



Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und
Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
e.V. (BuKoF)

Dokumentation

Beschlüsse und Protokoll der 20. Jahrestagung
Rechenschaftsbericht und Berichte der Kommis-
sionen

Bonn

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Protokoll der 20. Mitgliederversammlung	3
Beschlüsse der Mitgliederversammlung	7
Rechenschaftsbericht des Vorstandes	17
Berichte der Kommissionen	41

Impressum

Herausgeberin und Redaktion: Andrea Löther
für die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleich-
stellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (Bu-
KoF)

Kontaktadresse: c/o Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft
und Forschung CEWS, Dreizehnmorgenweg 42,
53175 Bonn

Erscheinungsjahr /-ort: Bonn Oktober 2008

**Protokoll der 20. Mitgliederversammlung
der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen (BuKoF) am 24.9.2008 in Bonn**

Beginn: 9:15h

Ende: 12:15h

Moderation: Anne Dudeck (Leuphana Universität Lüneburg)

Protokoll: Andrea Löther (CEWS)

Tagesordnung

TOP 1 Begrüßung und Eröffnung, Bestellung der Moderatorin

TOP 2 Genehmigung der Tagesordnung

TOP 3 Dringlichkeitsantrag D1 Professorinnen-Programm - faire Chancen sichern

TOP 4 Rechenschaftsbericht

TOP 5 Entlastung des Vorstands

TOP 6 Berichte der Kommissionen

TOP 7 Anträge

TOP 7.1 Dringlichkeitsantrag D1 Professorinnen-Programm – faire Chancen sichern

TOP 7.2 Anträge auf (Wieder-) Einsetzung von Kommissionen

TOP 7.3 Andere Anträge

TOP 8 Wahlen für Rechnungsprüferin/ Schatzmeisterin

TOP 9 Vereinsentwicklung

TOP 10 Verschiedenes

TOP 1 Begrüßung und Eröffnung, Bestellung der Moderatorin

Heidmarie Wüst begrüßt die Anwesenden (davon 74 Stimmberechtigte) im Namen des Vorstands und eröffnet die Mitgliederversammlung. Die Einladung mit den Anträgen war rechtzeitig verschickt worden. Es wird festgestellt, dass die Mitgliederversammlung beschlussfähig ist.

Als Moderatorin wird vorgeschlagen: Anne Dudeck (Leuphana Universität Lüneburg). Der Vorschlag wird per Akklamation angenommen.

Der Antrag, Gäste bei der Mitgliederversammlung zuzulassen, wird mehrheitlich angenommen.

TOP 2 Genehmigung der Tagesordnung

Es liegt ein Dringlichkeitsantrag vor. Dieser wird als TOP 3 zeitlich vorgezogen.

TOP 3 Dringlichkeitsantrag D1 Professorinnen-Programm – faire Chancen sichern

Die Dringlichkeit des Antrags wird damit begründet, dass die Entscheidungen über die Gleichstellungskonzepte im Professorinnen-Programm nach Antragsfrist gefällt wurden. Die Dringlichkeit wird mehrheitlich festgestellt.

In der Diskussion wurde die Grundtendenz des Antrags – Forderung nach Transparenz und Informationen – unterstützt. Allerdings enthält der vorgelegte Antrag zu viele unpräzise und missverständliche Formulierungen. Trotz Kritik an Unklarheiten und offenen Fragen in der Umsetzung sollte die BuKoF sich insgesamt positiv zu dem Professorinnen-Programm äußern, wie sie dies auch in ihrer veröffentlichten Stellungnahme getan hat.

Der Vorschlag wird angenommen, den Antrag in der Pause zu überarbeiten und unter TOP 6 erneut zu behandeln.

TOP 4 Rechenschaftsbericht

Der Rechenschaftsbericht war rechtzeitig in der Woche vor der Mitgliederversammlung verschickt worden. Anne Dudeck dankt dem Vorstand für die Arbeit.

Der Vorstand trägt einige Korrekturen vor, die in die Fassung für die Dokumentation eingearbeitet werden.

In der Diskussion wird darauf verwiesen, dass der Rechenschaftsbericht in den letzten Jahren immer länger geworden ist. Dies verweist auch auf die zunehmende Arbeit des Vorstands. Für die klare Darstellung in dem Bericht wird nochmals ausdrücklich gedankt.

Vorgeschlagen wird, der Mitgliederversammlung zukünftig einen Budgetvorschlag für das folgende Jahr vorzulegen.

Bei der Erarbeitung eines neuen Bundesberichts zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses, der vom BMBF in vier Jahren beabsichtigt ist, soll die Forderung aufgenommen werden, auch die Situation des künstlerischen Nachwuchses zu behandeln.

TOP 5 Entlastung des Vorstands

Barbara Krause (Katholische Fachhochschule NRW) beantragt die Entlastung des Vorstands. Dieser Antrag wird bei 5 Enthaltungen angenommen.

TOP 6 Berichte der Kommissionen

Die Berichte der Kommissionen waren schriftlich mit dem Rechenschaftsbericht des Vorstands verschickt worden.

Der Bericht der Kommission „Chancengleichheitsprogramme“ wird mündlich vorgetragen und als schriftlicher Bericht der Dokumentation zugefügt.

Die Kommission „Personalstruktur“ ergänzt, dass die Kommission in ihrer Sitzung am 22.9.2008 beschloss, ihren Arbeitsauftrag auf Lehrprofessuren auszudehnen.

Vorgeschlagen wird weiter, die Termine der Kommissionen durchgängig auf der BuKoF-Webseite zu veröffentlichen.

TOP 7 Anträge

TOP 7.1 Dringlichkeitsantrag D1 Professorinnen-Programm – faire Chancen sichern

In der Pause konnte keine abschließende Formulierung des Antrags abgestimmt werden. Vorgeschlagen wird daher, dass die Mitgliederversammlung lediglich dem inhaltlichen Kern des Antrags zustimmt. Der Beschlusstext wird vom Vorstand und der antragsstellenden Kommission (Chancengleichheitsprogramme) innerhalb von 4 Wochen erstellt. Dabei soll der Antrag so überarbeitet werden, dass keine Überlappung mit Antrag C2 besteht.

Dieser Antrag wird bei 5 Gegenstimmen angenommen.

Eine entsprechend überarbeitete Fassung ist am 30. 9. 2008 fertig gestellt und zusammen mit den anderen Beschlüssen der Jahrestagung auf der Homepage der BuKoF auf der Webseite der BuKoF veröffentlicht worden.

TOP 7.2 Anträge auf (Wieder-) Einsetzung von Kommissionen

Folgende Kommissionen werden mit Sprecherinnen und Arbeitsaufträgen eingesetzt (s. Beschlüsse).

Die Kommissionen B2-B5 und B7-B10 werden einstimmig ohne Enthaltungen, die Kommissionen B1 und B6 werden einstimmig mit einer Enthaltung eingesetzt.

Für folgende Kommissionen wird der Arbeitsauftrag geändert:

B2: Karriereweg von Professorinnen an künstlerischen Hochschulen

B6: Auswertung der Erfahrungen mit Juniorprofessuren; kritische Begleitung der Einführung von Lehrprofessuren

B9: Präzisierung des Arbeitsauftrags wird nachgereicht.

TOP 7.3 Andere Anträge

C1 Studienleistungen während der Beurlaubung vom Studium aufgrund von Elternzeit oder Mutterschutz

Obwohl der Anhang nicht Bestandteil des Antrags ist, bedanken sich mehrere Rednerinnen für die Zusammenstellung der Regelungen in den verschiedenen Landesgesetzen. Die LaKoF NRW ist bereits entsprechend tätig geworden und konnte eine Initiative des Landtages erreichen.

Der Antrag wird einstimmig bei einer Enthaltung angenommen.

C2 Professorinnenprogramm – begleitenden Evaluation

In der Diskussion wird von den Antragsstellerinnen erläutert, dass eine Professionalisierung der Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen notwendig ist. Dies betrifft auch die DFG-Gleichstellungsstandards und die Exzellenzinitiative. Zentral ist dabei, dass eine solche Evaluation ausgeschrieben wird.

Der Antrag wird bei zwei Gegenstimmen und fünf Enthaltungen angenommen.

C3 Genderaspekten – Ressortforschung

Der Antrag wird einstimmig angenommen.

C4 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Die Antragsstellerinnen haben den ursprünglichen Antrag, der mit den Unterlagen zur Mitgliederversammlung verschickt worden war, aufgrund der Einwände der Antragskommission überarbeitet. Der neue Antrag liegt der Mitgliederversammlung per Beamer-Präsentation vor.

Der Antrag wird bei zwei Gegenstimmen und einer Enthaltung angenommen.

Abschließend erläutert die Antragskommission, dass die Antragsstellerinnen in der Bearbeitungsphase gut erreichbar und rasch zu Änderungen bereit waren. Dies erleichterte die Arbeit der Antragskommission.

Der Vorstand bedankt sich bei der Antragskommission für ihre Arbeit.

TOP 8 Wahlen für Rechnungsprüferin/ Schatzmeisterin

Der Vorstand erläutert, dass die Wahlen mit der Entwicklung des Vereins „BuKoF“ im Zusammenhang stehen. Aufgrund der Anerkennung der Gemeinnützigkeit diskutierte der Vorstand die Frage der Vereinsentwicklung im letzten Jahr intensiv. Da bezüglich der Mitgliedschaft Befürchtungen und Unklarheiten bestanden, wird derzeit folgendes Modell verfolgt: Es gibt das Netzwerk „BuKoF“ als fachliche Vernetzung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geben. Daneben soll es einen Förderverein „BuKoF“ geben. In diesem Verein sind – in Anlehnung an das Modell der European Platform of Women Scientistis (EPWS) – unterschiedliche Formen der Mitgliedschaft denkbar (Einzelmitglied, Hochschulen, Fördermitglied). Über die Mitgliedschaft in diesem Verein – mit entsprechendem Vereinsbeitrag – entscheiden die Hochschulleitungen, unabhängig von der Mitgliedschaft der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten im Netzwerk BuKoF. Zur nächsten Mitgliederversammlung wird dazu ein Modellvorschlag vorgelegt.

Trotzdem ist es notwendig, für die Finanzen des Netzwerks BuKoF eine Kontrollinstanz einzusetzen. Vorgeschlagen werden Helga Engel (Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin) und Brigitte Just (Fachhochschule Hannover).

Der Wahlvorschlag wird einstimmig bei einer Enthaltung angenommen.

TOP 9 Vereinsentwicklung

Für die Entwicklung des unter TOP 8 erläuterten Modellvorschlags wird eine Arbeitsgruppe gebildet. Aus dem Kreis der Anwesenden erklärt sich Ursula Fuhrich-Grubert (Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin) bereit, in der Arbeitsgruppe mitzuwirken. Weitere Mitwirkende sollen bis zum nächsten Treffen des Erweiterten Vorstands (1.12.2008) gefunden werden; die Landeskongresse werden gebeten, Kolleginnen zu benennen.

TOP 10 Verschiedenes

Die nächste Jahrestagung findet vom 21.-23.9.2009 in Leipzig statt.

Es wird vorgeschlagen, dass die nächste Jahrestagung wegen der Bundestagswahl 2009 in Berlin stattfinden solle. Dagegen wird dargelegt, dass die Vorbereitung einer Jahrestagung ca. 1,5 Jahre vorher beginnt und es zudem nicht zumutbar ist, dass die LaKoF Berlin alle 4 Jahre eine Jahrestagung der BuKoF ausrichtet.

Um Transparenz unter den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bezüglich der Gleichstellungskonzepte, die für das Professorinnen-Programm eingereicht wurden, herzustellen, wird vorgeschlagen, diese über die BuKoF-Webseite zugänglich zu machen. Die Kolleginnen werden gebeten, die Konzepte bzw. die Links an Andrea Löther zu melden.

Um den Vorstand zu entlasten, erklärt sich Elke Mätschke (Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf) bereit, die internationale Vernetzung, insbesondere die Zusammenarbeit mit der EPWS, zu begleiten.

**Beschlüsse der Mitgliederversammlung
der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen (BuKoF)
22. September 2008, Bonn**

Antrags-Nr.	Antragsgegenstand	Antragsstellerinnen
B1-B10	(Einsetzen bzw. Fortbestehen von Kommissionen)	(vgl. Aufstellung)
C1	Möglichkeit der Erbringung von Studienleistungen während der Beurlaubung vom Studium aufgrund von Elternzeit oder Mutterschutz	Kommission Klinika / Dr. Bärbel Miemietz, Medizinische Hochschule Hannover
C2	Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder: Ausschreibung und Finanzierung eines begleitenden Evaluationsprojektes durch das BMBF	Landeskonferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten (LNHF) - für den Vorstand: Brigitte Doetsch, TU Braunschweig / Brigitte Just, FH Hannover / Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Stiftungsuniversität Göttingen
C3	Berücksichtigung von Genderaspekten in den Bundeseinrichtungen mit Forschungsaufgaben (Ressortforschung) sowie Bereitstellung von methodisch gesichertem Wissen zur Wirksamkeit der bisher eingesetzten Instrumente der Gleichstellung durch das BMFSFJ	Kommission Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung, Mechthild Koreuber, FU Berlin
C4	Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG	Kommission Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung, Mechthild Koreuber, FU Berlin
D1	Professorinnen-Programm – faire Chancen sichern	Kommission Chancengleichheitsprogramme und –Initiativen, Dr. Dagmar Höppel, LaKoF Baden-Württemberg

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

Antrags-Nr.	Bezeichnung der Kommission	Arbeitsauftrag der Kommission	Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecherin	Antrags-stellerin	Entscheidung
B 1	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	Chancengleichheit im Bereich MTV	Gabriele Hillebrand-Knopff (Bergische Universität Wuppertal) Stellvertreterinnen: Veronika Schmidt-Lentzen (Universität Bielefeld) Cornelia Zapf (Universität Bonn)	Bisherige Kommission	einstimmig mit einer Enthaltung
B 2	Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs	Karriereweg von Professorinnen an künstlerischen Hochschulen	Dr. Ursula Kneer (Universität Flensburg)	Bisherige Kommission	einstimmig
B 3	Chancengleichheitsprogramme und -Initiativen	Begleitung und Initiierung von Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit	Dr. Dagmar Höppel (LaKoG Baden-Württemberg, Universität Stuttgart)	Bisherige Kommission	einstimmig
B 4	Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen	wie Bezeichnung	Ingrid Haasper (HAWK Hildesheim/Holzminden/ Göttingen) Stellvertreterin: Viola Philipp (FHW Berlin)	Bisherige Kommission	einstimmig
B 5	Qualitätssicherung durch Genderkompetenz	wie Bezeichnung	Brigitte Just (Fachhochschule Hannover) Stellvertreterin: Heidmarie Wüst (TFH Berlin)	Bisherige Kommission	einstimmig
B 6	Personalstruktur	Auswertung der Erfahrungen mit Juniorprofessuren; kritische Begleitung der Einführung von Lehrprofessuren	Heidi Degethoff de Campos (Technische Universität Berlin)	Bisherige Kommission	einstimmig mit einer Enthaltung

Antrags-Nr.	Bezeichnung der Kommission	Arbeitsauftrag der Kommission	Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecherin	Antrags-stellerin	Entscheidung
B 7	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Sensibilisierung für die Umsetzung der neuen EU-Richtlinien, Entwicklung von Ansatzpunkten ihrer Umsetzung auf der Ebene der Hochschulen, der Länder und des Bundes, Entwicklung von Qualitätsstandards	Dr. Uschi Baaken (Universität Bielefeld)	Bisherige Kommission	einstimmig
B 8	Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung	wie Bezeichnung	Mechthild Koreuber (FU Berlin) Dr. Bärbel Miemietz (Medizinische Hochschule Hannover)	Bisherige Kommission	einstimmig
B 9	Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	Analyse der vorhandenen Varianten, Strategien und Perspektiven von Frauen- und Gleichstellungsaufträgen an Hochschulen	Evelyn Tegeler (ASFH Berlin) Stellvertreterin: Mechthild Koreuber (FU Berlin)	Bisherige Kommission	einstimmig
B 10	Frauenförderung im Bereich der Klinika	Netzwerkbildung und Durchführung einer Kommissions-Jahrestagung	Dr. Bärbel Miemietz (Medizinische Hochschule Hannover) Stellvertreterinnen: Dr. Christiane Herweg (RWTH Aachen), Elke Mätschke (Univ.Klinikum HH-Eppendorf) Prof. Dr. Gabriele Kaczmarcyk (Humboldt-Universität zu Berlin)	Bisherige Kommission	einstimmig

Beschluss Nr. C 1/2008**Beschlussgegenstand**

Möglichkeit der Erbringung von Studienleistungen während der Beurlaubung vom Studium aufgrund von Elternzeit oder Mutterschutz.

Beschluss

Die BuKoF bittet die betroffenen zuständigen Landesministerien, folgende Regelung einzuführen:

Studierende, die sich aufgrund von Elternzeit oder Schwangerschaft in einem Urlaubssemester befinden, können während dieser Zeit an regulären Veranstaltungen teilnehmen und Leistungsnachweise erbringen. Vorbild hierfür kann das Bayerische Hochschulgesetz sein, das in Art 48 Absatz 4 bestimmt, dass in Zeiten der Inanspruchnahme von Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz sowie Elternzeit eine Ausnahme von der Regel gemacht wird, dass während einer Beurlaubung keine Studienleistungen erbracht werden können.

Begründung

In medizinischen Studiengängen ist die Möglichkeit eines echten Teilzeitstudiums auf absehbare Zeit nicht zu erwarten. Bisher haben studierende Eltern zwar das Recht, aufgrund von Familienpflichten bzw. Schwangerschaft Urlaubssemester zu nehmen. Während dieser Zeit dürfen sie jedoch keine Leistungsnachweise erbringen. Das führt dazu, dass sich ihr Studium zum Teil sehr stark verzögert. Die Möglichkeit, während einer Beurlaubung aufgrund von Schwangerschaft oder Elternzeit in dem Maße, in dem dies die individuelle Situation zulässt, Veranstaltungen zu besuchen und Leistungsnachweise zu erbringen, würde die Situation für Eltern entspannen. In der Beurlaubung könnte so für die Rückkehr in den normalen Studienalltag vorgearbeitet werden, in den ersten Semestern nach der Beurlaubung wären die Leistungsanforderungen weniger hoch und die zeitliche Belastung für Eltern geringer. Es würde eine Art informelles Teilzeitstudium zur Unterstützung von Eltern geschaffen. Dies wäre auch eine analoge Regelung zum § 1 Abs. 1, Pkt. 4 Bundeselterngeldgesetz (BEEG), der es erlaubt, in der Erziehungszeit in Teilzeit erwerbstätig zu sein. Die Regelung würde Medizinstudierenden besonders zugute kommen, aber auch den Studierenden aller anderen Fächer, für die (noch) kein (echtes) Teilzeitstudium eingerichtet wurde, nützen.

Anlage: Auszug aus dem Bayerischen Hochschulgesetz vom 23. Mai 2006

Art. 48

Rückmeldung, Beurlaubung

(1) Die Studierenden haben sich zu jedem Semester form- und fristgerecht zum Weiterstudium anzumelden

(Rückmeldung).

(2) 1Studierende können von der Hochschule auf Antrag aus wichtigem Grund von der Verpflichtung zu einem ordnungsgemäßen Studium befreit werden (Beurlaubung). 2Die Zeit der Beurlaubung soll in der Regel zwei Semester nicht überschreiten.

(3) Während der Beurlaubung können Studienleistungen nicht erbracht und Prüfungen an der Hochschule, an der die Beurlaubung ausgesprochen wurde, nicht abgelegt werden; eine Wiederholung nicht bestandener Prüfungen ist möglich.

(4) Zeiten der Inanspruchnahme von Schutzfristen des Gesetzes zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl I S. 2318) in der jeweils geltenden Fassung und der Elternzeit sind auf die Frist nach Abs. 2 Satz 2 nicht anzurechnen; in diesen Fällen gilt Abs. 3 Halbsatz 1 nicht.

Beschluss Nr. C 2/2008**Beschlussgegenstand**

Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder: Ausschreibung und Finanzierung eines begleitenden Evaluationsprojektes durch das BMBF

Beschluss

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen fordert das BMBF auf, für die Dauer der Durchführung des Professorinnenprogramms ein gut ausgestattetes Projekt zur begleitenden Evaluation der Implementierung von Gleichstellungskonzepten an den beteiligten Hochschulen auszuschreiben, die eingereichten Evaluationskonzepte begutachten zu lassen, einen entsprechenden Evaluationsauftrag zu erteilen und die erforderlichen Einverständniserklärungen von den antragstellenden Hochschulen einzuwerben.

Begründung

Die in den Programmrichtlinien geforderten Gleichstellungskonzepte der Hochschulen zielen auf institutionelle Transformationen durch Gleichstellungserfolge und ihre Verstetigung. Begleitende Evaluationsprojekte (nach Schweizer Vorbild) können den Beteiligten laufend Rückmeldungen über den Umsetzungsprozess bieten und für die Programmverantwortlichen Anregungen zur Verbesserung und Fortschreibung des Programms bereitstellen. Evaluationsaufträge, die nach einer offenen Ausschreibung und einem transparenten Vergabeverfahren erteilt werden, können Professionalisierungsfortschritte sowohl bei den an der Ausschreibung Beteiligten wie bei den beteiligten Hochschulen selber erzielen und den Erfolg des Programms dokumentieren und potenzieren.

Best Practice - Beispiele:

Ausführliche Dokumentationen prozessbegleitender Evaluationen von Gleichstellungsmaßnahmen finden sich unter

<http://www.cus.ch/wDeutsch/publikationen/chancengleichheit/chancengleichheit-d.pdf>

(für das Bundesprogramm „Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten“ in der Schweiz (erste Phase)) und

<http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/00230/index.html?lang=de>

(für das Bundesprogramm „Chancengleichheit von Frauen und Männern an Fachhochschulen“ in der Schweiz (gesamte Laufzeit)).

Beschluss Nr. C 3/2008**Beschlussgegenstand**

Berücksichtigung von Genderaspekten in den Bundeseinrichtungen mit Forschungsaufgaben (Resortforschung) sowie Bereitstellung von methodisch gesichertem Wissen zur Wirksamkeit der bisher eingesetzten Instrumente der Gleichstellung durch das BMFSFJ

Beschluss

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland (BuKoF) begrüßt, dass sich der Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages am 18. Februar 2008 in einer Öffentlichen Anhörung mit dem Thema „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“ beschäftigt hat. Sie fordert die Bundesregierung dazu auf, für die Bundeseinrichtungen mit Forschungsaufgaben (Resortforschung) klare Konsequenzen aus den Ergebnissen der Anhörung zu ziehen, indem sie hier 1. wirksame Maßnahmen zur Gleichstellung verankert sowie 2. Sorge dafür trägt, dass in diese Forschungen Genderaspekte als Qualitätskriterium guter wissenschaftlicher Praxis integriert werden. Die Qualitätssicherung zu diesen Aspekten soll (mindestens) an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG orientiert werden.

Des Weiteren fordert die BuKoF das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend dazu auf, methodisch gesichertes Wissen zur Wirksamkeit der bisher eingesetzten Instrumente zur Frauenförderung und Gleichstellung bereit zu stellen und zu prüfen, inwieweit eine entsprechende beim BMFSFJ angesiedelte Resortforschung die geeignete Form hierfür wäre.

Begründung

Am 18. Februar 2008 fand im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages die Öffentliche Anhörung zu „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“ statt. Die Ausführungen der Expertinnen und Experten haben erneut gezeigt, dass von einer geschlechtergerechten Verteilung der Positionen innerhalb der wissenschaftlichen Karriere nicht die Rede sein kann. Auch bei der Integration von Genderaspekten in Wissenschaft und Forschung weist Deutschland im internationalen Vergleich einen erheblichen Nachholbedarf auf. Schließlich stellt die sozialwissenschaftliche Erforschung der Wirksamkeit der bisher eingesetzten Instrumente zur Frauenförderung und Gleichstellung ein Desiderat dar; methodisch gesichertes Wissen hierüber liegt kaum vor. (Vgl. Deutscher Bundestag, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (Hg.) A-Drs. 16(18)314 a bis h) Im Nachgang zur Anhörung haben die verschiedenen Fraktionen Anträge an die Bundesregierung formuliert, in denen sie diese dazu auffordern, Konsequenzen aus den Ergebnissen der Anhörung zu ziehen. In diesen Anträgen wird u. a. gefordert, Aspekte der Genderforschung bei relevanten Programmausschreibungen in das Forschungs-Design zu integrieren und dieses Vorgehen auch in den vom Bund geförderten Bereichen der außeruniversitären Forschung sowie im Rahmen der Resortforschung des Bundes anzuwenden. Als Resortforschung wird der Teil der öffentlich finanzierten Forschung bezeichnet, „der staatlichen Akteuren gezielt wissenschaftliche Erkenntnisse als Entscheidungsgrundlage zur Erfüllung ihrer Aufgaben bereit stellt“ (vgl. WR 2007, Empfehlungen zur Rolle und Entwicklung der Bundeseinrichtungen mit FuE-Aufgaben, Drs. 7702/07).

Während in den Hochschulen auf gesetzlicher Grundlage Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt werden, die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und zuletzt die DFG sich durch Selbstverpflichtungen zur aktiven Gleichstellung bekannt haben, sind entsprechende Maßnahmen in der Resortforschung bislang kaum bekannt. Das „Konzept einer modernen Resortforschung“ (BMBF 2007) enthält ein kurzes Kapitel zu „Chancengleichheit“, die hier aber wesentlich auf das Problem der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie reduziert wird. Es handelt sich bei der Resortforschung keineswegs um eine von der Größenordnung her zu vernachlässigende Säule der deutschen Wissenschaft: Aktuell gibt es 53 ressorteigene, d.h. den Bundesministerien zugeordnete Forschungseinrichtungen, für die jährlich ca. 1,7 Mrd. Euro verausgabt werden und in denen ca. 19 000 Personen tätig sind (vgl. Barlösius, Eva, 2008:

Zwischen Wissenschaft und Staat? Die Verortung der Ressortforschung). Für die Integration von Genderaspekten in die Ressortforschung spricht darüber hinaus auch die direkte Bedeutung dieser Forschung für die Gestaltung von Politik. Schließlich könnte eine beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend anzusiedelnde Ressortforschung „Gleichstellung“ der geeignete Akteur zur Bereitstellung von methodisch gesichertem Wissen zur Wirksamkeit von Instrumenten der Gleichstellung sein.

Beschluss Nr. C 4/2008**Beschlussgegenstand**

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Beschluss

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland (BuKoF) begrüßt, dass die DFG in ihrer ordentlichen Mitgliederversammlung am 2. Juli 2008 in Berlin die von ihrer Gleichstellungskommission erarbeiteten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ beschlossen hat. Im Prozess der Umsetzung wird die in der DFG-Mitgliederversammlung 2009 einzusetzende Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ eine zentrale Rolle spielen. Die doppelte Aufgabe dieser AG,

die Umsetzung der Gleichstellungsstandards in den Mitgliedseinrichtungen zu unterstützen und eine entscheidungsrelevante Bewertung der Selbstverpflichtungen der Mitgliedereinrichtungen vorzunehmen,

erfordert aus Sicht der BuKoF ein hohes Maß an Genderkompetenz sowie die Fähigkeit, die Wirkung von Gleichstellungsmaßnahmen als integraler Bestandteil von Hochschulmanagement und -steuerung beurteilen zu können. Zur Unterstützung dieser AG empfiehlt die BuKoF die durch die BuKoF repräsentierte Expertise zu nutzen und mit dem CEWS zu kooperieren.

Weiter möge die DFG sicherstellen, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als „bestehende unabhängige Strukturen“ in den Mitgliedseinrichtungen am Prozess der Erarbeitung der Selbstverpflichtung beteiligt werden und dies durch ein Gegenzeichnungsrecht gesichert wird.

Darüber hinaus hält die BuKoF es für dringend erforderlich, dass die DFG den Umsetzungsprozess in der Form eines Monitorings bzw. im Rahmen einer Begleitforschung erheben und dokumentieren lässt.

Für den Begutachtungsprozess von Anträgen an die DFG ist sicherzustellen, dass die Gutachter/innen in den Bereichen Gleichstellung und Geschlechterforschung qualifiziert sind.

Begründung

Ergibt sich aus dem Antrag.

Beschluss Nr. D1/2008**Beschlussgegenstand**

Professorinnen-Programm – faire Chancen sichern

Beschluss

Die BuKoF setzt große Erwartungen in das Professorinnen-Programm, das zwischen Bund und Ländern vereinbart wurde. Ziel ist es, 200 zusätzliche Professorinnen für die Hochschulen in Deutschland zu gewinnen.

Nach der Entscheidung über die akzeptierten Gleichstellungskonzepte und vor der Vergabe der geförderten Professuren in der ersten Bewerbungsrunde regt die BuKoF an:

- Die Herstellung von Transparenz durch eine Präzisierung der Begutachungskriterien der Ausschreibungsrichtlinie und deren Gewichtung.
- Die Schaffung fairer Wettbewerbsbedingungen im Rahmen des so genannten Windhund-Prinzips zwischen vorgezogenen Berufungen, deren Realisierung in der Regel mit größerem Zeitaufwand verbunden ist, und Regelberufungen.
- Die Offenlegung der konkreten Modalitäten des Vergabeverfahrens der geförderten Professuren der ersten Runde im Zusammenhang mit dem zeitlichen Ablauf der Berufungsverfahren.
- Die zeitnahe Evaluation der ersten Ausschreibungsrunde, insbesondere unter Beachtung der länderspezifischen Vorgaben für die Antragstellung und des Verhältnisses der Förderung von vorgezogenen Berufungen zu Regelberufungen.
- Die Entwicklung von Verfahrensregelungen, um die Umsetzung der Gleichstellungskonzepte zu überprüfen.
- Die Herstellung gleicher Chancen zwischen Neubewerbungen und Wiederbewerbungen in der 2. Bewerbungsrunde.

Zu klären ist hier insbesondere:

- ob sich Hochschulen, die trotz positiver Begutachtung in der ersten Ausschreibungsrunde im zeitlichen Wettbewerb nicht zum Zuge gekommen sind, in der 2. Bewerbungsrunde erneut bewerben können
- ob sich in der 2. Bewerbungsrunde auch solche Hochschulen, deren Gleichstellungskonzept in der 1. Bewerbungsrunde abgelehnt worden ist, (wieder) bewerben können,
- ob sich Hochschulen, die in der 1. Ausschreibungsrunde mit 3 geförderten Berufungen erfolgreich waren, auch in der 2. Runde wieder bewerben können.

Um sicher zu stellen, dass die mit diesem Programm geweckten Erwartungen trotz der offenen Fragen zu den Umsetzungsbedingungen erfüllt werden können, regt die BuKoF an, das Programm fort zu setzen bzw. auszuweiten.

Begründung:

Um die Zahl der Professorinnen an den Hochschulen in Deutschland nachhaltig zu erhöhen, das weibliche Exzellenzpotential auszuschöpfen und mehr weibliche Vorbilder zu etablieren, braucht es innovative Gleichstellungsinitiativen wie das Professorinnenprogramm. Dabei muss sichergestellt werden, dass für die Beteiligung der Hochschulen gleiche Chancen gelten und faire Verfahren gewährleistet sind. Wesentliche Elemente sind dabei ist die Herstellung von Transparenz durch die Offenlegung von Beurteilungskriterien und die Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen. Damit sich die positiven Impulse dieses Programms konstruktiv auswirken können und das angestrebte Ziel erreicht wird, ist es wichtig, sicher zu stellen, dass auf Grund dieses Programms eingeleitete vorgezogene Berufungsverfahren nicht in einem weit fortgeschrittenen Stadium des Verfahrens kurz

vor oder sogar nach der Ruferteilung wieder abgebrochen werden müssen, weil bekannt wird, dass diese Professur im zeitlichen Wettbewerbsverlauf nicht mehr berücksichtigt werden kann.

Rechenschaftsbericht des Vorstandes der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für die Amtszeit von Oktober 2007 bis September 2008

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Göttingen, Dr. Marianne Kriszio, Berlin, Dipl.- Verww. Dipl.-Sozw. Katrin Molge, Lübeck, Dipl.-Ing. Dipl.-Soz.Arb. Heidemarie Wüst, Berlin, Dr. Ute Zimmermann, Dortmund

1. Vorstellung und Zuständigkeiten

Die Vorstandsmitglieder haben nach der Satzung der BuKoF vom 15.09.05 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:

Dr. Edit Kirsch-Auwärter	Gleichstellungsbeauftragte der Georg-August-Universität Göttingen - Stiftung öffentlichen Rechts
Dr. Marianne Kriszio	Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin
Dipl.- Verww. (FH) Dipl.-Sozw. Katrin Molge	Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Lübeck
Dipl.-Ing. Dipl.-Soz.Arb. (FH) Heidemarie Wüst	Frauenbeauftragte der Technischen Fachhochschule Berlin (TFH)
Dr. Ute Zimmermann	Gleichstellungsbeauftragte der Technischen Universität Dortmund

Abgesehen von der Kooperation mit dem CEWS, in die grundsätzlich alle Vorstandsmitglieder einbezogen sind, wurde die Außenvertretung der BuKoF durch die Vorstandsmitglieder i.d.R. arbeitsteilig wahrgenommen. Dazu gehörten insbesondere die Kontakte zu HRK, DFG und Wissenschaftsrat, BMBF, KMK, GFMK und BMFSFJ, zu den Parteien auf Bundesebene sowie zu den Fraktionen und Ausschüssen des Deutschen Bundestages. Dabei wurden folgende Zuständigkeiten und Vertretungen wahrgenommen, in der Regel in Abstimmung mit den jeweiligen Stellvertreterinnen:

a) Außenkontakte

Aufgaben	Verantwortung	Vertreterin/nen
BMBF	Kriszio	Kirsch-Auwärter
DFG	Zimmermann	Kriszio
HRK	Kriszio	Kirsch-Auwärter
GFMK	Kriszio	Wüst
BMFSFJ	Wüst	Kriszio
Wissenschaftsrat	Kirsch-Auwärter	Kriszio
GWK	Zimmermann	Kriszio
KMK	Kirsch-Auwärter	Wüst
Akkreditierungsrat	Wüst	Kirsch-Auwärter
Länderregierungen (Rundschreiben usw.)	Kriszio	Zimmermann
EU / EPWS	Kriszio	
ver.di / DGB / GEW	Molge	Wüst / Kriszio
Bundestagsabgeordnete mit besonderen Funktionen	Kriszio	Wüst
VW-Stiftung / Stifterverband	Kirsch-Auwärter	Zimmermann
CHE / HIS	Kirsch-Auwärter	Wüst

Presse / Öffentlichkeit	Kirsch-Auwärter	Zimmermann
Überregionale Studierendenschaft / zfs	Zimmermann	Molge
Deutsches Studentenwerk (DSW)	Zimmermann	Molge

b) Verantwortlichkeiten innerhalb der BuKoF

Vorstand: Beschlussausführung, Versendung, Beschlusskontrolle	Kriszio	Zimmermann
Vorstands-Protokolle	Zimmermann	Kirsch-Auwärter
Erweiterter Vorstand: Einladungen, Protokolle	Wüst / Löther (CEWS)	Kriszio
Erweiterter Vorstand: Beschlussausführung	Kriszio	Zimmermann
Vor- und Nachbereitung der Jahrestagungen	Kirsch-Auwärter	Wüst / Zimmermann
Vorbereitung der Mitgliederversammlung	Wüst	Kriszio
Antragskommission	Molge	Alle
Rechenschaftsbericht des Vorstandes	Kirsch-Auwärter	Kriszio
Publikationen / Dokumentationen	nach Absprache	
Stellungnahmen	nach Absprache	
Webseiten	Löther (CEWS)	
Vereinsfragen	Molge	Wüst
Zeichnungsberechtigung	Kriszio	Wüst
Kassenführung / -prüfung		
Spezielle Verteiler	Löther (CEWS)	Zimmermann

c) Zuständigkeit für die Kommissionen der BuKoF innerhalb des Vorstands

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	Molge	Wüst
Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs	Zimmermann	Kriszio
Chancengleichheitsprogramme und -initiativen	Zimmermann	Kirsch-Auwärter
Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen	Wüst	Molge
Frauenförderung im Bereich der Klinika	Kriszio	Kirsch-Auwärter
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Molge	Wüst
Personalstruktur	Kriszio	Zimmermann
Qualitätssicherung durch Genderkompetenz	Wüst	Kirsch-Auwärter
Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung	Kirsch-Auwärter	Kriszio
Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	Kirsch-Auwärter	Wüst / Zimmermann

Die Kommissionen arbeiten selbstständig, sind offen für alle interessierten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen und laden in der Regel einmal im Jahr zu einer Fachtagung ein. Ihre mündlichen Berichte sind Bestandteil der Tagesordnung der Mitgliederversammlung; ihre schriftlichen Berichte sind Bestandteil der Dokumentation der Jahrestagung.

2. Inhaltliche Schwerpunkte der Arbeit

2.1 Föderalismusreform, Hochschulfinanzierung, Personalstruktur

Die BuKoF hatte sich bereits im letzten Jahr mit den Konsequenzen der damals angekündigten Aufhebung des Hochschulrahmengesetzes und dem dadurch auftretenden Regelungsbedarf in den Landeshochschulgesetzen befasst. Eine entsprechende Stellungnahme vom Januar 2007 anlässlich

des ersten Referentenentwurfs, die nach dem Beschluss des Gesetzentwurfs im Bundeskabinett im Juni 2007 noch einmal an die Fraktionsvorsitzenden aller Parteien im Bundestag geschickt worden war, ist weiterhin aktuell und steht auf der Homepage der BuKoF. Zurzeit ist nicht absehbar, ob es demnächst tatsächlich zur angekündigten Aufhebung des HRG durch ein Bundesgesetz kommen wird. Aufgrund der Regelungen der Föderalismusreform endet allerdings nach der festgelegten Übergangsfrist im Oktober 2008 die Bindungswirkung des HRG, so dass es den Ländern ab diesem Zeitpunkt frei steht, eigene, vom bisherigen HRG abweichende landesgesetzliche Regelungen zu treffen, mit den nicht nur von der BuKoF kritisch gesehenen Folgen für die Einheitlichkeit der Hochschulstrukturen.

Für die Entwicklung der Chancengleichheitsprogramme in der bisherigen Form hatte die Föderalismusreform insgesamt eher negative Auswirkungen. Zwar führen mehrere Bundesländer Chancengleichheitsprogramme mit eigenen Mitteln fort, aber keineswegs alle. Die Forderung der BuKoF, dass die Länder mindestens ihren eigenen Anteil weiterhin zur Verfügung stellen sollten, ist nicht flächendeckend umgesetzt worden. Immerhin ergab eine Umfrage der BuKoF bei den Landeskonferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, dass auch in einigen Ländern, in denen es zunächst überhaupt keine entsprechenden Planungen gab, inzwischen etwas in Bewegung gekommen ist, und dass die Situation sich insgesamt etwas positiver darstellt als vor einem Jahr erwartet. Positiv hervorzuheben ist das Land Berlin, das aus eigenen Mitteln ab 2008 eine Finanzierung im Umfang des bisherigen gemeinsamen Bund-Länder-Programms sicherstellt. Auf Bundesebene wird der Wegfall der anteiligen Mittel für das bisherige HWP-Programm kompensiert durch das neue Professorinnenprogramm des BMBF (siehe Punkt 2.4). Da die Länder die geförderten vorzeitigen Berufungen von Frauen anteilig kofinanzieren müssen, ergibt sich insofern auch eine partielle Fortsetzung des bisherigen Ansatzes einer gemeinsamen Finanzierung von Chancengleichheitsprogrammen durch Bund und Ländern in neuer Form. Dies geschieht aber in manchen Fällen auf Kosten der zunächst geplanten eigenen neuen Landesprogramme, in anderen Fällen wälzen die Länder die Kofinanzierung auf die geförderten Hochschulen ab.

In Bezug auf die Personalstruktur lag der Schwerpunkt im vergangenen Jahr darauf, einen Überblick über die unterschiedliche Entwicklung in den einzelnen Bundesländern zu gewinnen. Zur Vorbereitung einer gesonderten Sitzung der Landeskonferenzen am 28.04.08 bat der Vorstand alle Landessprecherinnen um Berichte darüber, wie der Hochschulpakt 2020 in ihren Ländern umgesetzt wurde und welche Personalkategorien daraus finanziert werden. Eine entsprechende Umfrage erging zur Verwendung der Mittel aus Studiengebühren. Die Ergebnisse zeigen eine sehr unterschiedliche Praxis. In manchen Bundesländern werden Mittel aus dem Hochschulpakt u.a. auch für die Einrichtung von Professuren verwendet, in anderen nur für befristete wissenschaftliche MitarbeiterInnen. Es gibt aber auch Länder, in denen die Mittel vorwiegend für kurzfristige Lösungen wie Lehrbeauftragte, Gastdozenten, Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie Tutorien verwendet werden. Ähnliche Unterschiede gibt es bei der Verwendung von Studiengebühren. In einigen wenigen, insbesondere süddeutschen Bundesländern werden punktuell befristete Professuren, Gastprofessuren, GastdozentInnenstellen und befristete wissenschaftliche Angestellte daraus finanziert, aber auch neue Personalkategorien wie LehrassistentInnenstellen geschaffen. In anderen Bundesländern werden die Mittel eher für die Verbesserung der materiellen Ausstattungen (zum Beispiel der Bibliotheken) und weniger für Lehrpersonal verwendet.

Auf eine erneute Umfrage der BuKoF zum Ersatz der bisherigen C1- und C2-Stellen, die von der Kommission Personalstruktur vorbereitet worden war, wurde zunächst verzichtet. Die BuKoF hat dafür im Gespräch mit der Präsidentin der HRK angeregt, dass dieses Thema der Veränderung und Ausdifferenzierung der akademischen Personalstruktur unterhalb der Professur von der HRK aufgegriffen werden sollte.

2.2 Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder

Am 19.10.07 wurden die Bewilligungen im Rahmen der zweiten Antragsrunde der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder bekannt gegeben. Für Überraschung sorgte die Tatsache, dass mit sechs neuen insgesamt neun beantragte Zukunftskonzepte erfolgreich waren: neben den Universitäten München und Karlsruhe und der Technischen Universität München die Universitäten Freiburg,

Konstanz, Heidelberg, Göttingen, die Freie Universität Berlin und die Technische Hochschule Aachen. Daneben sind 21 Graduiertenschulen und 20 Exzellenzcluster in die Förderung aufgenommen worden, so dass insgesamt 37 Cluster und 39 Graduiertenschulen an 28 Hochschulstandorten entstanden sind. Dies entspricht einem geschätzten Beschäftigungsvolumen von 4000 Stellen für die Wissenschaft, von denen bis heute 2000 besetzt und weitere 1000 im Besetzungsverfahren sind.

Das Programm erzeugt über die beteiligten Hochschulen hinaus großen Innovationsdruck. Zum Start hatten die neuen Initiativen Sparauflagen von bis zu 30% zu bewältigen. Flexibilisierungs- und Internationalisierungsabsichten und organisationsübergreifende Kooperationen stellten sowohl die Wissenschaftsverwaltung wie die Landespolitik vor große Herausforderungen. Neue Personalkategorien und Berufungsverfahren, neue Steuerungsgremien und Entscheidungsstrukturen mussten etabliert, entsprechende Ordnungen erarbeitet werden. Neue Berichtspflichten und erste Evaluationsvorbereitungen treffen vor Ort auf Bemühungen, die jeweiligen Startbedingungen für eine mögliche dritte Antragsrunde zu verbessern. Schon jetzt sind Erfolge in der Profilierung und Professionalisierung der Hochschulstandorte z.B. an verstärkten Auslandsaktivitäten und eigens geschaffenen neuen Netzwerken erkennbar (http://www.gain-network.org/?p=gain_network).

Dieser Innovationsschub hat auch die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen verändert. Auffällig ist, dass der Gleichstellungsauftrag eine neue Bedeutung gewonnen hat. Familiengerechte Wissenschaftsstrukturen, Kinderbetreuungsangebote und Dual Career Politik gehören ‚selbstverständlich‘ dazu. Ein von BMBF, ESF und EU gefördertes Evaluationsprojekt an der Universität Hamburg (<http://www.wiso.uni-hamburg.de/index.php?id=4695>) hat erste Ergebnisse zu diesem Prozess vorgelegt. Es ist an das programmbegleitende Monitoring der Exzellenzinitiative gekoppelt, die das Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), Bonn, durchführt (<http://www.forschungsinformation.de/index.html>). Parallel dazu hat sich eine Arbeitsgruppe der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der neun Universitäten gebildet, deren „Zukunftskonzepte für die universitäre Spitzenforschung“ umgesetzt werden. Mit neuen Stabsstellen, Koordinationsstellen, Consultingstellen und Beiräten wurden hier z.T. neue Institutionalisierungsformen für die Bereiche Gender Mainstreaming und Managing Diversity geschaffen. Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten sind auf unterschiedliche Weise in diese Strukturen eingebunden. Diese Thematik wird die BuKoF-Kommission „Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ auf ihrer nächsten Tagung beschäftigen.

In der Wissenschaftspolitik herrscht zur Frage der Fortsetzung der Exzellenzinitiative eine positive Einschätzung vor. Die Diskussion zentriert sich um die Modalitäten für eine etwaige dritte Antragsrunde. Die HRK hat eine deutliche Ausweitung des Finanzrahmens gefordert. DFG und WR haben ein Eckpunktepapier vorgelegt, bei dem auch eine Förderung der Lehre vorgesehen ist.

2.3 *Tarifrecht, Entgeltdiskriminierung, Einkommensdifferentiale*

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) gilt für die Beschäftigten der Länder mit Ausnahme von **Berlin** und Hessen. Nachdem der **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst** (TVöD) für den **Bund** und die **Kommunen** bereits am 01.10.05 in Kraft getreten war, hatten sich ver.di (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft) und dbb (Deutscher Beamtenbund Tarifunion) am 19.05.06 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) auf den TV-L geeinigt. Wesentliche Neuerungen waren die Vereinheitlichung für die verschiedenen Beschäftigtengruppen, eine Vereinfachung der Eingruppierung, die Abkehr von dienstalters- und familienbezogenen Zulagen zur Einführung einer leistungsorientierten Vergütung, verlängerte Arbeitszeiten, eine Reduktion der Jahressonderzahlungen und Sonderregelungen (http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/infocenter/TV-L_Wissenschaft.pdf) für die Sparte „Wissenschaft“.

Die Entwicklung eines anforderungsgerechten Eingruppierungssystems und entsprechender diskriminierungsfreier Entgeltsysteme ist jedoch weiterhin ein Zukunftsprojekt. Auf der BuKoF Jahrestagung 2007 wurde dazu eine Stellungnahme verabschiedet und an die Tarifvertragsparteien versandt. In mehreren Sitzungen hat die BuKoF-Kommission MTV zum Themenfeld TVöD und TV-L gearbeitet und sich mit einer noch zu erarbeitenden Entgeltordnung beschäftigt. Seit dem 01.01.07 sieht der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder zusätzlich zum Tabellenentgelt ein allgemei-

nes Leistungsentgelt vor. Voraussetzungen dazu sollen die noch ausstehenden landesbezirklichen Tarifverträge schaffen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Drittmittelsonderzahlungen und Leistungsprämien auszuschütten. Erst wenige Hochschulen nutzen diese Möglichkeiten. Eine Ausnahme ist z.B. die TU München (<http://www.mw.tum.de/Personalrat/Mitteilungen/2007/PRinfo-070905.pdf>). Da zu gibt es jedoch noch keine verlässlichen Übersichten aus den einzelnen Bundesländern.

Unabhängig von der Struktur des Entgelts wird mit dem neuen TV-L / TVöD die tatsächliche Vergütung zunehmend zu einem Problem. Einkommensdifferenziale wachsen auch an den Hochschulen. Die Vergütung hält mit steigenden Anforderungen nicht Schritt. Ende 2008 sollen erneut Gespräche zu einer Entgeltordnung mit den Arbeitgebern aufgenommen werden, vor 2010 wird es jedoch vermutlich keine Regelungen dazu geben.

Besondere Aufmerksamkeit erlangte die Thematik der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern zum „Equal Pay Day“ am 15.04.08. Das BMFSFJ hat aus diesem Anlass informative Broschüren und Leitfäden zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit veröffentlicht (<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/publikationen.html>). Das GenderKompetenzZentrum hat eine Fachtagung zum Thema organisiert und die Ergebnisse dokumentiert (http://www.genderkompetenz.info/aktuelles/archiv/equal_pay_day/). Der kommende Equal Pay Day ist auf den 20.03.09 terminiert worden.

2.4 Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Das bereits im Mai 2006 in einem Gespräch des damaligen Vorstands mit Bundesministerin Schavan angesprochene Professorinnenprogramm auf Bundesebene, das auf der Tagung „Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit“ am 18.04.07 erstmals öffentlich angekündigt wurde, ist in der Berichtsperiode umgesetzt worden. Bund und Länder haben sich am 19.11.07 in der letzten Sitzung der BLK vor ihrer Ablösung durch die Nachfolgeeinrichtung GWK über die Auflage eines bundesweit ausgeschriebenen Programms geeinigt. Mit diesem Programm sollen 200 zusätzliche Stellen für Professorinnen geschaffen werden. Pro Hochschule können maximal drei Stellen gefördert werden. Es gibt erstmals keine Kontingentierung nach Ländern, sondern die Ausschreibung erfolgt in einem bundesweiten Wettbewerbsverfahren. Bedingung ist dabei die Vorlage eines überzeugenden Gleichstellungskonzeptes. Über die Anträge entscheidet ein vom BMBF eingesetztes Begutachtungsgremium. Verwaltet wird das Programm wie alle vom BMBF geförderten Projekte vom DLR als Projektträger. Das Programm steht allen Hochschultypen offen und enthält keine fachlichen Vorgaben. Es ist auf Erstberufungen beschränkt. Pro Professur werden pro Jahr maximal 150.000 Euro zur Verfügung gestellt. Die Hälfte muss dabei als Kofinanzierung von den Ländern bereitgestellt werden. Maximal 70% der Mittel können in dieser ersten Runde bewilligt werden, mindestens 30% der Gelder sind einer zweiten Antragsrunde 2009 vorbehalten.

Das Programm enthält zwei mögliche Varianten: erstens (vorzugsweise) eine vorgezogene Berufung auf eine derzeit noch besetzte Professur; in diesem Fall kann eine Doppelbesetzung der Stelle für maximal fünf Jahre finanziert werden, zweitens die Finanzierung einer „Regelberufung“ auf eine Stelle, die bereits frei ist. In diesem Falle müssen die dadurch frei werdenden regulären Haushaltsmittel für die Durchführung anderer Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden und zusätzlich durch eigene Mittel des Landes bzw. der Hochschule ergänzt werden. Diese Konstruktion soll u. a. auch die Fortsetzung von Maßnahmen ermöglichen, die bisher aus dem HWP-Programm gefördert wurden.

Die öffentliche Bekanntgabe des Programms, über das die BuKoF von Anfang an informiert war, verzögerte sich mehrere Monate, bis alle 16 Bundesländer die Vereinbarung unterschrieben hatten. Diese Zeit konnte dafür genutzt werden, offene Fragen zu klären, die sich zum Verfahren ergaben, insbesondere zur Variante der „Regelberufung“, aber auch zur Interpretation des Begriffes „Erstberufung“. Fragen hierzu wurden in den Landeskonferenzen gesammelt und über den Vorstand an die Ansprechpartnerin im BMBF bzw. beim DLR weitergegeben. Auf diesem Wege konnte z. B. geklärt werden, dass eine Berufung von einer W 2- bzw. C 3-Stelle auf eine W 3-Professur unter den Begriff der Erstberufung fällt.

Die öffentliche Ausschreibung des Programms und Bekanntgabe an die Hochschulen erfolgte erst im März 2008. Der Abgabetermin für die Antragstellung der ersten Runde wurde gegenüber den ursprünglichen Planungen um mehrere Monate auf den 16.06.08 verschoben. Die Richtlinien zur Umsetzung des „Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an Deutschen Hochschulen“ vom 10.03.08 präzisieren das Antragsverfahren. Dabei wurde ein Kritikpunkt gegenüber dem ursprünglichen Entwurf aufgegriffen, wonach unter den grundsätzlich bewilligten Anträgen der Zeitpunkt der Ernennung auf eine Professur entscheidend für die Bewilligung der Gelder sein sollte. Dieses „Windhundverfahren“ war innerhalb der Hochschulen als problematisch empfunden worden, da damit das Risiko verbunden ist, dass zum Zeitpunkt der Ernennung alle Gelder bereits ausgegeben wären.

Seit dem 03.09.08 liegen die Ergebnisse des Begutachtungsverfahrens vor. Das Professorinnenprogramm und die damit verbundene Verpflichtung, ein überzeugendes Gleichstellungskonzept zu entwickeln und verbindlich vorzulegen, hatte zunächst in vielen Hochschulen Verunsicherung hervorgerufen. Es hat aber im Endergebnis vielerorts als sehr produktiver Impuls zur Weiterentwicklung der bisherigen Konzepte unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gewirkt. Nicht alle Universitäten und Fachhochschulen haben sich beworben, aber die Mehrzahl der größeren Hochschuleinrichtungen hat positiv reagiert. Insgesamt wurden 113 Anträge auf Förderung von mehr als 200 Professuren eingereicht. 79 Anträge aus 15 Bundesländern über bis zu 140 Stellen sind bewilligt worden. Sieben Hochschulen sind für ihre überzeugenden Gleichstellungskonzepte ausgezeichnet worden: die Universitäten Bremen, Hamburg, Kassel und Trier, die Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg, die HAWK Hildesheim /Holzminden/Göttingen und die Technische Universität Braunschweig.

2.5 *Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards*

Nach intensiven Vorarbeiten beschloss die Mitgliederversammlung der DFG am 02.07.08 mit großer Mehrheit die Vereinbarung von forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/standards.html). Diese Entwicklung wird von der HRK unterstützt. In ihrer Stellungnahme und Presseerklärung vom 21.07.08 hat die BuKoF diesen Schritt begrüßt. Sie bedauert die Entscheidung einiger Forschungsträgerorganisationen der Allianz, der Vereinbarung nicht zuzustimmen und die Ziele der Initiative nur nach Maßgabe eigener Beschlüsse zu verfolgen, da dies für die weitere gemeinsame Entwicklung des Wissenschaftsstandorts und die Sicherung seiner internationalen Wettbewerbsfähigkeit hinderlich sei.

Erklärtes Ziel der Initiative ist es, bereits eingegangene Selbstverpflichtungen in den wissenschaftlichen Einrichtungen unter Berücksichtigung ihrer strukturellen Besonderheiten zu konkretisieren und umzusetzen und dies als ein entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von Forschungsanträgen zu bewerten. Dazu sind nach der Vereinbarung der personellen und strukturellen Gleichstellungsstandards folgende Schritte vorgesehen:

die Mitgliedseinrichtungen beziehen innerhalb eines Jahres Stellung zur Umsetzung der Standards und definieren Ziele für die Steigerung der Repräsentanz von Frauen,

die Mitgliederversammlung 2009 setzt eine Arbeitsgruppe ein, die die Umsetzung der Standards in den Mitgliedseinrichtungen begleitet und Empfehlungen ausspricht,

die Stellungnahmen und Selbstverpflichtungen der Mitgliedseinrichtungen werden von der DFG veröffentlicht,

die Mitgliedseinrichtungen legen im Frühjahr 2011 einen Zwischenbericht zur Umsetzung der Standards vor, die zur Mitgliedsversammlung 2011 ausgewertet und vorgelegt werden,

abschließende Berichte der Mitgliedseinrichtungen über die Implementierung der Standards und die Erreichung der selbstgesetzten Ziele werden 2013 evaluiert und der Mitgliedsversammlung präsentiert.

Das vorgeschlagene Verfahren ist den bekannten Auditierungsprozessen (Familiengerechte Hochschule, TOTAL E-QUALITY Science Award) nicht unähnlich. Es integriert Elemente der Zukunftskonzepte der Exzellenzinitiative und der Gleichstellungskonzepte des Professorinnenprogramms. Möglichkeiten, diese Instrumente in ein übergreifendes Berichtswesen zu integrieren, sollte die BuKoF auch unter arbeitsökonomischen Gesichtspunkten anregen. Die Gleichstellungsstandards, zu deren Implementierung die DFG eigens ein „Instrumentenpaket“ entwickelt hat, sind bereits heute für die Bewilligung der Förderung von Verbundforschung relevant, bei der die Hochschulen selbst als Antragsstellerinnen auftreten (Graduiertenkollegs, Forschungsschwerpunkte, Cluster, Zukunftskonzepte).

Die BuKoF weist in ihrer Stellungnahme allerdings auch darauf hin, dass die Umsetzung struktureller und personeller Gleichstellungsstandards an den Hochschulen auf eine komplementäre Offenheit für Gleichstellung in der Forschungsförderung und in der Wissenschaftspolitik angewiesen ist. Insbesondere in den Begutachtungs-, Akkreditierungs- und Evaluationsverfahren sowie in der Maßnahmen- und Programmgestaltung der Förderinstitutionen sind Gleichstellungsbelange zu berücksichtigen und zu verankern. Die BuKoF hofft, dass sich die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auch bei Nichtmitgliedsorganisationen im Hochschulbereich allgemein durchsetzen werden und wird entsprechende Initiativen und Anreize z.B. der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz und der Landesregierungen in ihren Zielvereinbarungen mit den Hochschulen anregen.

2.6 *Hochschule und Familie*

Lange Zeit hat der Begriff „Förderung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie“ ein schwieriges und spannungsgeladenes Aufgabenfeld in der Gleichstellungsarbeit bezeichnet. Eine deutliche Aufwertung des Themas ist mit der Durchsetzung des „audit familiengerechte hochschule“, einer an der Universität Trier entwickelten, vom BMFSFJ und der EU geförderten Initiative der Hertie-Stiftung, gelungen. Inzwischen unterstützt eine weitere kompetitiv organisierte Initiative die wachsende Bereitschaft der Hochschulen, Ressourcen in das Thema zu investieren und Familienfreundlichkeit in ihr Profil zu integrieren. Im Februar 2008 hat der Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Länder, Bundesminister Wolfgang Tiefensee, gemeinsam mit Dr. Ingrid Hamm von der Robert Bosch Stiftung und Prof. Dr. Detlef Müller-Böling vom Centrum für Hochschulentwicklung die Entscheidung im Wettbewerb Familie in der Hochschule bekannt gegeben. Von 62 Bewerbungen wurden 8 Hochschulen für ihre hervorragenden Konzepte ausgezeichnet (Näheres unter <http://www.familie-in-der-hochschule.de>).

In einer Auftaktveranstaltung am 13.05.08 in Berlin, die gleichzeitig zur Gründung des best practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ diente, wurden ausgezeichnet: Medizinische Hochschule Hannover, Universität Marburg, Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzwinden/Göttingen, Freie Universität Berlin, Fachhochschule Potsdam, Hochschule Wismar, Technische Fachhochschule Berlin und Universität Jena. Diese acht Hochschulen werden in den nächsten zwei Jahren mit jeweils 100.000 Euro in der Weiterentwicklung ausgewählter Aspekte ihrer Konzepte unterstützt. Im best practice -Club sollen ihre Konzepte in Workshops und Kongressen weiterentwickelt und öffentlich vorgestellt werden. Begonnen hat die Arbeit mit einer sehr gut besuchten Fachtagung „Nicht ohne meine Familie! Mit Kindern an der Hochschule arbeiten und studieren“ am 14.05.08 in Berlin. In fast allen Hochschulen initiierten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Bewerbung. Sie begleiten die ausgezeichneten Projekte und können an den Sitzungen des best practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ teilnehmen.

Immer mehr Hochschulen in Deutschland setzen auf eine familienbewusste Personalpolitik. Familienfreundlichkeit ist zu einem wichtigen Standortfaktor im Wettbewerb und Studierende, Lehrende und Forschende geworden, das audit berufundfamilie zu einem im Marketing der Hochschulen sehr präsenten Profilelement. Die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dr. Ursula von der Leyen, und der Staatssekretär Jochen Homann aus dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie überreichten am 30.06.08 in Berlin 231 Zertifikate, davon gingen 33 an Hochschulen, die allein in den vergangenen zwölf Monaten das audit berufundfamilie durchgeführt haben, darunter auch 63 Re-Auditierungen. Insgesamt nutzen bereits mehr als 600 Unternehmen,

Institutionen und Hochschulen dieses strategische Managementinstrument zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das Zertifikat zum audit familiengerechte hochschule haben am 30.06.08 erhalten: neben der Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin, die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Coburg, die Fachhochschulen Braunschweig/Wolfenbüttel, Dortmund, Eberswalde, Erfurt, Koblenz, Ludwigshafen am Rhein, Nordhausen und Nürnberg; neben der Hochschule für Künste Bremen, auch die Hochschulen Bochum, Bremen, Bremerhaven und Wismar, die Universitäten Erlangen-Nürnberg, Düsseldorf, Hohenheim, Münster, Oldenburg, Osnabrück, Trier und Würzburg, die Technische Universität Dortmund, die Katholische Fachhochschule Nordrhein-Westfalen, die Katholische Universität Eichstätt, die Medizinische Hochschule Hannover, die Charité - Universitätsmedizin Berlin und die Jacobs University Bremen. (Näheres unter <http://www.beruf-und-familie.de/>). Eine hilfreiche Arbeits- und Argumentationshilfe, die 14. Ausgabe vom Monitor Familienforschung „Zukunftstauglich: Familienfreundliche Hochschulen“ ist soeben vom BMFSFJ veröffentlicht worden.

2.7 Frauen in Naturwissenschaft und Technik, MINT -Initiative

Im Juni 2008 wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung die MINT -Initiative gestartet. Die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik - kurz MINT - zeichnen vielfältige Arbeitsmöglichkeiten, hervorragende Berufsaussichten und ein wachsender Fachkräftemangel aus. Ein breites Bündnis aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft hat sich zum Ziel gesetzt, deutlich mehr junge Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen. Auf Initiative von Bundesbildungsministerin Annette Schavan wurde am 17.06.08 in Berlin der nationale Pakt für mehr Frauen in MINT-Berufen geschlossen. Unter dem Motto "Komm, mach MINT!" soll das Engagement aller Beteiligten gestärkt und gebündelt werden. Der Pakt ist Teil der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung.

Wissenschaftliche Studien gehen davon aus, dass bis zum Jahr 2013 ca. 330.000 Akademikerinnen und Akademiker fehlen werden, davon allein rund 70.000 aus dem Bereich der Naturwissenschaften und rund 85.000 aus den Ingenieurwissenschaften. Hier sind vermehrt Anreize für die Gleichstellungspolitik zu setzen. Angesichts des Fachkräftemangels kann auf das Potential von Frauen nicht verzichtet werden. Zugleich erwerben immer mehr junge Frauen schon in der Schule hervorragende Qualifikationen für technische und naturwissenschaftliche Berufe. Dennoch müssen die MINT-Studiengänge und -Berufe ihre Attraktivität für junge Frauen steigern. Die Beiträge der einzelnen PartnerInnen reichen dabei vom Ausbau bestehender Kooperationen über neue Akzentuierungen bis hin zu neuen Kooperationen. Erfolgreiche Ansätze sollen in andere Regionen und Institutionen transferiert werden.

In einem gemeinsam unterschriebenen Memorandum haben sich die über 40 Paktpartner auf folgende Ziele geeinigt:

- Gezielte Ansprache der technisch begabten und interessierten Schülerinnen,
- Erhöhung des Anteils der Studienanfängerinnen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern auf mindestens europäisches Niveau,
- Erhöhung des Frauenanteils bei Neueinstellungen im MINT-Bereich mindestens auf den Frauenanteil bei den HochschulabsolventInnen,
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowohl bei den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen als auch in den beteiligten Unternehmen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt den Pakt mit drei Millionen Euro im Jahr. Die Partner verpflichten sich, die Ziele durch eigene Maßnahmen zu unterstützen. Die Hochschulen etwa wollen ihre naturwissenschaftlichen und technischen Studiengänge attraktiver gestalten und die Studienorientierung für Frauen erleichtern. Unternehmen werden jungen Frauen verstärkt deutlich machen, dass in den MINT-Berufen attraktive Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Durch Berufsorientierungsmaßnahmen sollen Frauen die guten Chancen in den MINT-Berufen vermittelt werden. Die Deutsche Telekom Stiftung und die Fraunhofer-Gesellschaft beteiligen sich mit einem

gemeinsamen Angebot aus Ingenieur-Akademien und Talent Schools an dem Pakt, der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) hat ein Projekt entwickelt, über das junge Mädchen gezielt durch Rollenvorbilder aus dem MINT-Bereich angesprochen werden. Die Bundesagentur für Arbeit verstärkt ihre Berufsorientierungsmaßnahmen speziell für junge Frauen. Zudem bieten Paktmitglieder neue Formen des Mentoring und neue Formate der Begegnung zwischen erfahrenen Frauen aus dem MINT-Bereich und Schülerinnen an. Ein weiteres Projekt will über die Zusammenarbeit von Drehbuchautoren und MINT-Fachleuten für ein realistisches Bild der MINT-Berufe in Filmen und Fernsehserien sorgen.

Eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit wird den Pakt ergänzen und u.a. in einer Aktionslandkarte alle Angebote transparent machen (<http://www.komm-mach-mint.de>). Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte insbesondere technisch orientierter Hochschulen werden die Umsetzung der MINT-Initiative in ihren Bereichen für die Stärkung der Chancengleichheit von Frauen und die Etablierung neuer Kooperationsformen nutzen.

2.8 Geschlechtergerechte Sprache

Ein Gradmesser für die Sensibilität einer Einrichtung im Umgang mit Gleichstellungsanliegen bleibt der institutionell gepflegte Sprachgebrauch. Legendar ist der Usus, der hier mit einer prototypischen Fußnote aus der Homepage des Deutschen Hochschulverbands (DHV) illustriert werden kann: „Der besseren Lesbarkeit halber gelten alle maskulinen Personen- und Funktionsbezeichnungen auf unseren Seiten für Frauen und Männer in gleicher Weise. Es gilt: „Verbum hoc `si quis´ tam masculos quam feminas complectitur“ (Corpus Iuris Civilis Dig. L, 16,1)“, eine Feststellung, deren Gehalt einer engagierten Glosse von Jutta Limbach zufolge schon bei ihrem Erlass im Jahre 533 als unzutreffend gelten konnte. Die Rechtswirklichkeit war eine andere.

Eine vermeintlich modernere Variante ist in der entsprechenden Fußnote der Empfehlungen vom Wissenschaftsrat zur „Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium“ vom 04.07.08 dokumentiert. Dort heißt es: „Aus Gründen der Lesbarkeit sind im Folgenden die männliche und weibliche Sprachform nicht nebeneinander aufgeführt. Personenbezogene Aus sagen, Amts-, Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen gelten aber stets gleichermaßen für Frauen und Männer.“ Dabei wird die dilemmatische Struktur der Geschlechtergerechtigkeit im Sprachgebrauch erkennbar. Denn unmittelbar im Anschluss mahnt eine weitere Fußnote „Dazu sollte unbedingt die Entwicklung von Gender- und Diversity-Kompetenz gehören.“ Im weiteren Text wird Gleichstellung nicht mehr thematisiert, außer in einer weiteren Fußnote mit der Erkenntnis „Die Fähigkeit, mit heterogenen Gruppen zu arbeiten und deren unterschiedliche Bedürfnisse zu berücksichtigen, ist eine wichtige überfachliche Qualifikation. Erwerb von Gender- und Diversity-Kompetenz sollte deshalb für die Lehrenden und Lernenden gleichermaßen ein integraler Bestandteil der Ausbildung werden.“

Nach einer Beschwerde einer Schweizer Professorin über die sprachliche Gestaltung der Antragsverfahren und den diskriminierenden Sprachgebrauch in persönlichen Anschreiben der Humboldt-Stiftung hat der Vorstand sich an die Stiftung gewandt und eine Änderung dieser Praxis eingefordert. Aus der Reaktion der Stiftung wurde ersichtlich, dass eine Änderung der Homepage bereits in Angriff genommen und die geschlechtergerechte Sprachverwendung ein wesentliches Ziel der Überarbeitung war.

Eine entsprechende Beschwerde hatte die Professorin an die DFG gerichtet. Im dortigen Merkblatt für Antragstellungen zur Förderung eines Forschungssemesters sind in der Tat nur Formulierungen wie „der Hochschullehrer“, „der jüngere Wissenschaftler“ oder „der Angehörige des Lehrkörpers“ zu finden. Auf einen entsprechenden Hinweis des Vorstands hierzu an die DFG lautete die Antwort der für Gleichstellungsfragen zuständigen Ansprechpartnerin der DFG: Die wichtigsten Merkblätter der DFG seien inzwischen geschlechtergerecht überarbeitet worden, dieses Formular werde vergleichsweise selten abgefragt, so dass man aus technischen Gründen mit der inhaltlich berechtigten Forderung nach Anpassung noch warten wolle, bis die nächste Überarbeitung fällig sei.

Die Züricher Professorin hatte sich mit ihrem Anliegen auch direkt an Ministerin Schavan gewandt. Das Antwortschreiben von Staatssekretär Michael Thielen wies auf die inhaltlichen Aktivitäten sei-

nes Hauses zur Förderung der Gleichstellung hin und begrüßte es, dass die Alexander von Humboldt-Stiftung aufgrund der Initiative der Professorin Korrekturen in Aussicht gestellt hat.

Der Vorstand schließt sich dieser Einschätzung an und empfiehlt dieses Vorgehen. Wichtige Hinweise und Handreichungen sind nicht nur im Wissenschafts- und Verwaltungsraum erarbeitet worden. Eine Übersicht bieten die Webseiten des GenderKompetenzZentrums (<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/sprache/aspekte>) und in zwischen selbst Wikipedia (http://de.wikipedia.org/wiki/Geschlechtergerechte_Sprache), einen neuen Kurzleitfaden die HAWK Hildesheim/Holzminde/Göttingen (http://www.hawk-hhg.de/hawk/service/media/Kurzleitfaden_Geschlechtergerechte_Sprache_neu.pdf) - Unterhaltendes z.B. der Webservice der Stadt Wien (<http://www.wien.gv.at/ma57/sprache/>).

3. Institutionelle Kooperationen

3.1 Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

Die Kooperation des Vorstands mit der Geschäftsstelle der HRK wurde auch in der Berichtsperiode in gewohnter Weise fortgesetzt. Zur Jahrestagung der HRK am 21./22.04.08 in Jena wurden in Vertretung des Vorstands die Landessprecherin der LaKoF Thüringen und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Jena eingeladen.

Am 11.07.08 traf sich der Vorstand mit der HRK-Vorsitzenden Prof. Margaret Wintermantel zu einem fachlichen Austausch. Als Gesprächspunkte waren von der BuKoF eingebracht worden: Förderale Initiativen (Professorinnenprogramm, Gleichstellungsstandards, Anhörung „Frauen in der Wissenschaft“ im Wissenschaftsausschusses des Bundestages), Entwicklung der Personalstruktur an Hochschulen (Hochschulpakt- und Studienbeitragsmittel, Gehaltsdifferenzierung in der W-Besoldung, Perspektiven der ersten Juniorprofessuren), Umsetzung des Bologna-Prozesses (Akkreditierung / Systemakkreditierung, Studierendenzahlen), Fachhochschulen (Berufungsvoraussetzungen, Europäisierung), Familiengerechtigkeit an Hochschulen (Verlängerung von Arbeitsverträgen für WissenschaftlerInnen mit Kindern auch ohne Elternzeit, Anhebung des Höchstalters für die Verbeamtung von Professorinnen mit Kindern).

Das Gespräch fand in einer sehr offenen und konstruktiven Atmosphäre statt. Nicht alle von der BuKoF eingebrachten Themen konnten in gleicher Ausführlichkeit erörtert werden. Die Initiative der BuKoF zur Förderung einer Prozess begleitenden Evaluierung des Professorinnenprogramms traf auf Unterstützung. Die HRK wollte sich hierzu mit einem Schreiben an das BMBF wenden; dies ist inzwischen erfolgt. Die Bedenken gegen das „Windhundverfahren“, die Entscheidung über die Finanzierung einer Professur erst nach Vorlegen der Ernennungsurkunde, werden von der HRK geteilt.

In Bezug auf die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG setzt die HRK wie schon in den vorangegangenen „Empfehlungen zur Verwirklichung der Chancengleichheit im Hochschulbereich“ von 2006 auf die Selbstverpflichtung der Hochschulen; Erfahrungen damit könnten aber z. B. über eine kleine Gruppe aus Mitgliedern der HRK auch selbst ausgewertet und die Umsetzung von der HRK begleitet werden. Im Zusammenhang mit der Frage des Stellenwerts der DFG-Standards für Fachhochschulen wurde von Seiten der HRK angeregt, dass der BuKoF-Vorstand Kontakt mit den SprecherInnen der Mitgliedergruppe Fachhochschulen in der HRK aufnimmt.

Die Anregung der BuKoF, eine Erhebung zur teilweise auseinanderdriftenden Entwicklung der Personalstruktur in den Bundesländern durch die HRK vorzunehmen, wurde erörtert und soll mit den zuständigen Fachleuten besprochen werden; generell geht die HRK aber zurückhaltend mit Umfragen an ihren Mitgliedshochschulen um. Eine Erhebung zum Verbleib der ersten Generation der JuniorprofessorInnen und zum Umfang der Realisierung von Tenure Track-Verfahren wurde grundsätzlich für sinnvoll gehalten. Auch hier stand die Frage im Raum, wer dies durchführen bzw. dafür einen Auftrag erteilen könne. Es wurde vereinbart, dass die HRK sich wegen der Durchführung einer entsprechenden Studie mit dem CHE in Verbindung setzen wird.

Erfahrungen mit dem Bologna-Prozess und der Akkreditierung sowie der künftigen Ansätze der Systemakkreditierung wurden ausführlich besprochen. Im Zusammenhang mit der Erörterung der gegenwärtigen, leicht rückläufigen Entwicklung der Frauenanteile bei den StudienanfängerInnen regte Frau Wintermantel an, künftig dem Thema „MigrantInnen“ einen größeren Stellenwert zu geben und z. B. auch den Ansatz des Diversity Management mit gezielter Werbung von Migrantinnen zu verzahnen.

3.2 *Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und Wissenschaftsrat (WR)*

Die Kooperation mit der DFG gestaltete sich weiterhin ausgesprochen erfreulich. Die BuKoF Kommission „Chancengleichheitsprogramme und -initiativen“ konferierte am 08.11.07 mit der DFG-Programmleiterin der Gruppe Graduiertenkollegs, Graduiertenschulen und Nachwuchsförderung zur Frage, in welcher Weise Gleichstellungs- oder Frauenförderungsmaßnahmen in einen Zusammenhang mit der Vergabe von Forschungsförderungen gestellt werden könnten. Dabei wurde auch die Möglichkeit eines Katalogs verschiedener Maßnahmen diskutiert, aus denen die Antragstellenden eine verbindliche Auswahl treffen sollten. Die Notwendigkeit, Kriterien für die Evaluation der Umsetzung zu entwickeln, wurde ebenso besprochen wie die Systematik des Berichtsverfahrens, das für jede Hochschule eine Weiterentwicklung abbilden können sollte.

Die Frage, ob Quotierung als Notwendigkeit für eine effektive Frauenförderung angesehen werden kann, wird in der DFG aktuell nicht mehr thematisiert. Der Präsident der DFG, Prof. Matthias Kleiner, hat sich von Quotierung als Steuerungselement distanziert. Neben der Entwicklung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (vgl. 2.5) und der Vorbereitung auf den Beschluss der Mitgliederversammlung bezogen sich weitere gleichstellungsrelevante Aktivitäten der DFG im Berichtszeitraum u.a. auf eine Untersuchung ihrer eigenen Vergabep Praxis. Die dabei festgestellten Effekte werden in dem Info-Brief 1/2007 „Gleichstellung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen – Einschätzungen und Fakten zum Förderhandeln der DFG“ dokumentiert und in der „Broschüre Wissenschaftlerinnen in der DFG: Förderprogramme, Förderchancen, Funktionen (1991-2004)“ von Thomas Hinz, Ina Findeisen und Katrin Auspurg 2008 veröffentlicht (http://www.dfg.de/dfg_im_profil/zahlen_und_fakten/statistisches_berichtswesen/gleichstellung/index.html).

Die DFG hat ihre Webseiten zur Chancengleichheit erheblich ausgeweitet und für unterschiedliche Zielgruppen und Förderprogramme differenziert, ein neues Merkblatt mit Hinweisen für die Begutachtung eingestellt und strukturelle Maßnahmen für das eigene Förderverhalten vorgesehen: die Abschaffung aller absoluten Altersgrenzen in den Förderverfahren der DFG, die Bereitstellung von pauschalen Mitteln für Chancengleichheitsmaßnahmen in koordinierten Verfahren und die Prüfung von Gleichstellungskonzepten der antragstellenden wissenschaftlichen Einrichtungen bei der Begutachtung in koordinierten Förderverfahren (http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/informationen.html).

Der im vergangenen Jahr u.a. auch von der BuKoF vertretenen Forderung, die Frist zur Beantragung der Eigenen Stelle in einem Zeitraum von höchstens 6 Jahren nach der Promotion grundsätzlich aufzuheben, hat der Hauptausschuss der DFG in seiner Sitzung vom 25. 10.07 zugestimmt. Dies hatte die BuKoF bereits im Zusammenhang mit dem Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft gefordert. Eine solche Änderung des Verfahrens, von der auch ehemalige HochschulassistentInnen und JuniorprofessorInnen nach dem Ende ihrer Vertragszeit profitieren können, wurde von allen Anwesenden befürwortet. Da die Karriereverläufe von Frauen häufiger familiär bedingte Brüche aufwiesen, sieht die DFG diese Neuregelung auch als Gleichstellungsmaßnahme.

Der Wissenschaftsrat hat im Berichtszeitraum u.a. Empfehlungen zur Verbesserung der Lehre und Eckpunkte zur Fortsetzung der Exzellenzinitiative vorgelegt. Die BuKoF hat die Empfehlungen zur Chancengleichheit des WR vom 13.07.07 begrüßt und ihre Umsetzung in den Ländern vorangetrieben. Die Ergebnisse der Umfrage zur Umsetzung, die die Mitgliederversammlung 2007 empfohlen hatte, sind auf der gemeinsamen Konferenz von Vorstand und Landessprecherinnen am 28.04.08 erörtert worden. Am 15.05.08 fand zu den Empfehlungen in Hannover ein ganztägiger Workshop

als Auftakt zu einer gemeinsamen Dialoginitiative von MWK, LNHF und LHK statt, dessen Ergebnisse inzwischen veröffentlicht sind (http://www.mwk.niedersachsen.de/master/C48516644_N48364530_L20_D0_I731.html).

3.3 Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Mit dem BMBF bestehen weiterhin enge inhaltliche Arbeitskontakte mit der für Gleichstellungsfragen zuständigen Referatsleiterin, Frau Christina Hadulla-Kuhlmann. Diese betrafen im vergangenen Jahr insbesondere die Ausgestaltung und Umsetzung des neuen Programms vorgezogener Berufungen von Professorinnen (vgl. 2.4).

Weitere Kontakte mit dem BMBF erfolgten in Form der Mitarbeit einer Vertreterin des Vorstandes im Beirat für den „Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)“. Dieser Beirat war im April 2007 konstituiert worden und hat insgesamt dreimal getagt, am 20.04. und 13.09.07 und abschließend am 25.04.08. Der Bericht, der vom Institut für Hochschulforschung (HoF) am der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg inhaltlich vorbereitet wurde und dessen Entstehung vom Beirat begleitet wurde, ist vom BMBF am 05.03.08 als Bundestagsdrucksache 16/8491 veröffentlicht worden (abrufbar unter <http://www.buwin.de>). Dieser Bericht dokumentiert ausführlich die Situation in den verschiedenen Stadien einer akademischen Karriere von der Promotionsphase über die Situation in der anschließenden postdoktoralen Weiterqualifikation bis zum Hochschullehrernachwuchs vor der endgültigen Berufung. Er beschreibt die Nachwuchsförderungssysteme der verschiedenen beteiligten Träger und enthält einen Abschnitt zum internationalen Vergleich. In einem eigenen Kapitel wird die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses vorgestellt, und erfreulicherweise weisen die Darstellungen auch in den übrigen Teilen geschlechtsspezifische Daten auf. Vom BMBF wurde vorgeschlagen, einen solchen Bericht künftig regelmäßig einmal pro Legislaturperiode vorzulegen, dies muss aber erst noch vom Bundestag beschlossen werden. Die Behandlung des Berichts im Bundestag bzw. die vorherige Beratung im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung steht noch aus, desgleichen die vorgesehene Befassung in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK).

Der Beirat hat auf seiner abschließenden Sitzung dafür plädiert, die Postdoc-Phase zum Schwerpunktthema eines nächsten Bundesberichtes zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu machen. Eine Leitfrage künftiger Analysen sollte dabei darauf gelegt werden, wie in Deutschland attraktive Karriereperspektiven unterhalb der Professur geschaffen werden können. Dabei sei es wichtig zu klären, wie Offenheit, Selektivität, eine befriedigende soziale Situation, wissenschaftliche Produktivität sowie Kompetenzzentfaltung sinnvoll mit einander verbunden werden können. Der Beirat problematisierte in diesem Zusammenhang auch das „Nachwuchsparadigma“ und plädiert dafür, den Nutzen des akademischen Mittelbaus für das Gesamtsystem stärker in den Blick zu nehmen und diesen nicht nur unter dem Aspekt der Qualifizierung zu betrachten. Damit hat der Beirat Themen angesprochen, die in den vergangenen Jahren auch in der BuKoF-Kommission Personalstruktur immer wieder behandelt wurden.

Ein neues Projekt in Folge dieses ersten Bundesberichtes zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses ist die Einführung des „Kommunikations- und Informationssystems wissenschaftlicher Nachwuchs (KISSWIN)“, das zum 28.10.08 mit einer öffentlichen Veranstaltung in Berlin gestartet werden und zu diesem Zeitpunkt online gestellt werden soll.

3.4 Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) und Konferenz der Gleichstellungs- und FrauenministerInnen der Länder (GFMK)

Ende November 2007 veröffentlichte die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) den Monitoring Bericht zum Pakt für Forschung und Innovation (die Umsetzung der Lissabon-Strategie) durch die großen Forschungsträgerorganisationen der Allianz. In diesem Bericht wird die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung durchgängig thematisiert und belegt (http://www.pakt-fuer-forschung.de/fileadmin/papers/pakt_fuer_forschung_monitoring_2007.pdf).

Als Nachfolgeorganisation für die BLK nach der Föderalismusreform konstituierte sich im Februar 2008 die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK). Die Aktivitäten der BuKoF zur Fortführung der bewährten Strukturen zur überregionalen Koordination gleichstellungspolitischer Entwicklungen im Bereich „Frauen in der Wissenschaft“ waren erfolgreich. Es konnte erreicht werden, dass es unter neuem Namen auch künftig einen „Arbeitskreis Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ in der GWK gibt. Der GWK-AK hat bisher einmal getagt und zwar am 10.04.08. Die nächste Sitzung wird am 21.10.08 stattfinden. Die BuKoF ist bisher noch nicht in die Arbeit des neuen AK einbezogen worden.

Auch die Publikation der Statistischen Erhebungen über die Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung, die die BLK seit 1987 durchgeführt hat, ist weiterhin gewährleistet. Ab Januar 2008 erfolgt dies durch die GWK. Daten über das Berufungsgeschehen an Hochschulen (Entwicklungsstatistik) werden derzeit an keiner anderen Stelle in Deutschland erfasst. Das Datenmaterial und spezifische Auswertungen bilden die Grundlage für Beratungen darüber, welche Schritte zum Ziel einer angemessenen Teilhabe von Frauen an Qualifikationen und Positionen im Wissenschaftsbetrieb führen können.

Die ständige Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) hat im Berichtszeitraum dreimal getagt: am 29.10.2007, am 04.02. und 05.05.2008. An diesen Terminen hat Marianne Kriszio für die BuKoF teilgenommen. Ein Bericht über aktuelle Themen der BuKoF war auf den Sitzungen fester Bestandteil der Tagesordnung. Die Arbeitsgruppe hat sich mit folgenden Themen beschäftigt:

Bund-Länder-Vereinbarung zum Professorinnenprogramm des BMBF,

Fortsetzung des bisherigen Arbeitskreises „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ in der GWK als Nachfolgeorganisation der BLK und Fortschreibung des bisher von der BLK regelmäßig herausgegebenen Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerschulischen Forschungseinrichtungen,

Stellenwert der Empfehlungen des Wissenschaftsrats und der Hochschulrektorenkonferenz zur Chancengleichheit in der Wissenschaft,

Gleichstellungsarbeit in den vom Bund geförderten außeruniversitären Forschungseinrichtungen,

Monitoring des „Paktes für Forschung und Innovation“ der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der HRK vom November 2007,

Forschungsplanung des CEWS zur Situation von Wissenschaftlerinnen und

Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Entwicklung von Gender-Indikatoren“ aus hochschulrechtlicher Sicht.

Auch der Fortbestand der GFMK-AG konnte sichergestellt werden, was zeitweise in Frage gestellt war. Aufgrund von Umstrukturierungen in den für Frauen zuständigen Landesministerien und Reduzierungen der Arbeitskapazität für den Themenbereich „Frauen in der Wissenschaft“ stand im Verlauf des Jahres 2008 die weitere Fortführung der GFMK-AG „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ zur Disposition. Die BuKoF hat sich deshalb mit gleichlautenden Schreiben am 16.05.08 an alle zuständigen Landesministerien bzw. Senatorinnen und Senatoren nachdrücklich dafür eingesetzt, dieses Koordinationsgremium auch künftig aufrecht zu erhalten. Mit Schreiben vom 24.07.08 hat das Baden-Württembergische Ministerium für Arbeit und Soziales der BuKoF mitgeteilt, die Vorkonferenz der GFMK sei sich darin einig, der GFMK Hauptkonferenz am 23./24.10.08 die Fortführung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ vorzuschlagen. Die Federführung werde demnächst (längstens jedoch für ein Jahr) in Baden-Württemberg als Vorsitzland der diesjährigen Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz liegen.

3.5 *Bundestag, Wissenschaftsausschuss, Parteien im Bundestag*

In der Berichtsperiode gab es keine neuen Gesetzesinitiativen auf Bundesebene, zu denen die BuKoF um Stellungnahme gebeten wurde. Am 18.02.08 erfolgte auf Initiative der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eine Anhörung des Bundestags-Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zum Thema „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“. Anlässlich dieser Anhörung gab es Gelegenheit zu einem Gespräch am 05.02. 08 mit der Abgeordneten Krista Sager von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Im Unterschied zur Praxis in den vergangenen Jahren wurde die Anzahl der anzuhörenden ExpertInnen bei dieser Anhörung auf insgesamt neun begrenzt, wobei jede der Parteien je nach Größe nur ein bis zwei Personen benennen durfte. Bei diesem Verfahren kam die BuKoF nicht zum Zuge. Geladen wurden insbesondere offizielle RepräsentantInnen von Einrichtungen wie HRK, WR, DFG, MPG sowie ein Vertreter des Swedish Research Council und eine Vertreterin von Frauen in der Industrie. Als Expertinnen für Gleichstellungsfragen wurden die Leiterin des CEWS, Jutta Dalhoff, sowie Prof. Dr. Susanne Baer, GenderKompetenzZentrum Berlin, eingeladen. In Gesprächen mit VertreterInnen der Parteien konnte keine zusätzliche Einbeziehung der BuKoF als zuständiger Fachorganisation erreicht werden. Auf die kurzfristige Einreichung einer schriftlichen Stellungnahme zu dem sehr umfangreichen Fragenkatalog wurde verzichtet. Stattdessen haben zwei Vertreterinnen des Vorstands an der öffentlichen Anhörung teilgenommen, um ggf. hinterher bei der Auswertung aktiv zu werden. Die Anhörung bezog sich auf folgende Themen:

Analyse der Situation von Frauen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen im internationaler Vergleich,

Instrumente und Möglichkeiten zur Verbesserung und

Implementierung der Gender Perspektive in Forschung und Lehre.

Ergebnisse: Die Anhörung brachte zur Situationsanalyse aus Sicht der BuKoF bekannte Daten und Erklärungsmuster. Ungewöhnlich im Vergleich zu früheren Anhörungen war, dass mit dem Vorsitzenden des Wissenschaftsrats ein Vertreter einer offiziellen Institution ausführlich Exklusions- und Ausgrenzungsmechanismen thematisierte, die einer Realisierung der Chancengleichheit im Wege stehen. Ähnlich war dies vom Wissenschaftsrat bereits in dessen Empfehlungen zur Chancengleichheit vom Juli 2007 geschehen. Die Statements zu Instrumenten und Möglichkeiten brachten über die bereits diskutierten Ansätze hinaus wenig Neues, wie sie sich in Positionen der BuKoF oder auch den Empfehlungen der HRK und des Wissenschaftsrats finden lassen. In der Gewichtung der Instrumente gab es Differenzierungen; die Vertreterin der MPG, aber auch der Gesellschaft Deutscher Chemikerinnen plädierten besonders für positive Anreize und die Entfaltung entsprechender Kreativität. Das Thema Quotierung wurde von Jutta Dalhoff, CEWS, eingebracht. Andreas Keller, GEW sprach als einziger auch den Zusammenhang zwischen Karrierehemmnissen für Frauen und den problematischen Arbeitsbedingungen und Risiken aufgrund der spezifischen Zeitvertragsstruktur des Deutschen Wissenschaftssystems an. Das Thema „Gender in der Forschung“, das im Fragenkatalog enthalten war hatte in der Anhörung gegenüber den anderen Themen nur einen untergeordneten Stellenwert, obwohl es von der Vertreterin von BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN mehrfach angesprochen wurde. Hierzu wurden Statements und entsprechende Forderungen insbesondere von Prof. Susanne Baer vorgetragen.

Im Nachgang zur Anhörung wurde am 09.04.08 ein Antrag mit dem Titel „Gleichstellung und Genderkompetenz als Erfolgsfaktor für mehr Qualität und Innovation in der Wissenschaft“ von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eingebracht. Etwas später legten dann die Regierungsfractionen CDU und SPD ihren Antrag vor. Der Vorstand der BuKoF erhielt Gelegenheit, in Kontakten mit ReferentInnen der zuständigen Ausschussmitglieder hier Gesichtspunkte einzubringen. Unter Berücksichtigung der Frage, welche Schwerpunkte die Wissenschaftspolitik auf Bundesebene zum Thema Gleichstellung unter den Bedingungen der Föderalismusreform künftig tatsächlich beibringen kann, wurde dabei besonderes Gewicht auf einer stärkeren Berücksichtigung inhaltlicher Genderaspekte in der vom Bund finanzierten Ressortforschung gelegt. Eine erste Lesung der Ent-

würfe erfolgte am 26.06.08 im Plenum des Bundestages. Ein Termin für die Beratung im zuständigen Ausschuss ist bisher noch nicht festgesetzt worden.

Weitere Kontakte mit Vertreterinnen von Parteien ergaben sich durch persönliche Teilnahme einer Vertreterin des Vorstandes am Fachgespräch der Bundestagsfraktion von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Thema „Exzellenzinitiative 2.0? – Zwischenbilanz und Perspektiven für Spitzenforschung und Lehre“ am 16.06.08 und am Frauenkongress „Weiter geht’s! Feminismus für die neue Zeit“, der ebenfalls von der Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN am 04./05.07.2007 veranstaltet wurde.

3.6 Kultusministerkonferenz (KMK) und Akkreditierungsrat (AR)

Im Berichtszeitraum wurden von der 320. Plenarsitzung am 13.12.07 Beschlüsse zur Weiterführung der ZVS als Servicestelle für die Hochschulzulassung und zur Einführung der Systemakkreditierung gefasst. Mit Beginn des Jahres 2008 übernahm die Ministerin für Bildung, Familie, Frauen und Kultur des Saarlandes, Frau Annegret Kramp-Karrenbauer, die Präsidentschaft der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder. Die 321. Plenarsitzung am 06.03.08 setzte sich mit den PISA-Ergebnissen auseinander und rief den Wettbewerb zur Exzellenz in der Hochschullehre aus, der gemeinsam mit dem Stifterverband durchgeführt wird. In Kooperation mit dem BMBF wurde zum zweiten Mal der Nationale Bildungsbericht „Bildung in Deutschland 2008“ vorgelegt (<http://www.bildungsbericht.de>). Der von Bund und Ländern für Ende Oktober verabredete Bildungsgipfel in Dresden soll die dort dokumentierten Ergebnisse in gemeinsame politische Maßnahmen und Programme von Bund und Ländern umsetzen. Die Eckpunkte sind am 12.09.08 bekannt geworden.

Auch der Akkreditierungsrat beschäftigte sich mit der Weiterentwicklung der Akkreditierungsverfahren an Hochschulen und legte Kriterien und Verfahrensregeln für die Systemakkreditierung vor, so z.B. auch die regelhafte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am Begutachtungsverfahren. Auf Anregung der BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“ wurde im Zusammenhang mit den Beschlüssen zur Systemakkreditierung ein Schreiben an den AR mit Hinweisen auf die Webplattform des Netzwerkes Frauenforschung NRW (<http://www.gender-ingerstufte-studiengaenge.de>) gerichtet. Sie bieten Informationen zu den Bereichen:

Gender-Curricula: Integration von Inhalten der (fachbezogenen) Frauen- und Geschlechterforschung in die Studiengänge,

Gender-Expertinnen für Begutachtungs- und Akkreditierungsverfahren,

Gender-Studies Angebote an Hochschulen (Studiengänge, Module, Gender-Professuren) und

Maßnahmen der Hochschulen zur geschlechtergerechten Ausgestaltung von Studiengängen im Zuge des Bologna-Prozesses.

Der Akkreditierungsrat wurde gebeten, diese Informationen an alle Agenturen und Fachausschüsse weiter zu leiten, mit dem Ziel, insbesondere bei den Systemakkreditierungen Genderkompetenz einzufordern und weiterzuentwickeln. Für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen ist in diesem Zusammenhang relevant, dass es in erster Linie die Hochschulen sind, die die Qualitätsziele setzen, während in der Akkreditierung zum einen geprüft wird, ob sie diese Ziele erreichen, und zum anderen, ob die Studiengänge auch den formalen Standards der Ländergemeinsamen Strukturvorgaben und dem Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse entsprechen. Auch die Einführung der Systemakkreditierung folgt dieser Politik („fit for purpose“-Ansatz) und stützt die Kernverantwortung der Hochschulen für die Qualität in Studium und Lehre.

3.7 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Ein Schwerpunkt der BMFSFJ-Arbeit in den Jahren 2007 und 2008 war die Familienpolitik und die Neuregelung von Leistungsbezügen für Erziehungsarbeit. Die BuKoF hatte bereits 2005 zur Einführung des Elterngeldes und seinen Auswirkungen im Hochschulbereich Stellung bezogen. Auch

das Deutsche Studentenwerk, die HRK und der Deutsche Juristinnenbund haben auf die Schlechterstellung studierender Eltern gegenüber dem bis dahin geltenden Recht verwiesen. Zum Herbst 2007 wurden die BAföG-Zahlungen an studierende Eltern verbessert. Die schriftliche Bitte der BuKoF um einen Gesprächstermin bei der Bundesministerin, Frau Dr. Ursula von der Leyen, konnte noch nicht erfüllt werden.

Mit dem gemeinsamen Anliegen „Familie in der Hochschule“ soll nun ein weiteres Gesprächsgesuch gestartet werden. So könnten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sich verstärkt dafür einsetzen, dass Qualifizierung durch Familienarbeit in Berufungsverfahren besser anerkannt und wie Erfahrungen aus der außerhochschulischen Praxis bewertet werden. Diese ist insbesondere für die Ruferteilung an Fachhochschulen ausschlaggebend.

Ein erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus Lebensverlaufsperspektive (vergleichbar dem Bundesfamilienbericht) ist in Vorbereitung. Eine Sachverständigenkommission wurde am 23.06.08 berufen. Sie wird den Bericht bis Juni 2010 vorlegen. Eine Geschäftsstelle der Kommission ist in der Fraunhofer Gesellschaft eingerichtet worden (Näheres: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/gleichstellung,did=111262.html>).

Der von Andreas Kirner auf der Jahrestagung der BuKoF 2007 in Bad Boll angekündigte Internetauftritt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist am 09.11.07 freigeschaltet worden. Der Beirat hat sich am 24.11.07 konstituiert, eine wissenschaftliche Kommission erarbeitet Grundlagen für ein neues Bündnis mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft. In ihrer am 14.08.08 vorgelegten Studie werden Vorbehalte (Kosten, Klagewelle) gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz entkräftet und Eckpunkte für eine wertorientierte und nachhaltige Organisations- und Wirtschaftspolitik definiert.

Das Antidiskriminierungsrecht der Europäischen Union ist zwischenzeitlich erweitert worden. Für die Entwicklung des AGG, dessen Konformität mit den EU-Richtlinien schon zuvor strittig eingeschätzt wurde, entsteht neuer Anpassungsdruck. Auf den Webseiten der ADS wird der Vorschlag der EU-Kommission für eine neue Gleichbehandlungsrichtlinie vom 20.06.08 dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in der am 01.07.08 in Kraft getretenen Fassung gegenübergestellt (<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/>). Die Richtlinie bezieht sich auf den Bereich außerhalb von Beschäftigung und Beruf.

Das Votum der Mitgliederversammlung der BuKoF 2007, der Vorstand möge Chancen und Risiken einer Registrierung der BuKoF als Antidiskriminierungsverband eruieren, hat in intensiven Informationsgesprächen zu einem überwiegend negativen Ergebnis geführt. Die Möglichkeit, Betroffenen im Klageverfahren Beistand zu bieten, setzt erhebliche Ressourcen und ggf. eine Satzungsänderung voraus. Sie ist überdies vom Gesetz auf (erstinstanzliche) gerichtliche Verfahren beschränkt, die keinen Rechtsbeistand erfordern. In der Arbeitsgerichtsbarkeit bleiben die Möglichkeiten der Antidiskriminierungsverbände noch hinter denen der Gewerkschaften zurück. Der Deutsche Juristinnenbund hat einen gleichlautenden Antrag auf seiner Jahresversammlung 2007 in Erfurt negativ beschieden. Er schätzt die Möglichkeiten, grundsätzliche Antidiskriminierungsanliegen außergerichtlich zu stärken, etwa durch Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkbildung, generell als erfolgreicher ein. Diesen Weg sollte auch die BuKoF wählen.

3.8 Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)

Die Kooperationen der BuKoF mit dem CEWS sind im Berichtszeitraum in der bewährten Form fortgeführt worden. Dr. Andrea Löther, Stellvertretende Bereichsleitung des CEWS in der GESIS, führte die Geschäfte der BuKoF, besorgte die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen des Erweiterten Vorstands und der Konferenz der Landessprecherinnen, führte die Konten der BuKoF, bearbeitete Anfragen, gab Informationen weiter, leitete Koordinierungs- und Abstimmungsgespräche, pflegte die Webseiten und veröffentlichte die Dokumentation der Mitgliederversammlung 2007. Die Vorbereitung der 20. Jahrestagung in Bonn, unter Einbeziehung des Archivs der BuKoF und der Ressourcen des CEWS wäre ohne ihre engagierte Mithilfe und Federführung für den Prozess nicht gelungen.

Gemeinsam mit Andrea Löther und Jutta Dalhoff, Bereichsleitung des CEWS in der GESIS, traf sich der Vorstand am 28.02.08 zur Koordination der Arbeitsvorhaben im laufenden Jahr. Gemeinsame Interessen und arbeitsteilige Schwerpunkte wurden besprochen, Strategien entwickelt und Informationen ausgetauscht. Bei einem Arbeitstreffen im CEWS 1 Jahr nach der BMBF-Konferenz „Gender in der Forschung - Innovation durch Chancengleichheit“ (<http://www.cews.org/konferenz-Innovation/>) gab es am 18.04.08 Gelegenheit, den Stand und die Fortschritte der „Offensive für Chancengleichheit“ in den verschiedenen Einrichtungen der Allianz mit dem BMBF abzugleichen und Impulse aus der einen in die andere Institution zu übertragen.

Auch mit dem neuesten 62. monatlichen Newsletter hat das CEWS wieder ein ausführliches und breit gefächertes Informationsangebot für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vorgelegt (<http://www.cews.org/cews/files/496/de/NL62.pdf>). Es fördert mit Informationsdichte, Transparenz und Hintergrundanalysen den Wettbewerb und die Internationalisierung von Gleichstellungsbemühungen und schafft damit unverzichtbare Professionalisierungsimpulse für die Gleichstellungsarbeit.

3.9 Überregionale Studierendenschaft

Der Vorstand hat sich in den Presseverteiler des freien Zusammenschlusses von studentInnenschaften (fzs) aufnehmen lassen, um besser in dessen Aktivitäten eingebunden zu sein. Die dominanten Themen der Studierenden beziehen sich auf die Einrichtung bzw. Abschaffung von Studienbeiträgen, auf die angemessene Verwendung der Studienbeiträge, auf Probleme im Bologna-Prozess, auf die Notwendigkeit der Schaffung neuer Studienplätze und besserer Studienbedingungen. Fortschreitende wettbewerbliche Mittelverteilung sowie die Konzentration der Hochschulen auf die Exzellenzinitiative und die Vernachlässigung der Lehr- und Ausbildungsaufgaben von Hochschulen standen ebenfalls im Mittelpunkt der Kritik. Auf einer gemeinsamen Tagung des fzs mit dem Bund demokratischer WissenschaftlerInnen (BdWi) in Münster zur „Forschungspolitik im Spannungsfeld von Exzellenz und gesellschaftlicher Verantwortung“ gab es Gelegenheit die Positionen der BuKoF zu vertreten und im Gespräch u.a. auch mit der DFG weiter zu entwickeln.

Studienfinanzierung, soziale Selektion, Integrationsaufgaben, Internationalisierungshürden, Familiengerechtigkeit sind auch zentrale Themen des Deutschen Studentenwerks (DSW), dessen Informationsbroschüre DSWJournal inzwischen vierteljährlich erscheint. Unverzichtbar für die Gleichstellungsarbeit ist die Auswertung der 18. Sozialerhebung über die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden (http://www.sozialerhebung.de/soz_18.html), die im Auftrag des DSW von HIS, Hannover, erarbeitet und vom BMBF veröffentlicht wird (<http://www.studentenwerke.de/pdf/Kurzfassung18SE.pdf>). Insbesondere die Sonderberichte zur Internationalisierung und zum Studium mit Kind stellen eine wertvolle Arbeitsunterlage dar (http://www.sozialerhebung.de/pdfs/Soz18_Internet_Kinder_080219.pdf).

3.10 Internationale Kontakte und Aktivitäten

Auch in diesem Jahr fand wieder ein frauen- und wissenschaftspolitisches Seminar zum Thema „Was bringt Europa ihren Bürgerinnen?“ in Brüssel statt, das von der Frauenakademie München (FAM) und der Heinrich-Böll-Stiftung NRW in Kooperation mit der BuKoF insbesondere für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen veranstaltet wurde. An dieser Veranstaltung, die vom 04. bis 09.05.08 stattfand, nahm vom Vorstand Katrin Molge teil.

Die Vernetzung der European Platform of Women Scientists (epws), deren Mitglied die BuKoF seit 2007 ist, in der Forschungspolitik der EU konnte im letzten Jahr weiter institutionell verankert werden. Die Präsidentin der epws, Dr. Adelheit Ehmke, wurde sowohl zum Mitglied des „European Research Area Boards“ ernannt wie auch zum offiziellen Mitglied des „European Commission’s Network of Women in Decision Making“ bei der Generaldirektion „Employment and Social Affairs“ der EU (Näheres unter <http://www.epws.org>). An der Jahrestagung der epws vom 05. bis 07.06.08 in Vilnius (Litauen) konnte diesmal kein Mitglied des Vorstandes teilnehmen.

In die Berichtsperiode fiel die Auswertung der 5th European Conference on Gender Equality in Higher Education, die vom 28. bis 31.08.07 mit finanzieller Förderung des BMBF an der Humboldt-

Universität zu Berlin unter der Verantwortung von Dr. Marianne Kriszio vom Vorstand der BuKoF stattfand. Zum Vorbereitungsteam gehörten aus der BuKoF weiterhin Dr. Dagmar Höppel, Landesreferentin der LaKoG Baden-Württemberg, und Heidi Degethoff de Campos, Frauenbeauftragte der TU Berlin, sowie Dr. Andrea Lötter vom Center of Excellence Women and Science (CEWS). Die wichtigsten Ergebnisse und Empfehlungen dieser Konferenz sind Anfang Juni 2008 als zweisprachige Broschüre (deutsch und englisch) veröffentlicht worden. Diese Broschüre wurde nicht nur allen TeilnehmerInnen zugeschickt, sondern auch allen Frauen und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland. Sie wurde außerdem mit Hilfe des HRK-Verteilers allen Hochschulleitungen zugeleitet und traf dort auf interessierte Nachfrage. Die wichtigsten Beiträge dieser Konferenz werden darüber hinaus in folgender Form publiziert:

Der Themenschwerpunkt „Bologna Prozess“ ist vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) der Humboldt-Universität unter dem Titel „Bologna and Beyond. New Perspectives on Gender and Gender Studies“ als Bulletin-Texte 34 herausgegeben worden und kann dort kostenlos bezogen werden.

Der Themenschwerpunkt „Gender Equality Programmes“ wird als eigene Buchpublikation unter dem Titel „Gender Equality Programmes – International Perspectives“ im Herbst beim VS-Verlag für Sozialwissenschaften als Buch erscheinen.

Die wichtigsten Vorträge zum Themenschwerpunkt „Disciplinary Perspectives“ werden 2009 in einer Sondernummer der Zeitschrift „Equal Opportunities International“ in Großbritannien publiziert werden.

Die Form der Veröffentlichung der Beiträge des Themenschwerpunktes „Excellence, Research Policy and Gender Bias“ ist zurzeit noch nicht abschließend entschieden worden.

Darüber hinaus hat der Vorstand regelmäßig bezogen, ausgewertet und z.T. weitergeleitet:

- das EUB-Telegramm (<http://www.eubuero.de/service/newsletter/telegramm>),
- die FiF- Newsletter (<http://www.eubuero.de/service/newsletter/fif>) und
- die EQ-UNI Mailingliste (liisa.husu@helsinki.fi, eq-uni list moderator),

mit deren Informationsbreite und -dichte die Kapazitäten und Ressourcen der BuKoF allerdings nicht Schritt halten, wodurch den internationalen Kooperationen immer wieder Grenzen gesetzt sind.

4. BuKoF-Aktivitäten – Interne Strukturen

4.1 Vereinsentwicklung – Mitgliedschaft

Eine Umfrage zur Jahresmitte 2008 unter den Landeskonferenzen machte deutlich, dass die Vereinsgründung der BuKoF, ihre neuen Möglichkeiten als eingetragener, gemeinnütziger Verein und die Frage der Erhebung eines Mitgliedsbeitrages für die BuKoF in den Landeskonferenzen überwiegend noch nicht diskutiert wurden. Vorstand und Erweiterter Vorstand haben sich bei verschiedenen Treffen mit dieser Frage befasst, ohne ein klares Meinungsbild zu entwickeln.

Vereinstrukturen und ihre rechtlichen Rahmenbedingungen müssen noch differenzierter dargestellt und diskutiert werden, bevor Vereinsaktivitäten entfaltet werden können. Zurzeit mangelt es an Impulsen, Erfahrungen und Ressourcen um diese Arbeit, die auf langjährigen und mühevollen Vorarbeiten auch unserer Vorgängerinnen beruht, zügig fortzusetzen. Die Jubiläumstagung 2008 in Bonn ist unter Umständen der richtige Kontext, um auf der Basis eines Rückblicks und der damit einhergehenden Selbstvergewisserung weitere Institutionalisierungsschritte anzustoßen.

4.2 Öffentlichkeitsarbeit – Presse

Im Zusammenhang mit der Diskussion um die Vereinsentwicklung und die Einführung von Mitgliedsbeiträgen hat der Vorstand einen Flyer entwickelt, der die Arbeit und Organisationsform der BuKoF verdeutlicht. Einige gedruckte Exemplare wurden bei den Sitzungen des Erweiterten Vor-

stands verteilt, eine Druckversion wurde für alle Mitglieder auf der BuKoF-Webseite zugänglich gemacht (http://www.bukof.de/down/bukofflyer_druck.pdf). Eine Weitergabe des Flyers als Teil der Öffentlichkeitsarbeit ist insbesondere dort sinnvoll, wo zugleich über die Arbeit, die Beschlusslage und die inhaltlichen Standpunkte der BuKoF informiert wird. Auch zur Einwerbung von Spendenmitteln kann er eingesetzt werden.

Der Vorstand hat im Berichtszeitraum seinen Presse- und Kontaktverteiler aktualisiert. Es ist nach wie vor ein äußerst schwieriges Vorhaben, Pressemitteilungen und Stellungnahmen der BuKoF zur nötigen Öffentlichkeit zu verhelfen. Auf eine eigenständige Mitgliedschaft im Informationsdienst Wissenschaft (idw), die vor wenigen Jahren angestrebt und zunächst mit Verweis auf die BuKoF-Satzung verweigert worden war, möchten wir inzwischen verzichten. Ein Jahresmitgliedsbeitrag von € 400.- würde dafür anfallen und die Antragsaussichten sind nach wie vor ungewiss (Näheres zu den Bedingungen unter <http://idw-online.de/pages/de/>).

4.3 *Nachbereitung der 19. Jahrestagung in Bad Boll 2007*

Die 19. Jahrestagung der BuKoF „Geschlechtergleichstellung, Antidiskriminierung, Diversity“ vom 17. bis 19.09.07 in der Evangelischen Akademie Bad Boll stellte sich einem neuen Paradigma in der Gleichstellungsarbeit und -politik und damit auch eine berufspolitischen Herausforderung. Dieser Ansatz hat im Berichtszeitraum erheblich an Bedeutung gewonnen (s. 6.)

Die von der Mitgliederversammlung verabschiedeten Anträge sind umgesetzt und teilweise von eigenständigen Entwicklungen in der Wissenschaftspolitik flankiert worden. So hat z.B. 1. die Berücksichtigung von Gender-Perspektiven etwa in der medizinischen Forschungsförderung die Unterstützung der DFG und eine Verankerung in den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards gefunden; 2. eine Nutzung der Programmpauschale auf eingeworbene Drittmittel (Overhead) für Gleichstellungsmaßnahmen ist den Hochschulen von der DFG empfohlen und wird bei Verbundanträgen mit zusätzlichen Beträgen untermauert; und 3. die Verbesserung der Promotionsbedingungen an Universitäten für FachhochschulabsolventInnen findet die Unterstützung der HRK (Empfehlung an die Hochschulen) und die Zahl dieser Promotionen wird auf Antrag der BuKoF in Zukunft auch geschlechterdifferenziert ausgewiesen. Bleibt zu hoffen, dass eine diskriminierungsfreie neue Entgeltordnung ebenfalls ein begleitendes, gleichgerichtetes Interesse der VerhandlungspartnerInnen vorfindet.

4.4 *Vorbereitung der 20. Jahrestagung in Bonn 2008*

Zur Vorbereitung der 20. Jahrestagung fand am 17.01.08 im CEWS in Bonn ein erstes Treffen der neuen Planungsgruppe statt (Andrea Löther, Ute Zimmermann, Veronika Schmidt-Lentzen, Ursula Mättig für die lokale Organisation, Edit Kirsch-Auwärter für den Vorstand). Weitere Planungstreffen in unterschiedlicher Zusammensetzung schlossen sich an. In der Diskussion wurde mit Blick auf die Tatsache, dass ein Jubiläum anstand, eine Jahrestagung geplant, die diese Zeitspanne betrachten und die Möglichkeit zum Rück- und Ausblick bieten sollte.

Der Titel der Jahrestagung ist programmatisch: „Gleichstellung mit Tradition und Zukunft“. Auf der Grundlage der Dokumente, die das CEWS seit Anbeginn der BuKoF-Tätigkeit archiviert hat, wurde ein Tagungskonzept mit gewogenen WegbegleiterInnen, markanten Zeitschnitten, stetigen Reibungspunkten und attraktiven Zukunftsfeldern entworfen, in das die Erfahrungen aus einer thematisch ähnlichen Tagung der LaKoF NRW eingeflossen sind. Ein wesentlicher Gesichtspunkt des Konzepts besteht in der Einbindung ehemaliger Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und in der Einbeziehung von Außenperspektiven durch WegbegleiterInnen. Außerdem soll Raum zur Diskussion von Themen entstehen, die die BuKoF seit langem begleiten.

4.5 *Finanzen*

Der differenzierte Einnahmen/Ausgaben-Nachweis weist für die Periode vom 01.01.2007 zum 31.12.2007 (entspricht der weitgehend Abrechnung der 19. Jahrestagung, ohne Dokumentation) einen Überschuss von 2.794,99 Euro aus. Für die Finanzierung der 20. Jahrestagung, die als Festver-

anstellung umfangreichere Ausgaben als üblich erfordert, wird auf Rücklagen der BuKoF zurückgegriffen.

Seit Oktober 2007 verfügt die BuKoF über ein Vereinskonto bei der GLS Bank (Gemeinschaftsbank für Leihen und Schenken), die nicht nur für Vereine günstige Kontoführungsgebühren anbietet, sondern auch eine sozial und ökologisch nachhaltige Anlagestrategie verfolgt.

Nach einem Beschluss des Erweiterten Vorstands vom 29.04.08 sind künftig vom Vorstand ein vorläufiger Jahresabschluss sowie die Kostenplanung für die Jahrestagung und das laufende Jahr auf der ersten Sitzung des Erweiterten Vorstands im jeweiligen Jahr vorzulegen. Entsprechend findet bei der Mitgliederversammlung eine Wahl für die Rechnungsprüfung statt. Außerdem wird bei der Mitgliederversammlung zukünftig der Antrag auf finanzielle Entlastung des Vorstands gestellt (auf der MV 2008 für den Jahresabschluss 2007). Entsprechend sind erstmalig auf der Mitgliederversammlung 2008 eine Verantwortliche für die Finanzen bzw. eine Schatzmeisterin sowie eine Verantwortlichen für die Kassenprüfung zu bestellen.

5. Termine

5.1 Sitzungen des Vorstands und des Erweiterten Vorstands

Der Vorstand traf sich am 23.11.07 in Hannover zur Auswertung der Jahrestagung 2007 in Bad Boll und zur Planung der Umsetzung der Beschlüsse der Mitgliederversammlung.

Vom 21.02. bis 23.02.08 traf sich der Vorstand in Magdeburg auf seiner jährlichen Klausurtagung zur inhaltlichen Arbeitsplanung für die Wahlperiode 2007 bis 2009.

Am 29.02.08 fand die nächste Sitzung des Erweiterten Vorstands in Hannover statt. Hauptthema war das Professorinnenprogramm des Bundes und der Umgang mit den Anforderungen an die Gleichstellungskonzepte.

Am 28.04.08 fand in Frankfurt/Main auf Einladung des Vorstands eine LaKoF-Konferenz statt. Hauptthemen waren:

die Empfehlungen des Wissenschaftsrates und die unterschiedlichen Strategien in den Ländern, das Professorinnen-Programm des Bundes und die Gleichstellungskonzepte, der Hochschulpakt 2020 und seine Umsetzung in den Ländern, das Wissenschaftsvertragsgesetz und seine Auslegung in den Ländern sowie die Finanzlage der BuKoF.

Der Erweiterte Vorstand tagte anschließend am 29.04.08 in Frankfurt/ Main und nahm die Themen aus der LaKoF-Konferenz nochmals auf. Zusätzlich wurde die 20. Jahrestagung der BuKoF in Bonn besprochen.

5.2 Sonstige Termine

Die Mitglieder des Vorstandes nahmen im Einzelnen folgende Termine wahr:

17.-19.09.2007	19. Jahrestagung der BuKoF „Geschlechtergleichstellung, Anti-Diskriminierung, Diversity“, Evangelische Akademie Bad Boll
25.10.2007	14. Sitzung der Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ in Bielefeld (Molge)
29.10.2007	Frauenstudientag „Stiftungsuniversitäten im Entstehen: Was wird aus dem Gleichstellungsauftrag?“, Universität Frankfurt a.M. (Vortrag Kirsch-Auwärter)
29.10.2007	GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung in der Wissenschaft“ in Berlin (Kriszio)
05./06.11.2007	Jahrestagung HRK- Projekt Q/QM "Aktuelle Themen der Qualitätssicherung

	und Qualitätsentwicklung", Forum „Gender Mainstreaming als Teil der Qualitätsentwicklung“ in Bonn (Vortrag Kirsch-Auwärter)
08.11.2007	BuKoF-Kommission „Chancengleichheitsprogramme“ in Mannheim (Zimmermann)
22./23.11.2007	BuKoF-Vorstand und Erweiterter Vorstand in Hannover
11./12.01.2008	Tagung des Bundes demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (BdWi) „Präkarisierung von Wissenschaft und wissenschaftlichen Arbeitsverhältnissen“ in Leipzig (Krizio)
30.11./ 01.12.2007	Netzwerk-Tagung „Geschlechterwissen, Professionalisierung und soziale Praxis“, Universität Graz (Vortrag Kirsch-Auwärter)
06.12.2007	Festveranstaltung „20 Jahre Gleichstellung an der Universität Heidelberg“, (Grußwort Kirsch-Auwärter)
11.01.2009	BuKoF Kommission „Personalentwicklung“ in Bielefeld (Zimmermann)
17.01.2007	Planungsgruppe „BuKoF-Jahrestagung 2008“ im CEWS in Bonn (Kirsch-Auwärter, Zimmermann)
18.01.2008	15.Sitzung der Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ in Hannover (Molge)
19.01.2008	Öffentliches Kolloquium des Deutschen Hochschullehrerinnenbundes (DHB) „Hochschulkarriere mit Familie – Wie geht das?“ in Mannheim (Krizio)
21.01.2008	BuKoF-Kommission „Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ in Berlin (Molge)
28./29.01.2008	Abschlussstagung „Gender Mainstreaming: Bilanzierung und Optimierung“, Gründung des Netzwerks „Gender Mainstreaming an Hochschulen“, Universität Augsburg (Kirsch-Auwärter)
04.02.2008	GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung in der Wissenschaft“ in Berlin (Krizio)
05.02.2008	Treffen mit MdB Krista Saager, Stellvertretende Fraktionsvorsitzende Bündnis90/ Die Grünen, zum Thema „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“, Vorbereitung der Anhörung am 18.02.08 im Bundestag (Krizio, Wüst)
08.-10.02.2008	Gemeinsame Tagung „Forschungspolitik im Spannungsfeld von Exzellenz und gesellschaftlicher Verantwortung“ von fzs & BdWi in Münster (Vortrag Kirsch-Auwärter)
18.02.2008	Öffentlichen Anhörung „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“ des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung im Bundestag in Berlin (Krizio, Wüst)
21.-23.02.2008	BuKoF-Vorstand: Klausurtagung zur Jahresplanung in Magdeburg
28.02.2008	BuKoF und CEWS: Gemeinsames Vorstandstreffen zur Jahresplanung, Hannover
28./29.02.2008	BuKoF-Vorstand und Erweiterter Vorstand in Hannover
03.03.2008	BuKoF-Kommission „Chancengleichheitsprogramme“ in Stuttgart (Zimmermann)
04.04.2008	AG „Gleichstellungsbeauftragte und Gender Mainstreaming -Stabs stellen an

	Exzellenzuniversitäten“ in Heidelberg (Kirsch-Auwärter)
10.04.2008	16. Sitzung der Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ in Bielefeld (Molge)
10.04.2008	AK-Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung des BMBF in Berlin (Kriszio)
18.04.2008	CEWS-Arbeitsgespräch „Ein Jahr danach“ zur BMBF-Fachtagung „Gender in der Forschung“ in Bonn (Kirsch-Auwärter)
18.04.2008	BuKoF-Kommission Personalstruktur in Hamburg (Kriszio)
25.04.2008	BMBF-Beirat zum Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) in Berlin (Kriszio)
25./26.04.2008	Tagung „Zwischen Anerkennung und Marginalisierung: Gleichstellungspolitik im Zeichen von Exzellenz und Globalisierung“ in Bielefeld (Vortrag Kirsch-Auwärter)
28.04.2008	BuKoF-Vorstand und Sprecherinnen der Landeskonferenzen in Frankfurt am Main (Konferenz der LaKoFs)
29.04.2008	BuKoF Vorstand und Erweiterter Vorstand in Frankfurt am Main
04.-09.2008	Frauen- u. wissenschaftspolitisches Seminar „Was bringt Europa ihren Bürgerinnen?“ Frauenakademie München (FAM) & Heinrich-Böll-Stiftung NRW in Brüssel (Molge)
05.05.2008	GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung in der Wissenschaft“ in Berlin (Kriszio)
07.05.2008	Arbeitsgespräch zur Weiterentwicklung des TOTAL E-QUALITY Science Award mit Dr. Monika Goldmann, sfs Dortmund, an der FU Berlin (Kirsch-Auwärter)
08.05.2008	3. Sitzung der BuKoF-Kommission „Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung“ in Berlin (Kirsch-Auwärter, Kriszio)
19.05.2008	BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“, Informationstagung „Akkreditierung und Gender“ in Berlin (Wüst)
05.-07.06.2008	Tagung „30 Jahre Hochschulforschung am INCHER-Kassel“, Internationales Zentrum für Hochschulforschung in Kassel (Kriszio)
09./10.06.2008	Jahrestagung der BuKoF-Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“: „Fördern.Netzwerken.Berufen – Mehr Frauen in Lehre und Forschung an der Hochschule“ in Bremen (Wüst)
16.06.2008	Fachgespräch der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen „Exzellenzinitiative 2.0? – Zwischenbilanz und Perspektiven für Spitzenforschung und -lehre“ in Berlin (Kriszio)
20.06.2008	1. Workshop „Gender Change: Hochschule und Geschlecht im Wandel“ in Göttingen (Kirsch-Auwärter)
27./28.06.2008	Jahrestagung der BuKoF-Kommission „Klinika“ in Leipzig (Kriszio)
02.07.2008	Festveranstaltung anlässlich der Mitgliederversammlung der DFG in Berlin (Kriszio)
04./05.07.2008	Frauenkongress der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen „Weiter geht’s! Feminismus für die neue Zeit“ (Kriszio)

11.07.2008	BuKoF-Vorstand und HRK-Präsidium: Arbeitsgespräch in Berlin
22.07.2008	2. Workshop „Gender Change: Hochschule und Geschlecht im Wandel“ in Bielefeld (Kirsch-Auwärter)
28.07.2008	BuKoF-Kommission „Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ in Berlin (Molge)
28.07.2008	BuKoF-Kommission „Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ in Dortmund (Kirsch-Auwärter, Zimmermann)
18.08.2008	3. Workshop „Gender Change: Hochschule und Geschlecht im Wandel“ in Göttingen (Kirsch-Auwärter)
25.-28.08.2008	Zweite Wissenschaftskonferenz von GEW und Hans-Böckler-Stiftung „Innovation durch Partizipation: Steuerung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen im 21. Jahrhundert“ in Papenburg (Vortrag Kriszio)
22.-24.09.2008	20. Jahrestagung der BuKoF „Gleichstellung mit Tradition und Zukunft“, Bonn, Gustav-Stresemann-Institut

6. Abschließende Bemerkungen

Der Schwerpunkt der 19. Jahrestagung der BuKoF in Bad Boll „Geschlechtergleichstellung, Antidiskriminierung, Diversity“ ist für die Entwicklung an den Hochschulen im Reformprozess im Berichtszeitraum ein zentrales Thema geworden. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und Familiengerechtigkeit haben sich vielerorts zu markanten Profilverhalten der Hochschulen und häufig auch zu attraktiven Aufgaben für die Hochschulleitungen selbst entwickelt. Im Zuge der Internationalisierung haben sie, z.B. im Rahmen der Exzellenzinitiative, auch zur Etablierung von weisungsgebundenen Stabsstellen der Präsidien geführt, die parallel zu den gesetzlich geforderten Vertretungen arbeiten.

Neue Zielgruppen sind dabei, stärker in die Aufmerksamkeit zu rücken. Neue Auseinandersetzungen um Abgrenzung und Zuständigkeiten sind zu bestehen. Über die Zukunftskonzepte, aber auch über die neue Förderpolitik der DFG insgesamt, sind diese Bereiche in hohem Maß „drittmittelfähig“ geworden und einem entsprechenden Regime von Antragsstellung, Budgetregulierung, Befristung und Evaluation unterworfen. Weitreichende Folgen für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen sind zu erwarten. Substantielle Finanzressourcen und der Wettbewerb um profilierte Maßnahmen erzeugen bereits heute eigene Märkte für Qualifikationen, Expertise und Angebote in den Bereichen Familienfreundlichkeit, Gleichstellung und Diversität.

Eine vergleichbare Dynamik kann das Professorinnenprogramm in der Hochschullandschaft entfalten. Auch das Verfahren zur Etablierung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards wird in den kommenden Jahren in weiten Bereichen der Wissenschaft dazu beitragen, gleichstellungspolitische Akteure und Akteurinnen neu aufzustellen. Schon jetzt empfiehlt die DFG im Vereinbarungstext den Hochschulen u.a. das aktive Engagement der Leitungsebene, die Einrichtung von speziellen Stellen und Beiräten mit der Querschnittsaufgabe „Gender Mainstreaming“ und zugleich eine „Koordination mit bestehenden unabhängigen Strukturen“.

Für Gleichstellungsbeauftragte, die seit vielen Jahren in Wissenschaft und Wissenschaftsverwaltung aktiv sind, wirken die jüngsten Entwicklungen wie die Erfüllung zentraler Forderungen. In der Tat sind, 20 Jahre nach der ersten gemeinsamen Schritten der BuKoF, wichtige Meilensteine erreicht, auf die - bei allen Kontroversen über den ‚richtigen‘ Ansatz - kontinuierlich hingearbeitet worden ist. In wieweit damit auch die Ziele näher gerückt sind und ob die eingeschlagenen Wege die richtigen sind - das soll und wird die BuKoF auf der 20. Jahrestagung in Bonn beschäftigen.

Es gibt viele gute Gründe um zu feiern, um in die vergangenen 20 Jahre zurück zu blicken, um die Tradition zu reflektieren, um die persistierenden Probleme zu benennen und um neue und alte Aufgaben für die Zukunft neu anzugehen. Ein eigenes Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauf-

tragten an Hochschulen hat sich über die letzten 20 Jahre entwickelt. Ein professionelles Netzwerk hat sich etabliert. Kooperationen und Allianzen sind entstanden und haben ihre eigene Dynamik gewonnen. Nun steht ein Brückenschlag an, von der Tradition in die Zukunft. Die BuKoF hat viel dabei zu gewinnen.

Der Vorstand wünscht der 20. Jahrestagung und Mitgliederversammlung ein gutes Gelingen und bedankt sich bei allen Mitgliedern, Arbeitsgruppen und Kommissionen, beim Erweiterten Vorstand, den Kooperationspartnerinnen und -partnern für spannende und konstruktive Zusammenarbeit. Der Vorstand bedankt sich zu diesem Anlass vor allem auch bei allen Mitstreiterinnen und Mitstreitern, allen Wegbegleiterinnen und Wegbegleitern der vergangenen Jahre für die geleistete Aufbauarbeit. Ihre Mühen und ihr Erfolg sind uns ein Auftrag.

Berlin, Dortmund, Göttingen, Lübeck

im September 2008

Berichte der Kommissionen

Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die Kommission hat das Kommissionsthema „Berufsbild“ unter verschiedenen Aspekten beleuchtet und diskutiert. Die Inhalte und Fragestellungen sind dabei zentral an zwei großen Blöcken herausgestellt worden. „Professionalisierung im Amt“ und „Professionalisierung über das Amt hinaus“. Darunter fallen z.B. folgende Punkte:

Professionalisierung im Amt/während der Amtszeit

- Problematik der Heterogenität der (landes)gesetzlichen Grundlagen unserer Arbeit als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Professionalisierungsstrategien. Professionelles Verhalten im Umgang mit Personen und Institutionen
- Hochschulreform: Veränderte Strukturen – Veränderte Position/Rolle/Einfluss der Frauen-/und Gleichstellungsbeauftragten – Konsequenzen für die Gleichstellungsarbeit?
- Spannungsfeld Interessensvertretung – Hochschulmanagement
- Veränderung durch AGG und Gender Mainstreaming
- Würdigung/Aufwertung des Amtes und der Tätigkeiten
- Professionalisierung vor dem Hintergrund veränderter gesellschaftlicher Akzeptanz von Geschlechterfragen und vor dem Hintergrund abnehmender Akzeptanz innerhalb der Hochschulen (bei KollegInnen, Studierenden etc.)
- Positive Öffentlichkeitsarbeit/Selbstdarstellung
- Anforderungen/Kompetenzen im Professionalisierungsprozess: Kenntnisse in Hochschulsteuerung/-management, Projekt- und Selbstmanagement, Beratung, Methodenkompetenz etc.
- Fort- und Weiterbildungen
- Grundlage für alles: ausreichende Finanzmittel

Professionalisierung über das Amt hinaus/nach der Amtszeit

- Unterschiedliche Ausgangsbedingungen je nach Bundesland und Status
- Wie kann man den Anschluss vorbereiten?
- Erhalt der Anschlusskompetenzen (vor allem für freigestellte und dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte)
- Fort- und Weiterbildungen
- Beurteilung/qualifiziertes Zeugnis/Gutachten über die Amtszeit (Tätigkeitsfelder, Kompetenzen, Qualifikationen – wer beurteilt das?)
- Arbeitsfelder „danach“
- Absicherungen (Übernahme in festes Arbeitsverhältnis, Übergangsregelungen, Abfindungen?)
- Netzwerke ausbauen und pflegen

Weitere Planung

Wir planen im April 2009 eine Jahrestagung der Kommission durchzuführen. Sie soll sich um das Thema „Herausforderungen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Professionalisierungsprozess“ drehen.

Wir möchten auf dieser Tagung den Fragen nachgehen, welche Voraussetzungen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für das Amt benötigen, welche Qualifikationen sie auszeichnen, welche Kompetenzen sie durch ihre Tätigkeit erwerben etc. Um diese Fragen eingehender zu erörtern, möchten wir erfahrene „ehemalige“ Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu Wort bitten und von ihrer biografischen Erfahrung profitieren. In kurzen Portraits sollten Sie uns ihren ganz persönlichen Weg vorstellen. Sie werden darüber berichten, wie sich die Situation darstellte, als sie selbst ihr Amt angetreten haben, welche Bedingungen sie vorgefunden haben und was sie im Nachhinein betrachtet an Voraussetzungen benötigt hätten. Sie werden uns schildern, was sich über ihre Amtszeit verändert hat und zum Schluss darlegen, welche Kompetenzen eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihrer Meinung nach dringend braucht und was davon bis heute wichtig ist.

Über diese subjektive Annäherung und die biografischen Erfahrungen eines erfolgreichen „Ausstieges“ aus dem Amt versprechen wir uns einen informativen und anschaulichen Einblick in das Thema Professionalisierung und erhoffen einen anregenden Austausch über Strategien und Konzepte für die Herausforderungen des Professionalisierungsprozesses.

Nächste Kommissionssitzung: 12.09.08 BuKoF-Jahrestagung

Inhaltlicher Schwerpunkt der Kommissionssitzung in Bonn im September wird die Planung der Jahrestagung im April 2009 sein.

Sprecherinnen

Dr. Evelyn Tegeler, Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin

Mechthild Koreuber, Freie Universität Berlin

Chancengleichheitsprogramme und -initiativen

Stand: September 2008

Die Kommission hat sich im Berichtszeitraum zweimal in Mannheim und Stuttgart getroffen. Wir haben in diesem Berichtszeitraum bewusst verzichtet, eigene Umfragen auf Landesebene durchzuführen. Für das Treffen der Landessprecherinnen im April dieses Jahres haben wir Fragen formuliert, um einen Überblick über die Chancengleichheitsprogramme der Länder zu erhalten. Die Antworten wurden vom BuKoF-Vorstand zusammengetragen und allen Landeskonferenzen zur Verfügung gestellt.

Im Zentrum der Arbeit stand die kritische Begleitung der Bundesaktivitäten, wie etwa die Empfehlungen des Wissenschaftsrates, das Professorinnen-Programm sowie die Gleichstellungsaktivitäten der DFG. Die Kommission hat sich bemüht, Landessprecherinnen in ihrem Bemühen Nachfolgeaktivitäten zu initiieren, zu unterstützen. Leider hat dies nicht in allen Ländern zum Erfolg geführt. Dafür war die Zusammenarbeit mit der DFG umso erfolgreicher. Anregungen, die gemeinsam mit einer DFG-Vertreterin in einer Kommissionssitzung entwickelt wurden, z. B. die Förderung von Wissenschaftlerinnen in Graduiertenkollegs, sind direkt aufgenommen worden.

Nach wie vor gilt: Chancengleichheitsprogramme sind unabdingbar. Sie können nicht allein der Autonomie der Länder überlassen werden. Allein die Frauenanteile in den akademischen Spitzenpositionen sowie Gleichstellungsrankings sind Beleg für gleichstellungspolitische Erfolge.

Die Kommission hat Gespräche mit Mitgliedern des BMBF, der DFG, dem Wissenschaftsrat sowie weiteren Wissenschaftsorganisationen geführt. Die Kommission hat in diesem Jahr auf Anträge verzichtet. Die Kommission steht in regem Austausch mit der Kommission ‚Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung‘. Insbesondere die Frauen- und Geschlechterforschung scheint nach Auslaufen von HWP in einigen Bundesländern zu einem blinden Fleck zu werden.

Die Kommission hat sich die Begleitung und Initiierung von Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit auf Bundesebene zum Ziel gesetzt und will den Prozess der Umstrukturierung weiterhin kritisch begleiten. Die Verantwortlichen in Bund und Länder sollen an ihren grundgesetzlichen Auftrag zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer erinnert und zu entsprechenden Maßnahmen veranlasst werden.

Kommissionssprecherin: Dr. Dagmar Höppel

Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen

Auf Einladung von Dr. Anna Müller, Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Bremen, trafen sich die Mitglieder der Kommission in diesem Jahr vom 09. – 10.06. 2008 in Bremen. Die diesjährige Jahrestagung stand unter dem Motto Fördern.Netzwerken.Berufen – Mehr Frauen in Lehre und Forschung und wurde mit einem engagierten Beitrag von Ulrike Hauffe, Landesbeauftragte für Frauen eröffnet.

Inhaltlich führten dann im Anschluss zwei junge Professorinnen der Hochschule Bremen in das Thema ein und berichteten anschaulich über ihre sehr unterschiedlichen Erfahrungen im Rahmen von Berufungsverhandlungen und den mehr oder weniger erfolgreich eingesetzten Strategien und resümierten was daraus zu lernen ist.

Die in diesem Beitrag angesprochenen Themen wurden dann an den folgenden beiden Tagen aus verschiedener Perspektive beleuchtet und diskutiert:

Anke Lipinsky, CEWS, informierte über die Internationalisierung des Programms Anstoß zum Aufstieg und stellte das Thema in einen internationalen Vergleich der Praxis von Berufungsverfahren;

- Gabi Drechsel, FH-Köln, befasste sich mit Genderproofing und erläuterte konkret, wie Leitfäden für Berufungsverfahren geschlechterdemokratisch gestaltet werden können;
- Dr. Daniela de Ridder, CHE-Consult, referierte zum Thema Verhandlungskultur in Berufungsverfahren und gab Hinweise, wie Kandidatinnen gut und sinnvoll auf diese Situationen vorbereitet werden können
- Caroline Cornelius, Caro-Online Konstanz, machte Sinn und Bedeutung offizieller und inoffizieller Netzwerke deutlich und gab Empfehlungen, wie sie zu knüpfen und auszubauen sind

Die gesamte Tagungsdokumentation ist auf der Homepage der BuKoF zu finden.

Im Rahmen der Mitgliederversammlung am 10.06.08 diskutieren die Kolleginnen an diesen Themen weiter und sind sich einig, dass

- das Programme wie „Anstoß zum Aufstieg“; PROFessur (FH-Hannover) speziell auch für FH-Professuren erforderlich sind und intensiviert durchgeführt und beworben werden sollten;
- in Kooperation mit der BuKoF- Kommission Personalstruktur eine Überarbeitung der BuKoF-Merkblätter zu Bewerbungen um eine Professur im Hinblick auf die Besonderheiten von FH-Professuren erfolgen sollte.

Die nächste Jahrestagung der Kommission wird vom 22. – 24. Juni 2009 HFWU Nürtingen-Geißlingen stattfinden. Inhaltlicher Schwerpunkt soll die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an Fachhochschulen sein.

Das nächste Treffen der Kommission findet statt am 22.09.2008 in Bonn im Rahmen der Jahrestagung.

Ingrid Haasper, Sprecherin der Kommission

02.09.2008

Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung

Die Kommission arbeitet mit der doppelten Zielsetzung, auf eine systematische Berücksichtigung von Aspekten der Gleichstellung in der Forschungsförderung hinzuwirken sowie die stärkere Integration von Ansätzen und Erkenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschung zu fördern und als Qualitätsmerkmal zu verankern. Entsprechend dieser Zielsetzung hatte die Kommission in ihrer konstituierenden Sitzung als Grundkonzept ihrer Arbeit beschlossen, einen Teil der Kommissionssitzung nach Möglichkeit immer für den Austausch mit einer/m wissenschaftspolitischen Akteur/in oder Entscheidungsträger/in zu nutzen.

Im Berichtszeitraum hat sich die Kommission einmal getroffen (am 8. Mai 2008 in Berlin).

Themen waren:

1. Der Stand der Arbeit der Kommission
2. Der Stand der Erarbeitung von forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in der DFG
3. Die Berücksichtigung von Gleichstellung und Genderaspekten bei der Evaluation der Exzellenzinitiative
4. Weiterarbeit der Kommission

Der Stand der Arbeit der Kommission

Die Kommissionsmitglieder verständigten sich zunächst darüber, wie sie die derzeitige politische Konjunktur zum Thema Gleichstellung in der Forschungsförderung einschätzen. Vor dem Hintergrund der Exzellenzinitiative und des in diesem Kontext vom ehemaligen Präsidenten der DFG Ernst-Ludwig Winnacker verfassten Briefs wurde eingeschätzt, dass sich das Klima etwas verbessert hat, zumindest sei die Aufmerksamkeit dafür gestiegen. In der anschließenden Diskussion wurde allerdings auch deutlich, dass diese Veränderung noch längst nicht in allen Hochschulen angekommen ist, geschweige denn konkrete Schritte nach sich gezogen hat. Sehr unterschiedlich gestaltet sich in den einzelnen Hochschulen auch die Kooperation zwischen der Hochschulleitung und der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten. Grundsätzlich wurde festgehalten, dass immer noch zu wenig haltbares Wissen darüber vorhanden ist, wie Begutachtungsprozesse überhaupt ablaufen. Für die Weiterarbeit der Kommission wurden folgende Fragen zusammengefasst:

- Wie laufen die Entscheidungsprozesse in den Gutachterkommissionen ab: Wie sind die Kommissionen personell zusammengesetzt? Wie erfolgt die Leistungsbewertung insgesamt? Welche Rolle spielen Ratings wie z.B. jüngst das des Wissenschaftsrats?
- (Wie) lassen sich bestehende Prädikate/Preise wie z.B. der Total E-Quality Science Award (TEQ) für Gleichstellung in der Forschungsförderung und die Integration von Genderaspekten nutzen (z.B. TEQ als Voraussetzung für bestimmte Antragsverfahren)?
- Der Name der Kommission bindet „Gleichstellung“ und „Genderaspekte in der Forschung“ additiv zusammen: Handelt es sich bei Gleichstellung und Geschlechterforschung um zwei getrennt zu bearbeitende Aspekte? Wie ist der Zusammenhang zwischen beiden zu bestimmen?
- Wie verändert sich derzeit Gleichstellung in den Hochschulen (zu Genderexpertise, Gendercontrolling, Genderconsulting)? Welche neuen Akteure und Akteurinnen kommen hinzu? Wie ändert sich damit die Rolle der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten? Woran arbeitet derzeit die BuKoF-Kommission „Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ und wo gibt es Kooperationsmöglichkeiten?
- Wo gibt es Überschneidungen zwischen unserer Kommission und der Kommission „Chancengleichheitsprogramme und –initiativen (HWP-Nachfolge)“?

Der Stand der Erarbeitung von forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in der DFG

Als Gast hatte die Kommission Prof. Dr. Susanne Baer (Humboldt-Universität Berlin) eingeladen, die federführend an der Erarbeitung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG mitgearbeitet hat. Sie stellte der Kommission den Inhalt des Entwurfs sowie den Zeitplan der Verabschiedung vor. Quintessenz ihrer Ausführungen war, dass die Wirkungsmacht der Standards abhängt von der Art der Umsetzung. Von den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG geht zwar ein Druck auf die Hochschulen aus, sich der Frage der Umsetzung von Gleichstellung in der Forschungsförderung zu stellen und hier Konzepte zu entwickeln. Wie darauf reagiert wird, ist allerdings noch offen. Nicht alle Hochschulen werden hier z.B. auf die Kompetenzen ihrer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zurückgreifen. Hier sieht die Kommission eine Gelegenheit für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten tätig zu werden. Bei der nächsten Kommissionssitzung am 22.9. wird das Hauptthema daher die Erarbeitung von Umsetzungsstandards für die DFG Gleichstellungsstandards an den Hochschulen sowie die Diskussion von Einmischungsstrategien sein.

Die Berücksichtigung von Gleichstellung und Genderaspekten bei der Evaluation der Exzellenzinitiative

Als Gast zu diesem Tagesordnungspunkt hatte die Kommission Dr. Dagmar Simon (Wissenschaftszentrum Berlin,) eingeladen, die wissenschaftliche Koordinatorin am IFQ (Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung) ist, das von der DFG neben anderen damit beauftragt worden ist, ein Monitoring für die Exzellenzinitiative zu konzipieren und durchzuführen.

Auf der Basis einer Antragsanalyse und von Interviews mit den Sprecher/inne/n der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen aus der ersten Förderrunde konnte Simon Näheres zur Berücksichtigung von Gleichstellung im Rahmen der Begutachtung der Exzellenzinitiative berichten. Im Laufe der Antragsphase habe die Bedeutung dieses Aspekts unzweifelhaft zugenommen (sie sprach vom Kulturschock, den die Kritik am Fehlen von Gleichstellung ausgelöst habe), so dass in der zweiten Antragsrunde auch deutlich mehr Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte aktiv einbezogen worden seien. Nahezu alle Anträge enthalten nunmehr Angebote zur Kinderbetreuung sowie Maßnahmen zu Dual-Career. Über die Wirkungen und Effekte dieser Fördermaßnahmen seien zurzeit noch keine Aussagen möglich. Dies werde sich frühestens nach Ablauf der ersten Förderperiode zeigen. Die Ergebnisse des Monitorings werden in den Evaluationsbericht zur Exzellenzinitiative einfließen, den die gemeinsame Kommission von DFG und WR erarbeiten und Ende 2008 vorlegen wird. Welcher Stellenwert hier Fragen der Gleichstellung zukommen wird, ist noch unklar.

In der Diskussion wurden die Gleichstellungserfolge im Zuge der Exzellenzinitiative stark relativiert. Es wurde gefragt:

- Inwieweit ist dieser Kulturschock nachhaltig? (Wie) wird die Umsetzung der Gender-Maßnahmen in den Exzellenzbereichen kontrolliert?
- Strahlt dieser Kulturschock auf die gesamte Hochschule aus, bzw. wie könnte dies befördert werden?
- Wie wird es nach Ablauf der ersten Förderperiode in fünf Jahren weitergehen?

Als Schlussfolgerung für die Arbeit der Kommission und der BuKoF wurde formuliert:

- In der BuKoF muss das Verhältnis zwischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einerseits und den Genderbeauftragten der Exzellenzbereiche andererseits geklärt werden.
- Es muss von der DFG ein Monitoring (bzw. eine Evaluation) eingefordert werden, bei dem Gleichstellung und Gender systematisch in die Projektbegutachtung und in die Information und Beratung von Kollegiaten und Gutachtenden einbezogen wird.
- Die Ergebnisse müssen in bestimmten Abständen (jährlich) veröffentlicht werden.

Weiterarbeit der Kommission

Um die Linie fortzuführen, wie in der Wissenschaft überhaupt Leistungen bewertet werden, wird sich die Kommission näher mit dem Forschungsrating des Wissenschaftsrats (WR) beschäftigen und für eine ihrer nächsten Sitzungen Kontakt zur Steuergruppe Forschungsrating beim WR aufnehmen.

Des Weiteren wird die Kommission die Entwicklung eines Leitfadens zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards in den einzelnen Hochschulen vorantreiben. Hierfür wird die Kommission ihre Sitzung am 22.9. nutzen.

Um der Diskussion um die Bedeutung von Gleichstellung in der Exzellenzinitiative Taten folgen zu lassen, wird die Kommission (bzw. werden ihre Sprecherinnen) Kontakt aufnehmen zum Generalsekretär der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (Jürgen Schlegel). Denn die GWK wird in ihrer Oktobersitzung (28.10.2008) den Monitoring-Bericht des IFQ zur Exzellenzinitiative beraten. Es ist davon auszugehen, dass Gleichstellung dabei ohne die Intervention von Seiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kaum eine Rolle spielen wird.

Berlin, 28.8.2008

Mechthild Koreuber (Sprecherin)

Klinika

Zeitraum: September 2007-September 2008

1. Jahrestagung der Kommission Klinika 2008

2008 fand die Jahrestagung vom 26. bis 28. Juni – nach 1997 zum zweiten Mal – an der Universität Leipzig statt. Auf dem Programm standen Themen aus und über Leipzig als Medizin-Standort sowie Vorträge und Workshops mit übergreifenden Themen.

Die Kommission wurde am 26. Juni vom Vorstand des Universitätsklinikums Leipzig AöR Prof. Dr. med. Wolfgang Fleig begrüßt, der sehr umfassend über die Geschichte der Leipziger Universitätsmedizin und die aktuelle Situation berichtete.

Am 27. Juni gab es folgende Vorträge:

1. „Exzellenz meets Gender – die Exzellenzinitiative auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand“ von Dr. oec. Anke Burkhardt
2. „Implementierung eines Längsschnittcurriculums zur Gesprächsführung für Medizinstudierende im Grundstudium, von Juniorprofessorin Dr. phil. Yve Stöbel-Richter
3. „Überleben als weibliche Führungskraft: einige verschreibungspflichtige Hilfsmittel“ von Prof.in Dr. Gisela Mohr

Am 28. Juni wurden parallel zwei Workshops durchgeführt:

1. „Ideen überzeugend präsentieren“ mit Dipl.-Psych. Franziska Franke
2. „Berufliche Schwierigkeiten meistern durch Ziele“ mit Dipl.-Psych. Sabine Korek – Dieser Workshop wurde von den Teilnehmerinnen bereits zur Vorbereitung der Jahrestagung der Kommission Klinika 2009 genutzt.

Die Tagung hatte einen kulturellen Teil mit einer Führung in der Universitätsbibliothek sowie einem Frauenstadtrundgang, und sie ließ auch genügend Raum für Vernetzung und informelle Gespräche.

Im Rahmen der Jahrestagung fand am 27. und am 28. Juni auch eine Mitgliederversammlung der BuKoF-Klinika statt.

Unserer Kollegin Dr. rer. nat. Monika Benedix und ihrem Team gilt für die Ausrichtung der gelungenen Tagung und die rundum gute Betreuung unser ganz herzlicher Dank!

Die nächste Jahrestagung der Kommission Klinika wird in Kooperation mit der Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät der LMU Professorin Dr. med. dent. Hela Ihloff vom 25. bis 27. Juni 2009 in Bayern durchgeführt.

2. Mitgliederversammlung der Kommission-Klinika 2008

Auf der Tagesordnung der Mitgliederversammlung standen Anträge für die BuKoF-Jahrestagung, Neuwahlen der Sprecherin und der Stellvertretenden Sprecherin/nen, Strategien zur besseren Öffentlichkeitsarbeit der Kommission und zur Vernetzung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika sowie allgemeine Informationen und Berichte aus den Hochschulen.

Im Rahmen der Mitgliederversammlung berichtete zunächst Jana Girlich (CEWS) im Hinblick auf die bessere Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei Bewerbungen um Professuren über:

„Relaunch: Datenbank FemConsult – Zielgruppe: Medizinerinnen“. Die BuKoF-Klinika-Mitglieder sehen dem Abschluss des Relaunch erwartungsvoll entgegen und werden die Wissenschaftlerinnen an ihren Hochschulen zu gegebener Zeit auffordern, sich in die Datenbank eintragen zu lassen.

Im Rahmen der Berichte aus den Hochschulen wurde von Christine Kurmeyer, der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Charité Universitätsmedizin, um Unterstützung der Kommission Klinika gegen den Abbau der personellen Ausstattung der Gleichstellungsbüros an der Charité gebe-

ten. Die Unterstützung wurde von der Kommission Klinika zugesagt. (08/08: Nach Rücksprache mit Chr. K. wurde das geplante Schreiben zunächst zurückgestellt.)

Für die BuKoF Jahrestagung wurden zwei Anträge eingebracht, die beide einstimmig von der Kommission Klinika beschlossen wurden:

Ermöglichung von Studienleistungen bei familienbedingter Beurlaubung, nach dem Modell Bayerns und Sachsens, in allen Landesgesetzen (C1)

1. Weiterführung der Kommission Klinika (B10)

Des Weiteren wurden Wahlen durchgeführt. Jeweils einstimmig gewählt wurden als

Sprecherin: Dr. phil. Bärbel MIEMIETZ, Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Hochschule Hannover

Stellvertretende Sprecherinnen:

Dr. med. vet. Christiane HERWEG, Stellv. Gleichstellungsbeauftragte der RWTH Aachen und Fakultätsgleichstellungsbeauftragte für die Medizin

Elke MÄTSCHKE, Frauenreferentin am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf

Senior consultant:

Professorin Dr. med. Gabriele KACZMARCZYK

(Anmerkung: Die Position „Senior consultant“ wurde neu geschaffen, um die Anbindung von Gabriele Kaczmarczyk, die inzwischen im Ruhestand ist, an die Kommission zu erhalten.)

In der Mitgliederversammlung wurde die relativ geringe Teilnehmerinnenzahl bedauert, auch die bei den Tagungen der Kommission Klinika seit langem zu beobachtende niedrige Beteiligung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus Bayern und Baden-Württemberg. Neben der Hauptamtlichkeit-Nebenamtlichkeit in den einzelnen Bundesländern, wurde in diesem Zusammenhang auch die Frage der vollständigen Erfassung aller potenziellen Teilnehmerinnen aufgeworfen. Eine intensive Diskussion über eine bessere Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit der Kommission Klinika schloss sich an. Die Kommission unterstützte daraufhin folgende Maßnahmen

- Aktualisierung und Differenzierung der Verteilerliste
- Optimierung der Selbstdarstellung im Internet (auf den Internetseiten der BuKoF)
- Erstellung einer Broschüre (nach dem Muster der LNHF-Broschüre aus Niedersachsen)

Thematisiert wurde in der Mitgliederversammlung auch eine bessere Unterstützung von Frauen aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich, die in der Medizin neben den Verwaltungsmitarbeiterinnen auch die großen Gruppen der Labor- und Pflegekräfte umfassen. Zu klären sind hier die Zuständigkeiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die in den einzelnen Bundesländern bekanntermaßen sehr unterschiedlich sind. Die Frage der Vernetzung mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von Fachhochschulen, an denen Pflegestudiengänge angeboten werden, schloss sich an dieser Stelle an. Ein Strategietreffen wurde ins Auge gefasst (um Kontaktaufnahme wird gebeten!).

3. Aktivitäten im Nachgang zu Jahrestagung und Mitgliederversammlung

1. Im Anschluss an die Tagung wird im Gleichstellungsbüro der MHH bereits an einer Aktualisierung und Verbesserung der Verteilerliste/n gearbeitet. Die Verteilerlisten sollen nicht nur zur Einladung der nächsten BuKoF-Klinika-Tagung, sondern auch für die Verbreitung von Ausschreibungen genutzt werden. Die Listen sind bereits im Hinblick auf die geplante Broschüre differenziert angelegt. Ansprechpartnerin ist Freya Markowis, Referentin der Gleichstellungsbeauftragten der MHH (Kontakt: Markowis.Freya@mh-hannover.de).

Des Weiteren wird aktuell Material für die Internetseite der Kommission Klinika zusammengestellt.

2. Verteilt auf zwei Tage (25./27.08.08) fand an der MHH ein Sprecherinnentreffen der Kommission Klinika statt. Bei diesem Treffen wurde unter anderem die inhaltliche Ausgestaltung der geplanten Broschüre erarbeitet: Gedacht ist an eine Darstellung der Gleichstellungsarbeit an den Medizinischen Fakultäten und den Universitätsklinika mit Ansprechpartner/inne/n und Arbeitsschwerpunkten. Außerdem soll die Situation in jedem Bundesland (rechtliche Vorgaben, Zuständigkeiten) erklärt werden. Eine Landkarte mit den Standorten soll die Broschüre abrunden.

Hannover 01.09.2008, Dr. Bärbel Miemietz (Sprecherin)

MTV

Berichtszeitraum: Oktober 2007 bis August 2008

Im o.g. Berichtszeitraum hat die Kommission am 21.1.2008 in Berlin, am 11.4.2008 in Wuppertal und am 28.7.2008 in Berlin getagt.

Schwerpunkt war in allen Sitzungen die im neuen Tarifrecht noch zu verhandelnde Entgeltordnung.

Die Kommission hat die auf der letzten BuKoF verabschiedete Stellungnahme dazu an alle Tarifvertragsparteien gesandt und auf ihre Forderungen und deren Umsetzung hingewiesen

Seit der Einführung der neuen Tarifverträge bei Bund und Kommunen (TVöD) im Jahre 2005 bzw. bei den Ländern im Jahre 2006 (TV-L) stehen noch neue Regelungen zur Eingruppierung für die Beschäftigten aus. Sie erfolgt bislang weiter nach den Vorschriften des BAT bzw. der Lohngruppenverzeichnisse für Arbeiterinnen und Arbeiter. Neben den Regelungen zur Arbeitszeit und anderen Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses ist die Bezahlung der Beschäftigten ein wesentliches Element eines jeden Tarifwerks. Bislang gibt es im neuen Tarifrecht lediglich die Einigung auf eine neue Entgelttabelle. Das heißt, die reine Festlegung für bestimmte Entgeltgruppen bzw. Stufen innerhalb der Entgeltgruppen.

Geplant ist eine neue einheitliche Entgeltordnung für alle Beschäftigten, die nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes diskriminierungsfrei sein muss.

Ver.di hat zwischenzeitlich ein Modell einer Entgeltordnung erarbeitet. Zu Verhandlungen mit den Arbeitgebern ist es dazu bisher noch nicht gekommen. Gespräche sollen im November geführt werden. Vor Ende 2009 / Anfang 2010 wird es vermutlich zu keinem Abschluss kommen.

Auf der nächsten Kommissionssitzung wird das Thema „ Personalentwicklung im MTV-Bereich“ bearbeitet.

Bisher von der Kommission erarbeitet Papiere finden Sie auf den BuKoF-Seiten.

Gabriele Hillebrand-Knopff, Kommissionssprecherin MTV

Katrin Molge, Bundessprecherin

Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs

Arbeitsbericht Oktober 2007 - September 2008 (Stand:29.08.2008)

Die Kommission hat auf mehrfachen Wunsch wieder den ursprünglichen Namen angenommen, nämlich „Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs“. Sie hat im Berichtszeitraum zweimal getagt und zwischenzeitlich regelmäßig Informationen und Perspektiven fernmündlich bzw. per Email ausgetauscht.

Zunächst hat die Kommission die rechtzeitig zur Jahrestagung 2007 erstellte Handreichung „Geschlechtergerechte Personalentwicklung in der Wissenschaft“ über die BuKoF hinaus weit in die Öffentlichkeit gebracht; sie wurde versandt an alle mit Hochschulpolitik bzw. Nachwuchsförderung befassten Verbände und Organisationen, z. B. HRK, Gewerkschaften, Bundestagsparteien. Die Reaktionen waren sehr unterschiedlich: Beispielsweise hat die GEW sie ihren Landesverbänden empfohlen; ver.di wies eine solche Empfehlung zurück; es sei Aufgabe der BuKoF die Handreichung den ver.di-Bezirken nahezubringen. Wie die Handreichung in den einzelnen Hochschulen angekommen ist, entzieht sich unserer Kenntnis.

Die künftige Arbeit zur Personalentwicklung beim wissenschaftlichen Nachwuchs soll darin bestehen, genau zu beobachten, was an struktureller Veränderung beim Nachwuchs auf die Universitäten zukommt und darauf aufbauend zu klären, was dies für die zukünftige Arbeit der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten bedeutet.

Gleichstellungsbeauftragte aus den künstlerischen Hochschulen haben diesmal in der Kommission mitgewirkt bzw. sich sehr für Informationen aus der Kommission interessiert. Die Kommission wendete sich der Frage zu, welche speziellen Probleme in Bezug auf eine geschlechtergerechte Entwicklung des Nachwuchses für Professuren an künstlerischen Hochschulen gibt und welche Ansätze zur Problemlösung aufgegriffen bzw. entworfen werden könnten.

Die Kommission stellte aber zwei Ausgangsbedingungen für eine solche Arbeit fest:

Zum einen sind Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte der meist kleinen künstlerischen Hochschulen oft nebenamtlich tätig. Sie sind daher hohen Belastungen ausgesetzt bzw. wechseln häufig. Zum anderen sind die Strukturen, aus denen der Nachwuchs für Professuren an künstlerischen Hochschulen hervorgeht, noch heterogener als für universitäre (nicht künstlerische) Professuren.

Letzteres hat sich bestätigt anhand der Umfrage unter den Stiftungen Deutschlands, die Graduierte fördern. Von den 15 angefragten Stiftungen haben 12 geantwortet (Stand:29.08.2008). Davon gibt nur eine an, den künstlerischen Bereich nicht zu fördern. Eine weitere gibt an, nur kunstwissenschaftlichen/kunsthistorischen Nachwuchs zu fördern, jedoch keine graduierten Künstlerinnen oder Künstler. Bei den anderen reicht die Förderung von Meisterstipendien über „reguläre“ Stipendien bis hin zur Förderung/Prämierung einzelner Projekte. Die Antworten der Stiftungen können bei der Kommissionssprecherin eingesehen werden.

Die Kommission und die Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten künstlerischer Hochschulen diskutierten die Möglichkeit, der oben genannten Handreichung eine Ergänzung für künstlerische Hochschulen hinzuzufügen. Aufgrund der Komplexität der Situation des Nachwuchses für Professuren an künstlerischen Hochschulen und der geringen Ressourcen der Kommissionsmitglieder aus künstlerischen Hochschulen entschied sich die Kommission dazu, zunächst die unterschiedlichen Kenntnisse und Erfahrungen über die Situation des Nachwuchses für Professuren an künstlerischen Hochschulen zusammenzutragen und übersichtlich zusammenzufassen. Für eine solche Vorgehensweise sind Arbeitstreffen und Workshops die geeignete Form. Wenn sich im Rahmen der BuKoF-Jahrestagung 2008 Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte an künstlerischen Hochschulen dazu bereit erklären, an einer solchen Aufgabe mitzuwirken, kann aus der Kommission die nötige Infrastruktur dafür (u. a. Treffen vorbereiten/nachbereiten, recherchieren) bereit gestellt werden.

Derzeit bespricht die Kommission die Frage, ob es Sinn macht, zu versuchen, sich an der Tagung zum Thema „Wagnis Wissenschaft – Perspektiven der Promotionsförderung“ im November 2008 an der TU Dortmund zu beteiligen.

Flensburg, 29.08.2008

Dr. Ursula Kneer, Kommissionsprecherin

Personalstruktur

Die Mitglieder der Kommission Personalstruktur trafen sich im vergangenen Geschäftsjahr zu einer Beratung in Hamburg.

Gemäß des Arbeitsauftrages wurde über die noch immer unzulängliche Personalstruktur an deutschen Hochschulen diskutiert und infolgedessen die Idee entwickelt, die Situation der Juniorprofessorinnen und ihren Verbleib zu untersuchen.

Da es sich bei einer solchen Studie um eine sehr umfangreiche handeln muss – es sollte sowohl nach den persönlichen Erfahrungen als auch nach den Karrierechancen und damit nach der Eignung der Personalkategorie an sich gefragt werden – wurde beschlossen, diese mit professioneller Begleitung zu erstellen.

Derzeit wird an einem qualifizierten Fragenkatalog gearbeitet.

Das Ergebnis der Untersuchung wird allerdings erst im nächsten Geschäftsjahr vorliegen können.

Berlin, 01. 09. 2008

Heidi Degethoff de Campos (Sprecherin der Kommission)

Qualitätssicherung durch Genderkompetenz

Die BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“ greift aktuelle Themen der Qualitätssicherung an Hochschulen auf und gibt Anregungen wie verschiedene Instrumente angewendet werden können.

Ziele der BuKoF-Kommission

1. Außenwirkung

- Gleichstellung als Qualitätsmerkmal in den Hochschulen hervorheben
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in die Hochschul-Q-Projekte einbeziehen

2. Binnenwirkung

- eigene Qualifizierung zum Thema Hochschul-Qualitätsmanagement
- Identifizierung von Genderinstrumenten für die Qualitätsentwicklung
- Webbasierte Öffentlichkeitsarbeit für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unter www.bukof.de: Bei **Wir über uns** über den Button **Kommissionen** die BuKoF - Kommission **Qualitätssicherung durch Genderkompetenz** anklicken.

Arbeitsweise der Kommission

- Webbasierte Öffentlichkeitsarbeit
- Jährliche Veranstaltung (Workshop oder Tagung)
- Treffen auf der BuKoF – Jahrestagung

Vorschlag für die Sprecherinnen dieser Kommission:

Brigitte Just, FH Hannover und stellvertretend: Heidemarie Wüst, TFH Berlin

Veranstaltung 2008

Am 19. Mai 2008 hat die Informationstagung „Akkreditierung und Gender“ an der TFH Berlin stattgefunden. Die Vorträge „Gender an Hochschulen“ von Frau Heidemarie Wüst, TFH Berlin, sowie die Beiträge zu „Einzel und Prozess-Akkreditierungen“ von Prof. Dr. Monika Gross, TFH Berlin und Anja Gadow, studentisches Mitglied im Akkreditierungsrat, TFH Berlin, sind unter <http://public.tfh-berlin.de/frauen/bukof/jahrestreffen.htm> einzusehen.

Es haben 30 Frauen aus den unterschiedlichsten Hochschulen teilgenommen.

In Abstimmung mit dem BuKoF-Vorstand wurde mit Schreiben vom 06.06.2008 die Geschäftsstelle der Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland, Herr Dr. Hopbach, aufgefordert, bei den Akkreditierungen Genderkompetenz einzufordern und anzuwenden und unsere gegebenen Informationen an die Fachausschüsse und Agenturen weiterzugeben.

Thema der Veranstaltung 2009 wird weiter Genderkompetenz in der Akkreditierung sein. Sie wird am 11.05.2009 an der Fachhochschule Hannover stattfinden.

Brigitte Just

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Stand August 2008

Die Kommission "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt" hat das Ziel, auf den Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Studium und im Berufsleben durch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen, auf die Umsetzung von Maßnahmen zur Prävention und die Etablierung adäquater Interventionsmöglichkeiten hinzuwirken.

Die Kommission traf sich im Jahr 2007/2008 vier Mal unter zahlreicher Beteiligung von BuKoF-Mitgliedern aus dem Bundesgebiet, u. a. auch zweier Vertreterinnen von künstlerischen Hochschulen. Seit der BuKoF 2007 war Katrin Molge die für die Kommission zuständige BuKoF-Sprecherin. Schwerpunkt der Arbeit im Jahr 2007/2008 war die Entwicklung und Ausgestaltung von Qualitätsstandards für Aktivitäten von Hochschulen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.

In der Vergangenheit hatte die Kommission geplant, eine ExpertInnentagung zum Thema „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - Umsetzung des Gesetzes an den Hochschulen“ durchzuführen. Allerdings zeigten sich mit der Einführung des AGGs auch seine Bedeutsamkeitsgrenzen für die Hochschulen. Vor allem aber sollte die ExpertInnentagung nur stattfinden, wenn es möglich wäre, sie sehr gut vorzubereiten, durchzuführen und nachzubereiten. Aufgrund von knappen zeitlichen Ressourcen der Kommissionsmitglieder und damit verbunden eingeschränkten Gelegenheiten, außerhalb von Kommissionssitzungen Arbeitsaufgaben zu übernehmen, entschied die Kommission, die Tagung bis auf weiteres zu verschieben.

Stattdessen widmete sich die Kommission der Entwicklung eines Anreizinstrumentes für Aktivitäten und Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Ein ausführlicher Diskussions- und Entwicklungsprozess erstreckte sich von einem alternativen Hochschulranking über die Entwicklung von Qualitätsstandards bis letztlich hin zu einem Selbstbewertungsinstrument für Hochschulen. Dabei wurde auch Dr. Andrea Löther als Expertin und Beraterin von der Kommission eingeladen. Ziele eines Selbstbewertungsinstrumentes sind:

- Motivation der Hochschulen, sich dem Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu widmen und sich selbst als Hochschule zu positionieren
- Die Aktionsfelder und Kategorien des Selbstbewertungsinstrumentes können inhaltliche Anregungen geben und potentielle Handlungsfelder andeuten
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erhalten eine wertvolle Argumentationshilfe für Aktivitäten an ihrer Hochschule
- Längerfristig könnte sich das Engagement gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt als Qualitätsmerkmal bzw. -kriterium von Hochschulen etablieren

Ein Selbstbewertungsinstrument bietet zudem die Chance, nicht nur (teilweise sehr dürftig vorhandene Maßnahmen und Aktivitäten an Hochschulen erfassen zu können, sondern auch (aus Lernprozessen resultierende) geplante Maßnahmen der Hochschulen berücksichtigen zu können. Dadurch scheint es leichter, die Motivation der Hochschulen für eine Teilnahme zu erhöhen, anstatt ein Instrument vorzulegen, das möglicherweise nicht allen Ausgangslagen und Bedingungen der unterschiedlichen Hochschulen gerecht würde.

Zum jetzigen Zeitpunkt müssen noch zahlreiche Aspekte ausgearbeitet sowie entschieden werden. Die Kommission wird im Weiteren ihre bisherige Arbeit fortsetzen, das Selbstbewertungsinstrument bezüglich Maßnahmen und Aktivitäten von Hochschulen im Bereich von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu entwickeln, sowie es nach Fertigstellung bekannt und öffentlich zu machen.

Für die Kommission "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt"

Dr. Uschi Baaken