. Europäisierung ist also noch kein Wert an sich. Hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern loben die einen die hohen arbeitsrechtlichen Standards, die die Europäisierung für Deutschland gebracht hat; andere warnen vor der Verwässerung der nationalen Frauenpolitik durch Gender Mainstreaming. Tatsache ist jedenfalls, dass das bundesdeutsche Gleichstellungsrecht in Ansätzen europäisiert und die Gleichstellungspolitik von der EU z.T. vorgegeben ist. Hier kamen also Vorschriften und Politikansätze auf uns „runter“ (in dem Sinne, dass sie nicht mehr im Bundestag entschieden wurden). Diese will ich in meinem Beitrag näher betrachten.

Europäisierung meint aber auch, nicht mehr in nationalen Kategorien zu denken. Politiken können verglichen, Standards gesetzt werden. Insofern kommt nicht nur von „oben“ etwas runter, sondern kann von „unten“ etwas eingespeist werden. Z.B. lässt sich im europäischen Vergleich der geringe Professorinnenanteil skandalisieren oder Anreizsysteme für Gleichstellung als sinnvolles Instrument propagieren. Bringen wir also unsere Vorstellungen von Gleichstellung auf die europäische Ebene und machen sie EU-weit verbindlich.

Ich habe mir in meinem Vortrag zwei Schwerpunkte vorgenommen:

1. Die Programmatik und die Strategien der EU-Gleichstellungspolitik: Welche Grundannahmen liegen ihr zugrunde, welche Bereiche betrifft sie, welche Instrumente kommen zum Einsatz und welche Bilanz kann heute gezogen werden?

und

2. die Möglichkeiten der Einflussnahme auf EU-Politik: Wie funktioniert Politik auf EU-Ebene, wie sind die Akteurinnen und Akteure einzuschätzen?

Zum Abschluss werde ich noch einen Ausblick auf die Reform und die Erweiterung der Europäischen Union und ihre Wirkung auf Frauen geben.

Ich möchte also heute Abend die Bedingungen für Gleichstellungspolitik im europäischen Rahmen deutlich machen und hoffe, dass Sie darin eine gute Grundlage finden für die weitere Debatte des Bologna-Prozesses und der Forschungspolitik aus gleichstellungspolitischer Sicht.

2 Die Programmatik und die Strategien der EU-Gleichstellungspolitik

Die Debatte um Chancengleichheit dreht sich vor allem um drei Ansätze:

1. den Gleichbehandlungsansatz
2. den Ansatz des Ausgleichs von bestehenden Benachteiligungen
3. den Ansatz der strukturellen Veränderung (Gender Mainstreaming)

Alle drei Ansätze finden wir heute in der EU-Politik für Chancengleichheit von Frauen und

Männern. Dieser Umstand spiegelt zum einen die historische Entwicklung der Gleichstellungspolitik, zum anderen die unterschiedlichen ideologischen Strömungen auf der EU-Ebene wider. Rechtsgrundlage sind die Europäischen Verträge, nämlich die Artikel 2, 3, 13 und 141 des Amsterdamer Vertrags. Auf dieser Basis (aber nur im vorgegebenen Zuständigkeitsbereich) kann die Gemeinschaft gesetzgeberisch tätig werden.

Der älteste Ansatz ist der Gleichbehandlungsansatz. Er entstammt dem ökonomischen Liberalismus, wonach alle Menschen freie und gleiche Vertragspartner sind. Im freien Wettbewerb haben alle die gleichen Chancen. Die beste Kandidatin oder der beste Kandidat oder das beste Angebot setzt sich durch und bringt den größten ökonomischen Nutzen. Nicht sachlich bezogene Diskriminierung wird als ineffizient und wettbewerbsschädlich verurteilt. Bestehende Wettbewerbshemmnisse sind abzubauen.

Die Sorge um Wettbewerbsverzerrung war der Anlass für den Artikel 119 in den Römischen Verträgen zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft. Er legte den Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit fest und sorgte dafür, dass Gleichstellung überhaupt eine Gemeinschaftsaufgabe wurde, wenngleich zunächst beschränkt auf den Bereich Beschäftigung. Inzwischen gibt es zehn Richtlinien, die über die Lohngleichheit hinaus weite Bereiche der Beschäftigung, der beruflichen Bildung und Teile der sozialen Sicherung regeln. Um die jüngste Richtlinie 2002/73/EG wurde viele Jahre gerungen. Dabei greift sie im wesentlichen Urteile des EuGH auf und folgt dessen Definition von direkter und indirekter Diskriminierung und der Notwendigkeit einer angemessenen Entschädigung. Darüber hinaus verlangt die Richtlinie die Einrichtung von Gleichstellungsstellen und führt die Möglichkeit der Verbandsklage ein. Richtlinien müssen in nationales Recht umgesetzt werden, was mit der jüngsten Richtlinie in der Bundesrepublik noch nicht geschehen ist (Frist: 5.10.05).

War das Diskriminierungsverbot 40 Jahre auf den Beschäftigungsbereich beschränkt, wurde das Verbot mit dem Amsterdamer Vertrag von 1997 auf alle Gemeinschaftsbereiche ausgedehnt. Artikel 13 wurde zunächst von Feministinnen gescholten, weil das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts ein Punkt unter anderen Diskriminierungsgründen war. Möglicherweise wird sich dieser Artikel aber als wirkungsvoller erweisen als zunächst angenommen. Denn im Gegensatz zu dem im Amsterdamer Vertrag ebenfalls aufgeführten Gender Mainstreaming verpflichtet Artikel 13 zu konkreten gesetzgeberischen Schritten. Zur Zeit wird hinter den Kulissen noch heftig um eine entsprechende Richtlinie gestritten, denn betroffen sind nun:

- der Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen,
- Bildung,
- private Versicherungen,
- das Steuerrecht
- sowie die Medien- und Werbebranche.

Unter anderem sollen nach der Vorlage Missstände beseitigt werden wie der Umstand, dass eine Frau mehr für ihren Kurzhaarschnitt bezahlen muss als ein Mann, oder dass sich eine Frau in einer privaten Rentenversicherung höher versichern muss, um die gleiche Rente ausbezahlt zu bekommen wie ein Mann. Das Ehegattensplitting steht demnach ebenso zur Disposition wie sexistische Darstellungen in der Werbung. Insbesondere die Versicherungs- und Medienlobby üben massiven Druck auf die Kommission aus. Sie erinnern sich vielleicht an die BILD-Kampagne zur „Rettung“ der „Seite-Eins-Mädchen“. Aber auch die Bundesregierung will die Veröffentlichung des Richtlinienentwurfs verhindern.

Wie ist dieser Ansatz zu bewerten? Das Diskriminierungsverbot ist ein starkes Gleichstellungsinstrument, weil es rechtlich bindend und einklagbar ist. Im beruflichen Bereich sind die Formen direkter und indirekter Diskriminierung weit definiert und mit abschreckenden Sanktionen versehen worden. Dies soll mit der neuen Richtlinie zu Artikel 13 auf alle Gemeinschaftsbereiche

ausgedehnt werden. Waren zunächst ausschließlich ökonomische Aspekte ausschlaggebend für das Gleichbehandlungsrecht, liegt heute der Schwerpunkt stärker auf dem Individuum und der Gewährleistung gleicher Rechte. Es gibt aber ein Problem: Das Gleichbehandlungsgebot orientiert sich bislang stark an der männlichen Norm der Mittelschicht. Der Anpassungsprozess an diese Norm wird rechtlich abgesichert. Wer also die herrschenden Spielregeln akzeptiert, darf auch mitspielen.

Eine Barriere stellt nach wie vor die nationale Umsetzung dar. So werden Richtlinien nur schleppend und zum Teil nicht im vollen Umfang umgesetzt. Zudem müsste mit der veränderten Rechtslage eine systematische Prüfung bestehender Gesetze und Vorschriften (demnächst auch der Tarifverträge) einhergehen, was in der Bundesrepublik bislang aber nur in Ansätzen passierte. Die Zahl der EuGH-Urteile zeugt davon, dass Recht erst gerichtlich erstritten werden musste, weil die nationalen Behörden nicht tätig geworden sind. Nachteilig ist die starke Individualisierung. Am konkreten Fall kann Frau (oder Mann) ihr (sein) Recht erstreiten. Mit der Umsetzung des Verbandsklagerechts werden die Opfer von Diskriminierung nicht mehr auf sich allein gestellt sein, ihr Recht durchzufechten. Eine Verbandsklage wird allerdings immer noch an einen konkreten Einzelfall gebunden sein.

Doch die verbesserte Rechtslage allein verbesserte noch nicht die soziale und ökonomische Situation von Frauen. Das wurde in den 80er Jahren offensichtlich, weshalb die Gleichbehandlungsstrategie ergänzt wurde durch spezifische frauenfördernde Maßnahmen. Der Ansatz des Ausgleichs bestehender Nachteile basiert auf der Vorstellung der Differenz von Frauen und Männern. Aufgrund ihrer unterschiedlichen Sozialisation und Lebenssituation haben Frauen und Männer unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse. Dies erfordert eine unterschiedliche Behandlung und ausgleichende Maßnahmen, um beide Geschlechter gleichermaßen an der Gesellschaft zu beteiligen. Eine Verpflichtung zur Frauenförderung gibt es in der Europäischen Gemeinschaft bislang nicht. (Es gibt aber Bestrebungen in diese Richtung. Im Entwurf der bereits zuvor erwähnten Richtlinie zu Artikel 13 werden Frauengleichstellungsmaßnahmen gefordert.) Nach dem Urteil des EuGH zum Gleichstellungsgesetz in Bremen 1995 – Sie werden sich an den Fall „Kalanke“ erinnern – stand zeitweilig die gezielte Frauenförderung im Verdacht, gegen EG-Recht zu verstoßen. Der EuGH stellte in einem weiteren Urteil 1997 zum Gleichstellungsgesetz in NRW schließlich fest, dass Quotenregelungen, wonach Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt befördert werden, erlaubt seien, wenn die Beförderung des männlichen Mitbewerbers nicht grundsätzlich ausgeschlossen wird („Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit“). Das Ergebnis darf also nicht von vorneherein feststehen. Im Amsterdamer Vertrag wurde dieses Urteil in Art. 141, Absatz 4 berücksichtigt. Demnach sind im Bereich Beschäftigung spezifische Vergünstigungen für das „unterrepräsentierte Geschlecht“ zulässig. Diese Formel ist ein Kompromiss, sonst wäre sie gar nicht in den Vertrag aufgenommen worden. Die Formulierung unterstellt aber eine grundsätzlich existierende Gleichheit zwischen Frauen und Männern. Durch spezifische Maßnahmen müsste „nur“ Fehlentwicklungen entgegengewirkt werden, die aber nach dieser Vorstellung gleichermaßen Frauen wie Männer betreffen könnten. Das ungleiche Geschlechterverhältnis wird nicht wahrgenommen.

Insbesondere die Kommission und das Europäische Parlament erachten gezielte ausgleichende Maßnahmen als sinnvolle Strategie, doch waren diese Programme stets chronisch unterfinanziert. Sie standen isoliert neben einander, weshalb ihre Wirkung sehr begrenzt war. Daraus zog die Kommission mit der „Mitteilung zur Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005)“ Konsequenzen: Ein integriertes Konzept, das alle Gemeinschaftsbereiche umfasste, sollte für Kohärenz und die Nutzung von Synergieeffekten bei der Herstellung von Chancengleichheit sorgen. Dem ging jedoch eine wichtige Entwicklung voran, nämlich die Einführung der Strategie des Gender Mainstreaming.

Anfang der 90er Jahre trat eine europaweit vernetzte Frauenlobby auf den Plan. Diese nichtstaatlichen Organisationen (Non-Governmental Organisations, kurz NGOs) avancierten in kürzester Zeit zu AnsprechpartnerInnen der Kommission und des Europäischen Parlaments. Die Frauen-NGOs propagierten Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe und die Notwendigkeit struktureller Veränderungen. Mit dem Beitritt der „frauenfreundlichen“ Länder Schweden, Finnland und Österreich zur Europäischen Union Mitte der 90er Jahre verbesserten sich die Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten für eine Gleichstellungspolitik. Zusätzlichen Auftrieb erbrachte die 4. Weltfrauenkonferenz, bei der sich die Kommission bereits stark machte für die Implementierung von Gender Mainstreaming.

Durch die Einführung der Gender-Perspektive richtete sich der Blick auf beide Geschlechter, nicht mehr nur auf Frauen. Der Mann ist heute nicht mehr „die Norm“ und die Frau der Sonderfall, sondern es wurde anerkannt, dass die Lebensrealitäten und daraus resultierende Interessen von Frauen und Männern unterschiedlich und vielfältig sind. Der Gender-Ansatz macht transparent, dass Ressourcen wie Macht und Geld ungleich zwischen Frauen und Männern aufgeteilt sind und eröffnet den Blick auf Strukturen, die Ungleichverhältnisse reproduzieren oder begünstigen. Dies ermöglicht neue Politikansätze.

Durch das Mainstreaming kam das Thema Gleichstellung ins Zentrum des politischen Prozesses. Gleichstellung wird heute unter den Gesichtspunkten von Demokratie und Gerechtigkeit diskutiert. Männer werden in die Umsetzung von Chancengleichheit eingebunden. Die Verantwortung liegt nicht mehr allein bei den Frauenpolitikerinnen. Frauen und Männer verfolgen im besten Falle gemeinsame Ziele. Die Realisierung der Gleichstellung erfordert prozessuale und strukturelle Veränderungen. Ich zitiere hierzu aus der Mitteilung der Kommission „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“, wobei ich erstaunlich finde, mit welcher Emphase in einer sonst eher trockenen Mitteilung die notwendigen Veränderungen beschrieben werden:

„Die Herausforderung besteht darin, zwischen Frauen und Männern eine *neue Partnerschaft* aufzubauen, um auf der Grundlage der Gleichberechtigung in allen Bereichen die volle und umfassende Beteiligung beider sowie die ausgewogene Nutzung der Segnungen des Fortschritts durch beide Geschlechter sicherzustellen. Ein solcher Wandel erfordert nicht nur gesetzgeberische Vorstöße, sondern einen regelrechten *Kulturwandel im Verhalten des einzelnen wie in der kollektiven Einstellung und Praxis* sowie entschlossenes politisches Handeln unter *Einsatz aller verfügbaren Mittel*.“ (S. 2, Hervorhebungen B.E.)

Neben dieser Mitteilung, die die Strategie des Gender Mainstreaming als Gemeinschaftsstrategie einführt, dienen den Verfechterinnen und Verfechtern Artikel 2 und 3 des Amsterdamer Vertrags als Rechtsgrundlage. Hier heißt es: Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch alle ihre Aktivitäten die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Chancengleichheit steht im Amsterdamer Vertrag gleichberechtigt neben denjenigen Zielen, die seit jeher das Selbstverständnis der Gemeinschaft ausmachen: unter anderem die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Grades an Wettbewerbsfähigkeit. Verpflichtet sind alle Akteure auf der europäischen Ebene – nicht hingegen die untergeordneten Behörden und die Regierungen der Bundesländer.

Heute verfolgt die EU-Gleichstellungspolitik den sogenannten integrierten oder dualen Ansatz. Im Bemühen, die Geschlechtergleichstellung zu fördern, bezieht die schon zuvor erwähnte Rahmenstrategie für 2001-2005 sämtliche Gemeinschaftspolitiken ein. Das heißt: Neben der Anpassung der betreffenden Politiken, dem pro-aktiven Ansatz des Gender Mainstreaming, stehen nach wie vor konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der gesellschaftlichen Situation der Frau (reaktiver Ansatz) (vgl. Mitteilung der Kommission, KOM(2000) 335 endg.).

Die Aktionsbereiche der Rahmenstrategie bis 2005 sind umfassend. Sie betreffen

- die Gleichstellung im Wirtschaftsleben,
- die gleichberechtigte Beteiligung und Vertretung,
- den gleichen Zugang zu sozialen Rechten,
- die Gleichstellung als Bürgerinnen und Bürger
- sowie die Veränderung von Geschlechterrollen und Stereotypen.

Hierzu wurden jeweils operative Ziele aufgeführt und Maßnahmen vorgeschlagen. Das große Plus der Rahmenstrategie ist die generelle Anwendbarkeit auf alle Bereiche und die Darstellung des Potentials der neuen Strategie. Negativ fällt hingegen auf, dass die angestrebten Ziele weder mit einem Zeitplan für die Umsetzung noch mit quantifizierbaren Größen für einen Erfolg definiert wurden. Da heißt es einmal, „es wird angestrebt“, und ein anderes Mal, „soll größere Aufmerksamkeit geschenkt werden“. Des Weiteren fällt der finanzielle Rahmen für Gemeinschaftsprojekte innerhalb des Aktionsprogramms zur Unterstützung der Rahmenstrategie mit 50 Millionen Euro für fünf Jahre sehr gering aus, was damit gerechtfertigt wird, dass die Kosten nun von denjenigen Ressorts getragen werden, wo die Maßnahmen hingehören.

Für die Umsetzung der Rahmenstrategie wird ein jährliches Arbeitsprogramm aufgestellt. Alle Generaldirektionen wurden aufgefordert, ihre Politik im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter zu überprüfen, darzustellen, was sie für die Chancengleichheit unternehmen, und in Pilotbereichen Gender Mainstreaming einzuführen. In einigen Generaldirektionen klappt dieser Prozess schon gut. So ging mit der Mitteilung der Kommission von 1999 zu „Frauen und Wissenschaft“ eine Evaluierung des 5. Forschungsrahmenprogramms und eine umfangreiche Studie über die Situation von Frauen in der Wissenschaft einher. Der Arbeitsbereich „Women and Science“ wurde eingerichtet. Das 6. Rahmenprogramm (2002-2006) kann als „gegendert“ gelten. Dem gegenüber gibt es noch einige Generaldirektionen, die bislang keine Verpflichtung zu Gender Mainstreaming übernommen haben.

Wie wirkt sich die neue Politik aus? Vor- und Nachteile zeigen sich auf den unterschiedlichsten Ebenen. Wie ich zuvor ausgeführt habe und was sicher die Alltagserfahrung von uns allen ist, ist der Umstand, dass der Gleichberechtigungsgrundsatz zwar normiert ist, aber nicht in praktische Politik umgesetzt wird. Die Berliner Professorin für „Öffentliches Recht und Geschlechterstudien“, Susanne Baer, bezeichnet Gender Mainstreaming als Verpflichtung, nun den Gleichberechtigungsgrundsatz auch legislativ und administrativ in die Gemeinschaftsaktivitäten zu implementieren und damit relevant für die Praxis zu machen (vgl. Baer 2002). Als Vorteil sieht sie außerdem, dass die Komplexität von Gleichstellungsfragen durch neue Instrumente und ressortübergreifende Abstimmungen zum Tragen kommt. Daten über die Lebenssituation von Frauen und Männer sowie die geschlechtsspezifische Wirkung von Maßnahmen werden systematisch gesammelt und ausgewertet. Systematisches Monitoring überprüft die Umsetzung des Gender Mainstreaming.

Negativ zu Buche schlägt – und das ist entscheidend – vor allem das Fehlen von Gender-Kompetenz in leitenden und entscheidungsrelevanten Gremien. In den Bereichen, die traditionell eine Nähe zur bisherigen Gleichstellungspolitik haben, wie in den Generaldirektionen Beschäftigung und Soziales, Entwicklungszusammenarbeit oder Bildung, klappt die Umsetzung von Gender Mainstreaming deutlich besser als in anderen Direktionen. Das Beispiel Forschung und Wissenschaft beweist aber, dass Gleichstellungspolitik in neue Bereiche erfolgreich integriert wurde. Vielfach wurde die neue Strategie aber nicht verstanden oder nicht akzeptiert. In der jüngsten Evaluierung der Strukturfonds wird beispielsweise deutlich, dass in der nationalen Umsetzung der Programme Gender Mainstreaming mit Frauenförderung gleichgesetzt wird. Frauen werden, wenn überhaupt, dann immer noch als Opfer oder Problemgruppe wahrgenommen. Nur in wenigen Programmen ist ein echter Querschnittsansatz samt systematischer Bewertung der

geschlechtsspezifischen Auswirkungen erkennbar. Gender Mainstreaming wurde auch immer wieder zur Neutralisierung von frauenpolitischen Forderungen verwandt. Mit dem Argument, dass Gleichstellungsfragen jetzt von allen Akteuren übernommen werden, wurde zum Angriff - wenngleich am Ende erfolglos - auf den Frauenausschuss im Europäischen Parlament geblasen. Das Beschäftigungsprogramm NOW wurde in EQUAL integriert, wodurch zumindest das Risiko erhöht wurde, dass die Mittel, die zuvor ausschließlich für innovative arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Frauen zur Verfügung standen, umgewidmet werden. Sanktionen sind bislang nirgendwo vorgesehen. Die Strategie ist auf den guten Willen der Entscheidungsträger und der ausführenden Stellen angewiesen. Der gute Wille beschränkt sich deshalb gelegentlich auf Lippenbekenntnisse. In der Europäischen Beschäftigungsstrategie wird das Ziel angestrebt, bis 2010 eine Beschäftigungsquote unter Frauen von 60 Prozent zu erreichen, was bei der derzeitigen Wirtschafts- und Beschäftigungslage ein ehrgeiziges Ziel ist. Die Integration der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die Ermöglichung bezahlter Arbeit durch die staatliche Bereitstellung hochwertiger Betreuungsangebote für Kinder und pflegebedürftige Angehörige ist die gemeinsame Gleichstellungsstrategie. Dabei wird die Doppelstrategie von Gender Mainstreaming und Frauenförderung propagiert.

Generell kann festgehalten werden, dass die meisten Nationalen Aktionspläne zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien keine sehr detaillierten Angaben zu den jeweiligen Problemen und den verfolgten Programmen enthalten. Die Umsetzungserfolge sind als eher bescheiden zu bewerten. Obwohl die Beschäftigungsstrategie zwischen allen Mitgliedern abgestimmt ist, lässt sich erkennen, dass die Umsetzung in nationale Politik weniger durch europäische Vereinbarungen bestimmt wird als von der jeweiligen politischen Linie des Landes. Die Berliner Wirtschaftsprofessorin Friederike Maier kommt deshalb zu der Einschätzung, dass die Wirkung der europäischen Strategie stark vom nationalen Kontext abhängt. Für die skandinavischen Mitglieder sei die Strategie eine Bestätigung der praktizierten Landespolitik. Für Länder mit einer wenig entwickelten Gleichstellungspolitik (z.B. Portugal, Italien und Griechenland) brachte die europäische Strategie neue Impulse. Für Länder mit traditioneller Frauenpolitik wie in Deutschland oder mit einem weitgehend deregulierten Arbeitsmarkt wie in Großbritannien oder den Niederlanden sei die Strategie zweischneidig. (vgl. Meyer 2002) Aber immerhin ist das Thema Gender Mainstreaming gesetzt und kann weiter entwickelt werden.

Gänzlich außen vor blieb das Thema Geschlechtergerechtigkeit bislang in der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion - die andere und deutlich wirkungsmächtigere Seite des Amsterdamer Vertrags. Der Stabilitäts- und Wachstumspakt zwängte die Euro-Teilnehmerstaaten in ein noch engeres Korsett, als es die Konvergenzkriterien von Maastricht bereits taten. Ziel sind dauerhaft ausgeglichene Staatshaushalte, was in der Konsequenz eine Fortführung der Haushaltskonsolidierung bedeutete. Der „schlanke Staat“ will die öffentlichen Ausgaben reduzieren und verzichtet weitgehend auf öffentliche Investitions- und Beschäftigungsprogramme. Dies führte nicht nur zu einer höheren Erwerbslosigkeit und der Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse bei Frauen. Traditionell werden diese strukturellen Veränderungen von Frauen durch erhöhte unbezahlte Leistungen im privaten Bereich wie Pflege, Betreuung, eigene Herstellung, Nachbarschaftshilfe und Selbsthilfenetzwerke abgedeckt, also genau das Gegenteil, was mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien erreicht werden soll. In der Wirtschafts- und Finanzpolitik müssen strukturelle Veränderungen und eine generelle Kursänderung vorgenommen werden. Mit Gender Budgeting ist die Kommission schon auf einem guten Weg. In jedem Fall bleibt noch ein breites Betätigungsfeld für Gender Mainstreaming, womit ich zum zweiten Schwerpunkt meines Vortrags kommen will.

3 *Die Möglichkeiten der Einflussnahme auf EU-Politik*

Auch wenn gelegentlich der Eindruck entsteht, dass EU-Gleichstellungspolitik gleichzusetzen ist mit der Kommissionspolitik, so will ich doch betonen, dass an der Gleichstellungspolitik viele Akteure und Akteurinnen mit unterschiedlichen Zuständigkeiten und sehr ungleichen Einfluss- und Entscheidungsmöglichkeiten mitwirken. Im folgenden stelle ich die relevanten Organe der Europäischen Union im Hinblick auf ihre Rolle in der Gleichstellungspolitik vor.

Das mächtigste Organ ist der **Rat der Europäischen Union**. Er hat in allem das letzte Wort. In Sachen Chancengleichheit von Frauen und Männern entscheidet der Ministerrat mit qualifizierter Mehrheit. Das Europäische Parlament hat Mitentscheidungsrecht.

In den jeweiligen Regierungen gibt es ein sehr unterschiedliches Problembewusstsein für Gleichstellungsfragen. So gehen manchen die Vorschläge der Kommission, die das Initiativrecht für alle Aktivitäten der Gemeinschaft hat, zu weit, den anderen nicht weit genug. Insbesondere bei Maßnahmen mit wirtschaftlichen Konsequenzen gibt es große Widerstände, weshalb sich der Ministerrat oft nur zu Empfehlungen für die nationale Gleichstellungspolitik durchringt. Zudem ist zu beobachten, dass die Verhandlerinnen und Verhandler Richtlinien anstreben, die ihren nationalen Bestimmungen möglichst entsprechen sollen. Um Einfluss auszuüben, ist es sinnvoll, die Praktiken der Mitgliedstaaten zu kennen und Staaten mit frauenfreundlicher Politik als Bündnispartner zu gewinnen.

Frauenaktivistinnen versuchen, die jeweiligen Regierungen, die die halbjährliche Ratspräsidentschaft inne haben, dahingehend zu beeinflussen, dass sie Frauenthemen in ihre Arbeitsprogramme aufnehmen. Fraueninteressenpolitik muss auf mehreren Ebenen passieren. Sie muss sich informieren, was auf EU-Ebene geplant ist und ihre Landesregierung für die eigenen Positionen gewinnen. Bezogen auf geltendes EU-Recht und Vorgaben für die Verwendung von Strukturmitteln ist die Kontrolle auf Bundes- und Landesebene wichtig. Hier gilt es, die Regierungen in die Pflicht zu nehmen, ihren gleichstellungspolitischen Verpflichtungen in der Umsetzung nachzukommen, weil die Kommission keine Sanktionsmöglichkeiten hat, die Regierungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu zwingen. Über die Kontrollfunktion des Europäischen Parlaments kann ebenfalls Druck auf die Bundes- und Landesregierungen ausgeübt werden, wenn EU-Bestimmungen nicht befolgt werden.

Das **Europäische Parlament** ist das Vertretungsorgan der EU-BürgerInnen. In Sachen Chancengleichheit wirkt das Parlament gleichberechtigt mit dem Ministerrat an der Gesetzgebung mit. Das Parlament hat sich insgesamt als sehr aufgeschlossen erwiesen, wenn es um die Frage der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ging, was sicher auch dem vergleichsweise hohen Frauenanteil und dem engagierten Frauenausschuss zu verdanken ist. Viele Frauenthemen wurden zuerst vom Parlament aufgegriffen und fanden schließlich Eingang in Richtlinien oder Empfehlungen. Mit der konservativen Mehrheit ist eine progressive Frauen- und Gleichstellungspolitik schwieriger geworden. Gerade im Anti-Gewaltbereich müssen Parlamentarierinnen viel Überzeugungsarbeit leisten, „Geschäfte auf Gegenseitigkeit“ betreiben oder ihr Anliegen auch mal spät am Abend auf die Tagesordnung setzen, wenn so mancher Gegner bereits nach Hause gegangen ist.

Anfang diesen Jahres beschloss das Europäische Parlament, einen Aktionsplan für Gender Mainstreaming anzunehmen und umzusetzen. Parallel soll das EP-Sekretariat „gemainstreamt“ werden. Gleichstellung wird dann Aufgabe jedes Ausschusses werden. Es bleibt abzuwarten, ob die Konservativen verstärkt Einfluss nehmen werden auf die Gleichstellungspolitik.

Eine große Schwäche des Parlaments ist, dass es gegen den Willen des Rats fast nichts durchsetzen kann. Seine Rolle liegt in der Kontrolle, Beratung und Mitentscheidung in der EU-Politik. Vielleicht gerade wegen der relativ schwachen Stellung des Europäischen Parlaments habe ich

die Abgeordneten als sehr kooperativ erlebt. Sie sind auf BündnispartnerInnen zur Durchsetzung ihrer Politik angewiesen und nehmen gerne die Möglichkeit wahr, die Bedeutung des Parlaments zu stärken.

Die **Europäische Kommission** wird als der „Motor der EU“ bezeichnet, weil von ihr die gesetzgeberische Initiative ausgeht und sie für die Umsetzung der gemeinsamen Politik sorgt.

Im Zuge der Verabschiedung der ersten Gleichbehandlungsrichtlinie wurde 1976 das Referat Chancengleichheit in der Generaldirektion V „Beschäftigung und Soziales“ eingerichtet. Es hat seitdem die Federführung bei sämtlichen Vorschlägen und Aktionsprogrammen für Chancengleichheit, wobei sein Adressat sowohl die Mitgliedstaaten als auch die Kommission selbst sind. 1981 kam schließlich der „Beratende Ausschuss für Chancengleichheit“ der Kommission hinzu. Die 1995 eingerichtete „Gruppe der Kommissare für Chancengleichheit“ unter dem Vorsitz des Kommissionspräsidenten achtet auf die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes innerhalb der Kommission. 2000 hat die Kommission die Einführung einer Frauenquote beschlossen. Danach müssen verpflichtend alle Ausschüsse und Sachverständigengruppen zu 40 Prozent mit Frauen besetzt sein.

Gleichstellung hat also bei der Kommission einen hohen Stellenwert. Im Hinblick darauf, dass die EU-Organe oft wegen ihres Demokratiedefizits kritisiert werden, ist die Kommission sehr an dem Dialog mit der „Zivilgesellschaft“, genauer den VertreterInnen nichtstaatlicher Organisationen, interessiert.

Zu allen Gesetzesinitiativen der Kommission gibt es beratende Ausschüsse, in denen Sachverständige gehört werden. Deshalb ist es für Lobbygruppen wichtig, vor Ort präsent zu sein. Das fällt der Privatwirtschaft und den großen Verbänden natürlich leichter als den Graswurzelinitiativen und Frauenprojekten. Schätzungen gehen von mehr als 10.000 LobbyistInnen in Brüssel, Straßburg und Luxemburg aus (Zum Vergleich: Die Kommission hat ca. 15.000 MitarbeiterInnen, wovon drei Viertel zum Übersetzungsdienst gehören). Dieses Verfahren mit den beratenden Ausschüssen gilt als besonders intransparent und fördert die einseitige Durchsetzung von Interessen der wirtschaftlich Gutgestellten. Daran werden auch Frauenquoten nichts ändern. Die Europäische Frauenlobby versucht beispielsweise ihren Einfluss zu stärken, indem sie europaweit Frauen mobilisiert und konsultiert, sich durch ausreichende Repräsentanz der Frauen in der Europäischen Union Legitimität verschafft und mit strategischen PartnerInnen zusammenarbeitet. Bei der Einschätzung der Kommissionspolitik ist zu berücksichtigen, dass die Kommission Vorschläge unterbreitet, bei denen sie annimmt, dass sie durchsetzbar sind. Sie wird also keine Vorlagen mit Maximalforderungen machen. Um Themen zu lancieren oder in der Diskussion zu halten, veröffentlicht die Kommission Mitteilungen und Berichte. NGOs sollten also schon vor der Beratung einer neuen Richtlinie die Zusammenarbeit mit der Kommission suchen und auf Landesebene bezug nehmen auf die Kommission. Frauen-NGOs müssen ihre weit verbreitete Skepsis gegenüber Lobbyarbeit ablegen. Sie vergeben sich ansonsten nicht nur eine Chance, ihre Forderungen an die EntscheidungsträgerInnen zu bringen. Sie versäumen auch den notwendigen Informationsaustausch zwischen der EU- und der nationalen bzw. lokalen Ebene.

Der **Europäische Gerichtshof** sorgt für die Einhaltung des Gemeinschaftsrechts. Er hat mit über 50 Urteilen in Sachen Diskriminierung wesentlich zur konsequenten Auslegung der Gleichstellungsrichtlinien beigetragen. Vorlagen nationaler Gerichte beim EuGH zu Fragen von Diskriminierung im Erwerbsbereich führten zu Anpassungen auf nationaler Ebene. Neue Möglichkeiten ergeben sich durch das Verbandsklagerecht, wie es die jüngste Richtlinie einführt.

Obwohl Gerichtsurteile zu Fortschritten in der Gleichstellungspolitik geführt haben, gibt die Berliner Politik- und Rechtswissenschaftlerin Sabine Berghahn zu bedenken, dass die Urteile autoritär gesetzt und unberechenbar sind. Die Erfolge verdankten sich nicht einer sozialen

Bewegung und öffentlichen Debatte, sondern würden durch Musterprozesse Einzelner herbeigeführt. Der Rechtsweg sei nicht allen möglich, weil Frauen im Zugang zu Institutionen und Ressourcen benachteiligt seien (vgl. Berghahn 1998).

4 *Ausblick*

Abschließend möchte ich noch eine Einschätzung zur gegenwärtigen Verfassungsdebatte und der bevorstehenden Erweiterung der Europäischen Union abgeben. Mit der momentanen Erweiterungsrunde wurde eine Reform der Europäischen Union dringend notwendig. Denn mit 25 Mitgliedern im Jahr 2004 und weiteren Beitrittskandidaten in den folgenden Jahren braucht die Union modifizierte, wenn nicht gar neue Verfahren, um regierbar zu bleiben. Gleichzeitig stellt sich die Frage, wie sich die EU besser demokratisch legitimieren kann, da sie inzwischen viele Aufgaben ihrer Mitgliedstaaten übernommen hat. Neben der wirtschaftlichen Union wird deshalb eine Vertiefung der politischen Union angestrebt. Zu diesem Zweck wurde ein Konvent eingerichtet, der einen Entwurf für eine Europäische Verfassung erarbeiten sollte. Der Konvent rekrutierte sich aus den nationalen Regierungen und Parlamenten der gegenwärtigen wie auch zukünftigen Mitgliedstaaten sowie des Europäischen Parlaments und der Kommission. Während die Vertretung der Nationen und Institutionen genauestens austariert wurde, war die Geschlechterrepräsentanz skandalös: Der Frauenanteil betrug nicht einmal 20 Prozent, der Konventspräsident, der das Ergebnis des Verfassungsentwurfs maßgeblich beeinflusste, und seine beiden Stellvertreter waren alles Männer. Seit Juli 2003 liegt der Entwurf vor und wird ab Oktober von den Regierungen verhandelt. Nach den grundsätzlichen Einwänden einzelner Regierungen ist das Ergebnis der Verhandlungen heute völlig offen. Von den 25 Alt- und Neu-EU-Staaten verlangen 18 zum Teil grundsätzliche Änderungen am Entwurf.

Aus frauenpolitischer Perspektive stellt sich die Frage, ob der Entwurf Verbesserungen für Frauen bringt. Ein wichtiger Aspekt der Reform sind die Verfahren der Entscheidungsfindung und Gesetzgebung. Laut Entwurf soll das Europäische Parlament etwas mehr mitbestimmen dürfen, doch eine deutliche Demokratisierung der Verfahren bleibt aus (vgl. hierzu auch Erbe 2002). Quoten oder eine Geschlechterparität in allen Gremien sind nicht vorgesehen. Wie steht es um die Gleichstellungsrechte? Der Besitzstand wurde hier gewahrt. In den Werten und den Zielen der Union sowie im Teil der Grundrechtecharta wird die Gleichheit von Frauen und Männern postuliert. Als Erfolg kann die Neuerung verbucht werden, dass die Grundrechtecharta positive Diskriminierung des „unterrepräsentierten Geschlechts“ in allen Bereichen für zulässig erklärt. Negativ zu bewerten sind, dass das eigene Prinzip des Gender Mainstreaming weder bei der Erstellung der Grundrechtecharta noch bei der Erarbeitung der EU-Verfassung angewandt wurde. Entsprechend fehlen wichtige Verpflichtungen der EU-Organe. Außer dem Diskriminierungsverbot wäre die Maßgabe wichtig, Chancengleichheit in allen Bereichen auch zu verwirklichen. Die sozialen Rechte sind so schwach ausgestaltet, dass sie gegen die zunehmende Ungleichheit in Bildung, Einkommen, medizinischer Versorgung etc. keinen Schutz, sondern nur noch Mindestgarantien auf niedrigstem Niveau bieten. Und mit Ausnahme der gemeinsamen Verfolgung von Menschenhandel und grenzüberschreitender sexueller Ausbeutung wurde kein Schutz vor sexueller Gewalt als Grundrecht aufgenommen. Dennoch verdienen die kleinen Verbesserungen unsere Unterstützung. Denn beim Scheitern der Reform droht die EU handlungsunfähig zu werden – damit ging eine wichtige Handlungsebene für Gleichstellungspolitik verloren.

In allen zehn Beitrittsländern votierten die Bevölkerungen für den Beitritt zur Europäischen Union, der am 1. Mai 2004 vollzogen wird. Eine verbreitete Sorge, die westliche Feministinnen mit dem Beitritt der mittel- und osteuropäischen Länder verbinden, ist der Abbau von Frauenrechten. Doch die Sorge ist bislang unbegründet, denn der *Acquis Communautaire* (das gesamte EU-Recht) wurde komplett in den Beitrittsländern in nationales Recht umgesetzt und zusätzlich wurden Gleichstellungsstellen eingerichtet. Dass dennoch viele Defizite in der

Verwirklichung der Chancengleichheit bestehen, ist ein Phänomen, das wir von den alten Mitgliedern nur zu gut kennen. Doch Feministinnen der Beitrittsländer setzen sehr stark auf das EU-Recht und die EU-Programme, um materielle Verbesserungen für Frauen zu erreichen. Probleme zeichnen sich bei der geringen Repräsentanz von Frauen in Regierungen und Parlamenten ab und dem eher konservativen Frauenbild, insbesondere im Bereich der Reproduktion. Dies könnte zu einer Schwächung der EU-Gleichstellungspolitik führen, wenn die konservative, männliche Dominanz in den EU-Gremien wieder zunimmt. Gegen die männliche Dominanz im Parlament sind aber beispielsweise die polnischen Frauenorganisationen in einer breit angelegten Kampagne zu den Parlamentswahlen im Jahr 2001 bereits mit Erfolg vorgegangen. Durch die Sensibilisierung der Wählerinnen und Wähler und Lobbying bei den Parteien erreichten sie eine deutliche Steigerung der Frauenrepräsentanz in Sejm (20 Prozent) und Senat (23 Prozent).

Die Schwierigkeiten, mit denen Frauen in Ost und West zu kämpfen haben, sind also durchaus vergleichbar. Eine fortgesetzte Betonung des Ost-West-Gegensatzes würde den Interessen von Frauen schaden, weil sie sich dadurch spalten ließen. Vielmehr sollten wir Bündnisse und Netzwerke schließen, um gemeinsam überall für die Verbesserung der Lebenssituation von Frauen und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Gesellschaft einzustehen.

Eine gute Möglichkeit sehe ich hierfür im Hochschul- und Forschungsbereich. So kann das EU-Forschungsrahmenprogramm für Austausch und Kooperationen genutzt werden, können sich die Studiengänge von Gender Studies vernetzen, könnte ein gemeinsames Ziel sein, Chancengleichheit als Studieninhalt europaweit zu verankern. – Verlassen wir den nationalen Rahmen und Europäisieren wir weiter die Gleichstellung von Frauen und Männern.

5 Literatur

Baer, Susanne, 2002: Gender Mainstreaming als Operationalisierung des Rechts auf Gleichheit. Ausgangspunkte, Rahmen und Perspektiven einer Strategie, in: Silke Bothfeld, Sigrid Gronbach, Barbara Riedmüller (Hg.), Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis, Frankfurt am Main, 41-62.

Berghahn, Sabine, 1998: Zwischen marktvermittelter Geschlechtergleichheit im europäischen „Herrenclub“ und den patriarchalischen Traditionalismen von Mitgliedstaaten. Gibt es einen „Mehrwert“ der europäischen Gleichheitsentwicklung für Frauen?, in: *femina politica* 2/1998, 46-55.

Erbe, Birgit, 2002: Auf dem Weg zu einem gerechten und demokratisch verfassten Europa? Die Europäische Verfassungsdebatte, in: Ulrike Allroggen, Tanja Berger, Birgit Erbe (Hg.), Was bringt Europa den Frauen? Feministische Beiträge zu Chancen und Defiziten der Europäischen Union, Hamburg, 157-177.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 1996: Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft, KOM (96) 67 endgültig.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2000: Für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005), KOM (2000) 335 endgültig.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2001: Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union, Jahresbericht 2000, KOM (2001) 179 endgültig.

Maier, Friederike, 2002: Gibt es eine frauenpolitische Wende durch die Europäische Beschäftigungsstrategie?, in: Silke Bothfeld, Sigrid Gronbach, Barbara Riedmüller (Hg.), Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis, Frankfurt am Main, 159-184.

Achim Hopbach

Der Bologna-Prozess und seine Umsetzung in Deutschland

Der Bologna-Prozess ist zu einem Schlagwort geworden, das die Debatte um die Studienreform in Deutschland und in anderen europäischen Ländern prägt, denn es geht dabei insgesamt um ein gewaltiges Projekt der Europäischen Bildungspolitik, die Schaffung des Europäischen Hochschulraums – European Higher Education Area. Ich bin Ihnen daher dankbar für die Gelegenheit im Rahmen der gemeinsamen Veranstaltung, die Auswirkungen auf die Hochschulen sowie die damit verbundenen Herausforderungen an das System unserer Hochschulausbildung in Deutschland darstellen zu können.

Der Bologna-Prozess folgt einem übergeordneten Ziel, das die Staats- und Regierungschefs Europas in mehreren Konferenzen der letzten 5 Jahre erarbeitet und insbesondere im Jahr 2000 in Lissabon sehr ehrgeizig definiert haben. In der Formulierung von Lissabon heißt die Zielsetzung: „To make Europe the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion“. Die Umsetzung dieses politischen Ziels wird nicht ohne grundlegende Änderungen in den sehr unterschiedlichen Bildungssystemen der europäischen Staaten zu erreichen sein, denn adäquate Bildung und Ausbildung sind Voraussetzung für kulturelle, soziale und ökonomische Leistungsfähigkeit, die Europa im Zeitalter der Wissensgesellschaft auszeichnen soll. Aber andererseits sind die Modalitäten von Bildung und Ausbildung wie kein anderer gesellschaftlicher Prozess von der historischen Tradition eines Landes geprägt und eng mit der kulturellen Identität der Bevölkerung verknüpft. Einheitlichkeit kann nicht das Ziel sein, aber ein gewisses Maß an Vergleichbarkeit, Transparenz, Akzeptanz und damit verbunden auch Anrechenbarkeit von Studienleistungen und -abschlüssen erscheint erforderlich, wenn das ehrgeizige Ziel der Staats- und Regierungschefs erreicht werden soll.

Diesem Ziel gilt es bis 2010 – das ist mindestens für den Bologna-Prozess das relevante Zieldatum – ein substantielles Stück näher zu kommen. Wir wollen in Würdigung unterschiedlicher kultureller Traditionen in den europäischen Nationen und Regionen eine Situation erreichen, in der es möglich ist, dass Studierende und Lehrende ohne wesentliche bürokratische Hürden von einem in das andere Land, von einer in die andere Hochschule wechseln können, Prüfungen und Studienleistungen wechselseitig anerkannt werden, grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen Hochschulen zum Beispiel bei der Entwicklung von joint degrees verstärkt ermöglicht und unterstützt werden.

Damit sind die übergeordneten Ziele des Bologna-Prozesse bereits angesprochen.

Es sind:

- die Schaffung eines Systems leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse in einem zweistufigen Systems von Studienabschlüssen (undergraduate/graduate)
- die Einführung eines Leistungspunktesystems (nach dem ECTS-Modell)
- die Förderung der Mobilität durch Beseitigung von Mobilitätshemmnissen
- die Förderung der europäischen Zusammenarbeit durch Qualitätssicherung
- die Förderung der europäischen Dimension in der Hochschulausbildung.

Betrachtet man die bereits zurückgelegten Etappen auf diesem Prozess, die Ministerkonferenzen in Bologna (1999), Prag (2001), Berlin (2003) und nun Bergen (2005) sowie die Vorbereitungskonferenzen der Hochschulen in Salamanca (2001), Graz (2003) und nun Glasgow (2005), so wird deutlich, dass wir uns in einem kontinuierlichen Prozess befinden, der grundlegende Veränderungen in den einzelnen Ländern und Hochschulen mit sich bringen wird.

Ein zentrales Anliegen der Bologna-Erklärung von 1999 ist die europaweite Einführung einer zweistufigen Studienstruktur – Bachelor und Master. Die HRK begrüßt dieses Ziel des Reformprozesses, da es die Chance bietet, den Bologna-Prozess mit ohnehin bestehenden nationalen Forderungen nach einer strukturellen Studienreform und mehr Internationalität zu verbinden.

In der Einführung von Bachelor- und Masterstrukturen und den damit zusammenhängenden Auswirkungen auf Lehre, Hochschulverwaltungen, Studierende und Arbeitsmarkt besteht jedoch auch die größte Herausforderung für die Hochschulen. Es bedeutet bezogen auf die Situation in Deutschland nicht eine oberflächliche Umstrukturierung der Studienangebote, sondern ein Umdenken auf verschiedenen Ebenen. Bisher ist das deutsche Hochschulsystem geprägt von einer 5-jährigen Studienstruktur. Durch Rahmenprüfungsordnungen wurden die Lehrinhalte der Studienfächer – der Input – sehr detailliert geregelt. Die Frage des Qualifikationsprofils stand bei der Formulierung von Rahmenprüfungsordnungen nicht im Vordergrund.

In dem neuen, sich nun auch in Deutschland langsam entwickelnden, Studiensystem soll der Bachelor nach 3-4 Jahren jedoch ein erster berufsqualifizierender Abschluss sein, der es einer Absolventin oder einem Absolventen ermöglicht, in das Arbeitsleben einzutreten oder aber das Studium durch einen Master weiter zu vertiefen. Dies beinhaltet eine Veränderung der Lehrinhalte. Die Modularisierung und die Einführung von ECTS bewirken den Wechsel von der Lehrer- zu Lernerorientierung, das heißt vom Input zum Output. Die Module werden vor dem Hintergrund von zu vermittelnden und zu prüfenden Qualifikationen definiert, das ECTS gibt die damit in Zusammenhang stehende Arbeitsbelastung der Studierenden wieder. Im Mittelpunkt steht das Qualifikationsprofil der Absolventin und des Absolventen. Was soll der Absolvent nach Abschluss des Bachelor- oder Masterstudiums können, mit welchem berufsqualifizierenden Profil sollen er oder sie die Hochschule verlassen? Dies bedeutet einen Paradigmenwechsel in den Hochschulen.

Die Forderung nach Employability des Bachelors hat auch zur Folge, dass neue Lehrinhalte in das Bachelor- und Masterstudium integriert werden müssen. Der Bachelor wird sich auf Methodik, Systematik, Begrifflichkeiten und grundlegende Fragestellungen des Faches konzentrieren sowie einen weiteren Schwerpunkt auf die Vermittlung von sogenannten Schlüsselqualifikationen legen. In Deutschland zeigt sich, dass die Hochschulen sich dieser Herausforderung auf unterschiedliche Weise stellen. Während eine Reihe an Hochschulen die Vermittlung von fachübergreifenden Schlüsselqualifikationen eng an die Vermittlung der Fachinhalte knüpft und durch neue Lehrformen zu verwirklichen versucht, etablieren andere Einrichtungen Zentren für Schlüsselqualifikationen, die als Serviceeinrichtung den Fächern zur Verfügung stehen. Unabhängig vom Bologna-Prozess, jedoch verstärkt durch diesen, haben fachübergreifende Qualifikationen enorm an Bedeutung gewonnen.

Ich glaube, dass wir bei der Umsetzung des Bologna-Prozesses zumindest in Deutschland im Moment in einer außerordentlich kritischen Phase stehen, in der die Argumentation über ein prinzipielles Für und Wider der Studienstrukturen in Europa generell und in Deutschland speziell in den Hintergrund treten sollte, gegenüber den fachbezogenen operativen Fragen der Umsetzung. Im Zuge der Globalisierung hat sich das Bachelor-Master-System letztlich zum weltweiten defacto-Standard entwickelt. Im Sinne einer zukunftsorientierten Entwicklung müssen daher auch alle Fachdisziplinen in den Bologna-Prozess integriert werden. Dabei gilt es aus Sicht der HRK, bei der Studienstrukturreform vor allem folgende Ziele umzusetzen, ohne die Qualität der Ausbildung zu senken:

- Einführung der gestuften Studienstruktur mit einem ersten berufs- (arbeitsmarkt-) qualifizierenden Abschluss nach dem Bachelorexamen
- Transparenz, Flexibilisierung und Profilschärfe der Studienangebote

- Wechsel von einer Input- zu einer Outputorientierung
- Modularisierung der Studienangebote, Einführung des ECTS-Systems und automatische Verleihung des Diploma Supplements.

Hier sind in erster Linie die Fachbereiche und Fakultäten gefragt. Sie müssen eine Diskussion über die Berufsziele der Studierenden führen – dies schließt forschungsnahe und anwendungsorientierte Berufsfelder ein. Sie stehen vor der Aufgabe, Qualifikationsprofile ihrer Absolventen zu erarbeiten und den in der Tat tiefgreifenden Paradigmenwechsel von einer Inputsteuerung zu einer Output-Orientierung zu bewältigen. Daher ist dieser Reformprozess auch in Deutschland besonders gravierend, denn in der klassischen Hochschulausbildung war die Gestaltung des Curriculums nicht auf die Qualifikation der Absolventen für eine spätere Berufstätigkeit ausgerichtet, sondern auf eine angemessene Repräsentation der akademischen Disziplinen. Die nunmehr geforderte kritische Auseinandersetzung mit einer sinnvollen Auswahl und Gewichtung von Studieninhalten, mit aufeinander aufbauenden Studienabläufen und adäquaten Prüfungsformen ist nicht nebenher zu erledigen. Es eröffnen sich andererseits jedoch auch neue Gestaltungsspielräume für die Entwicklung von Studienangeboten sowie für die Profilbildung, die von den Hochschulen im Interesse ihrer eigenen Wettbewerbsfähigkeit genutzt werden sollten. Die konsequente Umstellung auf das neue Studiensystem und - damit verbunden - die Einstellung der Diplom- und Magisterstudiengänge ist nicht zuletzt vor dem Hintergrund der kapazitären Möglichkeiten aus unserer Sicht grundlegend für den Erfolg.

Abschließend ist zu sagen, dass der Bologna-Prozess zu einer umfassenden Veränderung in dem Qualifizierungssystem geführt hat, wie die Übersicht verdeutlicht.

1 Sachstand der Umstellung in Deutschland

Die deutsche Gesetzgebung wurde frühzeitig den Anforderungen des Europäischen Hochschulraums angepasst. Seit 1998 ermöglicht sie den Hochschulen die Einführung von neuen Bachelor- und Master-Studiengängen. Die deutschen Hochschulen bieten im kommenden Wintersemester 2004/2005 – bereits 1253 Bachelor- (davon 764 an Universitäten, 482 an Fachhochschulen, 7 an Kunst- und Musikhochschulen) und 1308 Masterstudiengänge (davon 802 an Universitäten, 493 an Fachhochschulen und 13 an Kunst- und Musikhochschulen) an. (Quelle: www.hochschulkompass.de/ Stand: Mai 2004). Damit machen die neuen Studiengänge insgesamt 23 % des Studienangebots an deutschen Hochschulen aus.

Ein Schwerpunkt der Umsetzung liegt bei den Ingenieurwissenschaften (649), den Mathematik- und Naturwissenschaften (520) sowie den Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (703). Auch in der Lehrerbildung hat der Reformprozess in 10 Bundesländern in den letzten zwei Jahren in Form von Modellprojekten begonnen. Die Umsetzung hat bei Fachhochschulen wie Universitäten gleichermaßen eingesetzt. Während zu Beginn vor allem stark spezialisierte Bachelor- und Master-Studiengänge zusätzlich zu den herkömmlichen Studiengängen eingeführt wurden, gehen die Hochschulen nun vermehrt durch einen zentralen strategischen Beschluss dazu über, flächendeckend umzustellen und in der Konsequenz die Immatrikulation der Diplom- und Magisterstudiengänge einzustellen. Es ist somit vorherzusehen, dass bis 2010 die Mehrzahl der Studienangebote im Rahmen des zweistufigen Studiensystems angeboten wird.

Eng verbunden mit der Einführung einer neuen Studienstruktur ist in Deutschland der Aufbau eines neuen Qualitätssicherungssystems, dass vor allem mit Blick auf die neuen Studienangebote Mindeststandards sichern und den Einstieg in eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung in der Lehre darstellen soll.

2 *Anerkennung*

Ein zentrales Ziel der Bologna-Erklärung ist die verbesserte Anerkennung von Studienabschlüssen und Studienleistungen. Hierzu sieht der Bologna-Prozess unterschiedliche Instrumente vor. Das ECTS macht die Arbeitsbelastung und die Note der Studierenden bzw. die nationalen Notensysteme verständlicher. Das Diploma Supplement soll ergänzende Informationen zum Inhalt der Leistung zur Verfügung stellen. Die Lisbon Recognition Convention soll das Verfahren zur Anerkennung nationaler Abschlüsse verbessern. Den Erfolg dieser Instrumente wird man erst in einiger Zeit abschließend beurteilen können, da zumindest aus deutscher Sicht erst Einzelerfahrungen von Absolventen vorliegen. Gerade im Bereich der Anerkennung wird es notwendig sein, dass durch gemeinsame Leitlinien in der Qualitätssicherung das Vertrauen in die Leistung anderer Ausbildungssysteme gestärkt und auf eine solide Grundlage gestellt wird, damit als Konsequenz vereinfachte Verfahren der Anerkennung möglich gemacht werden.

Aus deutscher Sicht stellen sich noch eine Reihe von Herausforderungen im weiteren Prozess:

- inhaltliche Vorbehalte und Informationsdefizite
- fehlende finanzielle Unterstützung/ Kapazitäten
- Berufsqualifizierung der Absolventen
- Akzeptanz der Abschlüsse und der Erfolg der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt
- die Akzeptanz bei den Studierenden
- die Zeitvorgabe bis 2010, das heißt die Notwendigkeit einer konsequenten Umstellung (keine Parallelführung)
- die Reform der Staatsexamenstudiengänge (Jura, Lehrerbildung, Medizin)
- die Veränderung der Mobilität

3 *Ausblick*

Die Bologna-Nachfolge-Konferenz der europäischen Bildungsminister in Berlin hat mit ihrem Kommuniqué einen Beschluss gefasst, der den Bologna-Prozess nicht nur zu einem unumkehrbaren politischen Ziel erklärt und die bisherigen Zielsetzungen unterstreicht, sondern auch die Geschwindigkeit dieses Prozesses deutlich forciert. Die europäischen Bildungsminister haben sich auf eine Reihe konkreter Festlegungen und Verpflichtungen geeinigt, die manchen skeptischen Beobachter überrascht hat. So definierten sie drei mittelfristige Prioritäten, über deren nationale Umsetzung beim nächsten Treffen im Jahr 2005 in Bergen ein detaillierter Bericht erwartet wird: (1) Qualitätssicherung, (2) die gestufte Studienstruktur sowie (3) die Anerkennung von Studienabschlüssen und -abschnitten. Schließlich sprachen sie sich für eine engere Verzahnung des Programms zur Entwicklung eines Europäischen Hochschulraums mit dem der Entstehung eines Europäischen Forschungsraums und in diesem Zusammenhang für eine Einbeziehung der Promotionsphase als dritten Zyklus in die Bologna-Architektur (nach Bachelor und Master) aus. Sie sehen mithin, dass das Kürzel „Bologna-Prozess“ insgesamt keineswegs nur die Einführung der Bachelor- und Master-Studiengänge beinhaltet, sondern ein weitaus umfassenderes Gestaltungskonzept für das europäische Bildungs- und Forschungssystem insgesamt. Mit dem einstimmig erfolgten Beschluss zur Aufnahme von sieben neuen Mitgliedern (Albanien, Andorra, Bosnien-Herzegowina, Heiliger Stuhl, Mazedonien, Russland sowie Serbien und Montenegro) wurde der Europäische Hochschulraum nun auf 40 Mitglieder erweitert und umfasst damit tatsächlich fast ganz Europa. Es ist wahr - jeder Umbruch ist gekennzeichnet durch Unsicherheiten, aber es gilt, die Zukunft aktiv mitzugestalten.

Angelika Schade

Bologna-Prozess und Akkreditierung

1 *Bologna-Prozess nach dem Berlin Communiqué*

Im Abschlusscommuniqué der Berliner Konferenz der europäischen Bildungsministerinnen und -minister im September 2003 wurde der Prozess zur Entwicklung des europäischen Hochschulraumes weiter vorangetrieben: Da Qualität als Dreh- und Angelpunkt für die Schaffung des Europäischen Hochschulraumes angesehen wird, sollen bis zum Jahr 2005 in allen Unterzeichnerstaaten Strukturen für die interne und externe Qualitätssicherung von Hochschulen geschaffen werden. Bekräftigt wird in der Erklärung die Bedeutung der sozialen Dimension des Prozesses: „dabei geht es um die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sowie den Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene“. Diese Forderung ist eine Herausforderung an die Qualitätssicherungssysteme.

2 *Einführung der Akkreditierung in Deutschland*

Mit der Einführung gestufter Studiengänge mit dem Abschluss Bachelor/

Bakkalaureus (BA) und Master/Magister (MA) – zunächst probeweise, inzwischen als Regelangebot – durch die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) vom August 1998 war die Erwartung verbunden, die internationale Kompatibilität der deutschen Studienabschlüsse zu verbessern, zu einer Differenzierung des Studiensystems beizutragen sowie zu mehr Flexibilität im Hinblick auf verschiedene und sich wandelnde Ansprüche der Wissenschaft, der Berufspraxis und der Studierenden zu gelangen. Um das zu erreichen, wurde ein schnelleres und flexibleres Verfahren der Qualitätskontrolle für notwendig erachtet als das bisherige, in dem bei der Genehmigung durch den Staat geprüft wurde, ob der neue Studiengang mit geltenden Rahmenprüfungsordnungen übereinstimmt. Ein damit verbundener Paradigmenwechsel in der Qualitätssicherung in Deutschland knüpfte auch an internationale Entwicklungen an, die zunehmend die Förderung und Sicherung der Mobilität von Studierenden und den Verbraucherschutz für Studierende, Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf einem global ausgerichteten Arbeitsmarkt in den Vordergrund rückten.

Mit der Erweiterung und Differenzierung des Systems der Studiengänge verbunden wurde die Einführung eines neuen Qualitätssicherungsverfahrens – Akkreditierung –, das durch Beschlüsse der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und der Kultusministerkonferenz (KMK) erste Konturen erhielt. Zur Etablierung der neuen Studiengänge und zur zeitnahen Qualitätskontrolle wurden keine Rahmenprüfungsordnungen für BA-/MA-Studiengänge entwickelt, sondern stattdessen von KMK und HRK die Einführung der Akkreditierung und die Etablierung eines Akkreditierungsrates, in dem die für Qualitätssicherung verantwortlichen Akteure zusammenwirken, beschlossen (KMK 1998; HRK 1998).

2.1 *Errichtung des Akkreditierungsrates*

Die HRK erachtete zur Anerkennung der neuen Studiengänge hinsichtlich der Studien- und Prüfungsleistungen sowie der Abschlüsse eine länderübergreifende, bundesweite Akkreditierung unter Beteiligung internationaler Experten als sinnvoll (HRK 1998). Das Akkreditierungsverfahren sollte im Hinblick auf die Erprobungsphase der neuen Studiengänge zunächst zeitlich als Pilotprojekt befristet, flexibel und ohne unnötigen bürokratischen Aufwand gestaltet werden.

Die KMK hat mit der Einführung des Akkreditierungsverfahrens das Ziel verbunden, Vielfalt zu ermöglichen, Qualität zu sichern und Transparenz zuschaffen. Sie hat auf der Grundlage der Vorgaben des HRG Strukturvorgaben (zuletzt KMK 2003) für die neuen gestuften Studiengänge beschlossen, die der fachlich-inhaltlichen Akkreditierung zugrunde zu legen sind. Um die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten von Staat und Hochschule bei der Einrichtung von Studiengängen zu berücksichtigen, einigten sich die Kultusminister auf eine funktionale Trennung zwischen staatlicher Genehmigung und Akkreditierung als Voraussetzung für die Genehmigung; sie verständigten sich darüber hinaus auf die Einrichtung eines länderübergreifenden Akkreditierungsrates durch HRK und KMK, dessen Geschäftsstelle bei der HRK angesiedelt werden sollte.

Der Akkreditierungsrat stand vor der Aufgabe, ein System der Akkreditierung aufzubauen, das sich durch die Verantwortung des Akkreditierungsrates für die Durchsetzung vergleichbarer Qualitätsstandards in einem wesentlich dezentral organisierten, durch Agenturen durchgeführten Verfahren der Akkreditierung der BA-/MA-Studiengänge auszeichnet. Dieser Aufgabe stellte sich der Akkreditierungsrat insbesondere durch Beschlüsse zur Entwicklung von Mindeststandards und Kriterien für die Akkreditierung, zur Konzipierung und Durchführung der Verfahren für die Akkreditierung von Agenturen sowie zur Koordination und Kontrolle (vgl. Akkreditierungsrat 2001).

2.2 *Einrichtung des Akkreditierungsrates auf Dauer*

Im Jahr 2001 wurde die Arbeit des Akkreditierungsrates durch eine internationale Expertengruppe evaluiert und der gewählte Ansatz der Qualitätssicherung durch Akkreditierung als ein wichtiger Baustein der Modernisierung des Hochschulsystems in Deutschland und als eine gute Antwort auf die Herausforderungen des internationalen Wettbewerbs nachhaltig bestätigt (Bieri et al. 2001). Daraufhin haben sich KMK und HRK grundsätzlich für die Beibehaltung des Akkreditierungssystems ausgesprochen. Insbesondere der „zentrale“ Akkreditierungsrat wurde als Schlüsselakteur des Zusammenhalts in einem offenen System unterschiedlicher, untereinander konkurrierender Agenturen bei der künftigen Entwicklung der länder- und hochschulübergreifenden Qualitätssicherung in Deutschland bestätigt (KMK 2002a).

Am 1. Januar 2003 ist das Statut für ein länder- und hochschulübergreifendes Akkreditierungsverfahren (KMK 2002b), das Aufgaben, Zusammensetzung und Anbindung des Akkreditierungsrates neu regelt, in Kraft getreten. Die Geschäftsstelle des Akkreditierungsrates hat seitdem ihren Sitz beim Sekretariat der KMK, und die Mittel für den Akkreditierungsrat und seine Geschäftsstelle werden nunmehr im Rahmen des Haushalts des Sekretariats der KMK bereitgestellt. Die Bedeutung der Akkreditierung hat mit Inkrafttreten des Statuts für ein länder- und hochschulübergreifendes Akkreditierungsverfahren noch zugenommen. Akkreditierung soll das System der Qualitätskontrolle qua Rahmenprüfungsordnungen in Zukunft ersetzen.

Die Aufgaben des Akkreditierungsrates sind noch einmal präzisiert worden:

1. Akkreditierung von Agenturen mit der zeitlich befristeten Verleihung der Berechtigung, Studiengänge zu akkreditieren (Verleihung des Siegels des Akkreditierungsrates),
2. Überwachung der Aufgabenerfüllung durch die Agenturen und periodische Reakkreditierung der Agenturen,
3. Definition der Mindestanforderungen an die Akkreditierungsverfahren. Außerdem wirkt der Akkreditierungsrat darauf hin, einen fairen Wettbewerb unter den Akkreditierungsagenturen zu gewährleisten und die deutschen Interessen in internationalen Netzwerken der Qualitätssicherung zur Geltung zu bringen.

Dem Akkreditierungsrat gehören ab 2003 17 Mitglieder an: vier HochschulvertreterInnen, vier LändervertreterInnen, fünf VertreterInnen der Berufspraxis (davon ein Vertreter / eine Vertreterin der für das Dienst- und Tarifrecht zuständigen Landesministerien), zwei Studierende, zwei internationale VertreterInnen.

3 Kriterien für die Akkreditierung von Studiengängen

Unter Berücksichtigung des Spannungsverhältnisses zwischen struktureller Vergleichbarkeit und inhaltlicher Vielfalt und unter der Einbeziehung der mit der Studienreform verknüpften Erwartungen hat der Akkreditierungsrat einen Katalog von vergleichsweise allgemein gehaltenen Kriterien zur Akkreditierung von Studiengängen entwickelt. Die Kriterien, so das Konzept, stellen einen flexiblen Prüfraum für die Begutachtung von Studiengängen dar, der die Qualitätsdimension der Akkreditierung sichtbar und transparent machen soll. Im Rahmen der peer reviews werden der Begutachtung im Wesentlichen folgende, auf die einschlägigen Beschlüsse und Empfehlungen von HRK und KMK Bezug nehmende Kriterien zugrunde gelegt:

- „Anforderungen an die Qualität und Internationalität des Curriculums unter Berücksichtigung von Studieninhalten, Studienverlauf und Studienorganisation sowie Leistungsnachweisen, Prüfungsstruktur und Prüfungsfächern; Modularisierung, Leistungspunktsystem und ECTS
- Berufsbefähigung der Absolventinnen und Absolventen aufgrund eines in sich schlüssigen, im Hinblick auf das Ziel des Studiums und die Vorbereitung auf berufliche Tätigkeiten plausiblen Studiengangskonzepts
- Abschätzung der absehbaren Entwicklungen in möglichen Berufsfeldern
- personelles Potential der Hochschule bzw. der beteiligten Hochschulen und ggf. anderer kooperierender Einrichtungen
- räumliche, apparative und sächliche Ausstattung
- bei Master-Studiengängen: erster berufsqualifizierender Abschluss und ggf. weitere Zulassungsvoraussetzungen
- Übergangsmöglichkeiten zwischen herkömmlichen Diplom- und Magister-Studiengängen und gestuften Studiengängen“ (vgl. Akkreditierungsrat 2000).

Als Orientierungshilfe sowohl für die Gutachter als für auch die antragstellenden Hochschulen dienen der vom Akkreditierungsrat veröffentlichte Leitfaden für Gutachter/-innen in Akkreditierungsverfahren (2001) und die von den einzelnen Agenturen entwickelten Leitlinien für die Antragstellung und Akkreditierung von Studiengängen. Diese Handreichungen operationalisieren die Kriterien und tragen dazu bei, die Verfahrenssicherheit zu erhöhen. Die zentralen Fragen für die Beurteilung eines Studiengangskonzeptes beziehen sich im Kern auf die folgenden vier Aspekte:

1. die Qualität des Curriculums
2. die Berufsqualifizierung
3. das personelle Potenzial
4. die materielle Ausstattung

Zu 1. Von Seiten der Hochschule müssen die Lehr- und Ausbildungsziele und die Gründe für die Einführung des Studiengangs erläutert werden (mission statement). Zentrale Fragen sind z. B.: Entsprechen die Studieninhalte, der Studienverlauf und die Studienorganisation einschließlich der didaktischen Konzepte und Lehrmethoden den von der Hochschule genannten Lehr- und

Ausbildungszielen? Entsprechen die zu vermittelnden Fach-, Methoden-, Lern- und sozialen Kompetenzen den von der Hochschule genannten Lehr- und Ausbildungszielen? Entsprechen die Struktur und der Umfang des Curriculums unter fachwissenschaftlichen Gesichtspunkten dem von der Hochschule vorgesehenen Studienabschluss? In welcher Hinsicht (z. B. fremdsprachliche Module, Auslandssemester etc.) ist der Studiengang international ausgerichtet?

Zu 2. Von Seiten der Hochschule muss deutlich gemacht werden, inwiefern die Zielsetzung, das Profil und die Ausrichtung des Studiengangs der anzustrebenden Berufsqualifizierung der Absolvent/inn/en Rechnung trägt. Zentrale Fragen sind etwa: Bereiten die Studieninhalte (Verhältnis von vermitteltem Grundlagenwissen und Spezialisierungsmöglichkeiten) und die vorgesehenen Lehrmethoden tatsächlich auf die von der Hochschule angegebenen möglichen Berufsfelder vor? Werden auch die absehbaren Entwicklungen in den potentiellen Berufsfeldern berücksichtigt?

Zu 3. Von Seiten der Hochschule müssen die personellen Ressourcen mit der dem Studiengangskonzept zugrundeliegenden Zielsetzung in Beziehung gebracht werden. Zentrale Fragen sind z.B.: Kann mit der personellen Ausstattung (Professorinnen/Professoren, Lehrbeauftragte, PraktikerInnen, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte beim wissenschaftlichen und technisch-administrativen Personal) das vorgesehene Angebot (Lehrveranstaltungen, Fachstudienberatungen, Mentorenprogramme, Tutorien etc.) realisiert werden? Ergibt sich aus der Anzahl von Lehrenden und Studierenden eine Betreuungsrelation, mit der die vorgesehenen didaktischen Konzepte und Lehrmethoden durchführbar sind?

Zu 4. Von Seiten der Hochschule muss deutlich gemacht werden, dass die für den Studiengang notwendigen materiellen Ressourcen vorhanden sind. Zentrale Frage ist u.a.: Stehen entsprechende Räumlichkeiten (Lehrsäle, Seminarräume, Labors, studentische Arbeitsplätze, etc.) in dem für den Studiengang notwendigen Umfang zur Verfügung?

4 *Zukünftige Entwicklung*

Wie das Berlin Kommuniqué zeigt, ist Akkreditierung nicht mehr aus der europäischen Architektur der Qualitätssicherung hinwegzudenken. Auch die Diskussion auf europäischer Ebene zeigt letztlich, dass es bei den Bemühungen um gemeinsame Standards nicht um die Harmonisierung der europäischen Bildungsvielfalt durch starre Vorgaben einer zentralen Definitionsmacht geht, sondern um die Entwicklung vergleichbarer Standards, Kriterien und Methoden der Qualitätssicherung innerhalb der Netzwerke (Berlin Kommuniqué 2003). In diesem Sinne sind auch die Kriterien des Akkreditierungsrates weiterzuentwickeln.

Eine der Aufgaben, die sich aus dem Kommuniqué ergeben, wird sein, in den Qualitätssicherungssystemen festzuschreiben, dass Ungleichheiten aufgrund von Geschlecht oder anderen sozialen Kriterien in der Hochschulbildung zwingend zu reduzieren sind. Dies könnte anschließend in der Akkreditierung überprüft werden.

5 *Literatur*

Akkreditierungsrat: Akkreditierung von Akkreditierungsagenturen und Akkreditierung von Studiengängen mit den Abschlüssen Bachelor/Bakkalaureus und Master/Magister - Mindeststandards und Kriterien, Bonn 2000.

Akkreditierungsrat: Leitfaden für Gutachter/-innen in Akkreditierungsverfahren, Bonn 2002.

Bieri, Stefan et al.: Bericht der Gutachtergruppe „Evaluation des Akkreditierungsrates“, Freiburg i.Br. 2001.

6 Gesetze/Beschlüsse/Kommuniqués

Akkreditierungsverfahren (Beschluss des 185. Plenums der HRK vom 06.07.1998).

Einführung eines Akkreditierungsverfahren für Bachelor-/Bakkalaureus- und Master-/Magisterstudiengänge (Beschluss der KMK vom 03.12.1998).

Hochschulrahmengesetz (HRG) v. 26. Januar 1976, zul. geänd. d. Art. 1 des Gesetzes v. 8. August 2002.

Berlin Kommuniqué: Den europäischen Hochschulraum verwirklichen, Kommuniqué der Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und -minister am 19. September 2003 in Berlin.

Künftige Entwicklung der länder- und hochschulübergreifenden Qualitätssicherung in Deutschland (Beschluss der KMK vom 01.03.2002a).

Ländergemeinsame Strukturvorgaben gemäß § 9 Abs. 2 HRG für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen (Beschluss der KMK vom 10.10.2003).

Statut für ein länder- und hochschulübergreifendes Akkreditierungsverfahren (Beschluss der KMK vom 24.05.2002 i.d.F. v. 19.09.2002b).

Akke Visser

Women's and Gender's studies and the promise of the new Bachelor/Master structure

The case of the Netherlands

1 Die niederländische Situation

1999 erreichten die europäischen BildungsministerInnen eine Übereinkunft über die Einführung der BA/MA-Struktur an allen europäischen Hochschulen (Bologna-Abkommen 1999). Eines der Hauptziele ist es, mittels der Vereinheitlichung der Studienstruktur die Mobilität von StudentInnen und WissenschaftlerInnen zu fördern, indem die Vergleichbarkeit zwischen den Ländern einfacher gemacht wird. Der niederländische Minister strebte eine möglichst schnelle Einführung und Implementierung der BA/MA-Struktur an. Universitäten war es erlaubt, die neue Struktur bereits letztes Jahr einzuführen und seit diesem Jahr arbeiten die meisten Universitäten mit der neuen Struktur. Es gibt einige Unterschiede bei der Implementation: Einige Hochschulen starteten ausschließlich mit BA-Studiengängen und werden MA-Programme erst in drei Jahren beginnen, während andere Hochschulen beschlossen, die neue Struktur komplett auf einmal einzuführen. In den Niederlanden können zwei verschiedene Arten von MA-Studiengängen entwickelt werden: einjährige Programme mit einer Arbeitsmarktorientierung und zweijährige Programme, die auf wissenschaftliche Forschung zielen.

Trotz Vorsicht sehen die Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung in den Niederlanden den Wandel als eine Chance an. Bis zum jetzigen Zeitpunkt ist die Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung in den Niederlanden nirgends vollständig erfolgt. An den meisten Hochschulen arbeiten die Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung als interdisziplinäre Gruppen mit wenig Personal; von den Mitarbeiterinnen haben nur wenige ausschließlich eine Position in der Frauenforschung inne. An zwei Hochschulen können Studierende ein anerkanntes 3jähriges Programm in Frauenforschung belegen, aber da Frauenforschung nicht als eigenständige Disziplin anerkannt ist, können keine Abschlüsse vergeben werden. Die BA/MA-Struktur ermöglicht es den Women's Studies, durch Anerkennung als MA-Studiengang einen teilweisen autonomen und offiziellen Status zu erlangen. Bei der Umsetzung gab es ein Gefühl der Dringlichkeit, das zu einer weiterreichenden Kooperation und Koordination in diesem Feld führte.

Vier „Einrichtungen“ der Frauen- und Geschlechterforschung begannen, einen einjährigen MA-Studiengang zu entwickeln; eine dieser Gruppen erarbeitet gleichfalls ein zweijähriges Programm. Fünf Einrichtungen entwickelten kleinere Programme als Teile eines BA-Studiengangs und zwei Forschungsinstitutionen erarbeiteten einen Promotionsstudiengang. Im jetzigen Ergebnis wurden alle kleineren Programme als Teile eines BA-Studiengangs anerkannt. Dies ist eine deutliche Verbesserung gegenüber der vorherigen Situation mit verstreuten und vereinzelt Frauenforschungsseminaren. Jedoch wurde nur das MA-Programm an der Universität Utrecht anerkannt. Die gleiche Einrichtung entwickelte auch das zweijährige MA-Programm, das ebenfalls anerkannt wurde. Obwohl die übrigen Pläne nicht endgültig abgelehnt wurden, werden sie nicht dieses Jahr beginnen und ihre Zukunft ist ungewiss.

2 *Anforderungen und Akkreditierung*

Mit der Einführung der BA/MA-Struktur scheinen Studiengänge mehr als bisher ihren „Marktwert“ beweisen zu müssen. In den Niederlanden jedenfalls gibt es drei Hauptanforderungen für die Akkreditierung:

- eine gewissen Anzahl von Studierenden
- ein deutlich unterscheidbares Profil
- einen Focus auf die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt
- internationale Attraktivität.

Der Akkreditierungsprozess beginnt mit der Anerkennung durch die Fakultät und durch die Hochschule. Danach zertifiziert ein neu geschaffenes niederländisches Akkreditierungsgremium die Programme für eine unbefristete Zeitdauer.

Zentral für Women's Studies ist die Frage, ob der MA-Studiengang als etwas Neues oder als eine Fortsetzung eines bereits bestehenden Programms beabsichtigt ist. Weiter besteht für Women's Studies das Problem, dass die Akkreditierung zu Beginn auf dem bisherigen Evaluationssystem aufbaut, Women's Studies jedoch nie als eigenständiges Feld evaluiert wurden. Ein bereits bestehendes Programm kann akkreditiert beginnen, auch mit einem vorläufigen Zertifikat und nur durch die Fakultät und die Universität anerkannt. Wenn jedoch ein Programm als neu betrachtet wird, setzt ein anderes Verfahren ein, dessen Kriterien noch unklar sind. Der MA-Studiengang Women's Studies wurde nur durch die Fakultät und die Universität anerkannt; eine offizielle Zertifizierung fehlt bisher.

3 *Wieso waren die Women's Studies in Utrecht erfolgreich?*

1. Die Pläne für den BA-, den einjährigen MA- und den zweijährigen MA-Studiengang wurden zusammenhängend von einer Gruppe von Menschen ausgearbeitet.
2. Die Fakultät, in der Women's Studies verankert sind – Geisteswissenschaften und Kunst – fördert die Entwicklung von interdisziplinären Studiengängen.
3. Die Einrichtung „Women's Studies“ kooperierte mit anderen innovativen Einrichtungen (Seminare, Menschen und Organisationen), speziell in Kommunikationstechnologie (ICT) und neuen Medien.
4. Ein bereits bestehender starker internationaler Focus, der in der großen Zahl von internationalen Ph.D.-Abschlüssen sichtbar wird.
5. Das Vorhandensein eines geschärften Profils und eines breit anerkannten Forschungsprogramms sowie die Tatsache, dass die Nationale Forschungsstätte für Frauenforschung in Utrecht verankert ist, waren wichtig, um die Anerkennung für den zweijährigen (Forschungs-) MA-Studiengang zu erhalten. Insgesamt wurden nur wenige MA-Studiengänge anerkannt.
6. „Zur rechten Zeit, am rechten Platz“: Die MitarbeiterInnen der Einrichtung „Women's Studies“ waren von Beginn in den Kommissionen und Gremien vertreten, die mit der neuen Struktur befasst waren.
7. Die Anwesenheit einer Professorin für Frauenforschung, die international bekannt und eine Führungspersönlichkeit ist.
8. Eine Universitätsleitung, die offen gegenüber Women's Studies ist.

4 Schwierigkeiten für Women's Studies

An verschiedenen Hochschulen wurden die Pläne für MA-Studiengänge in Frauenforschung abgelehnt. Die Art und Weise und die Gründe der Ablehnungen differieren, aber eine schwache institutionelle Basis und das Fehlen von wichtigen Kontakten spielten eine bedeutende Rolle dabei. Aber genauso wichtig ist die Tatsache, dass die Hochschulkultur in den Niederlanden hoch formalisiert ist und die Fächerkulturen sehr ausgeprägt sind.

Aufgrund der schnellen Einführung der BA/MA-Struktur mussten MA-Studiengänge in einer Situation entwickelt werden, als noch nicht alle politischen und rechtlichen Entscheidungen gefällt waren. Deshalb entschlossen sich die meisten Hochschulen, mit einer begrenzten Anzahl von MA-Studiengängen zu beginnen. Anstatt die neue Struktur zu nutzen, um die bestehenden Studiengänge kritisch zu beleuchten, zeigte es sich, dass bestehende Studiengänge innerhalb der traditionellen Fächer diejenigen waren, die als MA-Studiengänge anerkannt wurden.

Innerhalb des niederländischen Hochschulsystems ist es extrem schwierig und unüblich, eine Gruppe aus mehreren Fächern und Fakultäten zu organisieren, wie es bei Women's Studies der Fall ist. Die Einrichtungen für Frauenforschung bestehen aus Frauen verschiedener Fächer und Fakultäten, sodass für die Anerkennung eines MA-Studiengang viele „Unterschriften“ notwendig waren.

Darüber hinaus sind Wissenschaftlerinnen der Frauenforschung in einem hohen Grad von ihrer eigenen Einrichtung und dem „goodwill“ ihrer Leitung abhängig. Dadurch lässt sich das Feld leicht spalten und durch eine Taktik beherrschen, in der die Wissenschaftlerinnen z.T. in ihrer eigenen Fachdisziplin unter Druck geraten, als wirkliche Wissenschaftlerin anerkannt zu werden.

5 Diskussion

Es scheint der Fall zu sein, dass es ohne Integration in bestehende Strukturen letztlich keine Chance zum Erfolg gab. Gleichzeitig ist ein Erfolg ohne Eigenständigkeit und ohne eigene Verantwortlichkeiten schwierig zu erreichen. In diesem Dilemma steht die Frauenforschung mit einer Politik der zwei Seiten. Da der Bologna-Prozess gerade erst begonnen hat, besteht kein Grund zu Verzweiflung, aber auch kein Grund zu Triumph.

Gudula Kreykenbohm

Auswirkungen von Modularisierung und neuen Studiengängen auf das Personal in der Verwaltung

Zu den wichtigsten Zielen, die von den an der Bologna-Konferenz 1999 beteiligten Bildungsministerinnen und -minister für den europaweit angestrebten Reformprozess der Hochschulausbildung formuliert wurden, gehört die Flexibilisierung des Studiums und damit die Möglichkeit zur besseren Profilierung der Studierenden. Die Transparenz der Studienleistungen soll erhöht und damit eine bessere Grundlage für die gegenseitige Anerkennung geschaffen werden. Mehrstufige, aufeinander aufbauende Bildungsabschnitte sollen eine optimale und flexible Wissensvermittlung für das gesamte Berufsleben gewährleisten. All diese Ziele sollen durch eine Harmonisierung der Studienstrukturen in ganz Europa erreicht werden.

Für das deutsche Studiensystem, das bislang in einem einzigen Zyklus in viereinhalb bis fünf Jahren bis zum Diplom oder Magister-Abschluss führt und eine eher komplexe Fächerstruktur aufweist, sind im Wesentlichen zwei große Reformschritte erforderlich. Zum einen ist dies die Umstellung auf zweistufige Studiengänge, also die Einführung von Bachelorabschlüssen bereits nach drei bzw. maximal vier Jahren sowie von Masterabschlüssen, die mit ein bis zwei weiteren Studienjahren auf einen Bachelorabschluss aufbauen. Zum anderen ist dies die Umstellung der Fächerstruktur auf ein modularisiertes System.

Modularisierung heißt, die bislang in vielen Studiengängen üblichen umfangreichen, zum Teil mehrere Semester dauernden Fächer in kleinere, eigenständige Module aufzuteilen. Ein Modul ist eine zeitlich und inhaltlich geschlossene Lehr- und Lerneinheit, die in ein bis maximal zwei Semestern abgeschlossen wird. Module sind qualitativ über ihren Inhalt sowie quantitativ über den erforderlichen Arbeitsaufwand beschreibbar und müssen über eine abschließende studienbegleitende Prüfung bewertbar sein. Inhaltlich sind Module so aufgebaut, dass vorab definierte und beschriebene Kompetenzen erworben werden. Die Summe aller Module eines Studiengangs vermittelt die Gesamtkompetenz für den jeweils angestrebten Studienabschluss. Die Prüfungsordnungen der Studiengänge regeln dabei Pflichtmodule und Wahlmöglichkeiten und geben dem Studium Struktur. Dabei bietet die Modularisierung als eine Art Baukastensystem den Studierenden in der Regel viel Flexibilität zur eigenen Profilierung. Sie bedeutet aber gegenüber der gewohnten Fächerstruktur ein völlig neues Studiensystem, das aufzubauen und zu verwalten ist.

Für das Verwaltungspersonal einer Hochschule, die eine Umsetzung der Bologna-Reformen anstrebt und modularisierte Bachelor- und Masterstudiengänge einführen möchte, ist die Studienreform in der Regel nur einer von verschiedenen anstehenden Reformprozessen. Da den Hochschulen und Fakultäten durch neue Hochschulgesetze immer mehr Autonomie zugestanden wird, bedeutet dies gleichzeitig auch die Übernahme neuer Aufgaben wie z.B. die Verwaltung von Globalhaushalten, Umsetzung der leistungsbezogenen Mittelbemessung, Ausbau der Qualitätssicherung mittels Durchführung von Evaluationsverfahren etc. All diese Reformprozesse stellen hohe Anforderungen an die Personalressourcen einer Hochschule.

Von der Modularisierung und Einführung neuer Studiengänge sind seitens des Personals in erster Linie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Prüfungsämtern, in den Sekretariaten der Lehrstühle und auch in den Dekanaten und der zentralen Verwaltung betroffen.

Neue Aufgaben ergeben sich bereits in der Planungs- und Konzeptionsphase für modularisierte Studiengänge. Hier ist es sinnvoll, erfahrenes Personal insbesondere aus den Prüfungsämtern zur Beratung und Unterstützung der Studiengangsverantwortlichen bei der Erarbeitung neuer Prüfungsordnungen heranzuziehen. Auch organisatorische Fragen, die im Studienalltag häufig

vom Verwaltungspersonal bearbeitet werden, sollten schon in der Konzeptionsphase mit eben diesem Personal abgestimmt werden. Dazu gehört z.B. die rechtzeitige Neuerstellung der Stundenpläne und die dazugehörige Hörsaalverwaltung, da in der Regel die Modularisierung eine völlige Neuorganisation der Studienangebote beinhaltet und daher frühzeitige und kompetente Planung erfordert.

Sind modularisierte Studiengänge erst angelaufen, ergibt sich eine Vielzahl weiterer Aufgaben. Besonders spürbar wird die Neuerung häufig im Ablauf der Prüfungsverwaltung, da durch die erforderlichen studienbegleitenden Prüfungen ein deutlich erhöhtes Prüfungsaufkommen zu bearbeiten ist. Hiervon sind nicht nur die zentralen oder dezentralen Prüfungsämter betroffen, sondern in den meisten Fällen auch die Lehrstuhl-Sekretariate, da von ihnen die Modulprüfungen mitbetreut werden (z.B. Organisation und Abstimmung der Prüfungstermine und -räume, Weitergabe der An- und Abmeldungen und der Noten an das Prüfungsamt etc.).

Ein weiterer spürbarer Mehraufwand ergibt sich durch den erhöhten Beratungsbedarf. Zum einen wenden sich häufig die Studierenden mit organisatorischen Fragen zur Studien- und Prüfungsorganisation an das zuständige Verwaltungspersonal, zum anderen trifft dies aber auch vermehrt für die Dozentinnen und Dozenten zu, die bezüglich der Prüfungsverwaltung vom Verwaltungspersonal informiert werden müssen. Wichtig ist hier also, dass zwischen allen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Studierenden stets ein optimaler Informationsfluss gewährleistet ist. Zu den zu bewältigenden Aufgaben gehört daher auch die ständige Aktualisierung der Print- und Internet-Informationsmaterialien und Modulkataloge.

Erhöhter Beratungs- und Informationsbedarf ergibt sich ggf. auch dann, wenn Studiengänge eine besondere internationale Ausrichtung haben. Hier kommt zu den ohnehin anstehenden Aufgaben noch zusätzlich die Information und Betreuung ausländischer Studierender und Dozentinnen und Dozenten sowie die Kontaktpflege zu ausländischen Partneruniversitäten.

Zu den Zielen der Studienreform gehört auch der Ausbau der Qualitätssicherung, daher wird jeder Studiengang vor seinem Beginn zunächst einem sogenannten Akkreditierungsverfahren unterworfen. Hier wird von der anbietenden Institution in einem Selbstreport eine genaue Beschreibung der Rahmenbedingungen für den Studiengang sowie des Studienablaufs erstellt, anhand derer dann externe Gutachter und Gutachterinnen prüfen, ob das geplante Angebot einen qualitativen Mindeststandard erfüllt und damit Aussicht auf Erfolg hat. Die bereits laufenden Studiengänge werden nach dem gleichen Prinzip in regelmäßigen Abständen in sogenannten Evaluationsverfahren überprüft. Sowohl für die Akkreditierung als auch für die Evaluationen muss insbesondere für die Bereitstellung der erforderlichen Daten, z.B. über Personalsituation oder Studienverläufe, ausreichend Arbeitskapazität des Verwaltungspersonals eingeplant werden.

Die Vielzahl und der Umfang der neuen Aufgaben lässt erkennen, dass eine Studienreform auch persönliches Engagement des Personals erfordert. Insbesondere muss die Bereitschaft vorhanden sein, altgewohnte „Arbeitspfade“ zu verlassen und sich in neue Strukturen hineinzudenken. Die erhöhten Anforderungen an die Prüfungsverwaltung und die Intensivierung der Beratungstätigkeiten werden dazu führen, dass zunehmend Arbeiten per EDV und Internet erledigt werden, wie z.B. elektronische Online-Prüfungsverwaltung und Beratung per e-Mail. Das Verwaltungspersonal muss hier also die Bereitschaft zeigen, sich in die neuen Techniken einzuarbeiten und sich mit neuen Software-Programmen und deren Anwendung vertraut zu machen. Zusätzlich wird auch die Bereitschaft erforderlich, sich Fremdsprachenkenntnisse, insbesondere Englischkenntnisse, anzueignen bzw. diese zu vertiefen, da die Internationalisierung zunehmende Kontakt zu fremdsprachlicher Klientel mit sich bringt.

Die Studienreform kann also den Studierenden und der Hochschule viele Vorteile und dem Verwaltungspersonal spannende neue Aufgaben bieten. Gleichzeitig ist sie aber bereits in der Umstellungsphase auch mit viel zusätzlicher Arbeit verbunden. Idealerweise sollte das Engagement

des Personals zur Bewältigung all dieser neuen Aufgaben vom Arbeitgeber auch durch Anpassung von Arbeitsumgebung und -bedingungen gefördert werden. Es muss rechtzeitig geklärt werden, welche Mehrarbeiten anstehen, von wem diese zu erledigen sind und ob ausreichend Arbeitskapazität -auch in der entsprechenden Lohngruppierung- zur Verfügung steht, um den Arbeitsumfang des Personals in vertretbaren Grenzen zu halten. Daher ist eine vorausschauende Planung und Informationspolitik unter Einbeziehung aller beteiligten Gruppen, insbesondere auch der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von großer Bedeutung.

Nicole Dewandre

Women and Science at EU level

Introduction

- Why bother?
- What does it take?
- What did we do?
- Gender in FP6

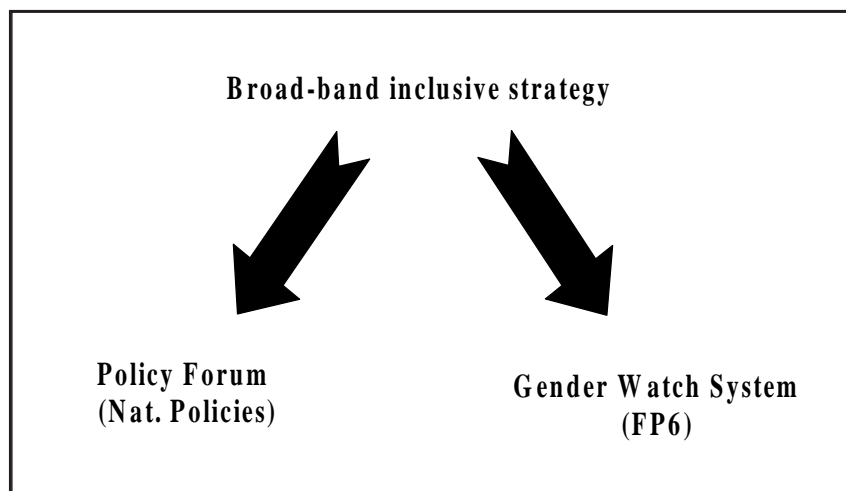
Why bother?

- Gender bias in excellence has to be dissolved
- Gender blindness in science has to be overcome
- Gender research has to be strengthened

What does it take?

- Mobilisation
- National concerns
- Political drive
- Policy knowledge
- Strategic networking

What did we do?



The ETAN-Report

http://europa.eu.int/comm/research/science-society/documents_en.html#gender

Available in English - French - Italian - German - Greek - Spanish

Policy Forum

THE HELSINKI GROUP

32 Countries

Meetings

- bi-annual

Mandate

- Policy Review
- Indicators
- Perspective at EU level
- *Towards benchmarking and deeper co-operation* European Report: National Policies on Women and Science in Europe, 2002

http://europa.eu.int/comm/research/science-society/documents_en.html#gender A hard copy of this report in English can be requested by e-mail at the following address: Marianna.Major@cec.eu.int

Women and science - National reports on the situation of women in science in Europe http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/helsinki03_en.html

Indicators - Helsinki Group Statistical Correspondants

- How many
- Horizontal segregation/concentration
- Vertical segregation/concentration
- Pay Gap
- Fairness
- http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wssi/index_en.html **10**

Indicators

- Top down
- Bottom-up
- Sideways-on

How many researchers in public research in Europe?

1999	Women RSEs	Men RSEs	Total RSEs	%age Women
TOTAL non EU	64596	116882	181478	35,6
TOTAL EU	248575	542953	791528	31,4
TOTAL 30 countries	313171	659835	973006	32,2

Exceptions to the reference year: BEFl (HES) 2001; BEFr, DE (HES) 2000; LU (2000); UK (GOV) 1998; HU, LT, LV; PL (2000) HES & GOV; IL (1998) HES
No data for: HES (LU); GOV (BE, LU, IL, MT, RO)
Exceptions to Frascati manual definition of researcher: BE, LU

Women are largely invisible in industrial Research

Numbers and proportions of female researchers in industrial research (BES), EU, 1999

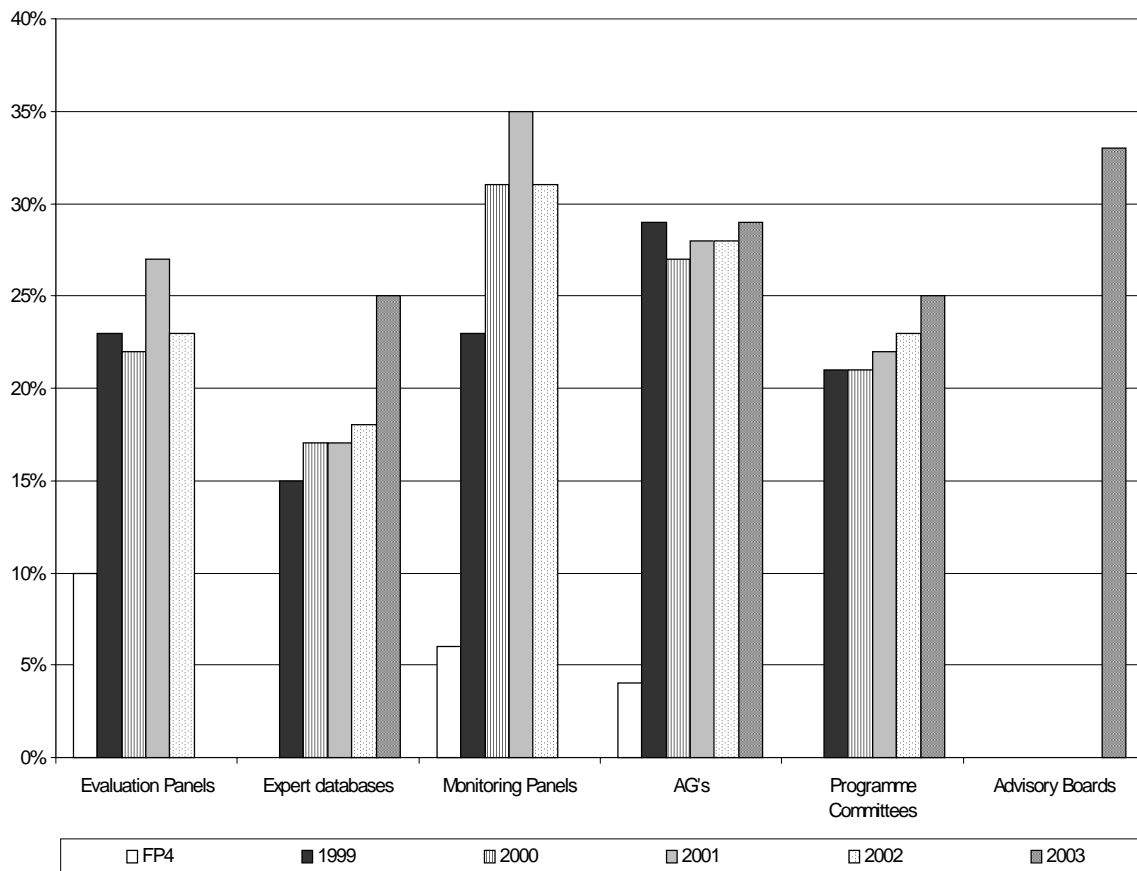
Countries	All researchers ranked by total number	Number of women	% of women
Germany*	150,149	14,414	9.6
Denmark	11,292	2,218	19.6
Greece	3,931	940	23.9
Spain	17,310	3,353	19.4
France	86,215	17,787	20.6
Ireland	1,900	536	28.2
Italy	29,706	5,490	18.5
Luxembourg**	1,217	no data	no data
Austria	13,966	1,258	9.0
Portugal	3,328	793	23.8
Finland	22,515	3,999	17.8
Sweden**	39,921	no data	no data
UK**	98,587	no data	no data
EU (10)	340,312	50,789	14.9

Gender Watch System in FP5 (1998 - 2002)

- 40% target statistics
- Gender impact studies

Expert database

	Male	Female	%
Germany	2.989	753	20%
Total	22.273	7.268	25%

*Gender Distribution in groups, panels and committees***Gender Distribution on FP4, FP5 and FP6 Groups, Panels and Committees***Gender Watch System in the FP (for) - results*

Gender Impact Assessment Studies

Synthesis-Report:

http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/women_gender_impact_fp5_en.pdf

A hard copy of the reports in English can be requested by e-mail at the following address:
 Marianna.Major@cec.eu.int

Gender in FP6 (2002-2006)

- Base line requirements
- More intensive mainstreaming
- Women & Science in Science & Society

Europäisches Sechstes Forschungsrahmenprogramm

Integrating European Research (76%)								
Priority Thematic Areas (64 %)						Specific activities		
Life sciences ...	Information society ...	Nanotechnologies ...	Aeronautics and space	Food quality and safety	Sustainable development ...	Citizens and governance ...	Policy-oriented research	New and emerging S & T
							Specific SME activities	
							Specific international cooperation activities	
							JRC activities	

Structuring ERA (15%)			
Research and innovation	Human resources & mobility	Research infra-structures	Science and society

Strengthening ERA foundations (2%)	
Coordination of national activities	Support for policy development

What do we mean by Gender equality ?

Gender Equality = Gender Dimension + Watch System

The gender dimension “live”

Five phases for intervention

- Proposal phase
- Composition of evaluation panel
- Evaluation itself (consensus report)
- Contract negotiations
- Follow-up

<ftp://ftp.cordis.lu/pub/science-society/docs/gendervademecum.pdf>

Proposal phase

- Gender dimension
- Gender Action Plan (NoE, IP)
- *Annex 4/ Gender Impact Assessment Studies* (request at linda.maxwell@cec.eu.int)

Composition of evaluation panel

- 40 %
- Gender expertise
- Apply to be an evaluator (even if you were already registered in FP5)
- <http://emmp6.cordis.lu>

Evaluation itself (consensus report)

3 situations:

- GD as a condition of S & T excellence → S & T criteria
- NoE: gender equality in quality of management
- Gender equality as a policy concern → comment

Contract negotiations

Upgrade gender dimension, if necessary (on the basis of consensus report or scientific officer)

Follow-up

- Implementation of action plans (NoE, IP)
- Statistics on work force

Women & Science in Science & Society

- WIR, Berlin, 10-11 October
- ENWISE
- Platform for networks – *Call under way*
- http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/network_en.html
- She Figures
- Florence Workshop

Women & Science in Science & Society

- Stimulating debate, mobilising women scientists
- synergies between national initiatives (link with HG) - open call - CA - SSA
- women in industrial research (follow-up) - open call - CA - SSA
- mainstreaming gender equality in scientific institutions - open call - CA - SSA
- Next deadline: 9 December 2003

Policy debate in 2004 (Draft)

- Empowerment and public debate (open call)
- Ambassadors (specific call)
- Valorisation of Enwise (ad-hoc)

Better understanding (research call) in 2004 (Draft)

- Policy analysis and benchmarking
- New areas of data collection and analysis

- Gender bias in scientific excellence
- Sociology, philosophy and history of science

Gender Watch System in 2004 (Draft)

- Gender monitoring studies



© Jacky Fleming, Be a bloody train driver, Penguin, 1991

Mitgliederversammlung

- Tools for mainstreaming and monitoring gender equality (research call)

**Rechenschaftsbericht des Vorstandes
der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für die Amtszeit von Oktober 2002 bis September 2003**

1 Vorstellung und Zuständigkeiten

Dr. Helga-Maria Engel	Frauenbeauftragte der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
Ingrid Haasper	Frauenbeauftragte der FH Hildesheim/Holzminde/Göttingen
Dr. Ursula Kneer	Frauenbeauftragte der Universität Flensburg
Dr. Marianne Kriszio	Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin
Prof. Dr. Sigrid Michel	Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Dortmund

Die Vorstandsmitglieder haben nach der Satzung der BuKoF vom 21.09.2000 die Aufgabe, die BuKoF nach außen zu vertreten, Initiativen zu ergreifen, Empfehlungen zu geben und Beschlüsse vorzubereiten. Sie sind zuständig für die Organisation und Durchführung der Mitgliederversammlung sowie für die Koordination mit dem Erweiterten Vorstand.

Als Vorstandsmitglieder waren im Berichtszeitraum tätig:

Aufgaben	Verantwortung	Vertreterinnen
BMBF	Kneer	Kriszio
DFG	Kriszio	Engel
HRK	Michel	Kriszio
GFMK	Engel	Kriszio
Wissenschaftsrat	Kriszio	Michel
BLK	Haasper	Michel
Bundesfrauenministerium	Kneer	Haasper
Länderregierungen (Rundschreiben usw.)	Haasper	Michel
ver.di, DGB	Haasper	Engel
GEW	Kneer	Engel
Bundestagsabgeordnete mit besonderen Funktionen	Kriszio	Engel
Sonstige Bundestagsabgeordnete	Kolleginnen vor Ort mit Unterstützung je nach Aufgabenfeld	

Die Außenvertretung der BuKoF wurde durch die Vorstandsmitglieder wahrgenommen. Dazu gehörten insbesondere die Kontakte zur HRK und zur DFG, zum BMBF, zur GFMK, zu den Parteien auf Bundesebene sowie zu den Fraktionen und Ausschüssen des Deutschen Bundestages. Dabei wurden folgende Zuständigkeiten und Vertretungsregelungen festgelegt, wobei zusätzlich vereinbart wurde, dass die Verantwortliche sich bei Stellungnahmen o. ä. mit ihrer Stellvertreterin abstimmen sollte:

Erweiterter Vorstand	Einladung: Haasper, Protokoll: CEWS	Kneer
Beschlussausführung, Versendung, Kontrolle	Haasper	Kneer
Vorbereitung der 15. Jahrestagung	Haasper	Michel
Vorbereitung der 15. Mitgliederversammlung	Engel	Kneer
Antragskommission	Engel	Kneer
Rechenschaftsbericht des Vorstandes	Kriszio	Kneer
Projekt "Alles was Recht ist"	Engel	Haasper
Betreuung der Satzung	Kneer	Engel
Verantwortliche Vertretung nach § 12 (3) der Satzung (2 Vorstandsmitglieder)	Kriszio	Engel

Die bei der Gründung des CEWS in Aussicht gestellte Vertretung der BuKoF im Kuratorium des CEWS konnte in der Berichtsperiode noch nicht realisiert werden. Das Kuratorium des CEWS wurde im November 2002 konstituiert, zunächst noch ohne Beteiligung der BuKoF.

Engel	Gleichstellung im Bereich der MMTV
	Modelle gegen Entgeltdiskriminierung
Haasper	Frauenförderung und -forschung an Fachhochschulen
Kneer	HWP
	Frauenförderung an künstlerischen Hochschulen
Kriszio	Personalstruktur
	Frauenförderung im Bereich der Klinika
Michel	Hochschulsteuerung/Hochschulplanung

Vom BMBF wurde in Aussicht gestellt, dass nach der Neuwahl des Vorstandes im September 2003 eine Repräsentantin der BuKoF in das Kuratorium des CEWS berufen wird.

Bezüglich der Aufgaben innerhalb der BuKoF wurde, sofern nicht gemeinsam wahrgenommen, nach folgender Verteilung der Verantwortung vorgegangen:

In der BuKoF werden von der Mitgliederversammlung jeweils Kommissionen zu verschiedenen Themen eingerichtet. Bezüglich der derzeit bestehenden Kommissionen wurden folgende Zuständigkeiten der Vorstandsmitglieder festgelegt:

Die Kommissionen haben im übrigen selbständig gearbeitet bzw. Tagungen veranstaltet. Ihr mündlicher Bericht ist Bestandteil der Tagesordnung der Mitgliederversammlung; ihr schriftlicher Bericht ist Bestandteil der Dokumentation der Jahrestagung.

2 *Schwerpunkte der Arbeit*

2.1 *Dienstrechtsreform*

Ein Schwerpunkt der Arbeit in der Berichtsperiode war auch diesmal die Dienstrechtsreform. Auf der Mitgliederversammlung der BuKoF im September 2002 war angeregt worden, sich durch eine eigene Umfrage einen Überblick darüber zu verschaffen, wie Frauen bei der Vergabe der neuen Juniorprofessuren berücksichtigt wurden. Im November wurde dann von Andrea Löther in Abstimmung mit Marianne Kriszio eine Befragung bei den 38 Universitäten durchgeführt, von denen zum damaligen Zeitpunkt bekannt war, dass sie Zuschüsse für die Einrichtung von Juniorprofessuren beantragt hatten. Diese Umfrage bezog sich nicht nur auf die Frauenanteile, sondern auch auf den Anteil von Hausberufungen sowie auf das Besetzungsverfahren und die Beteiligung universitärer Gremien und der Wissenschaftsministerien an den Berufungsverfahren. Sie schloss ferner die Frage ein, ob das Qualifikationsniveau insgesamt dem früherer C1-Stellen entsprach oder höher war. Die Kooperationsbereitschaft der Hochschulen bei dieser Umfrage der BuKoF war hoch, es konnten 32 Fragebögen ausgewertet werden, mit denen zum damaligen Zeitpunkt 388 Ausschreibungen und 220 Berufungen erfasst wurden. Etwas später erfolgte eine ähnliche Umfrage zu den quantitativen Daten von Seiten des BMBF, die im Februar 2003 veröffentlicht wurde. Diese umfasst bereits 47 Hochschulen und 343 Berufungen. Die Ergebnisse differieren dabei in Bezug auf die für die BuKoF nicht unwichtige Frage, ob der Frauenanteil bei Juniorprofessuren etwas höher oder etwas niedriger liegt als bei den C1-Stellen (zuletzt 27,6%). Die BuKoF wird die weitere Entwicklung aufmerksam verfolgen. Das BMBF hat eine erneute Erhebung zum Ende des Jahres 2003 in Aussicht gestellt. Die Ergebnisse der BuKoF-Umfrage sind unter Einbeziehung der BMBF-Daten von Marianne Kriszio und Andrea Löther in einer gemeinsamen Publikation veröffentlicht worden. (Chancengleichheit für Juniorprofessuren, in: *Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politik/Wissenschaft*, Heft 1/2003)

Bei der Interpretation der erreichten Frauenanteile auf Juniorprofessuren muss sich die BuKoF immer wieder damit auseinandersetzen, dass sowohl die Bundesministerin wie viele Hochschulpräsidenten die erreichten Werte anders interpretieren als die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Für sie stellen Frauenanteile von 25 % (BMBF-Umfrage vom Februar 2003) bzw. mehr als 30% (an einzelnen Hochschulen) einen deutlichen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren dar und werden insofern als großer Erfolg bewertet. Für die BuKoF ist die Vergleichsgröße dagegen die wissenschaftliche Assistentenstelle nach C1, die im bisherigen Karrieremodell etwa im gleichen Alter und im gleichen Stadium der Qualifizierung erreicht wurde, und die nun durch die Juniorprofessur ersetzt wird. Ob eine politisch andere Bewertung der Juniorprofessur tatsächlich gerechtfertigt ist, wird davon abhängen, in welchem Umfang die Möglichkeit des Tenure-Tracks realisiert wird. Dies ist gegenwärtig noch überhaupt nicht abzusehen. Die rechtlichen Möglichkeiten hierzu werden nach unserer vorläufigen Übersicht alle Bundesländer in ihre Gesetzgebung aufnehmen.

Die BuKoF hat sich weiterhin einen Überblick darüber verschafft, wie weit die Umsetzung der Dienstrechtsreform in die einzelnen Landesgesetze inzwischen fortgeschritten ist. Eine entsprechende Übersicht wurde dem erweiterten Vorstand und den Landeskonferenzen zur Sitzung am 12./13. Mai 2003 vorgelegt. Der Zeitplan in den einzelnen Ländern ist sehr unterschiedlich. Einige haben bereits die entsprechenden Gesetze verabschiedet, bei anderen steht es demnächst bevor, während einige Bundesländer den letztmöglichen Zeitpunkt abwarten wollen. Auch diese haben sich aber ohne Ausnahme an dem aus BMBF Sondermitteln finanziell unterstützen Programm zur Einrichtung von „Juniorprofessuren“ beteiligt.

In der letzten Sitzung des erweiterten Vorstands im Juli wurde deutlich, dass in verschiedenen Bundesländern die Vorgaben des BMBF, wonach eine Einstellung auf eine Juniorprofessur maximal 5 Jahre nach Abschluss der Promotion erfolgen dürfe, unterschiedlich interpretiert wurde (bis zum Zeitpunkt der Bewerbung oder bis zum Zeitpunkt der Einstellung).

Auf der Sitzung des Erweiterten Vorstand und der Landeskonferenzen im Mai 2003 wurde vereinbart, dass die BuKoF ein Positionspapier zur Zwischenevaluation von Juniorprofessoren und -professorinnen erstellen soll und entsprechende Eckpunkte vereinbart. Von den Mitgliedern des Vorstands in der Kommission Personalstruktur wurde in Zusammenarbeit mit der Vorsitzenden dieser Kommission ein solches Papier erstellt und der Mitgliederversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt (siehe Antrag C1).

Ein neues Thema für die BuKoF und den Vorstand bildete in der Berichtsperiode die Auseinandersetzung mit der W-Besoldung für Professorinnen und Professoren. Bisher hat lediglich das Land Niedersachsen die W-Besoldung verbindlich eingeführt und gesetzlich geregelt: für die Besetzung von Professuren an Fachhochschulen ab 01. Januar 2003 ; für Universitäten und gleichgestellte Hochschulen ab 01. Oktober 2003. Entsprechend der Aufforderung durch die Mitgliederversammlung befasst sich die Kommission Personalstruktur auf einer Sitzung vor dem Treffen des erweiterten Vorstands im Februar 2003 damit und legte zur nächsten Sitzung im Mai ein Positionspapier vor, das dort modifiziert und ergänzt wurde. Auch dieses Papier wurde nach weiterer Überarbeitung von der Kommission Personalstruktur der Mitgliederversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt (siehe Antrag C2).

2.2 Fortsetzung des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP)

Das Positionspapier zur Fortsetzung des HWP-Fachprogramms „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ war nach Fertigstellung bei der letzten Jahrestagung allen Ländern sowie dem BMBF zugestellt worden.

Die für die Fortführung zuständige Bund-Länderkommission für Forschungsförderung und Bildungsplanung hatte die Entscheidung zunächst für November 2002 angesetzt, dann auf Januar 2003 und schließlich auf März 2003 vertagt. Bis dahin hatte sie festgestellt, dass zwischen Bund und Ländern erheblicher Diskussionsbedarf über die weitere Finanzierung aller „Mischfinanzierungstatbestände“ nach Art. 91 GG bestünde. Dazu gehören z. B. Hochschulbau, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, aber auch das HWP. Die BLK hat deswegen auf ihrer Sitzung am 31. März 2003 eine Entscheidung zum HWP ausgesetzt.

Der Vorstand der BuKoF wandte sich in Rücksprache mit der HWP-Kommission an den derzeitigen Vorsitzenden der BLK, den bayerischen Wissenschaftsminister Hans Zehetmair, und plädierte dringend für eine Fortsetzung des Programms. Auf Bitten des Vorstandes der BuKoF nahm sich auch der Präsident der HRK dieser Angelegenheit an. Durch Äußerungen von Bundesministerin Bulmahn und der Vizepräsidentin der KMK, Frau Schipanski, während der Jahrestagung der HRK wurde aber deutlich, dass die Gefahr der Aussetzung des HWP bestand.

Auf Vorschlag der HWP-Kommission beschloss der erweiterte Vorstand am 13.05.2003 weitere Schreiben und die Vorbereitung einer Pressemeldung vor der Sitzung der BLK am 07.07.2003. Der Vorstand schrieb nochmals an den Vorsitzenden der BLK, an Frau Bulmahn, an die Präsidentin der KMK (derzeit Frau Wolf, Hessen) und die Vizepräsidentin der KMK (derzeit Frau Schipanski, Thüringen) und die Vorsitzende der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsministerinnen (derzeit Frau Ahnen, Rheinland-Pfalz). Zahlreiche Landeskonferenzen haben ihre Regierungen um das Engagement für die Weiterführung des HWP gebeten. Von den Medien hat allerdings vor der Sitzung der BLK nur die TAZ das Anliegen aufgegriffen.

Wie bekannt hat die BLK am 07.07.2003 die Weiterführung des HWP für 2004 bis 2006 beschlossen. Die Ansätze sind gegenüber 2001 – 2003 kaum erhöht. Die Struktur hat sich auch beim Fachprogramm „Chancengleichheit“ nicht wesentlich verändert. Nach Rücksprache mit der HWP-Kommission hat Ursula Kneer hierzu eine Erklärung an die einschlägigen frauen- und hochschulpolitischen Periodika gegeben.

2.3 Entgeltdiskriminierung

In den Kommissionen MTV und Modelle gegen Entgeltdiskriminierung wurden die Ergebnisse des Projektes „Alles was Recht ist!“ weiter ausgewertet. Die Kommissionen haben sich mit dem Ziel in die Debatte eingebracht, die EU-rechtskonforme Gestaltung des BAT zu unterstützen.

Zur Umsetzung von equal pay in Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes wurden Briefe an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie an das Bundesinnenministerium geschrieben. Das BMFSFJ verwies in seiner Antwort auf das Pilotprojekt „Gender Mainstreaming in Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes“ des BMI. Zudem wurde daran erinnert, dass die Tarifpartner die Tarifverträge bis zum 31.01.2005 an das europäische Recht anpassen müssen. Es wurde auf den EU-Leitfaden zum equal pay hingewiesen (equal pay - Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit, BMFSFJ

<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=6098.html> oder <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-24289-Leitfaden-Equal-pay—deutsch,property=pdf.pdf>).

Das Bundesministerium des Innern verwies darauf, dass sich die Regierungsparteien in der Koalitionsvereinbarung für die Jahre 2002 bis 2006 unter anderem darauf verständigt haben, den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ im Geltungsbereich des Bundes umzusetzen. Dementsprechend wird aus Sicht der Bundesregierung bei den bevorstehenden Tarifverhandlungen für die Neugestaltung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst auch der Vereinbarkeit des Tarifrechts mit dem Gender-Gedanken besondere Bedeutung zukommen. Auch das BMI verwies darauf, dass es das Ziel der Tarifparteien sei, die Neugestaltung des öffentlichen Tarifrechts bis zum 31. Januar 2005 abzuschließen.

2.4 Zusammenarbeit mit der HRK

Die Zusammenarbeit mit der Hochschulrektorenkonferenz konnte im vergangenen Jahr weiter intensiviert werden. Wie bei der vergangenen Jahrestagung erörtert widmete die HRK ihre Jahrestagung, die am 5. und 6. Mai 2003 in Dresden stattfand, dem Thema „Frauen in der Wissenschaft“. Der Vorstand der BuKoF war im Vorfeld gebeten worden, Vorschläge für Themen und ReferentInnen zu machen. Von uns wurden schriftlich folgende Themenbereiche angeregt:

- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

- Unkonventionelle Rekrutierungsmethoden zur Gewinnung von Professorinnen
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen der Hochschule
- Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft in allen Statusgruppen
- Dazu wurden Unterthemen sowie ReferentInnen aus dem In- und Ausland vorgeschlagen.

Die endgültige Gestaltung des Programms erfolgte dann ohne Rücksprache mit der BuKoF, und das Programm sah anders aus, als von uns vorgeschlagen. Insbesondere war keine einzige Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte aus einer deutschen Hochschule im Programm vertreten. Die BuKoF als Organisation war im Programm ebenfalls unsichtbar. Der Vorstand hat versucht, dies während der Tage durch aktive Diskussionsbeiträge zu kompensieren.

Die BuKoF kann es aber insgesamt als Erfolg ihrer Tätigkeit ansehen, dass die HRK sich in dieser Ausführlichkeit dem Thema Frauen in der Wissenschaft gewidmet hat. Nach Rückmeldung von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten verschiedener Hochschulen hat diese Jahrestagung der HRK zu einer Stärkung des Bewusstseins für die Bedeutung der Thematik beigetragen. Für die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten waren die vorgetragenen Inhalte nicht neu, aber für die anwesenden Rektoren, Präsidenten und Vizepräsidenten brachte es offenbar eine neue Dimension, dass ihnen Darstellungen über Behinderungen und Diskriminierungen von Frauen durch erfolgreiche Wissenschaftlerinnen und fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftlerinnen vorgetragen wurden.

In der Pressemitteilung der HRK nach dieser Tagung wurde angekündigt, eine Arbeitsgruppe einzusetzen, die Empfehlungen erarbeiten soll. Die Themen sollten sein: Größere Neutralität bei der Evaluation wissenschaftlicher Leistungen, verbesserte Konzepte der work-life-balance und bessere Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Schulung von Vorgesetzten im Bereich Geschlechtergerechtigkeit, Werbung in Schulen und Medien für Studentinnen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen sowie die Einrichtung einer Art Ombudsrat zur Beobachtung von Berufungsverfahren an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, um mehr Transparenz zu garantieren (vgl. HRK-Pressemitteilung vom 6.05.2003). Die Einrichtung dieser HRK-Arbeitsgruppe soll nach Amtsantritt der neuen HRK-Leitung erfolgen; die Einbeziehung der BuKoF wurde zugesagt.

Das 200. Plenum der HRK hat inzwischen eine Empfehlung zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule verabschiedet, in der auf der Grundlage einer Umfrage an den Hochschulen auf positive Beispiele an einzelnen Standorten hingewiesen und den Hochschulen empfohlen wird, sich für das Audit „familiengerechte Hochschule“ der Hertie-Stiftung zu bewerben.

Der Vorstand hat diese Empfehlungen in einer Erklärung vom 24. 07. 2003 grundsätzlich begrüßt und die Forderung der BuKoF bekräftigt, die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen durch die Hochschulen gesetzlich zu ermöglichen bzw. sicherzustellen, dass dem keine rechtlichen Hindernisse im Wege stehen. Der Vorstand hat in einem Gespräch mit dem neuen HRK-Präsidenten Gaethgens angeregt, dass die HRK die Mitgliedshochschulen zur Teilnahme am Audit „Familiengerechte Hochschule“ verpflichtet. Der Vorstand hat außerdem angeregt, dass die HRK sich darum bemüht, dass die Hochschulen an dem angekündigten finanziellen Programm des Bundesfrauenministeriums für die Bereitstellung zusätzlicher Betreuungseinrichtungen für Kinder unter 3 Jahren partizipieren können. Gaethgens meinte hierzu, es sei nach bisherigen Erfahrungen immer ein Problem, Ressourcen aus anderen Ministerien für die Hochschulen zugänglich zu machen, fand die Anregung aber grundsätzlich erwägenswert.

Im letzten Jahr war im Gespräch mit dem damaligen HRK-Präsidenten Landfried angeregt worden, gemeinsame Forschungsprojekte mit der HRK durchzuführen. Der Vorstand der BuKoF hat der HRK folgende Vorschläge vorgelegt:

- Karrierebedingungen für Wissenschaftlerinnen mit Kindern/Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Elternschaft im Hochschulbereich
- Double-career-Problematik im Hochschulbereich
- Kooperation von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Hochschulleitungen
- Personalentwicklungsplanung in der Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der Verbesserung der Chancengleichheit für Frauen
- Analyse der Situation von Frauen im Hochschulwesen im internationalen Vergleich

In einem Gespräch mit dem HRK-Präsidenten Prof. Gaethgens am 20.08.2003 zeigte dieser Präferenzen für eine Kombination des ersten und zweiten Themas. Die Durchführung sollte in der Form erfolgen, dass die BuKoF ein entsprechendes Projekt beantragt und die HRK den Antrag begleitend unterstützt.

Sigrid Michel war als Gast in der Planungskommission der HRK. Von dieser Kommission werden Positionen für das Plenum der HRK vorbereitet. Die BuKoF sollte daher prüfen, ob sie Formen finden kann, ihre Positionen und Leitargumente möglichst früh in die Planungskommission der HRK einzubringen

Die Durchführung des anvisierten Workshops gemeinsam mit der HRK zum Thema „Qualitätsmanagement“ konnte noch nicht realisiert werden. Auf der nächsten Tagung des HRK-Projektes Q („Q“ für Qualitätssicherung) zum Thema „Qualitätssicherung an Hochschulen – neue Herausforderung nach der Berliner Konferenz“ am 20./21.11.2003 in Berlin wird es aber in Abstimmung mit Sigrid Michel als Vertreterin der BuKoF ein eigenes Forum zum Thema Gleichstellung und Qualitätssicherung geben.

2.5 Akkreditierung

Ein Gespräch mit der Geschäftsführerin der Akkreditierungsagentur Aquas mit einem Vorstandsmitglied der BuKoF und Vertreterinnen der LaKoF NRW machte deutlich, dass im bisherigen Akkreditierungsverfahren der Genderaspekt weder bei der Beurteilung der Lehrinhalte noch der Didaktik, weder bei der Organisation der Studiums noch bei den Rahmenbedingungen (wie z.B. Kinderbetreuung) berücksichtigt wird, und dass in den Evaluationsverfahren auch nicht auf geschlechterparitätisch besetzte Gutachterkommissionen geachtet wurde.

Der Vorstand der BuKoF hat deshalb ein Schreiben an den Vorsitzenden des Akkreditierungsrates, den früheren HRK-Präsidenten Prof. Erichsen gerichtet mit der Forderung, den Genderaspekt in allen Bereichen als Qualitätsmerkmal in die Beurteilung zuzulassender Studiengänge mit aufzunehmen. Anlässlich der HRK-Jahrestagung fand dazu ein Gespräch mit Prof. Erichsen statt. Dieser regte an, dass die BuKoF sich hierzu direkt an die einzelnen Akkreditierungsagenturen wenden sollte, da der zentrale Akkreditierungsrat keine Leitlinienkompetenz habe. Außerdem wurde angeregt, einen gemeinsamen Workshop mit dem Akkreditierungsrat und dem „Projekt Q“ der HRK durchzuführen.

2.6 Internationales

Zwei Vorstandsmitglieder der BuKoF (Sigrid Michel und Marianne Kriszio) haben an der 3. Internationalen Konferenz über „Gender Equality in Higher Education“ im April in Genua teilgenommen. Auf dieser Konferenz wurde angeregt, unter Bezug auf die EU-Beschlüsse zu Gender Mainstreaming die Einbeziehung einer entsprechenden Passage in das Dokument der Regierungskonferenz der EU-Mitglieder zu Empfehlungen über die Schaffung eines gemeinsamen europäischen Hochschulbereichs (Berlin Communiqué - Recommendations on the Creation of a

European Higher Education Area) zu fordern, die in der Nachfolge des Bologna-Prozesses am 18. Und 19. September 2003 in Berlin stattfand.

Der Vorstand der BuKoF hat in Abstimmung mit der HRK-Geschäftsstelle eine entsprechende Forderung an den für die Vorbereitung dieser Konferenz offiziell zuständigen griechischen Ministeriumsvertreter Prof. Kladys gerichtet und vorgeschlagen, folgende Formulierung aufzunehmen: „Qualitätskriterien für Hochschulprogramme müssen auch Chancengleichheit und die Anerkennung von Vielfalt (diversity) enthalten“. Um dies sicherzustellen, hatten wir zusätzlich empfohlen, dass Gleichstellungsstandards explizit in die nationalen und institutionellen Verfahren der Qualitätskontrolle einbezogen werden. Zugleich wurden Teilnehmerinnen aus anderen europäischen Ländern gebeten, entsprechende Aktivitäten in ihren Ländern zu unternehmen. In der Präambel des Abschlusskommunikés der Konferenz heißt es jetzt: *„Ministers reaffirm the importance of the social dimension of the Bologna Process. The need to increase competitiveness must be balanced with [...] aiming at strengthening social cohesion and reducing social and gender inequalities both at national and at European level.“*

2.7. Satzung

Die BuKoF existiert mit der ordnungsgemäßen Selbstanerkennung der Satzung von September 2000 rechtlich einwandfrei als Verein. Es fehlt jedoch nach wie vor die Anerkennung als gemeinnützig. Dafür sind zwei Gründe maßgeblich:

Gemäß § 6 der Satzung sind Mitglieder nicht die einzelnen Repräsentantinnen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen (Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte oder Referentinnen), sondern die Hochschulen, „vertreten durch“ die erstgenannten. Diese Regelung wurde damals gewählt, um eindeutig zu gewährleisten, dass es pro Hochschule eine Stimme in der Mitgliederversammlung gibt. Sie hat aber zur Folge, dass mindestens 7 Hochschulleitungen diese Regelung akzeptieren und schriftlich bestätigen mussten. Darauf hatte uns weder die Rechtsanwältin, die die Satzung vorgeprüft hatte, noch die Notarin hingewiesen, der wir die Satzung zur Weitergabe an das Amtsgericht anvertraut hatten. Die notwendige Anzahl von Bestätigungen durch Hochschulleitungen liegt inzwischen vor; diese zu besorgen hat aber andere Unterschriften, die sonst rechtlich völlig einwandfrei gewesen wären, zwischenzeitlich hinfällig werden lassen.

Das Amtsgericht hatte darüber hinaus noch kleinere Mängel angemeldet. Diese wurden behoben; aber das Verfahren, die richtigen Unterschriften an der jeweils richtigen Stelle (Protokolle der Mitgliederversammlung, Satzung selbst, Änderungsbeschluss ...) einzuholen, hat sich dadurch nicht vereinfacht. Die oben genannte Notarin hatte sich, so fanden wir im Gespräch am 24.04.2003 heraus, nie zugleich als Rechtsberaterin in dieser Angelegenheit verstanden. Sie riet uns dringend, eine Rechtsberatung zu suchen, die in Fragen einer bundesweiten Satzung mit der geschilderten Komplikation der Mitgliedschaft erfahren ist. Das Amtsgericht selbst lehnte eine solche Rechtsberatung wegen Nichtzuständigkeit ab.

Daher hat Ursula Kneer im Mai 2003 einen erfahrenen Rechtsanwalt und Notar eingeschaltet. Dieser übernahm das rechtsanwältliche Mandat einer korrekten Weiterführung des Verfahrens. Er hat nach eingehender Prüfung alle vorgelegten Unterlagen bestätigt, jedoch selbst noch eine Korrektur der Satzung verlangt (Siehe Antrag A1). Wenn diese beschlossen und der Beschluss ausgeführt ist (Unterschrift unter das Protokoll der Mitgliederversammlung), steht hoffentlich der Anerkennung der Satzung nichts mehr im Wege.

2.8 *Verbesserungen der Arbeitsweise der BuKoF*

Der Vorstand hatte der Mitgliederversammlung in Tutzing zugesagt, mit der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten wissenschaftlicher Hochschulen in Baden-Württemberg wegen deren Aussetzen der Zusammenarbeit mit den Organen der BuKoF im Gespräch zu bleiben. Dies ist erfolgt. Am 13.01.2003 fand zwischen Ursula Kneer, der Landessprecherin Frau Prof. Dr. Cheauré und der Landesreferentin Dr. Dagmar Höppel in Freiburg ein ausführliches Gespräch statt. Gemeinsam wurde erörtert, wie die BuKoF inhaltlich noch besser und im Außenprofil noch klarer werden könnte. Die Vertreterinnen von Baden-Württemberg gaben folgende Anregungen:

- a) Im Verhältnis zum CEWS und um die Zusammenarbeit mit ihm weiter zu verbessern die Stärken des CEWS einerseits und die der BuKoF andererseits herauszustellen,
- b) gesondert von den Treffen des Erweiterten Vorstandes solche Treffen für die Landeskonferenzen einzurichten, in denen diese gemeinsame länderspezifische Belange in Ruhe erörtern könnten. Als vordringliches Beispiel wurde die Umsetzung der Dienstrechtsreform auf Länderebene genannt,
- c) Die Struktur des Vorstandes so zu verändern, dass im Vorstand der BuKoF eine Vorsitzende, mindestens aber ein Mitglied mit der Funktion der zentralen Ansprechadresse angesiedelt ist, u. a. um Personen und Einrichtungen, die die BuKoF nicht kennen, eine Ansprechpartnerin zu bieten und insgesamt „eine Stimme“ zu signalisieren.

Diese Vorschläge gab Ursula Kneer dem Gesamtvorstand und dem Erweiterten Vorstand weiter. Aus der Diskussion ergab sich folgendes:

Zu a) Zum CEWS wurde festgestellt, dass diese Einrichtung mit ihren vielfältigen Informations- und Serviceangeboten für die Arbeit der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen vor Ort außerordentlich hilfreich geworden ist, unabhängig von der Unterstützung der BuKoF durch Dr. Andrea Löther. Der Vorstand wurde beauftragt, das BMBF um eine Sicherung der finanziellen Zukunft des CEWS zu bitten. (Dies ist erfolgt; die Antwort liegt vor.) Als Gelegenheit zur gemeinsamen Feststellung der wechselseitigen Stärken wurde die Jahrestagung angesehen.

Zu b) Die Nützlichkeit von gesonderten Treffen der Landeskonferenzen wurde sofort anerkannt. Ein erstes Treffen fand am 12.05.2003 in Frankfurt statt. Als Themen waren vorgesehen: Umsetzung der Dienstrechtsreform in den Ländern sowie länderspezifische Gleichstellungsregelungen für die Hochschulen und Regelungen für die Stellung der Frauenbeauftragten bzw. Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Insgesamt nahmen Vertreterinnen aus 11 Bundesländern teil. Für das zweite Thema wurde ein weiteres Treffen notwendig; es fand dann als gesonderter Teil der Sitzung des Erweiterten Vorstandes am 14.07.2003 statt.

Die Erwartungen an diese Treffen haben sich nach Auffassung der Teilnehmerinnen weitestgehend erfüllt. Bzgl. der Dienstrechtsreform wurden gemeinsame Positionen entwickelt (Siehe Anträge C1 und C2). Bzgl. der rechtlichen und faktischen Gleichstellungsregelungen wurden erste Mindeststandards erarbeitet und die Aufarbeitung der Erfahrungen mit den unterschiedlichen Rahmenbedingungen eingeleitet (siehe Anträge C5 und C6).

Zu c) Vorstand und Erweiterter Vorstand waren sich einig, dass die Landeskonferenzen und die Mitglieder Gelegenheit haben sollten, eine mögliche Veränderung der Struktur des Vorstandes qualifiziert zu diskutieren. Einigkeit bestand daher auch darin, dass für den Abschluss der Diskussion und eine Entscheidung die Mitgliederversammlung in Eltville noch zu früh gewesen wäre. Strittig war, ob überhaupt eine Änderung notwendig wäre, bzw. was diese Änderung umfassen sollte (Vorsitzende/Ansprechadresse, längerfristig festgelegte Ressorts, 3 statt 5

Vorstandsmitglieder). Um die Diskussion zu erleichtern, wurde von Ursula Kneer eine Übersicht über unterschiedliche Varianten erstellt. Das Papier wird in Eltville an Ort und Stelle ausliegen.

3 Jahrestagungen

3.1 Nachbereitung der 14. Jahrestagung und Mitgliederversammlung in Bonn: Ausführung der Aufträge

Im Anschluss an die 14. Jahrestagung fand eine Pressekonferenz statt, für die Ursula Kneer und Marianne Kriszio eine Presseerklärung vorbereitet hatten. Zusammenstellung und Druck der Tagungsdokumentation erfolgte durch Dr. Andrea Löther, CEWS.

In seiner Sitzung am 25. 10. 2002 befasste sich der Erweiterte Vorstand mit der inhaltlichen Auswertung der Jahrestagung. Diese Tagung wurde von den Mitgliedern sowohl inhaltlich wie auch von den organisatorischen Rahmenbedingungen her sehr positiv eingeschätzt. Es wurde angeregt, sich auch künftig um eine entsprechende Tagungsstätte zu bemühen.

Die Tatsache, dass auch diese Jahrestagung ausschließlich im Plenum stattfand und es im Gegensatz zu früheren Tagungen keine Diskussion in parallelen Arbeitsgruppen gab, wurde auch diesmal hinsichtlich des inhaltlichen Austausches als anregend bewertet.

Mit den Anträgen, die im Rahmen der 14. Mitgliederversammlung nicht behandelt wurden (Kinderbetreuungseinrichtungen an Hochschulen Genderaspekte als Qualitätsmerkmal bei Akkreditierung von Studiengängen), befasste sich der Erweiterte Vorstand auf seiner Sitzung am 25. Oktober 2002 in Hannover. Die gefassten Beschlüsse wurden im Anschluss umgehend an die entsprechenden AdressatInnen versandt. Nähere Informationen sind dem Protokoll dieser Sitzung zu entnehmen.

3.2 Vorbereitung der 15. Jahrestagung und der 15. Mitgliederversammlung

Nachdem der Erweiterte Vorstand auf seiner Sitzung im Oktober 2002 beschlossen hatte, den inhaltlichen Schwerpunkt der 15. Jahrestagung im Bereich „EU - Internationalisierung“ anzusiedeln, legte der Vorstand im Februar 2003 einen Vorschlag für die Programmgestaltung vor. Der Erweiterte Vorstand einigte sich im folgenden darauf, das Thema „*Europäisierung der Gleichstellung - Bologna-Prozess/Hochschulstrukturen/Forschungspolitik*“ in Vorträgen und Workshops zu bearbeiten. Wie in den vergangenen Jahren wurde zur Vorbereitung der Tagung eine Arbeitsgruppe (I. Haasper, A. Löther, S. Lorch-Göllner, S. Michel) eingesetzt, die die Planung konkretisierte und den jeweiligen Stand der Umsetzung mit dem Erweiterten Vorstand abstimme. Obwohl direkt vor der BuKoF-Jahrestagung im September die Bologna-Konferenz in Berlin stattfinden wird, konnten inzwischen für alle Programmteile fachkompetente ReferentInnen gewonnen werden. Besonders hervorzuheben ist, dass es A. Löther gelungen ist, Nicole Dewandre, Leiterin des Referats „Women and Science“ der EU-Kommission, für den Abschlussvortrag zu gewinnen.

Von etlichen Kolleginnen wurde wiederholt beanstandet, dass die diesjährige Jahrestagung, entgegen der üblichen Praxis der BuKoF-, an einem Wochenende stattfinden wird. Dies ist eine einmalige Ausnahme und der Tatsache geschuldet, dass es sich als unmöglich herausstellte, in dem vorgegebenen Zeitrahmen eine Tagungsstätte unterhalb der Woche zu finden, die, wie von der Mitgliederversammlung gewollt, ähnlich gute Rahmenbedingungen bietet, wie dies in Tutzing der Fall war. Der Erweiterte Vorstand hat daraus eine Lehre gezogen und beschlossen, den Tagungsort für die Jahrestagung zukünftig gleich zwei Jahre im Voraus zu planen. Termin und

Ort der 16. Jahrestagung 2004 stehen demzufolge inzwischen fest: 6. - 8. Oktober 2004, Evangelischen Akademie Loccum.

Zur Moderation der Mitgliederversammlung konnte wieder Anne Dudeck, Fachhochschule Nordostniedersachsen, gewonnen werden.

Die Antragskommission, bestehend aus Heidi Degethoff de Campos, TU Berlin, Dr. Helga-Maria Engel, FHTW Berlin, Dr. Dagmar Höppel, Universität Freiburg, Dr. Ursula Kneer, Universität Flensburg, und Melanie Idek, LMU München, hat die fristgerecht eingegangenen Anträge gesichtet und ihre Empfehlungen ausgesprochen. Die Anträge wurden mit der Einladung zur 15. Mitgliederversammlung verschickt.

3.3 Finanzen der 14. und 15. Jahrestagung und 14. und 15. Mitgliederversammlung

Da Finanzierung und Abrechnung der 14. Jahrestagung in Tutzing (Tagungsbeiträge, Übernachtungskosten, Honorar- und Reisekosten, etc.) direkt über die Akademie abgewickelt wurden, kann an dieser Stelle kein Finanzvolumen beziffert werden. Die Kosten der Kinderbetreuung wurden von der LMU übernommen; Druck und Versand der Unterlagen für die Mitgliederversammlung finanzierte das CEWS. Allen Institutionen sei dafür an dieser Stelle noch einmal herzliche gedankt! Darüber hinaus wurde die Veranstaltung in Kooperation mit der Akademie durchgeführt, so dass wir auf diese Weise indirekte Zuschüsse über Tutzing erhalten haben. Das war der Grund, warum auf weitere Zuschussanträge verzichtet wurde.

Für die 15. Jahrestagung 2003 ist ein Finanzvolumen von ca. Euro 27.000,— (ohne Unterbringungs- und Fahrtkosten der Teilnehmerinnen) angesetzt.

4 Termine

4.1 Sitzungen des Vorstandes

Am 27. September 2002 traf sich der Vorstand in Hildesheim. Beraten wurden die Aufgabenverteilung und die Zuständigkeiten, die Auswertung der Jahrestagung und Mitgliederversammlung und die weitere Kooperation mit der HRK. Auf einer Klausurtagung vom 16. bis 18. Januar 2003 in Grömitz befasste sich der Vorstand mit dem weiteren Vorgehen zur Verstärkung der politischen Präsenz der BuKoF (Profilbildung), einschließlich Kooperation mit CEWS und HRK, mit der Entwicklung der Satzung, mit der Struktur des Vorstands sowie

06.-08.09.2002	Europäischer Kongress der Universität Leipzig und der Bundeszentrale für politische Bildung zum Thema "Verankerung von Gender Mainstreaming - Gender Learning" (H.-M. Engel)
07.10.2003	Tagung "Betriebswirtschaftlicher Nutzen von Kinderbetreuung" in Lübeck (I. Haasper)
28.10.2003	Planungskommission HRK (S. Michel)
29.10.2002	GEW-Personalräte-Schulung in Marktbreit: Zusammenarbeit zwischen Personalräten und Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten (U. Kneer)

05./06.11.2002	GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung in der Wissenschaft“ in Magdeburg (H.-M. Engel)
20./21.11.2002	Kongress „Hochschule und Demokratie“ Universität Greifswald, Teilnahme mit Referat (U. Kneer)
06./07.12.2002	WZB-Tagung zu Frauenförderung in außeruniversitären Forschungsinstituten in Berlin (M. Kriszio)
13.01.2003	Gespräch mit der Sprecherin der Landeskonferenz der wissenschaftlichen Hochschulen in Baden-Württemberg (U. Kneer)
20.01.2003	Tagung der Kommissionen MMTV und Modelle gegen Entgeltdiskriminierung (H.-M. Engel)
24.01.2003	Treffen mit Geschäftsführung der Akkreditierungsagentur Aquas (S. Michel)
25.01.2003	Referate zur Juniorprofessur (M. Kriszio) und zu Personalentwicklung für Fachhochschulprofessorinnen (S. Michel) auf dem Kolloquium des Deutschen Hochschullehrerinnenbundes in Dortmund
28.01.2003	GFMK-Arbeitsgruppe "Frauenförderung in der Wissenschaft" in Berlin (M. Kriszio)
31.01.-02.02.2003	Teilnahme an der Bundesfachgruppe „Hochschule und Forschung“ der GEW in Bremen (U. Kneer)
10.02.2003	Vorbereitungsgruppe für die Tagung der Kommission "Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen" (I. Haasper)
21.-23.02.2003	Teilnahme an der Tagung „Grenzen überwinden. Der EU-Erweiterungsprozess und Visionen für Europa aus frauenpolitischer Sicht“ in Lichtenfels (S. Michel)
24.02.2003	Teilnahme an der Tagung zu „dual career couples“ der DFG und des Stifterverbands für die Wissenschaft (M. Kriszio).
27.02.2003	Tagung der Kommission "Personalstruktur" (U. Kneer, M. Kriszio)
13.03.2003	Teilnahme an einem Empfang der Bundesministerin für Frauen, Renate Schmidt für Vertreterinnen von Frauenorganisationen im Bundestag (H.-M. Engel, M. Kriszio)
25.03.2003	Teilnahme an der Projektgruppe der GEW „Frauen in Hochschule und Forschung“ in Frankfurt, Arbeit am Handbuch (U. Kneer)
13.-16.04.2003	Teilnahme an der 3. Europäischen Konferenz zu Gender Equality in Higher Education in Genua (M. Kriszio, S. Michel)
24.04.2003	Treffen mit Notarin Anne Klein wegen der Satzung (H. Engel, I. Haasper, U. Kneer, M. Kriszio)
05./06.05.2003	Teilnahme an der Jahrestagung der HRK in Dresden und Treffen mit Präsidenten der HRK (alle)

06.05.2003	Treffen mit dem Vorsitzenden des Akkreditierungsrates Prof. Erichsen (alle)
	Teilnahme an der Planungskommission der HRK (S. Michel)
08.05.2003	Treffen mit Bundestagsabgeordneten der SPD unter Teilnahme von Frau Hadulla-Kuhlmann, BMBF (H.-M. Engel, M. Kriszio, S. Michel)
10.05.2003	Vorbereitungsgruppe für die Jahrestagung 2003 (I. Haasper, S. Michel)
12.05.2003	Tagung der Kommission "HWP" (U. Kneer)
15.05.2003	Preisverleihung Total E-Quality Science Award in Berlin (H.-M. Engel)
20./21.05.2003	Tagung der Kommissionen MMTV und Modelle gegen Entgeltdiskriminierung in Trier (H.-M. Engel)
22.-24.05.2003	Tagung der Kommission "Klinika" in Berlin (M. Kriszio)
25.-27.06.2003	Tagung der Kommission "Frauenforschung und Frauenförderung an Fachhochschulen" in Stralsund (I. Haasper, H.-M. Engel)
07.07.2003	Tagung der Kommission "work-life-balance" in Göttingen (I. Haasper)
08.07.2003	Teilnahme an der Tagung „Gender Mainstreaming in der politischen Praxis der Gleichstellungsbeauftragten“ an der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder (M. Kriszio)
20.08.2003	Gespräch mit dem Präsidenten der HRK in Berlin (alle)

mit der Vorbereitung der 15. Jahrestagung. Außerdem traf sich der Vorstand i. d. R. vor den Sitzungen des Erweiterten Vorstands zu einer Vorbesprechung.

4.2 Erweiterter Vorstand

Der Erweiterte Vorstand tagte am 25. 10. 02 in Hannover, am 28. 2. 03 in Hannover, am 13. 5. 03 in Frankfurt und am 14. 7. 03 in Frankfurt. Die Vorstandsmitglieder luden ein; die Moderation übernahm Monika Stein, Universität Potsdam. Durchgehende Themen waren: Behandlung von Anträgen an die vorangegangene Mitgliederversammlung, die Umsetzung der Dienstrechtsreform in den Ländern, HWP, Zusammenarbeit mit dem CEWS, landesrechtliche Regelungen für Gleichstellung an Hochschulen und der Frauenbeauftragten bzw. Gleichstellungsbeauftragten und die Vorbereitung der 15. Jahrestagung und 15. Mitgliederversammlung. Nähere Informationen zu den einzelnen Themenbereichen, den Berichten aus den Ländern und dem jeweiligen Stand der Diskussion sind den Sitzungsprotokollen und Anlagen zu entnehmen.

4.3 Sonstige Termine

Die Mitglieder des Vorstandes nahmen im einzelnen folgende zusätzlichen Termine wahr:

5 Unterstützung durch Dr. Andrea Lötter (CEWS)

Hier seien nur einige für die BuKoF sehr hilfreiche Zuarbeiten genannt. Die Website der BuKoF wurde erstellt und wird gepflegt. Das Protokoll des Erweiterten Vorstandes sowie die Erstellung der Dokumentation der letzten Jahrestagung und Mitgliederversammlung lagen bei Frau Lötter in den besten Händen. Ferner erhielt der Erweiterte Vorstand regelmäßig einen Bericht über die Tätigkeit des CEWS. Zur Vorbereitung der 15. Jahrestagung erfolgte jede nur denkbare Unterstützung; die gesamte Koordination mit der Ausbildungsstätte der Deutschen Bundesbank in Eltville erfolgte durch Dr. Andrea Lötter. Von vielen Mitgliedern wissen wir, dass die Inanspruchnahme des Wissens von Frau Lötter immer hilfreich ist. Für die verständnisvolle, offene und in jeder Hinsicht zuverlässige Zusammenarbeit hier nochmals unseren herzlichen Dank!

6 Abschließende Bemerkung

Auch unter den veränderten gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen ist die Arbeit der BuKoF nach wie vor von hoher politischer Aktualität, sei es bei der kritischen Begleitung der Dienstrechtsreform bzw. deren Umsetzung in den Ländern, sei es bei der Reform des BAT oder seien es die Bemühungen um die Verankerung von Gender Mainstreaming in allen hochschulpolitischen Maßnahmen. Der Vorstand dankt allen Mitgliedern, Landeskonferenzen und Kommissionen, die dabei tatkräftig mitgeholfen haben.

Es ist den Vorstandsmitgliedern gelungen, zu einer engen Koordination zu finden und in allen wesentlichen Fragen vor allem nach außen dieselben Positionen zu vertreten. Dies zeigte sich insbesondere im Kontakt mit der HRK, beim gemeinsamen Besuch der HRK-Jahrestagung „Frauen in der Wissenschaft“, in der Frage der Fortführung des HWP und in der Kooperation mit dem CEWS.

Davon unabhängig bleibt die Frage, ob sich die Struktur des Vorstandes verbessern lässt (vgl. Abschnitt 2.8). Dies gilt es in der kommenden Amtsperiode durch alle Organe der BuKoF sowie durch die Landeskonferenzen sorgfältig abzuwägen.

Helga-Maria Engel, Ingrid Haasper, Ursula Kneer, Marianne Kriszio, Sigrid Michel

Protokoll der 15. Mitgliederversammlung

der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) am
27.9.2003 in Eltville / Rhein

Beginn: 16:00h

Ende: 21:15h

Moderation: Anne Dudeck (Fachhochschule Nordostniedersachsen): TOP 1–5, TOP 7–9,
Monika Stein (Universität Potsdam): TOP 6

Protokoll: Andrea Löther (CEWS) für TOP 1–8, Marianne Kriszio (Humboldt-Universität
Berlin) für TOP 9.

1 Begrüßung und Eröffnung, Bestellung der Moderatorin

Helga Engel begrüßt die Anwesenden (davon 63 Stimmberechtigte) im Namen des Vorstands und eröffnet die Mitgliederversammlung. Die Einladung mit den Anträgen war rechtzeitig verschickt worden.

Auf Antrag von Ursula Kneer wird mehrheitlich mit 2 Gegenstimmen und 4 Enthaltungen beschlossen, dass Gäste zu der Sitzung zugelassen sind.

Als Moderatorin wird vorgeschlagen: Anne Dudeck (Fachhochschule Nordostniedersachsen). Sie wird per Akklamation bestätigt.

2 Genehmigung der Tagesordnung

Die Tagesordnung wird mit folgenden Änderungen genehmigt:

Es liegen Dringlichkeitsanträge vor. Deshalb wird als neuer TOP 7.3 eingefügt: Dringlichkeitsanträge.

Als neuer TOP 8 wird eingeschoben: Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Zu dem TOP 8 (neu: TOP 9) gesonderte Themen liegt vor: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten

3 Rechenschaftsbericht

Der Rechenschaftsbericht der Sprecherinnen war auf elektronischem Weg am 12.9.2003 an die Mitglieder verschickt worden und liegt in schriftlicher Fassung vor (s. Anhang).

Mündlich ergänzt und korrigiert werden folgende Punkte:

In Punkt 2.6. wird aktualisiert, dass Gender-Aspekte in das Berlin-Communique aufgenommen wird.

In der Diskussion werden folgende Punkte angemerkt:

Die Ergebnisse der Umfrage zu Juniorprofessuren soll außerhalb der Publikationen (Artikel von Marianne Kriszio und Andrea Löther in der Zeitschrift „Femina Politica“ 1/2003 sowie Beiträge von Marianne Kriszio und Andrea Löther zur Tagung des Hochschullehrerinnenverbandes) z.B. über die Webseiten der BuKoF zugänglich gemacht werden.

Der Bericht wird als vorbildlich gelobt.

4 Entlastung des Vorstands

Mechthild Koreuber stellt den Antrag auf Entlastung des Vorstands. Der Antrag wird einstimmig ohne Enthaltungen angenommen.

Anne Dudeck dankt dem Vorstand für die Arbeit, die unter schwierigen strukturellen Bedingungen geleistet wird.

5 Berichte der Kommissionen

Die Berichte der Kommissionen werden schriftlich für die Dokumentation vorgelegt.

Edit Kirsch-Auwärter berichtet mündlich über die Kommission Hochschulplanung / Hochschulsteuerung.

Die Kommission Work-Life-Balance berichtet, dass eine Podiumsdiskussion vorbereitet wird. An der Kommissionsarbeit interessierte Frauen können sich bei der Sprecherin der Kommission melden.

Die Kommission HWP bittet, dass Länder, die nicht in der Kommission vertreten sind, Berichte über die Evaluierung und Fortsetzung des HWP-Fachprogramms Chancengleichheit an die Kommission schicken. Kritisch angemerkt wird, dass die BuKoF bei der Podiumsdiskussion des Kongresses „HWP-Fachprogramm Chancengleichheit in Forschung und Lehre – Bilanz und Aussichten“ am 5./6. November 2003, der vom CEWS ausgerichtet und vom BMBF gefördert wird, nicht vertreten ist. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden zur Teilnahme an dem Kongress aufgefordert.

6 Wahl der Vorstandsmitglieder

6.1 Einsetzung der Wahlkommission

Für die Wahlkommission werden vorgeschlagen: Marlies Diepelt, Ulla Mättig und Monika Stein. Die Vorschläge werden per Akklamation angenommen.

Für die Wahl geht die Leitung und Moderation auf Monika Stein über.

6.2 Vorstellung der Kandidatinnen

Monika Stein erläutert den Ablauf der Wahl.

Folgende schriftliche Kandidatinnenvorschläge liegen vor:

- Dr. Helga-Maria Engel, Frauenbeauftragte der FHTW Berlin (Vorschlag durch die Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“ und durch die Landeskonferenz der Berliner Hochschul-Frauenbeauftragten)
- Dr. Marianne Kriszio, Frauenbeauftragte der HU Berlin (Vorschlag durch die Landeskonferenz der Berliner Hochschul-Frauenbeauftragten)
- Daniela De Ridder, Frauenbeauftragte der FH Osnabrück (Vorschlag durch die Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“)

Dr. Ute Zimmermann, Gleichstellungsbeauftragte der Uni Dortmund hat ihre Kandidatur aus persönlichen Gründen zurückgezogen.

Als weitere Kandidatinnenvorschläge mit den erforderlichen Unterstützungsstimmen werden eingereicht:

- Dr. Edit Kirsch-Auwärter (Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Universität Göttingen)
- Prof. Dr. Ursula Mitzdorf (Frauenbeauftragte der Ludwig-Maximilians-Universität München)

Die einzelnen Kandidatinnen stellen sich in Abwesenheit der übrigen Kandidatinnen vor.

6.3 *Gebeime Wahl*

Wahlberechtigt sind 63 Frauen. Bei einer ungültigen Stimme fallen auf die Kandidatinnen folgende Stimmenanzahl:

Dr. Helga-Maria Engel	48
Daniela De Ridder	48
Dr. Edit Kirsch-Auwärter	53
Dr. Marianne Kriszio	44
Prof. Dr. Ursula Mitzdorf	47

Damit sind alle Kandidatinnen in den Vorstand der BuKoF gewählt.

Die Gewählten nehmen die Wahl an.

7 *Anträge*

7.1 *Satzungsändernde Anträge*

Der Antrag A1 wird mit einer Enthaltung und ohne Gegenstimme angenommen.

7.2 *Anträge auf (Wieder-) Einsetzung von Kommissionen*

Helga Engel dankt Gitta Schmidt, der bisherigen Sprecherin der Kommission Entgeltdiskriminierung im Namen des Vorstands und der Mitglieder der BuKoF für die geleistete Arbeit.

Folgende Kommissionen werden mit Sprecherinnen und Arbeitsaufträgen eingesetzt.

Die Kommissionen B1, B7, B8, B9 werden einstimmig, die Kommissionen B3, B4, B6 und B 11 werden einstimmig bei einer Enthaltung, die Kommissionen B 10 wird mehrheitlich bei einer 5 Enthaltungen eingesetzt.

Der Antrag auf Einsetzung der Kommission B2 Personalentwicklung für Gleichstellungsbeauftragte wird zurückgezogen. Die inhaltliche Arbeit kann in Kommission B6 integriert werden.

Ebenfalls zurückgezogen wird der Antrag auf Wiedereinsetzung der Kommission B5 Personalstruktur.

7.3 Dringlichkeitsanträge

Für Antrag D1 (Berücksichtigung von Frauen in der Zusammensetzung des Wissenschaftsrats) wird einstimmig die Dringlichkeit festgestellt. Der Antrag wird mit einer Textänderung einstimmig angenommen.

Für Antrag D2 (Kinderbetreuung) wird einstimmig die Dringlichkeit festgestellt. Der Antrag wird mit einer Textveränderung einstimmig angenommen.

Für Antrag D3 (Datenlage zu Eltern an Hochschulen) wird einstimmig festgestellt, dass keine Dringlichkeit vorliegt. Die Thematik soll im Erweiterten Vorstand weiterverfolgt werden.

Für Antrag D4 (Befristungsregelung HRG) wird einstimmig die Dringlichkeit festgestellt. Der Antrag wird einstimmig bei 2 Enthaltungen angenommen.

7.4 Andere Anträge

Der Antrag C1 (Evaluation von Juniorprofessuren) wird mit Textänderungen einstimmig bei einer Enthaltung angenommen.

Der Antrag C2 (W-Besoldung) wird einstimmig bei 4 Enthaltungen angenommen.

Der Antrag C3 (Benachteiligung von in Teilzeit arbeitenden Nachwuchswissenschaftlerinnen) wird mit 29 Ja-Stimmen, 4 Nein-Stimmen und 12 Enthaltungen angenommen.

Zu Antrag C4 (Nachbesserung im § 57b HRG sowie im § 47 HRG) wird bei einer Nein-Stimme und 6 Enthaltungen beschlossen: Die Kommission Klinika prüft, ob der Antrag in Abweichung von Beschlüssen des Vorjahres aufrechterhalten wird. Der Antrag wird ggf. im erweiterten Vorstand behandelt.

Der Antrag C5 (Mindeststandards der Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von Hochschulen) wird von der Antragsstellerin zurückgezogen.

Der Antrag C6 (Bestandsaufnahme der vorhandenen Varianten von „Frauen/Gleichstellungsbeauftragten“ bzw. Frauen-/Gleichstellungsbüros an Hochschulen) wird bei 2 Nein-Stimmen und 7 Enthaltungen angenommen.

8 Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Das unter TOP 6 dokumentierte Wahlergebnis wird bekannt gegeben.

9 Besondere Themen: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten

Andrea Löther erläutert die Zielstellung des vom CEWS herausgegebenen Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Mehrere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kritisieren, dass die BuKoF in die Entwicklung dieses Gleichstellungsrankings nicht einbezogen wurde. Andrea Löther erläutert, dass dies bewusst so entschieden wurde, da Befürchtungen bestanden, dass es sonst nicht zu einer Einigung über die Anlage dieser Studie kommen würde. Das CEWS ist eine unabhängige Institution, das grundsätzlich das Recht haben muss, auch ohne Zustimmung der BuKoF eine solche Studie durchzuführen. Dem wurde entgegengehalten, dass im Sinne einer produktiven Kooperation zwischen beiden Einrichtungen zumindest eine gegenseitige Information erfolgen sollte. Es wurde als sehr unglücklich empfunden, dass einzelne Frauenbeauftragte über die Presse von ihrer Platzierung in diesem Ranking erfuhren, bevor sie eine Information vom CEWS erhalten hatten.

Inhaltlich berichteten einzelne Kolleginnen, dass sich dieses Ranking für die Situation der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in ihrem Bundesland als schädlich erweisen könne. Als Beispiel wurde angeführt, dass z. B. unter den Fachhochschulen eines Bundeslandes gerade diejenige mit der schlechtesten Ausstattung des Frauenbüros den vordersten Platz einnimmt; dies könnte vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Kürzungsdebatten als zusätzliches Argument für Streichungen dienen.

Andere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte berichteten, bei Ihnen habe sich die Rezeption des Gleichstellungsrankings positiv ausgewirkt, und die relativ schlechte Platzierung der eigenen Hochschule sei von der Leitung bzw. vom zuständigen Landesministerium zum Anlass genommen worden, sich ernsthafte mit der Frage zu beschäftigen.

Einige Kolleginnen problematisierten die Richtigkeit der verwendeten Zahlen. Andrea Löther sagte hier eine Überprüfung zu.

Es wurde vereinbart, dass der neue Vorstand sich mit dem CEWS zusammensetzen soll, um darüber zu reden, wie künftig damit zu verfahren ist, um den Schaden einer möglichen Instrumentalisierung in die falsche Richtung zu minimieren.

Andrea Löther stellte ein Fachgespräch des CEWS zu den methodischen Fragen und Problemen eines solchen Gleichstellungsrankings für den Zeitraum Januar/Februar in Aussicht.

Beschlüsse der 15. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) am 27.9.2003 in Eltville / Rhein

1 Wahl der Vorstandsmitglied für die Amtsperiode Oktober 2003 bis September 2005

Gewählt wurden:

Dr. Helga-Maria Engel, Frauenbeauftragte der FHTW Berlin

Dr. Marianne Kriszio, Frauenbeauftragte der HU Berlin

Daniela De Ridder, Frauenbeauftragte der FH Osnabrück

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Frauenbeauftragte der Universität Göttingen

Prof. Dr. Ulla Mitzdorf, Ludwig-Maximilians-Universität München

2 Satzungsändernde Beschlüsse

Beschluss Nr. A 1/2003

Gegenstand:

Ergänzung der Satzung gem. rechtlichem Verlangen

Beschluss:

Die Satzung der BuKoF, § 10 („Mitgliederversammlung“) wird wie folgt ergänzt (Ergänzung fett):

Abs: 4: „Die Mitgliederversammlung wird von einem Mitglied geleitet, das von der Mitgliederversammlung zu Beginn bestimmt worden ist. **Über die Beschlüsse der Mitgliederversammlung wird ein Protokoll angefertigt. Dieses wird von dem nach Satz 1 bestimmten Mitglied unterzeichnet.**“

Begründung der Antragsstellerin:

Der Vorstand war im April d. J. nochmals bei der Notarin in Berlin, um die Satzung endlich für das Amtsgericht akzeptabel zu machen. Dort zeigte sich, dass die Notarin sich bisher nicht auch als Rechtsberaterin verstanden hatte, sondern nur als „Notarin“, d. h. lediglich als Übermittlerin der notwendigen Unterschriften. Die zuständige Beamtin beim Amtsgericht wies es von sich, Beratung zu leisten.

Es wurde uns aber dringend geraten, eine kompetente Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen, da die Satzung zwar einfach erscheint, aber Tücken hat, vor allem bezüglich der Konstruktion der Mitgliedschaft und der Unterzeichnungspflichten zur Anerkennung als gemeinnützig.

Der Vorstand beschloss daraufhin, die Angelegenheit von einem Rechtsanwalt prüfen zu lassen. Dieser, auch zugleich Notar, gab zu erkennen, dass er durchaus in beiden Funktionen tätig werden kann. Er wurde gebeten, den einfachsten Weg für uns zu finden, endlich zur Gemeinnützigkeit zu kommen.

Der Rechtsanwalt sagte, dass wir bereits als Verein mit allen Verpflichtungen außer der Gemeinnützigkeit existieren. Für die Einleitung zur Gemeinnützigkeit verlangt er zwei Angelegenheiten:

- dass die bisherigen Protokolle und satzungsrelevanten Beschlüsse ordentlich unterzeichnet sind (dies wird vom Vorstand nebenbei besorgt),

- die oben genannte Ergänzung als Klarstellung, damit weitere Komplikationen der Unterzeichnung entfallen. Diese Satzungsänderung kann nur die Mitgliederversammlung beschließen.

Der Rechtsanwalt wird dann auch als Notar handeln und die Anerkennung als gemeinnützig in die Wege leiten.

Abstimmungsergebnis:

Der Antrag wurde einstimmig mit einer Enthaltung angenommen.

3 *Dringlichkeitsanträge*

Dringlichkeitsantrag D1

Gegenstand:

Berücksichtigung von Frauen in der Zusammensetzung des Wissenschaftsrats

Beschluss:

Die BuKoF fordert den Bundespräsidenten auf, bei der Auswahl aus den Vorschlägen für die neu aufzunehmenden Mitglieder des Wissenschaftsrats dafür Sorge zu tragen, dass Frauen mit mindestens 40% in diesem Gremium (wie es für die Gremien in den europäischen Forschungsrahmenprogrammen vorgesehen ist) vertreten sind.

Begründung der Antragsstellerin:

Der Wissenschaftsrat ist ein sehr wichtiges Beratungsgremium für die Gestaltung des Hochschulwesens. Um sicherzustellen, dass er bei seinen Empfehlungen und Entscheidungen auch die Belange von Frauen an Hochschulen hinreichend im Blick hat, ist es wichtig, dass unter den Mitgliedern dieses Gremiums Frauen in angemessener Anzahl vertreten sind. Dies war in der Vergangenheit nicht immer der Fall. Im letzten Jahr sind 3 Wissenschaftlerinnen, deren Amtszeit endete, durch männliche Nachfolger ersetzt worden, ohne dass an anderer Stelle eine Kompensation erfolgte, so dass die Anzahl der Frauen im Wissenschaftsrat sich insgesamt deutlich verringerte. Bei der jetzigen Entscheidung sollte ebenso wie bei künftigen Neubenennungen von vornherein darauf geachtet werden, dass Frauen im Wissenschaftsrat nicht unterrepräsentiert sind.

Abstimmungsergebnis:

Der Antrag wurde einstimmig angenommen.

Dringlichkeitsantrag D 2

Antragsgegenstand:

Einbeziehung der Hochschulen in das 1,4 Milliarden Programm der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Verbesserung der Kinderbetreuung für Kleinkinder bis zu 3 Jahren

Beschluss:

Die BuKoF fordert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die entsprechenden Landesministerien auf, in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Landeswissenschaftsministerien Regelungen zu treffen, die die Hochschulen nachdrücklich auffordern und es ihnen ermöglichen, an dem neuen Programm des

BMFSFJ zur Verbesserung der Kinderbetreuung für Kleinkinder bis zu 3 Jahren finanziell zu partizipieren.

Begründung der Antragstellerinnen:

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat im Juli angekündigt, ein neues Programm zur Verbesserung der Kinderbetreuung für Kleinkinder unter 3 Jahren im Umfang von insgesamt 1,4 Milliarden € aufzulegen. Über die nähere Ausgestaltung dieses Programms ist noch nichts bekannt geworden. Auch wenn dieses Programm sich in erster Linie an Kinderbetreuungseinrichtungen in Kommunen bzw. entsprechende Einrichtungen in privater Trägerschaft auf kommunaler Ebene richtet, so sollte dennoch auch die Möglichkeit nicht ausgeschlossen werden, dass auch Hochschulen sich um Zuschüsse aus diesem Programm bewerben können, wenn sie neue Einrichtungen zur Kinderbetreuung planen oder wenn sie bestehende Angebote auf Grund des bestehenden Bedarfs erweitern wollen.

Abstimmungsergebnis:

Der Antrag wurde einstimmig angenommen.

Dringlichkeitsantrag D3

Antragstellerin

Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Land Bremen

Antrag

Die BuKoF möge beschließen, den folgenden Brief zur Erhebung umfassender statistischer Angaben von studierenden und beschäftigten Eltern an den bundesdeutschen Hochschulen an die Hochschulrektorenkonferenz zu schicken.

Begründung der Antragstellerin

Die 16. Sozialerhebung des Studentenwerkes sowie die jüngste HIS-Studie (A 4/2003) zu Lebensentwürfen Studierender und ihrer Einstellung zum Studium mit Kind machen erneut deutlich, dass die Datenlage auf diesem Feld äußerst unscharf ist. So wird etwa für das Jahr 2000 von 6,7 % studierenden Eltern ausgegangen.

Auch Sie haben auf Ihrer jüngsten Jahrestagung im Mai 2003 die Bedeutung des Themas „Vereinbarkeit von Studium/Wissenschaft und Kinderbetreuung“ erkannt und sehen offenbar die Notwendigkeit, auf diesem Gebiet Veränderungen hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit vorzunehmen.

Um entsprechende konkrete Maßnahmen entwickeln zu können, ist es dringend notwendig, Kenntnis über die statistischen Gegebenheiten – wie etwa die Zahl Studierender und Hochschulbeschäftigter mit Kindern – zu gewinnen.

Für die Hochschulen des Bundes liegen keine umfassenden statistischen Angaben hierzu vor, so dass bislang nur Schätzungen vorgenommen werden können. U. a. fehlen auch dezidierte Zahlen zu den jeweiligen Hochschularten. Es wird z. B. allgemein angenommen, dass an Fachhochschulen die Zahl studierender Eltern höher ist als an Universitäten.

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bittet Sie deshalb in Ihrer Funktion als Hochschulleitungen darum, eine verbindliche Totalerhebung der studierenden und beschäftigten Eltern an Ihren jeweiligen Hochschulen vornehmen zu lassen bzw. einzuleiten.

Da es sich hierbei nicht nur um ein Bundesproblem, sondern auch um Landesprobleme handelt, werden auch die Landeskonferenzen entsprechende Anträge an die ihre jeweiligen LRK formulieren.

Abstimmungsergebnis

Es wurde einstimmig festgestellt, dass keine Dringlichkeit vorliegt.

Dringlichkeitsantrag D4

Beschluss:

Die BuKoF fordert den Gesetzgeber auf, § 57b Absatz 4 HRG zu streichen.

Begründung der Antragsstellerinnen:

Zur Zeit können nach der Beschäftigungs-Befristungsregelung des HRG § 57b Abs. 4 Nr.5 lediglich zwei Jahre für Gleichstellungsarbeit angerechnet werden. In vielen Hochschulen beträgt die reguläre Amtszeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vier Jahr mit der Möglichkeit der Wiederwahl, die mindestens einmal durchaus zu begrüßen ist (Kontinuität, langfristige Planung). Es sollte eine Anpassung der Regelung für diejenigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erwirkt werden, die auf befristeten wissenschaftlichen Stellen beschäftigt sind und davon zur Ausübung des Amtes freigestellt sind. Um Benachteiligungen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der Beschäftigungsdauer als Wissenschaftlerinnen zu vermeiden (vgl. Benachteiligungsverbot im Landesgleichstellungsgesetz NRW oder im Landesgleichstellungsgesetz Berlin) sollte die Anrechnung der Beschäftigung auf die HRG-Befristungsregelung während der Ausübung des Amtes als Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte ausgesetzt werden.

Abstimmungsergebnis:

Der Antrag wurde einstimmig bei zwei Enthaltung angenommen.

4 Andere Beschlüsse

Beschluss Nr. C 1/2003

Gegenstand:

Evaluation von Juniorprofessuren

Beschluss:

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen fordert die zuständigen Länderministerien und die Hochschulen auf, bei der Entwicklung der Kriterien für die Evaluation der Juniorprofessuren die im folgenden ausgeführten Punkte zu beachten:

Kriterien und Verfahren für die Evaluation von Juniorprofessorinnen und Professoren

1. Die Kriterien und Verfahren müssen für die betroffenen Juniorprofessorinnen und -professoren transparent sein und das ggf. darin enthaltene veränderte Profil wissenschaftlicher Qualifizierung gegenüber den bisher im jeweiligen Fach üblichen Arbeitsweisen muss ihnen von Anfang an deutlich gemacht werden.
2. Ziel der Evaluation soll die inhaltliche Sicherung von Qualitätsstandards sein, aber nicht eine strenge Auslese unter den berufenen Juniorprofessorinnen und -professoren in der Mitte der insgesamt sechsjährigen Dienstzeit. Wir setzen voraus, dass in der Mehrzahl der Fälle eine

strenge Qualitätsprüfung zum Zeitpunkt der Einstellung stattgefunden hat und dass die StelleninhaberInnen die Chance haben sollten, ihr weiteres Potential in der vollen Länge der Zeit zu entwickeln und zu entfalten.

3. Die Evaluation der JuniorprofessorInnen soll in die Strukturplanung eingebettet und ein Teil der Personalentwicklung sein. In konkreten Zielvereinbarungen mit den einzelnen JuniorprofessorInnen soll fixiert werden, was je nach den fachspezifischen Bedingungen bis hin zur Evaluation geleistet werden soll bzw. kann. Die Personen, die diese Zielvereinbarung mit dem Juniorprofessor/der Juniorprofessorin abschließen, sollen auch an der Evaluation beteiligt sein.
4. Die Universitäten sollten Formen eines Fachmentrates als Angebot entwickeln, die einerseits wissenschaftliche Unabhängigkeit sichern, andererseits verbindliche Beratungsverfahren sicherstellen.¹
5. Notwendig sollen zwei Gutachten sein, davon mindestens ein auswärtiges Gutachten. Die Kriterien der Evaluation müssen auf die Fächerspezifika eingehen und dementsprechend flexibel gehandhabt werden, um den jeweiligen Fachkulturen Rechnung zu tragen.
6. Es ist auf eine angemessene Gewichtung der einzelnen Evaluationseinhalte zu achten (nicht ausschließlich Forschung und Forschungsadministration, sondern auch Lehre).
7. Bei der Beurteilung darf es keine Diskriminierung von WissenschaftlerInnen mit Kindern oder in Teilzeit geben. Bei der Bewertung des quantitativen Outputs im beurteilten Zeitraum sind auch Pflege- und Erziehungsaufgaben zu berücksichtigen.
8. Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte soll an der Kriterienentwicklung beteiligt sein.
9. Für Konfliktfälle sollte es eine Appellations- und Schlichtungsinstanz geben.

Begründung der Antragsstellerinnen:

Die ersten Juniorprofessuren sind bereits seit einem Jahr besetzt. Laut Gesetz soll die Evaluation nach drei Jahren erfolgen, so dass die Diskussion über die Entwicklung von Kriterien dringend ist. Entscheidend sind dabei Transparenz, Vergleichbarkeit und die Berücksichtigung der Fächerkulturen.

Abstimmungsergebnis:

Der Antrag wurde einstimmig bei einer Enthaltung angenommen.

Beschluss Nr. C 2/2003

Gegenstand:

W-Besoldung

Beschluss:

Die BuKoF verabschiedet die folgenden Eckpunkte zur Umsetzung der leistungsorientierten ProfessorInnenbesoldung in den Bundesländern und fordert die Landesregierungen auf, entsprechend zu handeln.

¹ (Siehe z. B. das künftige bayerische Fachmentorat, in dem vorgesehen ist: 1. jemand aus der eigenen Fakultät, 2. jemand aus dem Fach aber aus einer anderen Universität, 3. jemand aus der eigenen Universität aber aus einem anderen Fach in das Mentoring einzubeziehen.)

Eckpunkte der BuKoF zur Umsetzung der leistungsorientierten ProfessorInnenbesoldung in den Bundesländern

0. Vorbemerkung

Bei der Umsetzung des Gesetzes zur Dienstrechtsreform (hier: Besoldung) vom 16. Februar 2002 in den Bundesländern bzw. in den Hochschulen ist unter Berücksichtigung des Prinzips des Gender Mainstreaming darauf zu achten, dass die angewandten Verfahrensregelungen und Beurteilungskriterien sowie die Gestaltung der Rahmenbedingungen gleiche Chancen für Frauen und Männer sicherstellen. Unabhängig von der generellen Einschätzung der künftigen W-Besoldung legt die BuKoF deshalb großen Wert darauf, dass das neue Modell geschlechtergerecht gestaltet wird.

Erfahrungen in ausländischen Hochschulen zeigen, dass Modelle leistungsorientierter Besoldung, insbesondere aber Modelle mit individueller Aushandlung der Gehaltshöhe im Zuge von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, häufig zu einer statistisch nachweisbaren Benachteiligung von Frauen geführt haben, wie z. B. eine Studie am MIT in den USA vor einigen Jahren nachgewiesen hat.

Durch geeignete Verfahrensregelungen ist sicherzustellen, dass die Schere der Einkommensunterschiede, die bisher bereits bei den C 4-Professuren zu verzeichnen ist, nicht noch größer wird als bisher und dass es nicht auch bei den übrigen Professuren an Universitäten und Fachhochschulen zu einer derartigen Auseinanderentwicklung zwischen den Gehältern von Männern und Frauen kommt.

Zur Berücksichtigung dieser generellen Leitlinie einer geschlechtergerechten Ausgestaltung der neuen Verfahren sind bei der Einführung einer leistungsorientierten Besoldung für Professorinnen und Professoren folgende Eckpunkte zu beachten:

I. Verfahrensregelungen

1. Die zugrundeliegende Entscheidungsverfahren müssen nachvollziehbar und transparent sein. Die Vergabeentscheidungen sollten nicht ausschließlich bei der Leitungsebene (Hochschulpräsidien bzw. Dekanate) liegen. In die Vorbereitung sollten hierfür einzurichtende akademische Kommissionen einbezogen werden, die nicht ausschließlich aus ProfessorInnen bestehen. Es ist sicherzustellen, dass in diesen Kommissionen auch weibliche Hochschulmitglieder mitarbeiten.
2. Die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an der Gestaltung der Verfahrensregelungen und an den konkreten Vergabeentscheidungen ist sicherzustellen.
3. Um zu gewährleisten, dass leistungsorientierte Zulagen nicht vorrangig im Zuge von Berufungs- und Bleibeverhandlungen vergeben werden, sollten vorab ausreichend Mittel für „besondere Leistungszulagen“ zur Verteilung aufgrund der Leistungen bei der Wahrnehmung des Amtes reserviert werden. Die Mittel für solche „besondere Leistungszulagen“ sollten gegenüber den Mitteln für Berufungs- und Bleibeverhandlungen den deutlich größeren Anteil ausmachen.

II. Inhaltliche Kriterien

1. Forschung, Lehre und Gremienarbeit/akademischer Service/Management sind in gleicher Weise bei der Gewährung von Leistungszulagen zu berücksichtigen.
2. Es muss definiert werden, was der fachspezifische Standard an Leistungen ist und welche wissenschaftlichen Leistungen selbstverständlich erwartet werden und nicht durch besondere Zulagen honoriert werden.

3. Bei der Beurteilung von „Leistung“ müssen durch differenzierte Verfahrensregelungen die Unterschiede in den verschiedenen Fächerkulturen berücksichtigt werden. Die BuKoF spricht sich deshalb gegen ein schematisches formelgebundenes Verfahren der Leistungsbeurteilung aus. Durch die Bildung von vorgegebenen Kontingenten für größere Fächergruppen ist sicherzustellen, dass es nicht zu einer strukturellen Benachteiligung geisteswissenschaftlicher Fachdisziplinen kommt.
4. Die Gewährung von „besonderen Leistungszulagen“ kann grundsätzlich nach drei verschiedenen Verfahren erfolgen: aufgrund individueller Anträge einzelner Professorinnen und Professoren, aufgrund von Vorschlägen aus den Dekanaten oder aufgrund einer automatischen Überprüfung aller Professorinnen und Professoren. Die BuKoF gibt bezüglich der Gewährung besonderer Leistungszulagen zu bedenken, dass nach bisherigen Erfahrungen - auch auf internationaler Ebene - bei Vorschlagsverfahren Mechanismen unbewusster Diskriminierung nicht auszuschließen sind. Die BuKoF favorisiert deshalb Verfahren, welche eine systematische Überprüfung aller in Frage kommenden Professorinnen und Professoren enthalten. Die Beurteilung der Leistungen von Professorinnen und Professoren soll auf der Basis regelmäßiger Selbstberichte aller Professorinnen und Professoren erfolgen, die den Dekanaten als Beurteilungsgrundlage zur Verfügung stehen.
5. Bei der Gewährung von Leistungszulagen ist dafür Sorge zu tragen, dass Familienarbeit im Ergebnis keine Schlechterstellung von Frauen bei der Besoldung bewirken darf.

III. Funktionszulagen

1. Bei der Beurteilung der Leistungen von Dekanen und Dekaninnen soll auch der Gesichtspunkt der Frauenförderung im jeweiligen Bereich Berücksichtigung finden.
2. Funktionszulagen sollen auch für das Amt der Frauenbeauftragten gewährt werden.

IV. Monitoring und Controlling der Ergebnisse

1. Die Ergebnisse eines Systems leistungsorientierter Besoldungszulagen sind in geschlechterdifferenzierter Weise statistisch zu dokumentieren. Dabei ist bekannt zu geben, wie viele Professorinnen und Professoren Zulagen in welcher Höhe erhalten, differenziert nach Berufungs- und Bleibezulagen und besonderen Leistungszulagen. Auch die Leistungszulagen an männliche und weibliche FunktionsinhaberInnen sind im Sinne eines statistischen Monitoring gesondert auszuweisen.
2. Ein solches Monitoring entspricht den Forderungen des ETAN-Reports „Wissenschaftspolitik in der europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming“, der im Jahr 2000 von der Europäischen Kommission zur Situation von Frauen in den Hochschulen der Mitgliedsländer erstellt wurde. Dort wird gefordert, an Hochschulen und Forschungseinrichtungen jedes Jahr geschlechtsdifferenzierte Entgelt-Audits vorzunehmen und deren Ergebnisse zu veröffentlichen.
3. Zur Beurteilung der Veränderungen im Rahmen eines solchen Systems ist es erforderlich, auch die bisherige relative Gehaltsstruktur für Männer und Frauen innerhalb der Professorenschaft gesondert statistisch auszuweisen.
4. Für den Fall, dass sich als Folge der Einführung einer leistungsorientierten Professorenbesoldung eine Vergrößerung der Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen zeigt, fordert die BuKoF eine Quotierung der Mittel für Leistungszulagen für Frauen und Männer unter der Professorenschaft.

Begründung der Antragsstellerinnen:

Das Gesetz zur Dienstrechtsreform (hier: Besoldung) vom 16. Februar 2002 muss bis Anfang 2005 in den Bundesländern umgesetzt werden. Die Konkretisierung der bundesrechtlichen Bestimmungen zur Ausgestaltung der leistungsorientierten Besoldung von Professorinnen und Professoren wird in den landesrechtlichen Regelungen und innerhalb der Hochschulen erfolgen.

Unabhängig von der generellen Einschätzung der künftigen W-Besoldung liegt die BuKoF großen Wert darauf, dass das neue Modell geschlechtergerecht gestaltet wird. Durch geeignete Verfahrensregelungen ist sicherzustellen, dass die Schere der Einkommensunterschiede, die bisher bereits bei den C4-Professuren zu verzeichnen ist, nicht noch größer wird als bisher und dass es nicht auch bei den übrigen Professuren an Universitäten und Fachhochschulen zu einer derartigen Auseinanderentwicklung zwischen den Gehältern von Männern und Frauen kommt.

Die Auswirkungen der neuen Besoldungsregelungen auf Männer und Frauen sind durch die Einführung geschlechterdifferenzierter Statistiken zu dokumentieren.

Abstimmungsergebnis:

Der Antrag wurde einstimmig bei 4 Enthaltungen angenommen.

Beschluss Nr. C 3/2003

Gegenstand:

Aufhebung der Benachteiligung von in Teilzeit arbeitenden Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zur besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikationsphase und Familie

Beschluss:

Die BuKoF fordert die Bundesregierung und den Bundestag auf, dafür Sorge zu tragen, dass die familienfeindliche, systematische Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch das Hochschulrahmengesetz aufgehoben wird. Dazu ist der § 57b (2) Satz 1 HRG so zu ändern, dass künftig Teilzeitarbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit nicht voll sondern nur anteilig – entsprechend dem jeweiligen Arbeitsumfang – auf die zulässige Befristungsdauer (12 Jahre) angerechnet werden.

Begründung der Antragsstellerinnen:

Die Bundesregierung hat sich mit der Verabschiedung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes klar für das politische Ziel der Förderung und Etablierung von Teilzeitarbeit ausgesprochen. Insbesondere im Hinblick auf die angestrebte Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen ist die Förderung von Teilzeitarbeit eines der wichtigsten gleichstellungspolitischen Ziele.

§ 57b (2) Satz 1 des novellierten Hochschulrahmengesetzes **verhindert** hingegen einer ganzen Berufsgruppe – nämlich der gesamten Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler - sich auf Teilzeitbasis zu qualifizieren. Hier wurde das Ziel familienfreundlicher Arbeitsmarktpolitik einem unreflektierten Jugendlichkeitswahn in der aktuellen Wissenschafts- und Bildungspolitik geopfert.

Auch von den in § 57b (4) 1 aufgeführten Verlängerungsmöglichkeiten der zulässigen Befristungsdauer bei Mutterschaft und Elternzeit können teilzeitbeschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht bzw. nur eingeschränkt profitieren, da die gesetzlichen Flexibilisierungsregelungen von einem 100%-Normarbeitsverhältnis ausgehen.

Aufgrund der Stellenknappheit an den Hochschulen ist es gängige Praxis, 100%-Stellen zu teilen (Dies gilt für Promovierende generell vgl. DFG Bewilligungspraxis.). Vergleicht man – entsprechend des Gender Mainstreaming Ansatzes - die Anteile von Frauen und Männern bei den Voll- und Teilzeitbeschäftigten an Hochschulen wird deutlich, dass die Regelung des § 57b (2) Satz 1 HRG nicht nur familienfeindlich ist, sondern darüber hinaus überwiegend Frauen trifft und massiv benachteiligt.

Abstimmungsergebnis:

Der Antrag wurde mit 29 Ja-Stimmen, 4 Nein-Stimmen und 12 Enthaltungen angenommen.

Antrag Nr. C 4/2003

Antragstellerin:

Kommission Klinika

Gegenstand:

Nachbesserung im § 57b HRG sowie im § 47 HRG

Beschlussentwurf:

Die BuKoF fordert die Bundesregierung und den Bundestag auf, dafür Sorge zu tragen, dass das Hochschulrahmengesetz wie folgt geändert wird:

§ 57b Absatz 1 Satz 2 HRG soll folgendermaßen ergänzt werden:

„...; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung *neu hinzufügen: ausgenommen Promotionszeiten während der regulären Studienzzeit* zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.“

In § 47 Satz 4 HRG (Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und -professoren: max. 6 Jahre nach Beginn der Promotion) muss eine Sonderregelung für Medizinerinnen und Mediziner aufgenommen werden.

Begründung der Antragsstellerinnen:

1. zu § 57b Absatz 1

Der § 57b HRG zur Befristungsdauer hat insbesondere für die Ausbildung von Mediziner und Medizinerinnen zwei wesentliche Schwachpunkte:

Die Mehrheit der Medizinstudierenden absolvieren ihre Doktorarbeit studienbegleitend und sind meist mit Beendigung des ÄIP auch mit der Doktorarbeit fertig. In § 57b Absatz 1 Satz 2 HRG heißt es: „...die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.“ Das heißt mit anderen Worten, dass z.B. eine Studentin, die während ihres Studiums vier Jahre für ihre Promotion gebraucht hat, nur noch zwei Jahre auf die erste Beschäftigungsphase angerechnet bekommt. Sie kann dann 9 plus 2 Jahre befristet werden. Im Gegensatz dazu ist der Student im Vorteil, der sich während des Studiums noch nicht um seine Doktorarbeit kümmert und erst während der ersten Beschäftigungsphase mit der Dissertation beginnt. Er würde die vollen 6 Jahre plus 9 Jahre befristet werden können. Hier werden also die nicht ganz so fleißigen StudentInnen im nachhinein durch längere Befristungsphasen belohnt. Das kann letztlich nicht im Sinne der Gesetzgebung sein.

2. zu § 57b Absatz 4 letzter Satz (Begründung zum Dringlichkeitsantrag)

In § 57b Absatz 4 HRG werden die Zeiten aufgezählt, um die sich der befristete Arbeitsvertrag verlängern kann. Im letzten Satz jedoch erfahren diese Verlängerungsfristen eine klare

Einschränkung: „Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie darf in den Fällen des Satzes 1 Nr.1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.“

Das bedeutet für alle Medizinerinnen, die vor 2001² außerhalb der Elternzeit in Teilzeit tätig waren, dass sie nur max. zwei Jahre über die jetzige HRG-Befristungsgrenze hinaus beschäftigt werden können.

Die besondere Diskriminierung dieser Regelung beruht darauf, dass vor 2001 nur max. 19 Stunden innerhalb der Elternzeit gearbeitet werden durfte. Zur Anerkennung der Zeiten für die Facharztweiterbildung musste man jedoch mindestens 19,25 Stunden in der Woche tätig sein. Dies führte dazu, dass insbesondere viele Medizinerinnen aus der Elternzeit herausgingen und halbtags in der Regel über mehrere Jahre tätig waren. Genau diese Ärztinnen sind nun am schwersten von der Neuregelung des § 57 Absatz 4 HRG betroffen. Hier bedarf es dringend einer Übergangsregelung.

3. zu § 47 Satz 4

In § 47 HRG werden die Einstellungsvoraussetzungen für JuniorprofessorInnen geregelt. In Satz 4 heißt es: „Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter oder als wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben.“

Diese Fristen sind insgesamt aber insbesondere auch für die Medizin zu kurz gegriffen. Denn es bedeutet, dass innerhalb von neun Jahren die Promotion und die Facharztweiterbildung absolviert sein müssen. Das heißt rein rechnerisch, dass innerhalb von drei Jahren eine Promotion fertiggestellt sein muss, was schon deshalb schwierig ist, weil die Begutachtungsphase häufig schon ein halbes Jahr und mehr in Anspruch nimmt.

Für die Facharztweiterbildung wird in der Kommentierung des HRG 6 Jahre veranschlagt, dies reicht für einige Fächer, aber nicht für alle. Außerdem hängt die Facharztweiterbildung auch vom PatientInnengut ab, denn um z.B. einen OP-Katalog zu erfüllen, bedarf es ganz bestimmter Fälle, die nicht immer zum „richtigen Zeitpunkt“ vorhanden sind. So kann eine Fachweiterbildung durchaus auch 7 Jahre dauern. Die Zusatzqualifikationen wie Intensivmedizin oder plastisches Operieren sind in diesen sechs Jahren offensichtlich von vornherein nicht mitgedacht worden. Auch Doppelqualifikation wie sie beispielsweise in der Kiefer- und Gesichtschirurgie oder Neuropädiatrie üblich sind, fallen gänzlich aus dem oben genannten Zeitraster.

Die Statistik zeigt, dass in kaum einem Universitätsklinikum im klinischen Bereich Juniorprofessuren besetzt werden konnten. Das hängt auch mit den im HRG geregelten Voraussetzungen zusammen, die kaum ein Mediziner oder einer Medizinerin erfüllen kann.

Zu diesem Punkt bedarf es eine Sonderregelung für Mediziner und Medizinerinnen.

Beschluss:

Die Kommission Klinika prüft, ob der Antrag in Abweichung von Beschlüssen des Vorjahres aufrechterhalten wird. Der Antrag wird ggf. im erweiterten Vorstand behandelt.

Dieser Beschluss wurde bei einer Nein-Stimme und 6 Enthaltungen angenommen.

² 2001 trat das neue Elternzeitgesetz in Kraft, das nunmehr die Möglichkeit eröffnet, in der Elternzeit bis zu 30 Stunden in der Woche zu arbeiten. Dies, hier als (3) in Absatz 4 § 57b HRG aufgeführt, fällt nicht unter die Zwei-Jahresregelung.

Antrag Nr. C 5/2003

Antragstellerin:

Ursula Kneer, Universität Flensburg

Gegenstand:

Mindeststandards der Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von Hochschulen

Beschlussentwurf:

Die BuKoF fordert die Länder auf, dafür zu sorgen, dass bei der Ausstattung des Amtes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen folgende Mindeststandards als Untergrenze eingehalten bzw. realisiert werden:

Wenn die Hochschul-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als solche hauptberuflich tätig ist (ob gewählt oder bestellt): An kleinen Hochschulen eine Stelle BAT-IIa oder ein Äquivalent sowie ein Sekretariat, an mittleren und großen Hochschulen entsprechend mehr,

wenn die Hochschul-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nebenberuflich tätig ist, die Verfügung über ein Büro, das an kleinen Hochschulen mit einer Stelle BAT-IIa oder einem Äquivalent sowie einem Sekretariat ausgestattet ist, an mittleren und großen Hochschulen entsprechend mehr,

wenn die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule aus deren hauptberuflichen Mitgliedern gewählt wird (i. d. R. Nebenamt mit Reduktion der Lehrverpflichtungen), dass bei Ausscheiden aus dem Wahlamt die Bedingungen zur Arbeit im Hauptberuf mindestens die gleichen wie vor Antritt des Wahlamtes sind; analoges gilt für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche bzw. Fakultäten,

wenn die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule als solche hauptberuflich tätig und gewählt ist, dass bei Nicht-Wiederwahl eine gleichwertige Stelle zur Verfügung steht,

Die BuKoF fordert die Bundesländer auf, in geeigneter Weise (Gesetz, Verordnung o. ä.) diese Mindeststandards abzusichern.

Begründung der Antragsstellerinnen:

In der letzten Sitzung der Landeskonferenzen am 14.07.2003 war Konsens, dass die o. g. Standards tatsächlich flächendeckend eingefordert werden sollten und dass die BuKoF bei allen Änderungen der Landeshochschul- bzw. Landesgleichstellungsgesetze darauf achten und die Landeskonferenzen auf Wunsch darin unterstützen soll, dass solche Untergrenzen eingehalten bzw. erreicht werden.

Die Situation insbesondere in den neuen Bundesländern zeigt, dass anders Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte ihren Aufgaben sonst kaum nachkommen können – wenn sich für dieses Amt überhaupt noch Interessentinnen finden. Eine Ausstattung braucht eine rechtliche Absicherung, weil sie als bloßer „good will“ der jeweiligen Landesregierung bzw. Hochschule bei jeder Einsparungsankündigung in Gefahr ist.

Die genannten Standards sind nicht als abschließend zu verstehen. Die Diskussion soll weitergeführt werden.

Beschluss:

Der Antrag wurde von der Antragstellerin zurückgezogen

Beschluss Nr. C 6/2003

Gegenstand:

Bestandsaufnahme der vorhandenen Varianten von „Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten“ bzw. Frauen-/Gleichstellungsbüros an Hochschulen

Beschluss:

Die BuKoF beauftragt ihren Vorstand, dem erweiterten Vorstand ein Konzept für eine Bestandserhebung der vorhandenen Varianten von „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ bzw. Frauen- und Gleichstellungsbüros an Hochschulen vorzulegen. Das Konzept soll einen Verfahrensvorschlag und Kriterienvorschläge für die Bestandserhebung enthalten.

Begründung der Antragstellerin:

Der Antrag nimmt die Diskussion der Landeskonferenzen bzgl. der Stellung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen zum Anlass. Wie auch in der Broschüre des CEWS „Zum Gleichstellungsrecht an Hochschulen“ deutlich ersichtlich existieren von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedliche Varianten: In Bayern ist die Wahl in ein Nebenamt vorgesehen, es gibt dazu aber ein personell ausgestattetes Büro. In der Universität Hamburg wird die Frauenbeauftragte in ein Hauptamt gewählt, daneben gibt es noch die personell ausgestattete „Arbeitsstelle Frauenförderung“, Berlin sieht die Wahl in ein Hauptamt ohne zusätzliche Leitstelle vor, usw.. Ein Vergleich dieser Varianten zwischen den Bundesländern wurde jedoch von der BuKoF noch nicht vorgenommen.

Als Kriterien für die Bestandserhebung kommen z. B. in Frage:

- Wahrnehmung der Kontroll- und Beratungsfunktionen für alle Mitgliedergruppen,
- Gestalterisches Potential,
- Sicherung von Professionalität und Expertinnenwissen,
- Anerkennung als etablierte Institution in der eigenen Hochschule und darüber hinaus,
- Bei Wahlamt – nebenberuflich: Bedingungen der Rückkehr in das ursprüngliche Beschäftigungsverhältnis,
- Bei Wahlamt – hauptberuflich: Absicherung im Falle der Nicht-Wiederwahl.

Als Verfahren kommt z. B. eine Zusammenkunft der Landeskonferenzen in Frage, wie sie sich schon für andere länderbezogene Themen (Umsetzung der Dienstrechtsreform) bewährt hat.

Abstimmungsergebnis:

Der Antrag wurde bei 2 Nein-Stimmen und 7 Enthaltungen angenommen. Beschlüsse zur Weiterführung bzw. Einrichtung von Kommissionen und die Wahlvorschläge für die jeweiligen Kommissions-Sprecherinnen

5 Beschlüsse zur Weiterführung bzw. Einrichtung von Kommissionen und die Wahlvorschläge für die jeweiligen Kommissions-Sprecherinnen

Antrags.-Nr.	Bezeichnung der Kommission	Arbeitsauftrag der Kommission	Kommissions-Sprecherin
B 1	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	wie Bezeichnung	Gabriele Hillebrand-Knopff, Universität - GH Wuppertal Stellvertreterinnen: Angelika Keune, Humboldt-Universität Berlin; Cornelia Zapf, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
B 3	Hochschulplanung und Hochschulsteuerung	wie Bezeichnung	Andrea Kaus, Ruhr-Universität Bochum; Stellvertreterin: Regine Kirsch, Universität Kassel
B 4	Akkreditierung von Studiengängen	Entwicklung eines Gender-Qualitätsleitfadens für die Akkreditierung von Studiengängen	Prof. Dr. Sigrid Michel, Fachhochschule Dortmund
B 6	Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischem Nachwuchs	wie Bezeichnung und Personalentwicklung für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Dr. Ursula Kneer, Universität Flensburg
B 7	Hochschul- und Wissenschaftsprogramme (HWP)	Begleitung der Umsetzung der HWP	Dr. Dagmar Höppel, Universität Freiburg
B 8	Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen	wie Bezeichnung	Ingrid Haasper, FH Hildesheim/ Holzminden/ Göttingen Stellvertreterin: Andrea Hildebrandt, Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur, Leipzig
B 9	Frauenförderung im Bereich der Klinika	Netzwerkbildung und Durchführung einer Kommissions-Jahrestagung	Prof. Dr. Gabriele Kaczmarczyk, Humboldt-Universität zu Berlin

Antrags.-Nr.	Bezeichnung der Kommission	Arbeitsauftrag der Kommission	Kommissions-Sprecherin
B 10	Sexuelle Diskriminierung und Gewalt	Bündelung der Initiativen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen, Erarbeitung eines Leitfadens, Öffentlichkeitsarbeit	Uschi Baaken, Universität Bielefeld
B 11	work-life-balance	Kontinuierliche Informationsaufbereitung und -weitergabe	Dr. Christine Amend-Wegmann, Bereich Humanmedizin der Universität Göttingen
B 12	Gendering von Studiengängen	Erarbeitung von Inhalten und Strategien zur Entwicklung von Gender-Aspekten für die Studiengänge im Rahmen der Modularisierung und die Entwicklung von Strategien zu deren Umsetzung, unter Berücksichtigung der Europaperspektive und in Kooperation mit Zentren für Frauen- und/oder Geschlechterforschung	Heidi Degethoff de Campos, TU Berlin

Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“ 2002/03

1 Aktuelles

Vom 25. bis 27. Juni 2003 fand an der **Fachhochschule Stralsund** die 13. Tagung der BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“ statt. Thema war: **GENDER konkret - Chancengleichheit an Fachhochschulen.**

Von den ca. 175 Fachhochschulen und gleichgestellten Hochschulen im Bundesgebiet waren ca. 40 Fachhochschulen durch ihre Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten vertreten.

Gender Mainstreaming wird erst an wenigen Hochschulen praktiziert. Die bestehende Gleichstellungspolitik und Frauenförderung könnte damit durch die Hochschulleitung um einen Ansatz ergänzt werden, der an das Qualitätsmanagement und an die Erfahrungen der Personal- und Organisationsentwicklung anknüpft. Als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte werden wir uns in diesem Prozess fachkundig engagieren müssen.

Zur Tagung wird eine Publikation erstellt.

2 Nächste Kommissionstagung

Von der **FH Dortmund** wird die Einladung für den **16. bis 18. Juni 2004** ausgesprochen. Sigrid Michel lädt unter Hinweis auf das Auslaufen ihrer Amtszeit sehr herzlich nach Dortmund ein. Die Einladung wird mit Freude angenommen.

Themen dieser Tagung könnten sein:

- FH im europäischen Hochschulraum (Bachelor/ Master)
- Qualitätssicherung durch Gleichstellung
- Neuverortung von Frauen- und Gleichstellungsarbeit bei der Umstrukturierung der Hochschulen
- Familiengerechte Hochschule (Audit-Erfahrungen)

Für die Vorbereitungsgruppe meldeten sich bisher:

Gabriele Kirschbaum, Frauenbeauftragte, FH Dortmund

- Sigrid Michel, FH Dortmund
- Andrea Hildebrandt, HTWK Leipzig
- Ingrid Haasper, FH Hildesheim
- Heidemarie Wüst, TFH Berlin,
- Dr. Helga M. Engel, FHTW Berlin
- Anne Dudeck, FH Nordostniedersachsen, Lüneburg

Als **Vorbereitungstermin wurde der 26.01.03 (Mo)** von 11.00 bis 15.00 Uhr verabredet. Die Einladung kommt von der neu gewählten Sprecherin.

Für das Jahr **2005 wird eine Einladung der FH Lübeck** ausgesprochen. Dies wird mit Vorfreude angenommen.

3 *Anträge an die BukoF*

Beschlussentwurf

Die Kommission der BuKoF „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“ bleibt bestehen und setzt ihre Arbeit fort.

Begründung

Die Kommission hat auf ihrer diesjährigen Tagung im Juni 2003 eingeschätzt, dass es sinnvoll ist, die Arbeit fortzusetzen.

Der Antrag wurde von der Kommission einstimmig beschlossen.

Empfehlung für die Bearbeitung in einer BuKoF-Kommission:

Entwicklung eines Qualitätsleitfadens

Es wird eine Kommission beauftragt oder eingesetzt und mit der Entwicklung eines Qualitätsleitfadens und der Umsetzung beauftragt. Der Entwurf des Leitfadens soll bei der Jahrestagung des Projekt Q der HRK im November 2003 in Bonn vorgestellt werden.

Begründung:

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen sind Expertinnen für gleichstellungsspezifische Qualitätskriterien von Hochschulsteuerung und -entwicklung. Dieses Wissen soll von einer zu gründenden BuKoF-AG in einem Leitfaden zusammengestellt werden. Daraus soll sich die Durchführung von Gender Peer Review durch ihre Mitglieder anschließen.

4 *Wahl der Sprecherin und der Stellvertreterin*

Frau Wüst, die bisherige Sprecherin, erklärt, dass sie nicht wieder kandidiert, weil sie zur Sprecherin der LaKoF Berlin gewählt wurde.

Für die Amtszeit von 2 Jahren werden als Sprecherin

- Frau **Ingrid Haasper**, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der FH Hildesheim/Holzwinden/ Göttingen (Ingrid.Haasper@fh-hildesheim.de) und
- als Vertreterin **Andrea Hildebrandt**, Hochschule für Technik Wirtschaft und Kultur Leipzig (etanhi@et.htwk.leipzig.de) einstimmig vorgeschlagen.

Beide nehmen die Kandidatur an. Wir bitten die BuKoF, die Wahl zu bestätigen.

Als **Kandidatin für die BuKoF-Sprecherinnen** unterstützt die Kommission die Kandidatur von **Daniela de Ridder, Frauenbeauftragte der FH Osnabrück.**

5 *Sonstiges*

Die Sprecherin Heidemarie Wüst dankt der FH Stralsund, den OrganisatorInnen und SponsorInnen, den ReferentInnen und den TagungsteilnehmerInnen der diesjährigen Kommissions-Tagung.

Da ich nicht wieder kandidiere, danke ich auch für die gute Zusammenarbeit in der FH-Kommission und wünsche der neu gewählten Sprecherin eine ebenso gute Arbeit.

(Heidemarie Wüst)

Kommission Hochschulplanung / Hochschulsteuerung

Edit Kirsch-Auwärter gibt auf der Sitzung der Kommission im Rahmen der Jahrestagung der BuKoF einen Überblick über die Arbeit der Kommission, seit sie auf der Tagung in Dresden am 07. und 08.02.2002 als Sprecherin bestellt worden war.

Das Treffen in Dresden war auf Einladung von Dr. Karin Reiche, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der TU Dresden, in Kooperation mit Andrea Kaus, Frauenbeauftragte der Ruhr-Universität Bochum, erstmals dem Thema **Gender Mainstreaming** gewidmet. Prof. Dr. Sigrid Michel, Frauenbeauftragte der Fachhochschule Dortmund, referierte zum Thema „*Das Konzept des Gender Mainstreaming: Chancen und Risiken für die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten*“. Im Zentrum der Diskussion stand aus aktuellem Anlass ein weiterer Beitrag von Sigrid Michel zum Thema „*Total-E-Quality Management*“. Edit Kirsch-Auwärter berichtete in Anlehnung an neuere Publikationen von Prof. Dr. Margot Körber Weik, FH Nürtingen, über „*Leistungsorientierte Mittelvergabe und Zielvereinbarungen: Instrumente moderner Hochschulsteuerung und ihre Auswirkungen für den Bereich Chancengleichheit*“.

Auf dem Folge-Workshop im Rahmen der 14. Jahrestagung der BuKoF in Tutzing am 03.09.2002, auf dem Dr. Anke Burkhardt, Stellvertretende Direktorin am Institut für Hochschulforschung, Halle/Wittenberg, zum Thema „*Gender Mainstreaming in der Hochschulplanung - Am Beispiel Sachsen-Anhalts*“ referierte, wurde von der Kommission die **Stellungnahme zum Gender Mainstreaming an Hochschulen** verabschiedet. Sie ist am 28.02.2003 in der Sitzung des Erweiterten Vorstands in Hannover behandelt worden. Der dazu gefasste Beschluss sieht vor, die Stellungnahme zur internen Meinungsbildung in der BuKoF zu nutzen. Eine Kurzfassung der Stellungnahme ist in der Dokumentation der 14. Jahrestagung der BuKoF veröffentlicht worden, die Langfassung in der Dokumentation der Fachtagung 2003 der Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen in Stralsund „*Gender Konkret! Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen*“ (auch unter: www.bukof.de).

Der dritte Workshop im Rahmen der 15. Jahrestagung der BuKoF in Eltville/Rhein am 26.09.2003 stand unter dem Zeichen von Kürzungshaushalten der Länder und zunehmenden Entstaatlichungsbestrebungen der Hochschulen. Novellierte Hochschulgesetze und Reorganisationsbeispiele wie die Fusion der Universitäten Essen und Duisburg bestimmten die Diskussion. Edit Kirsch-Auwärter referierte zum Thema „*Gender Controlling - AkteurInnen an Hochschulen und die Mitwirkung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten*“. Auf der Sitzung erklärten Andrea Kaus, Frauenbeauftragte der Ruhr-Universität Bochum, und Regina Kirsch, Frauenbeauftragte der Universität Kassel, ihre Bereitschaft, in der Mitgliederversammlung als **zukünftige Sprecherinnen** der Kommission zu kandidieren. Die Kommission plant einen nächsten Workshop im Rahmen der 16. Jahrestagung der BuKoF und wird bei dieser Gelegenheit Fragen der Professionalisierung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Vordergrund stellen.

(Dr. Edit Kirsch – Auwärter)

Edit Kirsch-Auwärter

Gender Controlling

AkteurInnen an Hochschulen und die Mitwirkung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

1 Gender Controlling

Gender Controlling ist eine konkrete Umsetzung des Gender Mainstreaming Ansatzes (Kirsch-Auwärter 2002, BuKoF-Kommission Hochschulplanung/Hochschulsteuerung 2003) im Bereich des Hochschulmanagements. Controlling wird als ein Verfahren der Planung, Zielbestimmung und Steuerung verstanden, das sich unterschiedlicher Instrumente bedient. Gender- bzw. GleichstellungsControlling soll die systematische Erfassung von Gleichstellungsdefiziten leisten, die Entwicklung von Zielvorgaben unterstützen und die Wirkung eingeleiteter Maßnahmen zu überprüfen erlauben (Sander und Müller 2003).

Unterschiedliche Typen von Controlling-Instrumenten können dabei eingesetzt werden. Sie unterscheiden sich u.a. nach

- *Beteiligungsverfahren und -strukturen*: wer wird wie am Zielbestimmungsprozess beteiligt?
- *Wirkungsweise und -bedarf*: wird operatives oder strategisches Controlling implementiert, geht es um bereichsspezifische Perspektiven oder allgemeine Orientierung?
- *Handlungsspielräumen und -strategien*: wird Controlling allgemein im Zuge der Einführung neuer Steuerungsinstrumente verankert, nimmt das Hochschulmanagement Gleichstellung als Teil der Hochschulreform wahr?

Diese Faktoren haben u.a. für die Akzeptanz der Verfahren und der entwickelten Maßnahmen große Bedeutung (Winter 2003).

Einzelne Controlling-Instrumente und -Verfahren (Näheres in Vollmuth 2002) weisen spezifische Vorteile auf. Hier einige Beispiele:

- die *'balanced scorecard'*, der *'ausgewogene Berichtsbogen'*, erfasst das Zusammenwirken von finanziellen Messgrößen, (Dienstleistungs-) Prozessen und Daten über 'Kunden' und Mitarbeitende,
- das *'benchmarking'* vergleicht ähnliche Leistungen verschiedener Bereiche oder Einrichtungen und ermöglicht es dadurch, *'best practice'* Modelle zu identifizieren,
- die *Potenzial-Analyse* erzeugt Konsens über komparative Stärken und Schwächen aus der Sicht der Beteiligten am Verfahren,
- das *Qualitätsmanagement* hat die Verbesserung eines Produktes, einer Leistung, zum Ziel und stärkt die Eigenverantwortung der Zuständigen,
- *Qualitätszirkel* nutzen Expertise aus unterschiedlichen Einrichtungen und Bereichen und erzeugen dadurch Kooperations-Netzwerke, in denen auch Motivation und Leistungsfähigkeit wachsen,
- die *Wertanalyse* betont Teamarbeit und führt Funktions- und Werteorientierung in das Planungs- und Steuerungsgeschehen ein.

2 Gender Controlling in der Hochschulsteuerung

In der Hochschulsteuerung finden Controlling-Verfahren in der Regel Einsatz (Leszczensky 2003)

- zur Ressourcenoptimierung,
- in der Entwicklungscoordination,
- als neue Managementstrategie.

AkteurInnen: Nicht nur Hochschulleitungen, auch Landesbehörden, einschließlich der Rechnungshöfe, zeigen aus unterschiedlichen Gründen für Controlling-Verfahren an Hochschulen Interesse.

Motive: Controlling erlaubt die Bewertung der Effizienz des Mitteleinsatzes, stellt neue Steuerungsinstrumente bereit und kann damit zur Zukunftsfähigkeit der Hochschulen beitragen.

Spezifisches Gender Controlling fördert die Koordination der Gleichstellungsarbeit unterschiedlicher Instanzen (Gender Mainstreaming) und erlaubt, die Effektivität der Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen zu überprüfen. Gleichstellungsbemühungen wirken sich schon heute auf vielen Ebenen in unterschiedlichen Bereichen auf die Hochschulsteuerung aus und könnten in einem integrierten Controlling-Ansatz optimiert werden. So z.B.

- in der Ressourceneinwerbung durch Chancengleichheitsprogramme und leistungsbezogene Mittelvergabe,
- in Zielvereinbarungen und Anreizsystemen durch Einzelkontrakte, Wirkungskontrolle oder 'diskretionäre' Poolmittel und
- in der Management- und Öffentlichkeitsarbeit durch Beiträge zum Berichtswesen, Modellvorhaben und spezielle Benchmarkingverfahren.

3 Gender Controlling in der Hochschulentwicklung

Für die Hochschulentwicklung gewinnen Controlling-Verfahren fortwährend an Bedeutung um eine Koordination von konkurrierenden Planungsvorhaben bei Einsatz begrenzter Ressourcen zu leisten. Sie werden u.a. wirksam

- sowohl in bezug auf Organisations- und Personalentwicklung,
- wie auch für Marketing- und Internationalisierungsbestrebungen und damit
- selbst in den Leitbild- und Profilbildungsdiskussionen der Hochschulen.

AkteurInnen: Insbesondere (Lehr-, Forschungs-, Einrichtungs-) Entwicklungsbeauftragte und MarketingspezialistInnen, aber auch Führungskräfte in Verwaltung und Wissenschaft allgemein sind zunehmend auf planerisch aufbereitetes Berichtswesen angewiesen, das komparative Vor- und Nachteile einzuschätzen ermöglicht.

Motive: Standortentwicklung, Wettbewerbsvorteile, Profilierung, Internationalität werden von verschiedenen AkteurInnen angestrebt und müssen bei knappen Ressourcen gleichzeitig optimiert werden.

Wird Controlling auch in der Gleichstellungsarbeit angewandt, ergeben sich wichtige Synergieeffekte für die Hochschulentwicklung insgesamt. Für die wachsende Autonomie der Hochschulen und den intensivierten Wettbewerb unter ihnen stellt das Gender Controlling äußerst nützliche

Daten bereit. In unterschiedlichen Einrichtungen und Standorten sind diese Effekte bereits zu belegen, so etwa

- in den Leitbildern und bei der Profilbildung, vom mission statement einiger Hochschulen bis zum monoedukativen Studiengangs-Angebot,
- beim Studierenden-Marketing und auf internationalen Messen, z.B. in der Zielgruppenwerbung und bei der Bildung von speziellen Hochschulverbänden (s. W.I.T. Konsortium) oder
- in der Organisations- und Personalentwicklung, mit der Einrichtung von Förderungsprofessuren und tenure track -Modellen für Wissenschaftlerinnen.

4 Gender Controlling bei den Kernaufgaben der Hochschule

Für die Optimierung der Kernaufgaben der Hochschulen

- Lehre und Wissenstransfer,
- Forschung und Nachwuchsförderung,
- Dienstleistung und Weiterbildung

werden ebenfalls zunehmend Controlling-Verfahren eingesetzt. Von Qualitätszirkeln und Benchmarking-Clubs bis hin zu nationalen und internationalen Hochschulkonsortien reicht die Bandbreite der Kooperations- und Vergleichsnetze, die die Sichtbarkeit der Hochschulen und die Qualität ihres Angebotes fördern sollen.

AkteurInnen: Wissenschaftliches und administratives Personal, Lehrende und TrainerInnen in der Weiterbildung, Service-Einrichtungen rund um Studium und Berufschancen der AbsolventInnen, sie alle können mit Controlling-Daten ihr Angebot konzipieren, legitimieren und verbessern.

Motive: Neben der Vielfalt und Qualität des Hochschulangebotes geht es auf der organisationalen Ebene dabei vor allem um die Entwicklungsdynamik der Einrichtung und ihre Anschlussfähigkeit an gesellschaftliche Rahmenbedingungen. Auch der Kompetenz- und Professionalitätszuwachs des Personales spielt dabei eine Rolle.

Ein eigenes Gender Controlling erlaubt es, diese komparativen Vorteile mit einer systematischen Bearbeitung bestehender Gleichstellungsdefizite zu verzahnen, z.B. in dem

- in Forschung und Nachwuchsförderung sowohl Leistungskriterien wie Exzellenzvorstellungen auch unter Einbeziehung von Chancengleichheit, Offenheit und Vielfalt gesehen werden,
- in der Lehre und beim Wissenstransfer sowohl Genderstudien (-gänge) wie Praxisforschung und die Förderung von Existenz-Gründerinnen betrieben werden, und
- in Dienstleistung und Weiterbildung besondere Netzwerke, Mentoring- und Qualifizierungsangebote speziell für Wissenschaftlerinnen entwickelt werden.

5 Gender Controlling, Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung

Im Zuge der Hochschulreform müssen die Einrichtungen allerdings nicht nur ihre Kernaufgaben und die dazugehörigen Steuerungs- und Entwicklungsaufgaben durch Controlling-Verfahren in eigene Regie nehmen. An der Basis der Entwicklung sind neue, qualitätssichernde, reputationsschöpfende, exzellenzgenerierende Verfahren wirksam, von denen Legitimation und

Akzeptanz der neuen Steuerungsinstrumente und Entwicklungsziele für Hochschulen weitgehend abhängig sind. Hier sind vor allem zu nennen

- Evaluationsverfahren,
- Akkreditierungsverfahren und
- systematische Personalentwicklung.

AkteurInnen: Weiterbildungsträger, Evaluationsbeauftragte, Qualitätszirkel, staatliche und konsortiale Agenturen sind einige der neuen AkteurInnen im Hochschulraum, die zunehmend mit internationaler Ausrichtung tätig sind.

Motive: Die Qualität der erbrachten Leistung, die Nachhaltigkeit der Organisation, die Professionalität des Personals stehen dabei im Vordergrund.

Diese Prozesse der Qualitätssicherung und der korrespondierenden Verfahrensentwicklung sind in besonderem Maße auf die Ergebnisse eines speziellen Gender Controlling angewiesen. In diesem sensiblen Bereich, der für die Erzeugung von Legitimation, Reputation und symbolischem Kapital für die Hochschulen von zentraler Bedeutung ist, können bestehende diskriminierende Praktiken identifiziert, 'blinde Flecken' der Tradition überwunden und Gleichstellungsdefizite nachhaltig verringert werden. So können etwa - wie es an manchen Hochschulen bereits Praxis ist -

- Evaluations- und *peer review* -Verfahren einem transparenten und professionellen Monitoring unterzogen werden,
- Prädikate und Zertifizierungen, Preise und Auszeichnungen, Qualitätsverbände und Akkreditierungen auch in Sachen Chancengleichheit angestrebt und entwickelt werden,
- Schlichtungsräte und Appellationsinstanzen, Mediationsverfahren und eine spezielle Beteiligungskultur in Gleichstellungsfragen in Einrichtungen und Verbänden entwickelt werden.

6 Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Die Einführung eines Gender Controlling setzt spezifische Qualifizierungen auf Seiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ebenso wie auf Seiten des Hochschulmanagements und Führungspersonals in Wissenschaft und Verwaltung voraus.

Innovationsprozess: In der Einführungsphase kontaktieren, beraten und motivieren Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte je nach Hochschule (Typ, Standort, Zeitpunkt usw.)

- einzelne Personen, Gremien, Behörden oder Agenturen,
- vor allem aber die Hochschulleitungen, Führungskräfte, Präsidien und Hochschulräte.

Institutionalisierungsprozess: In der Umsetzungsphase sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte je nach Umfeld (engagiert, innovativ, erfahren usw.) auch an der Entwicklung und Verankerung

- einerseits von Modellprojekten, Richtlinien, Preisen oder Indikatoren,
- andererseits auch von Qualitätszirkeln, Lenkungsausschüssen und mehr beteiligt.

7 *Abschließende Bewertung*

Aus diesen Ausführungen folgt, dass die Einführung und Entwicklung eines Gender Controlling die an den Hochschulen bereits erfolgreich etablierten Gleichstellungsmaßnahmen koordinieren, systematisieren und für das Hochschulmanagement als Planungsdaten bereitstellen kann.

Gender Controlling erweist sich dabei

- als Professionalisierungsmotor im Hochschulmanagement wirksam,
- als Wettbewerbsfaktor und Standortvorteil der Hochschulen zunehmend bedeutend,
- als Steuerungsinstrument in der Hochschulentwicklung zentral und
- als Beitrag zur nachhaltigen Qualitätssicherung unverzichtbar.

8 *Literatur*

BuKoF-Kommission Hochschulplanung / Hochschulsteuerung, 2003, Stellungnahme zum Gender Mainstreaming an Hochschulen. In: Andrea Loether (HG), Wissenschaft - Organisation - Gleichstellung: Österreich, Schweiz, Deutschland, 139-148. Dokumentation der 14. Jahrestagung der BuKoF vom 03. bis 05.09.2002 in Tutzing. Bonn: Universitätsdruckerei.

Kirsch-Auwärter, Edit, 2002, Gender Mainstreaming als neues Steuerungsinstrument? Versuch einer Standortbestimmung. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, Jg.20/2002, Heft 3, 101-110. Auch in: Heidemarie Wüst (HG), Gender konkret! Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen, 99-114. Dokumentation der Fachtagung 2003 der BuKoF-Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen. Berlin: TFH - University of Applied Sciences und <http://www.bukof.de>

Leszczensky, Michael (HG), 2003, Internes und externes Hochschulcontrolling. Bd.1 + 2. Hannover: Kurzinformation A 8+9. Hochschul-Informationssystem.

Sander, Gudrun, und Catherine Müller, 2003, Gleichstellungs-Controlling in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen. Zürich. <http://www.gleichstellungs-controlling.org>

Vollmuth, Hillmar J., 2002⁵, Controllinginstrumente von A bis Z. 31 ausgewählte Werkzeuge zur Unternehmenssteuerung. Planegg b. München: Haufe.

Winter, Christian, 2003, Das neue Steuerungsmodell in der öffentlichen Verwaltung und erste Implikationen für die Tätigkeit von Gleichstellungsbeauftragten. In: Petra Brackert und Gabriele Hoffmeister-Schönfelder, Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Hamburg: Dashöfer.

Anhang

Hinweise zu den ReferentInnen

Nicole Dewandre

Europäische Kommission – Direktorat Forschung, bis Januar 2004 Leiterin des Referats Women & Science Unit, seitdem Leiterin des Referats Science and Governance

http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/women-science_fr.html
nicole.dewandre@cec.eu.int

Birgit Erbe

Birgit Erbe, Politikwissenschaftlerin, seit 2001 Geschäftsführerin der FAM Frauenakademie München e.V., inhaltliche Schwerpunkte: europäischer Integrationsprozess, Frauenrechte und Gender Budgeting

[www.frauenakademie.de/
erbe@frauenakademie.de](http://www.frauenakademie.de/erbe@frauenakademie.de)

Dr. Achim Hopbach

Hochschulrektorenkonferenz, Leiter des Projekts Qualitätssicherung

www.hrk.de/de/projekte_und_initiativen/121.php
hopbach@hrk.de

Dr. Gudula Kreykenbohm

Georg-August-Universität Göttingen, Leiterin des Bereichs Lehrentwicklung in der Abteilung Studium und Lehre, Projekt „Modularisierung“ - Verbundprojekt zur Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen in den Agrarwissenschaften (1998-2001),

<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/2372.html>
gudula.kreykenbohm@zvw.uni-goettingen.de

Dr. Angelika Schade

Mitarbeiterin in der Geschäftsstelle des Akkreditierungsrates

[www.akkreditierungsrat.de/
akr@kmk.org](http://www.akkreditierungsrat.de/akr@kmk.org)

Akke Visser

Geschäftsführerin der Dutch Women's Studies Association und „editorial manager / managing editor / Redaktionsleiterin / geschäftsführende Herausgeberin“ des European Journal of Women's Studies

www.fss.uu.nl/ngv
A.R.Visser@fss.uu.nl

Programm der 15. Jahrestagung der BuKoF

26. - 28. September 2003, Eltville/Rhein

Freitag, 26. September 2003	
15.00 Uhr	Ankunft und Anmeldung
16.00 Uhr	BuKoF für Neue
	Die Kommissionen können sich treffen
18.00 Uhr	Abendessen
19.00 Uhr	Eröffnung
	<i>Ingrid Haasper</i> , Vorstandsmitglied der BuKoF
	Grußworte
	• <i>Staatsekretär Prof. Dr. Joachim-Felix Leonhard</i> , Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst
	• Bundesministerium für Bildung und Forschung
	• Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
	Eröffnungsvortrag: Gleichstellungspolitik der Europäischen Union
	<i>Birgit Erbe</i> , Geschäftsführerin der Frauenakademie München e.V.
21.00 Uhr	Gespräche unter den Teilnehmenden
Samstag, 27. September 2003	
	Bologna-Abkommen zur Gestaltung von Studienstrukturen - Konsequenzen für die Frauenpolitik an Hochschulen
9.00 Uhr	Eröffnungsreferat: Bologna-Prozess und Auswirkungen für Deutschland
	<i>Dr. Achim Hopbach</i> , HRK
10.00 Uhr	Arbeitsgruppen
	Modularisierung und Gendering von Studieninhalten
	Impulsreferat: <i>Dr. Elvira Scheich</i> , TU Berlin
	Akkreditierung und Gender-Aspekte
	Impulsreferat: <i>Dr. Angelika Schade</i> , Geschäftsführerin des Akkreditierungsrats
13.00 Uhr	Mittagessen
14.00 Uhr	Fortsetzung der Arbeitsgruppen
	BA/MA-Studienabschlüsse und Gender Studies
	Impulsreferat: <i>Akke Visser</i> , Dutch Association of Women's Studies
	Auswirkungen von Modularisierung und neuen Studiengängen auf das Personal in der Verwaltung
	Impulsreferat: <i>Gudula Kreykenbohm</i> , Universität Göttingen

15.30 Uhr	Kaffeepause
16.00 Uhr	Möglichkeit der Teilnahme an der Mitgliederversammlung
18.00 Uhr	Abendessen
19.00 Uhr	ggf. Fortsetzung der Mitgliederversammlung
20.00 Uhr	Abendprogramm
Sonntag, 28. September 2003	
9.00 Uhr	Austausch der Arbeitsgruppen
10.00 Uhr	Abschlussvortrag
	Aktivitäten der EU-Kommission zur Frauenpolitik im Wissenschaftsbereich und Vernetzung von Wissenschaftlerinnen
	<i>Nicole Dewandre</i> , Leiterin des Referats „Women and Science“ bei der EU-Kommission
12.30 Uhr	Schlusswort und Verabschiedung