

bukof

Bundeskonferenz der Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen e.V.

CHANCEN. GERECHT. VERÄNDERN

Soziale und kulturelle Transformationen in Hochschulen

bukof-Jahrestagung | 12.–14. September 2018

Dokumentation der Mitgliederversammlung 13.09.2018 in Landshut

Inhalt

Protokoll der Mitgliederversammlung	2 – 7
Beschlüsse der Mitgliederversammlung	8 – 17
Bericht des Vorstands	18 – 36
Berichte der Kommissionen	37 – 56

Protokoll der 30. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) am 13. September 2018 in Landshut

Tagesordnung

TOP 1	Begrüßung und Wahl der Moderation
TOP 2	Feststellung der Tagesordnung
TOP 3	Bericht des Vorstands
TOP 4	Bericht der Kassenprüfung
TOP 5	Berichte der Kommissionen
TOP 6	Entlastung des Vorstands
TOP 7	Anträge
7.1	Anträge auf (Wieder-)Einsetzung von Kommissionen
7.2	Weitere Anträge
7.3	Dringlichkeitsanträge
TOP 8	Wahl der Kassenprüfer*innen
TOP 9	Jahrestagung 2019
TOP 10	Verschiedenes

TOP 1 Begrüßung und Wahl der Moderation

Kathrin van Riesen begrüßt die Teilnehmenden im Namen des Vorstands der bukof. Für die Moderation wird Angelika Paschke-Kratzin (Universität Hamburg) vorgeschlagen und per Akklamation bestätigt.

Die Beschlussfähigkeit der Mitgliederversammlung wird festgestellt: Es sind 90 stimmberechtigte Mitglieder anwesend, das entspricht einem Anteil von 33% der Mitglieder. Damit ist die Mitgliederversammlung beschlussfähig.

TOP 2 Feststellung der Tagesordnung

Die Tagesordnung wird per Akklamation angenommen.

TOP 3 Bericht des Vorstands

Die Moderatorin eröffnet den Raum für Rückfragen zum Bericht. Es gibt einige lobende Wortbeiträge zum Bericht und der dadurch sichtbar werdenden engagierten Arbeit des Vorstands.

Folgende Rückfragen wurden gestellt und beantwortet:

- Ist der Gleichstellungsrat in der Wissenschaft wie in der Einleitung angesprochen bereits eingerichtet? Mechthild Koreuber antwortet, dass es ihn bisher nicht gibt, allerdings im Koalitionsvertrag der Bundesregierung eine Gleichstellungsstiftung vereinbart wurde und die politischen Aktivitäten des Vorstands hier anknüpfen werden.
- Ist die Arbeitsgruppe im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, Jugend zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes noch aktiv (Seite 9)? Kathrin van Riesen berichtet, dass die Gruppe aktuell an einem Referenzpapier zur Information zum Mutterschutzgesetz für Studentinnen arbeitet, das bereits an die Hochschulen versendet wurde. Dieses Papier befindet sich im Entwurfsmodus und es sind weitere Rückkopplungsschleifen geplant. Dörte Eselborn von der Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit“ ergänzt, dass es sich bei der Arbeitsgruppe um eine im Ministerium stattfindende Austauschrunde handelt, die sich ca. zwei bis drei Mal im Jahr trifft. Dem Ministerium ist an weiterem Austausch gelegen, so dass weiterhin die Chance besteht, sich dort mit den jeweiligen Anliegen einzubringen.
- Wie ist der aktuelle Stand in der Einspeisung der Idee der Allgemeinen Gleichstellungsstandards in die Bundespolitik? Anneliese Niehoff antwortet, dass dieses Thema weiterhin in unterschiedliche Kontexten eingebracht und als Forderung der bukof offensiv formuliert wird. Unter anderem aufgrund der intensiven Bemühungen des Vorstands wurde es auch im Koalitionsvertrag aufgenommen.
- Welche Idee gibt es zur Umsetzung des Antrags der Kommission „Familienpolitik in der Gleichstellungsarbeit“ aus der Mitgliederversammlung 2017 zum Thema „Mobilitätsbedingte Zusatzkosten für Hochschulangehörige mit Familie“? Kathrin van Riesen verweist auf die verzögerte Regierungsbildung und bestätigt, dass die Umsetzung des Antrags im Herbst/Winter forciert wird.
- Eine Teilnehmerin vermisst eine Stellungnahme/Einschätzung/Analyse zu den „Arbeitsbedingungen“ des Vorstands vor dem Hintergrund der angespannten politischen Situation (Angriffe auf Gleichstellung und Geschlechterforschung) und hätte sich eine Einschätzung zu den Stolpersteinen gewünscht. Anneliese Niehoff berichtet, dass auf Bundesebene und im Kontakt mit den Wissenschaftsorganisationen in der politischen Arbeit noch keine Einschränkungen spürbar seien. Sybille Jung informiert, dass die Mitglieder des Erweiterten Vorstandes sich über die Landesprecherinnen auf dem Laufenden halten und unterstützen, wenn in den Länderparlamenten Anfragen zu geschlechtsspezifischen Themen erfolgen und dass der Vorstand regelmäßigen Kontakt mit Fraktionen des Bundestages pflegt.
- Vor dem Hintergrund der Erweiterung des Instrumentenkastens der Deutschen Forschungsgemeinschaft wird die Frage gestellt, ob dort nun auch Maßnahmen der Nicht-Mitglieder aufgenommen werden? Dies ist möglich.
- Vor dem Hintergrund des Relaunches der Webseite wird die Frage gestellt, ob die Seite häufiger aufgerufen wird als vorher. Die Frage kann in der MV nicht beantwortet werden. Die Zahlen liegen aber vor und können an anderer Stelle nachgereicht werden.
- Inwiefern werden Bündnisse mit Akteur*innen gesucht, die das Wissenschaftssystem kritisch diskutieren sowie mit anderen geschlechterpolitischen Akteur*innen? Mechthild Koreuber berichtet, dass der Vorstand den Kontakt zur Fachgesellschaft Gender Studies intensiviert hat. Anneliese Niehoff ergänzt, dass die bukof Mitglied im Deutschen Frauenrat geworden ist, den Kontakt zur GEW stärker gepflegt hat und in einer bundesweiten Vernetzung zum Thema Antifeminismus aktiv ist. Die Frage zur grundsätzlichen Strategie der politischen Arbeit wird im Vorstand intensiv diskutiert: Reicht es aus die etablierten Akteur*innen zu adressieren (Ministerien, Wissenschaftsorganisationen, Parteien) oder müssen darüber hinaus andere geschlechterpolitische Bündnisse geknüpft werden? Der Vorstand weist darauf hin, dass um letzteren Anspruch gerecht werden zu können, die Unterstützung aus dem Erweiterten Vorstand unumgänglich sei, da dies zusätzliche Zeitressourcen erfordert.
- Auf Seite 8 im Bericht wird beschrieben, wie schwierig es ist, die Geschlechterperspektive systematisch in die sichtbare Arbeit des Wissenschaftsrats einzubringen. Welche Konsequenzen ziehen wir daraus? Anneliese Niehoff berichtet, dass es eine kollegiale Verabredung mit dem Wissenschaftsrat zum Austausch über dessen Arbeitsprogramm für die zweite Jahreshälfte gibt. Sowohl die Geschäftsstelle als

auch die Spitze des Wissenschaftsrats wollen etwas verändern und die Geschlechterperspektive systematischer einbinden. In Bezug auf die konsequente Sichtbarkeit in der Außensicht muss jedoch die Komplexität der Organisation als Ganzes berücksichtigt werden.

TOP 4 Bericht der Kassenprüfung

Die Moderatorin bedankt sich bei Brigitte Just und Joana Rieck für die geleistete Arbeit und fragt, ob es Rückfragen zum Bericht der Kassenprüfung gibt. Es gibt keine Rückfragen.

TOP 5 Berichte der Kommissionen

Die schriftlichen Berichte der Kommissionen wurden mit der Einladung zur Mitgliederversammlung am 1. August 2018 fristgerecht verschickt. Der Bericht der Kommission „Förderung der Geschlechterforschung“ wurde nicht fristgerecht eingereicht und konnte entsprechend nicht mit den Unterlagen versendet werden. Aus diesem Grund wurde er zur Kenntnisnahme zu einem späteren Zeitpunkt nachgereicht.

Die Moderatorin fragt nach Ergänzungen zu den schriftlichen Berichten.

- Frage an die Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“: Wie ist die Idee der „Doppelspitze“ in der Sprecher*innenschaft zu verstehen? Silvia Lange antwortet, dass gewährleistet sein soll, dass sowohl die Perspektive der Gleichstellung als auch die der Vereinbarkeit/Familie im Sprecher*innengremium vertreten ist. Die unterschiedlichen Perspektiven sollen durch unterschiedliche Personen verkörpert werden.
- Es wird die Frage gestellt, wie sich der Vorstand zum Bereich der „Kommission Förderung der Geschlechterforschung“ positioniert. Mechthild Koreuber bedankt sich für die Nachfrage und berichtet, dass der Vorstand diese Situation sehr bedauert. Kann das Thema vorerst in Form einer Arbeitsgruppe weitergeführt werden? Diese Frage wird unter TOP 10 Verschiedenes diskutiert werden.
- Ist es möglich als Mitgliederversammlung, Arbeitsaufträge an Kommissionen zu erteilen? Die Frage entsteht vor dem Hintergrund, dass es als wichtig erachtet wird, dass die bukof eine Stellungnahme zum Thema „Angriffe auf Geschlechterforschung und Gleichstellung“ erarbeitet. Anneliese Niehoff verweist auf die Arbeitsgruppe Antifeminismus der bukof, die das Thema in der nächsten Sitzung aufnehmen kann.

Anneliese Niehoff bedankt sich im Namen des Vorstands für die Arbeit der Kommissionen, der Sprecher*innen und für die informativen Berichte.

TOP 6 Entlastung des Vorstands

Der Vorstand wird einstimmig entlastet.

TOP 7 Anträge

7.1 Anträge auf (Wieder-)Einsetzung der Kommissionen

Anträge B1 – 14

Es wird vorgeschlagen, die Wiedereinsetzung der Kommissionen im Block und die Neugründung der Kommission einzeln abzustimmen. Dieser Vorschlag wird einstimmig angenommen.

Anna Efremowa gibt eine personelle Änderung zum Antrag bekannt. Statt Daria Woop stellt sich Sonja Mausen (RWTH Aachen) für das Amt der Sprecher*in der Kommission für studentische Anliegen zur Verfügung.

Die dreizehn Kommissionen werden einstimmig wiedereingesetzt und die neuen Sprecher*innen laut der Anträge sowie der mündlichen Ergänzung durch die KostA gewählt.

Marion Woelki berichtet zur Einrichtung der neuen Kommission „Gleichstellung und Internationalisierung“ (Antrag B 14). Die Gruppe sei entstanden nach der letzten Jahrestagung, sie wurde vom Erweiterten Vorstand als AG eingesetzt. Bisher wurden bereits Kontakte zum DAAD aufgenommen. Elke Währisch-

Große (Universität Duisburg-Essen) weist auf die Strukturunterschiede in Bezug auf die Arbeitsplätze an Hochschulen hin und möchte dieses Thema der Kommission gern an die Hand geben. Es sei hinlänglich bekannt, dass es unterschiedlichste Interessenslagen gäbe, Internationalisierung anzunehmen und als Hürde oder Chance zu begreifen. Die durch das Thema Internationalisierung entstehenden zusätzlichen Anforderungen wie zum Beispiel vorhandene Sprachkenntnisse blieben für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung unbezahlt. Es erfolgt ein Hinweis, auch die Perspektive von Kunst- und Musikhochschulen in die neue Kommission einzubeziehen.

Der Antrag auf Einsetzung der Kommission wird einstimmig angenommen.

7.2 Weitere Anträge

Antrag C1 Regelmäßige Auswertung der Daten zu Befristung und Teilzeitbeschäftigung in Wissenschaft und Forschung durch die GWK

Sylvia Lange stellt den Antrag der Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“ vor. In der anschließenden Diskussion geht es u.a. darum zu klären, auf welcher Datenbasis der Antrag aufsetzen kann. Andrea Löther stellt klar, dass Daten in Bezug auf Befristung und Teilzeit über die Hochschulstatistik erhoben werden und differenziert nach Besoldungsgruppen ausgewertet werden können. Es geht demnach in dem Antrag darum, die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz aufzufordern, diese – bereits vorhandenen – Daten besser aufzubereiten und zugänglich zu machen. Nach einer Diskussion um die Frage, ob der Antragstext nicht auf alle Beschäftigtengruppen erweitert werden kann, wird in der Mitgliederversammlung ein neuer Beschlussentwurf formuliert:

Ursprünglicher Beschlussentwurf	Reformulierter Beschlussentwurf
Die bukof fordert die GWK auf, alle zwei Jahre die Auswertung der Daten zu Befristung und Teilzeitbeschäftigung in Wissenschaft und Forschung zu veranlassen und das Ergebnis zu publizieren.	Die bukof fordert die GWK auf, alle zwei Jahre die geschlechtsspezifische Auswertung der Daten zu Befristung und Teilzeitbeschäftigung von wissenschaftlichem, künstlerischem und nicht-wissenschaftlichem Personal an Hochschulen unter Berücksichtigung der Entgelt- und Besoldungsgruppen zu veranlassen und das Ergebnis zu publizieren.

Der Antrag wird einstimmig angenommen.

Antrag C2 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), hier: § 17 TV-L Allgemeine Regelungen zu den Stufen: Streichung der Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 6

Elke Währisch-Große unterstützt, als Sprecherin und im Namen der MTV-Kommission, den Antrag ausdrücklich und fordert die bukof auf, sich noch weitergehend mit dem Tarifrecht zu beschäftigen. Eventuell könnte mit dem Deutschen Frauenrat zu dem Thema zusammengearbeitet werden.

Der Antrag wird einstimmig angenommen.

Antrag C3 Definition eines Prozesses zur Entwicklung eines Grundsatzpapiers der bukof

Uschi Baaken stellt den Antrag vor. Es folgt eine rege Diskussion, in der folgende Punkte formuliert werden:

- Einige Personen äußern Skepsis, zum einen bezogen auf die Idee eines Grundsatzpapiers als solches mit dem Argument, dass die bukof eine zu große Struktur hat und der Nutzen eines solchen Papiers nicht gesehen wird. Es wird angeführt, dass es auch andere Möglichkeiten gäbe zu Positionen zu kommen und angeregt über andere Strukturen nachzudenken, mit denen flexibler auf aktuelle Themen reagiert werden kann. Zum anderen bezogen auf den Prozess, da hier befürchtet wird, dass die praktische Umsetzung des Prozesses relativ schwierig sein könnte. Zum zweiten Punkt wird entgegnet, dass der Beschlussentwurf so offen formuliert sei, dass die Gestaltung des Prozesses jederzeit modifiziert werden könne.

- Uschi Baaken führt an, dass die Idee des Papiers auch damit einhergehe, den inhaltlichen Austausch und die Klärung innerhalb der bukof voranzubringen. Immer wieder habe es in der Vergangenheit Kritik bezüglich fehlenden Austauschs gegeben. Anneliese Niehoff ergänzt, dass die bukof sicher bereits bei vielen Themen sprechfähig ist, vor allem bei konkreten Fragen, weist aber darauf hin, dass dem Vorstand für das politische Handeln das in der bukof reflektierte „Back-up“ sehr wichtig sei. Ziel sei es, die Sprechfähigkeit nach außen zu stärken und auch eine Kontinuität der Positionen unabhängig von Personen im Vorstand oder in Sprecher*innenpositionen zu sichern. Es geht dabei um „große Linien“ und Haltungen. Es wird betont, wie wichtig Klarheiten sind, um politisch produktiver und nachhaltiger agieren zu können und nach innen effektiver zusammenarbeiten zu können.
- Die Idee des Antrags wird von einigen Personen begrüßt und von einer Kollegin als sinnvoller Prozess erachtet, um die Arbeit der Kommissionen zusammenzuführen und neue Inhalte zu generieren. Das Vorhaben wird als unterstützenswert bezeichnet. Denn zum einen sei es die richtige Zeit, klare Positionen nach außen zu entwickeln, zum anderen entstehe dadurch gleichzeitig ein spannender Prozess der Meinungsbildung nach innen, der viele mitnimmt. Zudem würde das Papier eine gute Orientierung für alle (neuen) Gleichstellungsakteur*innen bieten (Argumentationshilfe).
- Es besteht Einigkeit darüber, dass die Erwartungen an ein solches Papier frühzeitig geklärt werden müssen. Darin werden keine Antworten auf aktuelle Fragen möglich sein, sondern es muss als Papier von Dauer sein. Es muss die Themen bündeln, die die bukof dauerhaft beschäftigen und zu denen sie eine klare Haltung haben muss. Es ist zu klären, wie ausführlich die Positionen dargelegt werden und wie tief in die jeweiligen Themen eingetaucht wird.
- Für die nächste Mitgliederversammlung wird vorgeschlagen mit unterschiedlichen Methoden zu arbeiten und sich die Frage zu stellen, wo die bukof in drei, fünf, zehn Jahren sein möchte.
- Es wird empfohlen über die Passung des Begriffs „Grundsatzpapier“ nachzudenken. Es fallen die Begriffe Visionspapier und Positionspapier in Abgrenzung zu dem Begriff „Grundsatzpapier“.

Der Antrag wird mit 73 Zustimmungen, 8 Enthaltungen und einer Gegenstimme angenommen.

TOP 7.3 Dringlichkeitsantrag

Nina Schumacher stellt folgenden Dringlichkeitsantrag an die Mitgliederversammlung:

Die bukof formuliert eine Stellungnahme zu den Angriffen auf die Studiengänge der Geschlechterforschung seitens der ungarischen Regierung. In dieser Stellungnahme müssen die Kernaspekte „Autonomie der Hochschulen, Freiheit der Wissenschaft, gesellschafts- und wissenschaftliche Notwendigkeit der Geschlechterforschung“ aufgenommen werden.

Der Dringlichkeitsantrag wird einstimmig angenommen. [Die Pressemitteilung wurde am Folgetag versendet.]

TOP 8 Wahl der Kassenprüfer*innen

Brigitte Just stellt die Aufgaben der Kassenprüfer*innen vor. Die Tätigkeit beschränkte sich bisher auf einen Prüfungstermin in Köln im CEWS. Die Informationen seien sehr gut aufbereitet.

Brigitte Just steht weiterhin für die Kassenprüfung zur Verfügung. Renate Meyer stellt sich ebenfalls für das Amt zur Wahl.

Beide Kassenprüfer*innen werden einstimmig gewählt.

TOP 9 Jahrestagung 2019

Die nächste Jahrestagung findet vom 25. bis 27. September 2019 in Hamburg statt. Die Organisatorinnen vor Ort weisen darauf hin, dass Hotels am besten gleich nach der Ankündigung der Kontingente gebucht werden sollten, da es ansonsten schwierig werden könnte ein Hotelzimmer zu bekommen.

Andrea Löther wirbt für die Teilnahme an der Vorbereitungsgruppe, in deren Verantwortung die inhaltliche Gestaltung der Jahrestagung liegt.

TOP 10 Verschiedenes

Die Einrichtung einer Arbeitsgruppe Förderung der Geschlechterforschung – Gender Aspects in Research wird vorgeschlagen. Für die Mitarbeit in der Gruppe melden sich neun Personen, die Koordination übernimmt Christina Wolff.

Verabschiedung

Sybille Jung verabschiedet Anna Efremowa (KostA-Sprecherin). Im Namen der gesamten bukof bedankt sich Sybille Jung für das Engagement von Anna Efremowa durch die Initiierung der bukof-Kommission den Studierenden eine relevante Stimme gegeben zu haben und wünscht ihr alles Gute für die Zukunft.

Die Moderatorin schließt die Mitgliederversammlung.

Der Vorstand und die Mitgliederversammlung bedanken sich bei Angelika Paschke-Kratzin für die Moderation.

Protokoll: Caren Kunze

**Beschlüsse der 30. Mitgliederversammlung
der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbe-
auftragten an Hochschulen (bukof)
am 13. September 2018 in Landshut**

B Weiterführung bzw. Neugründung von Kommissionen und Wahlvorschläge für die jeweiligen Kommissionssprecher*innen (B1 - B14)

Beschluss B1 – B 14/2018

Be-schluss-Nr.	Bezeichnung der Kommission	Inhalt/Ziel der Kommission	Gewählte Kommissionssprecher*in(nen)
B1	Gleichstellungsarbeit an medizinischen Fakultäten und Universitätskliniken	Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in der universitären Medizin steht durch die Aufgaben in Forschung, Lehre und Krankenversorgung vor besonderen Herausforderungen. Um diese zielgruppengerecht zu adressieren, bietet die Kommission Klinika in unterschiedlichen Formaten Raum für Austausch, Vernetzung und fachwissenschaftliche Informationen. Ein zentrales Anliegen der Kommission ist die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen der universitären Medizin, insbesondere auf der Ebene der Professuren. Hauptthema für den Antragszeitraum (2018 – 2019) ist daher die Entwicklung von Strategien zur verbesserten Rekrutierung von qualifizierten Frauen in Berufungsverfahren.	Maïke Busson-Spielberger Anja Lipschik Prof. Dr. Bettina Pollok
B2	Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen	Geschlechterpolitische und -kritische Begleitung der Personalentwicklung an Hochschulen. Entwicklung hochschulpolitischer Forderungen an der Schnittstelle von (akademischer) Personalentwicklung und Personalstruktur. Stellungnahmen und Empfehlungen zur Integration von geschlechtergerechten PE in Förderprogramme des Bundes und der Länder.	Sabine Jenner Nicola Hille
B3	Hochschulgovernance und Gleichstellung	Steuerungsprozesse an Hochschulen verändern sich durch (gleichstellungs- und wissenschafts-)politische Rahmenbedingungen und Vorgaben. Sie bietet neue Chancen für Gleichstellungsakteur*innen und verändern die Gestaltungsspielräume der Gleichstellungsarbeit. Ziel der Kommission ist es daher, Entscheidungs-, Aushandlungs- und Kommunikationsprozesse sowie Akteur*innenkonstellationen zu beschreiben und zu analysieren sowie Stellschrauben zur Verankerung von Gender Mainstreaming	Dr. Doris Hayn Marion Woelki

Be- schluss -Nr.	Bezeichnung der Kommission	Inhalt/Ziel der Kommission	Gewählte Kommissionsspre- cher*in(nen)
		<p>in der Hochschulgovernance und zur Weiterentwicklung der Gleichstellungs- politik und</p> <p>-arbeit an Hochschulen zu identifizieren. Bei solchen Analysen sind neue bun- des- und landesweite Regelungsstrukturen wie Gesetze und Vorgaben sowie Standards, Empfehlungen und Qualitätskriterien der Deutschen Forschungsge- meinschaft und anderer Drittmittelgeber, des Wissenschaftsrats, des Bundes- ministeriums für Bildung und Forschung und der Ministerien auf Landesebene von Bedeutung. Neben Strukturveränderungen wird auch der kulturelle Wan- del in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft in den Blick genommen. Übergreifende „Linien“ werden mit Erfahrungswerten der Gleichstellungsak- teur*innen an ihren Hochschulen abgeglichen und verknüpft.</p>	
B4	Studentische Angelegenheiten	<p>Arbeitsauftrag der Kommission:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Kommission dient als erste Anlaufstelle für neue studentische Amts- und Funktionsträger*innen und gibt Tipps für die Aufnahme von Projekt- arbeiten und unterstützt studentische Gleichstellungsakteur*innen. • Der Abbau von Sexismen an Hochschulen, insbesondere solche, die inner- halb der Studierendenschaft auftreten und solche von denen Student*in- nen betroffen sind. • Die Förderung von Wissenschaftskarrieren von Student*innen. • Die Erreichung der Geschlechtergerechtigkeit in allen Fächergruppen. • Die Implementierung von Gender-Perspektiven in Studium und Lehre. • Die Vereinbarkeit von Studium/Promotion und Familie, auch in Bezug auf rechtliche Regelungen, wie z.B. das BAföG und Studiumsangelegenheiten. • Die Implementierung einer studentischen Vertretung in den Frauen- und Gleichstellungsbüros. • Förderung von Diversity-Aspekten innerhalb der Studierendenschaft und dem Abbau diesbezüglicher Diskriminierung sowie die Unterstützung da- mit einhergehender Projekte. 	Pauline Pöttsch Sonja Mausen (Stellv.)

Be-schluss-Nr.	Bezeichnung der Kommission	Inhalt/Ziel der Kommission	Gewählte Kommissionsprecher*in(nen)
B5	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	<p>Allgemeine Ziele der Kommission:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Studium und im Berufsleben durch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, • Unterstützung bei der Etablierung präventiver Maßnahmen / Beratungsangebote, • Unterstützung bei der Etablierung adäquater Interventionsmöglichkeiten, • breite Information zum Thema für Kolleg*innen. 	Dr. Solveig Simowitsch Silke Paul
B6	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)	Die Kommission beschäftigt sich mit dem Thema Chancengleichheit für das technische, administrative und Bibliotheks-Personal. Im Fokus stehen besonders die Karrierechancen und Arbeitsbedingungen der Frauen, die in diesem Bereich tätig sind.	Elke Währisch-Große Jutta Grau Rosi Wollscheid Andrea Zimmer
B7	Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen	Arbeitsauftrag der Kommission ist die Förderung von Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungsaspekten in Lehre und Forschung an Fachhochschulen. Die Kommission organisiert jährlich eine Jahrestagung inklusive einer Versammlung der Kommissionsmitglieder für die Gleichstellungsbeauftragten an Fachhochschulen.	Bettina Charlotte Belker Viola Philipp (Stellv.)
B8	Künstlerische Hochschulen	Die Kommission Künstlerische Hochschulen befasst sich mit Gleichstellungsaspekten und -strukturen an künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen. Dabei nimmt sie neben den Rahmenbedingungen für Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen auch spezielle Themen wie z. B. Qualitätssicherung von künstlerischen Berufungsverfahren, Grenzüberschreitungen im Unterricht oder die besondere Situation der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen in den Blick.	Birgit Fritzen Ellen Fischer (Stellv.) Antje Kirschning (Stellv.)
B9	Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in Hochschulen	Die Kommission Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in Hochschulen	Dörte Esselborn Dr. Silvia Lange Mareike Schön (Stellv.)

Be- schluss -Nr.	Bezeichnung der Kommission	Inhalt/Ziel der Kommission	Gewählte Kommissionsspre- cher*in(nen)
		<ul style="list-style-type: none"> • hält die Veränderung der Geschlechterverhältnisse im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter für ein wesentliches Kriterium für Vereinbarkeitspolitiken • analysiert das Spannungsverhältnis zwischen Familien- und Gleichstellungspolitik in den Hochschulen aus feministischer Perspektive kritisch. • versucht dem gesellschaftlichen Trend der Gleichsetzung von Familien- mit Gleichstellungspolitik entgegenzuwirken. • erarbeitet Empfehlungen, wie eine geschlechtergerechte Familienpolitik in Hochschulen gelingen kann in Ergänzung zur Frauen- und Gleichstellungsarbeit. 	
B10	Chancengleichheitsprogramme und -initiativen	<p>Ziel der Kommission ist es weiterhin, den Prozess der Umstrukturierung der Hochschulen und der Hochschullandschaft unter Gleichstellungsaspekten kritisch zu reflektieren und im intensiven, konstruktiven Dialog mit den Verantwortlichen in Bund und Ländern Maßnahmen und Initiativen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer anzustoßen sowie deren bundesweite Implementierung und ggf. Evaluierung beratend zu begleiten. Im besonderen Fokus stehen die Umsetzung des Professorinnenprogramms und der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Einen weiteren Schwerpunkt bilden Gender-Aspekte in den Fachgesellschaften und die Gleichstellungsaktivitäten auf Länderebene; dies schließt auch die Verbesserung der Situation der Landessprecherinnen ein.</p>	<p>Dr. Dagmar Höppel Dr. Anja Wolde (Stellv.)</p>

Be- schluss -Nr.	Bezeichnung der Kommission	Inhalt/Ziel der Kommission	Gewählte Kommissionsspre- cher*in(nen)
B11	Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit	<p>Basierend auf den bisherigen Vorarbeiten sollen von der Kommission folgende Themenfelder bearbeitet werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fortsetzung des erfolgreichen ‚Starter Kits für neuberufene Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte‘, Workshop mit Elementen von Präsenztraining, Beratungskompetenzvermittlung und Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, einmal jährlich 2 Tage 2. Weitere Bearbeitung der Fragestellung, wie die Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Hochschulen den Verhältnissen angepasst und angemessen abgesichert werden kann, moderierte Kommissionssitzungen, zwei Mal pro Jahr 	<p>Dr. Christine Kurmeyer Wendy Stollberg (Stellv.) Stephanie Wittenburg (Stellv.)</p>
B12	Geschäfts- und Koordinierungsstellen in der bukof	<p>Die Kommission soll den fachlichen Austausch und die fachliche Vernetzung der sehr unterschiedlich angeordneten und strukturierten Geschäfts- und Koordinierungsstellen unterstützen. Zudem hat sie das Ziel, den Informationsfluss zwischen den Ländern, dem Bund und dem Erweiterten Vorstand in konstruktiver Weise zu sichern und somit die produktive Zusammenarbeit zu gewährleisten.</p>	<p>Dr. Kristin Probstmeyer Michaela Frohberg</p>
B13	Queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen	<p>Bei dem ersten Kommissionstreffen in Hildesheim wurden drei Themen aus dem Hochschulkontext definiert, die zunächst im Fokus der gemeinsamen Arbeit stehen sollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vornamensänderung und Geschlechtseintrag in den Erfassungssystemen – Überblick über den Stand an den Hochschulen zusammenstellen • Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Geschlechtsidentität und Dritten Option im Personenstandsrecht – Positionspapier der bukof erarbeiten (inkl. PM) • Perspektivwechsel anstoßen: jenseits von Binarität und Heteronormativität 	<p>Josephine Bürgel Dr. Aniela Knoblich Dr. Jonathan Kohlrausch</p>

Be- schluss -Nr.	Bezeichnung der Kommission	Inhalt/Ziel der Kommission	Gewählte Kommissionsspre- cher*in(nen)
B14	Neugründung der Kommission GIInter (Gleichstellung und Internationalisierung)	<p>Nach der Jahresversammlung 2017 hatte sich eine AG „Gleichstellung und Internationales“ gegründet, die ihr erstes Treffen am 16.04.18 in Konstanz abhielt. Themen waren die ökonomischen (Rekrutierung, Benchmarking, Kapazitätsauslastungen) und politischen (EU, global citizen, Entwicklungszusammenarbeit, Transfer) Rahmenbedingungen von Internationalisierung und ihre Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen. Es wurde eine große Notwendigkeit gesehen, Wissen um diese Themen zu generieren und sie zu diskutieren. Daher hat die AG angeregt, als Kommission weiter zu arbeiten und einen Antrag dafür zu stellen. Die neue Kommission hat demnach folgende Ziele und Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Reflexion der Herausforderungen und Verantwortlichkeit in Bezug auf Internationalisierung im Kontext von Gleichstellung auf ökonomischer, politischer und bildungspolitischer Ebene 2) Austausch und Diskussion von Wissen und Erfahrungen zu Handlungsfeldern, die Schnittstellen zwischen beiden Themen darstellen 3) Austausch zu o.g. Themen mit DAAD, WR, HRK, DFG, BMBF; evtl. Fachgesellschaften aus der Forschung bzgl. Gleichstellung sowie Partnerhochschulen und Women Universities 	<p>Alexis Heede Marion Woelki</p>

C Weitere Beschlüsse

Beschluss Nr. C1/2018

Antragstellerin

Kommission Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in den Hochschulen

Beschlussgegenstand

Regelmäßige Auswertung der Daten zu Befristung und Teilzeitbeschäftigung in Wissenschaft und Forschung durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (Vgl. Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung Heft 34, 2013)

Beschluss

Die bukof fordert die GWK auf, alle zwei Jahre die geschlechtsspezifische Auswertung der Daten zu Befristung und Teilzeitbeschäftigung von wissenschaftlichem, künstlerischem und nicht-wissenschaftlichem Personal an Hochschulen unter Berücksichtigung der Entgelt- und Besoldungsgruppen zu veranlassen und das Ergebnis zu publizieren.

Begründung:

Während der Anteil an Frauen an Professuren und vor allem an Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs kontinuierlich ansteigt, unterscheiden sich die Beschäftigungsbedingungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern nach wie vor deutlich zu Ungunsten von Frauen. Nachwuchswissenschaftlerinnen arbeiten häufiger in Teilzeit und sind häufiger befristet tätig. Die regelmäßige Auswertung der oben genannten Daten untermauert die Forderung nach geschlechtergerechten Arbeitsbedingungen in Wissenschaft und Forschung, kann der Legitimation von Fördermaßnahmen dienen und stellt gleichzeitig ein Monitoringinstrument dar.

Beschluss-Nr. C2/2018

Antragstellerin

LaKoF Rheinland-Pfalz

Beschlussgegenstand

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), hier:

§ 17 TV-L Allgemeine Regelungen zu den Stufen:

Streichung der Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 6

Beschluss

Die bukof soll bei den Tarifparteien auf die **Streichung des folgenden Satzes** der Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 6 hinwirken mit dem Ziel, auch eine mehr als drei Jahre dauernde Unterbrechung der Tätigkeit als unschädliche Unterbrechungszeit einzuordnen und auf die Rückstufung zu verzichten. *...³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, ...*

Begründung

Diese Regelung erfüllt das Merkmal der **mittelbaren Diskriminierung**, da sie sich insbesondere auf weibliche Beschäftigte auswirkt, da diese nach wie vor und statistisch zweifelsfrei belegt die Hauptlast

der Sorgearbeit übernehmen und auch aufgrund dieser Regelung den Anschluss an die Entgeltentwicklung verlieren.

Während Beamt_innen in einer Freistellungsphase befördert werden können, geht der hier infrage gestellte Passus der Protokollerklärung bei Angestellten von einer Dequalifizierung aus, auf die mit einer Rückstufung reagiert wird. Hier liegt also auch eine Ungleichbehandlung zwischen verbeamteten und privatrechtlichen Beschäftigten vor.

Viele Gleichstellungsgesetze (u. a. auch § 8 Abs. 1 LGG RIP) der Länder beinhalten zudem Regelungen, nach denen *bei der Beurteilung der Qualifikation auch Erfahrungen, Kenntnisse und Fertigkeiten zu berücksichtigen sind, die durch Familienarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeit erworben wurden.*

Vergl. hierzu auch S. 175/176 des 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Beschluss-Nr. C3/2018

Antragstellerin

Erweiterter Vorstand der bukof

Beschlussgegenstand

Definition eines Prozesses zur Entwicklung eines Grundsatzpapiers der bukof

Beschluss

Die bukof erstellt ein Grundsatzpapier. Darin sind zentrale Themen und Positionen der bukof festgehalten. Der Prozess zu einem solchen Papier gestaltet sich wie folgt:

- Über den Erweiterten Vorstand wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Jedes Bundesland und jede Kommission benennt zwei Personen, die in dieser Gruppe mitarbeiten. Aus dem Vorstand sind zwei Personen in der Gruppe aktiv. Die Gruppe identifiziert die zentralen Themenfelder der bukof und erarbeitet für diese Felder Inhalte und Positionen. Hierzu können sich bei Bedarf weitere kleinere Arbeitsgruppen finden.
- Die aus den Ländern, Kommissionen und dem Vorstand aktiven Personen arbeiten selbständig in der Gruppe mit und bringen die unterschiedlichen Perspektiven in den Prozess ein. Sie nutzen die vorhandenen Möglichkeiten der Rückkopplung in die Länder, Kommissionen und den Vorstand. Dabei ist ein dynamisches Prozedere der Reflexion und Prüfung des bisherigen Themenkanons vor dem Hintergrund aktueller Bedarfe und Debatten wie auch die Definition neuer Themen dadurch gewährleistet, dass die Mitglieder der Arbeitsgruppe zwar von Kommissionen und Ländern benannt sind, aber nicht an deren Profil gebunden sind. Sie bringen als Delegierte ihre jeweilige Expertise so ein, wie es für das Papier als Ganzes nötig ist. Ziel ist ein Grundsatzpapier der bukof als geschlechterpolitische Akteurin.
- Der gesamte Bearbeitungs- und Schreibprozess wird durch eine professionelle Prozess- und Kommunikationsberatung begleitet.
- Die Zwischenergebnisse werden im Laufe des Jahres 2019 im Erweiterten Vorstand diskutiert.
- Der Entwurf für ein Grundsatzpapier wird der Mitgliederversammlung 2019 vorgelegt und dort in entsprechend moderierten Formaten diskutiert.
- Die Diskussionen aus der Mitgliederversammlung 2019 fließen zurück in die Arbeitsgruppe, die wieder in Kooperation mit dem Erweiterten Vorstand das Papier überarbeitet und abschließt.
- Das finale Grundsatzpapier wird der Mitgliederversammlung 2020 zur Abstimmung vorgelegt.

Begründung

Das Vorhaben ist von zwei Überlegungen motiviert:

Erstens gibt es bisher kein Grundsatzpapier, in dem alle für das Handeln der bukof relevanten inhaltlichen Themen, die von den unterschiedlichen Organen (Vorstand, Kommissionen, Landeskonferenzen, Erweiterter Vorstand) bearbeitet werden, gebündelt sind. Inhaltliche Positionen der bukof sind nicht systematisch für alle Felder vorhanden und zudem nicht in der gesamten bukof abgestimmt. Für eine derart große und sichtbare politische Akteurin besteht hier Nachholbedarf, gilt es doch als flankierendes Moment zum ständigen Dialog mit politischen Stakeholdern, die bukof und ihre Inhalte mit zentralen Positionen in verständlicher Form und kontinuierlich nach außen zu präsentieren.

Zweitens: Auch wenn ein solches Papier naturgemäß langfristig überarbeitet werden muss, bestimmte Positionen und Sprachregelungen zu Grundsatzfragen immer wieder neu zu justieren sind, bietet so ein Dokument in der Zwischenzeit eine wertvolle Grundlage für die Entwicklung eines gemeinsamen Verantwortungsgefühls den darin formulierten Gesamtauftrag betreffend. Dies stellt ein besonderes Anliegen des Erweiterten Vorstandes dar. Gelingt der so angestoßene Selbstklärungsprozess, wird zum einen ein selbstbewussteres Agieren in den kleineren Einheiten vor Ort erleichtert. Zum anderen kann der bukof auf diese Weise in der Innen- wie Außenwirkung integrative Kraft und Nachhaltigkeit attestiert werden.

Bericht des Vorstandes der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

für die Amtszeit von September 2017 bis September 2018

Inhalt

1.	Einleitung.....	20
2.	Vorstellung und Zuständigkeiten.....	20
2.1	Zuständigkeiten für die Kommissionen der bukof	20
2.2	Zuständigkeiten für die Landeskonferenzen	21
2.3	Kontakte zu weiteren Netzwerken	21
3.	Ausgangslage und Beschlussumsetzung.....	22
4.	Kontakte und Kooperationen mit Wissenschaftsorganisationen.....	22
4.1	Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)	22
4.2	Hochschulrektorenkonferenz (HRK)	23
4.3	Wissenschaftsrat (WR).....	24
5.	Aktivitäten in der Wissenschafts- und Hochschulpolitik	25
5.1	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).....	25
5.2	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)	25
5.3	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)	25
5.4	Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und –minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK).....	26
5.5	Bundestag.....	27
5.6	Gewerkschaften und Vereine	27
6.	Geschlechter- und hochschulpolitische Netzwerke	27
6.1	Gesprächskreis Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft.....	27
6.2	Fachgesellschaft Geschlechterstudien (FG Gender).....	28
6.3	Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)	28
7.	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.....	28
8.	Gremien der bukof und Geschäftsstelle.....	29
8.1	Sitzungen des Erweiterten Vorstands	29
8.2	Sitzungen des Vorstands	29

8.3 Geschäftsstelle	30
9. Interne Öffentlichkeitsarbeit	30
11.1 Vorstands-Rundbrief	30
11.2 Webseite	30
11.3 Soziale Medien	31
11.4 Restrukturierung Verteiler	31
11.5 Jahresmotto „Wir sind auf 180“ und Postkartenaktion 2019	32
10. Finanzen der bukof	32
11. Jahrestagung 2017.....	33
12. Wahrgenommene Termine im Überblick.....	34

1. Einleitung

Für die bukof lassen sich im zurückliegenden Jahr vielfältige positive Entwicklungen verzeichnen. Das wohl wichtigste Ereignis ist der im Frühjahr 2018 getroffene Beschluss der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) mit der Empfehlung zur **unbefristeten Fortführung der Finanzierung der Geschäftsstelle der bukof** durch seine Mitgliedshochschulen. Dieser Beschluss wurde mit großer Mehrheit verabschiedet und ist auch vor diesem Hintergrund für uns besonders erfreulich.

Das letzte Jahr war auch geprägt von der Nachlese und Aufarbeitung der Resonanzen, die durch die Tagung „**Gender 2020 – Kulturwandel in der Wissenschaft steuern**“ vom 26. bis 27.01.2017 in Bielefeld entstanden sind. Im Januar 2018 sind die Broschüre und der Film zur Tagung erschienen. Beide sind auf unseren Internetseiten zu finden. Verschiedene Hochschulen, die Deutsche Forschungsgemeinschaft und weitere Akteur*innen haben Schwerpunkte der Tagung – wie z.B. die Integration der Gender Dimension in die Forschung – aufgenommen und in ihren Häusern weiterbearbeitet. Themen und Forderungen, die wir in unserer Funktion als Vorstand erfolgreich auf der Tagung platzieren konnten, wie die Allgemeinen Gleichstellungsstandards, oder die aus der Tagung in Bielefeld hervorgegangen sind, wie die Einrichtung eines Gleichstellungsrats in der Wissenschaft, haben wir nachfolgend während der Koalitionsverhandlungen der neuen Bundesregierung über verschiedene Kanäle platziert. Die Themen bilden sich im Koalitionsvertrag in dem Abschnitt zu Gleichstellung, Wissenschaft und Hochschulen ab.

Wir und besonders die Geschäftsstellenmitarbeiterinnen haben intensiv am **Relaunch der bukof-Webseite** und an der Erstellung von Öffentlichkeitsarbeitsmaterialien gearbeitet. Mit einer neuen Webseite, die im Februar 2018 online ging, der Facebook-Seite, einem Flyer, der Postenkartenaktion sowie dem Vorstandsrundbrief präsentiert sich die bukof jetzt auf vielfältigen Kanälen.

2. * Vorstellung und Zuständigkeiten

Gemäß der Satzung der bukof haben die Vorstandsmitglieder die Aufgabe, die bukof nach außen zu vertreten, Initiativen zu ergreifen, Empfehlungen zu geben und Beschlüsse vorzubereiten. Der Vorstand führt die Beschlüsse der Mitgliederversammlung und des Erweiterten Vorstands aus und ist für die Einhaltung des verabschiedeten Budgets verantwortlich.

Als Vorstandsmitglieder waren im Berichtszeitraum tätig:

Dr. in Uschi Baaken	Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld
Dr. in Sybille Jung	Gleichstellungsbeauftragte der Universität des Saarlandes
Dr. in Mechthild Koreuber	Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin
Anneliese Niehoff	Leiterin des Referates Chancengleichheit/Antidiskriminierung der Universität Bremen
Dr. in Kathrin van Riesen	Gleichstellungsbeauftragte der Leuphana Universität Lüneburg

Grundsätzlich sind alle Vorstandsmitglieder für sämtliche Angelegenheiten der bukof zuständig. Auf dieser Basis haben wir folgende vorstandsinterne Aufgabenverteilungen und Hauptzuständigkeiten vereinbart.

2.1 Zuständigkeiten für die Kommissionen der bukof

Kommission	Verantwortung
Chancengleichheitsprogramme und –initiativen	Jung, Niehoff
Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen	v. Riesen

Künstlerische Hochschulen	Niehoff
Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen	Niehoff, v. Riesen, Baaken
Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen	Jung, Koreuber, v. Riesen
Förderung der Geschlechterforschung	Baaken, Koreuber
Gleichstellungsarbeit an medizinischen Fakultäten u. Universitätsklinika	Jung, v. Riesen
Hochschulgovernance und Gleichstellung	Jung
Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	v. Riesen, Baaken
Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit	Koreuber, v. Riesen
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Baaken, Niehoff
Studentische Angelegenheiten	Baaken
Geschäfts- und Koordinierungsstellen in der bukof	Koreuber, Niehoff
Queere Gleichstellungsarbeit	Niehoff

Die Kommissionen der bukof arbeiten selbstständig zu inhaltlichen Themen. Sie bestehen aus Kommissionsprecher*innen, von denen jeweils eine*r Mitglied des Erweiterten Vorstands ist, und mindestens vier weiteren Mitgliedern. Die Kommissionen sind offen für alle interessierten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Mitarbeiter*innen in Frauen- und Gleichstellungsbüros, Funktionsträger*innen in den Bereichen der Frauenförderung/Gleichstellung an den Hochschulen sowie für Mitarbeiter*innen von Geschäfts- bzw. Koordinierungsstellen der Landeskongressen, sofern sie arbeitsrechtlich Mitglieder oder Angehörige einer Hochschule sind. Die Arbeitsberichte der Kommissionen werden der Mitgliederversammlung bekannt gemacht und können im Sinne der bukof-Arbeit verwendet werden.

2.2 Zuständigkeiten für die Landeskongressen

Bundesland	Ansprechperson
Nordrhein-Westfalen	Baaken
Sachsen-Anhalt, Niedersachsen	v. Riesen
Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	Jung
Bayern, Berlin, Brandenburg, Sachsen	Koreuber
Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Thüringen	Niehoff

2.3 Kontakte zu weiteren Netzwerken

Netzwerk	Verantwortung
Best-Practice Club „Familie in der Hochschule“	v. Riesen
Gex14 (Gleichstellungsakteur*innen der Exzellenzuniversitäten)	Koreuber, Niehoff
Netzwerk Gleichstellungscontrolling	Baaken, Jung, Koreuber
Allianz der Gleichstellungsbeauftragten in außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AGBaF)	Jung, Koreuber
Forum Mentoring	Baaken, Jung

Arbeitskreis Diversity der Universitäten	Jung, Koreuber, Niehoff, v. Riesen
Netzwerk Gender Consulting	Jung, Koreuber, Niehoff
Deutscher Frauenrat	Jung, Niehoff, van Riesen
European Platform of Women Scientists	i. V. Woelki

3. Ausgangslage und Beschlussumsetzung

Die Mitgliederversammlung der 29. Jahrestagung der bukof fand am 21.09.2017 in Erkner statt. Ein wichtiger TOP war die Wahl des neuen Vorstands der bukof. Zur Wahl stellten sich:

- Dr. Uschi Baaken (Universität Bielefeld)
- Dr. Sybille Jung (Universität des Saarlandes)
- Dr. Mechthild Koreuber (Freie Universität Berlin)
- Anneliese Niehoff (Universität Bremen)
- Dr. Kathrin van Riesen (Leuphana Universität Lüneburg)

Alle Kandidatinnen wurden gewählt und nahmen die Wahl an.

Es wurden zwölf Anträge auf Wiedereinsetzung der Kommissionen gestellt. Diese wurden im Block abgestimmt. Die Kommissionen wurden einstimmig ohne Gegenstimme und Enthaltungen wiedereingesetzt.

An die Mitgliederversammlung wurden zwei Anträge auf Neugründung von Kommissionen gestellt: die Kommission „Geschäfts- und Koordinierungsstellen in der bukof“ und die Kommission „Queere Gleichstellungspolitik an Hochschulen“. Beide Anträge wurden positiv beschieden.

Der Antrag zum Thema „Mobilitätsbedingte Zusatzkosten für Nachwuchswissenschaftler*innen mit Familie“ der Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“ ist in Bearbeitung. Aufgrund der zeitlichen Verzögerungen bei der Regierungsbildung werden wir die Antragsumsetzung mit Antrittsbesuchen bei den Hausspitzen des BMBF sowie BMFSFJ ab September 2018 intensiv fortsetzen.

Der Antrag zur Unterstützung der studentischen Gleichstellungsarbeit von der gleichnamigen bukof-Kommission wurde im Nachgang zum positiven Mitgliedervotum vom Vorstand in die Sitzung des Erweiterten Vorstandes am 1.12.2017 eingebracht und diskutiert. Es ging dabei um eine weitere Sensibilisierung unter den bukof-Akteur*innen für die spezifischen Länder-Belange und Hindernisse in der überregionalen Zusammenarbeit in der Kosta-Arbeit. Der Vorstand und Erweiterter Vorstand signalisierten ihr großes Interesse am Fortbestehen der Kommission und stehen als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung.

4. Kontakte und Kooperationen mit Wissenschaftsorganisationen

4.1 Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Wir pflegen den gewohnt intensiven Kontakt zur Leitungs- und Arbeitsebene der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Im Berichtszeitraum trafen wir uns Ende November 2017 mit Dr. Eva Reichwein, Direktorin und stellvertretende Leiterin der Gruppe Chancengleichheit, Wissenschaftliche Integrität und Verfahrensgestaltung in der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), zu einem fokussierten Austausch über die gleichstellungspolitischen Entwicklungen in der DFG sowie die Wechselwirkungen und Bedarfe aus der Perspektive der hochschulischen Geschlechterpolitik. Neben der **weiteren Ausgestaltung der Forschungsorientierten**

Gleichstellungsstandards (FOGS) und der entsprechenden Vorbereitung für die nächste Mitgliederversammlung (s.u.) hat sich die DFG in einen aufwändigen internen Prozess begeben, ihre eigenen Instrumente und Förderformate in Bezug auf Gleichstellungseffekte zu überprüfen und auch Geschlechterparität in den eigenen Gremien zu erzielen.

Anfang Juni 2018 fand die **DFG-Jahresversammlung** in Bonn statt, an deren Festveranstaltung Sybille Jung und Anneliese Niehoff für den Vorstand teilnahmen und Netzwerkarbeit mit den Wissenschaftsorganisationen und der Politik betrieben. In ihrer nicht-öffentlichen Mitgliederversammlung hat die DFG umfangreiche Maßnahmen beschlossen, um Chancengleichheit im Wissenschaftssystem weiter zu fördern: Das jährliche quantitative Reporting wird abgelöst durch zweijährliche qualitative Berichte zu wechselnden Schwerpunktthemen. Die ersten Berichte zu den Themen „Entlastung von Wissenschaftlerinnen bei Gremienarbeit“ und „Rekrutierungsverfahren“ müssen zum 31.01.2019 vorgelegt werden. Die anschließenden Workshops mit Hochschulleitungen sollen das Peer Learning befördern, die Ergebnisse der Workshops sollen die Grundlage für weiteres wissenschaftspolitisches Handeln bilden. Zudem wurde ein ganzes Maßnahmenbündel zur Verbesserung der Chancengleichheit im DFG-Förderhandeln beschlossen. Wir möchten die Aufmerksamkeit hierbei besonders auf die Einführung der Geschlechterdimension in der Forschung lenken. Antragsteller*innen sollen zur Reflexion über die Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in ihren Forschungsprojekten angeregt werden. Des Weiteren wurde beschlossen, den DFG-Instrumentenkasten um Maßnahmen von außerhochschulischen Forschungseinrichtungen sowie von Fach-, Kunst- und Musikhochschulen zu erweitern. Als Vorstand begrüßen wir sowohl die Fortführung als auch die Erweiterung des Instrumentenkastens. Die Ausweitung auf Maßnahmen von und für alle Hochschultypen ist ein von der bukof schon lange gewünschter Schritt zur Einbeziehung auch derjenigen Hochschulen, die nicht Mitglied in der DFG sind.

Resümierend sind die Entscheidungen der DFG-Mitgliederversammlung 2018 zur Chancengleichheit in der DFG aus unserer Sicht als Erfolg für die geschlechterpolitische Arbeit zu werten – nicht zuletzt, weil damit die Kontinuität der Aufgabe innerhalb der DFG bestätigt wird. Auch die Ausstattung der DFG mit personellen Ressourcen für Gleichstellung spricht hierfür.

4.2 Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

HRK-Jahresversammlung

Im November 2017 fand die Jahresversammlung der Hochschulrektorenkonferenz in Potsdam statt, an der Uschi Baaken für die bukof teilgenommen hat. In Gesprächen beim Festakt war die #metoo-Debatte unter den Hochschulleitungen vielfach Thema und es wurde ausdrücklich der Wunsch geäußert, sich auf professionelle Weise des Themas anzunehmen und ein entsprechendes Papier in Form einer Empfehlung zu erarbeiten.

Das Papier wurde auf der HRK-Jahrestagung im April 2018 in Mannheim, an der Sybille Jung und Uschi Baaken teilnahmen, in die Mitgliederversammlung eingebracht. Die HRK hat dort einstimmig die **Empfehlung „Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen“ verabschiedet** (24. April 2018). Aus Sicht des Vorstands enthält das Papier zahlreiche wichtige Aspekte und Anforderungen an die Hochschulen, die bislang zu diesem Thema nicht öffentlich von der HRK geäußert wurden. Dazu gehört die Benennung der Verantwortung der Hochschulen für den Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) und der besonderen Abhängigkeitsverhältnisse im Hochschulkontext, die Notwendigkeit der Veränderung von Strukturen und die Verabschiedung von hochschulweit geltenden Richtlinien, die Initiierung von hochschulübergreifenden Austauschformaten zu Good-Practice-Lösungen durch die HRK und die Etablierung von Qualitätsstandards. Zudem wird in der Empfehlung ausdrücklich auf die Spezifika von Kunst- und Musikhochschulen beim Thema SDG hingewiesen. Auch die einstimmige Verabschiedung der Empfehlung und damit ein Commitment aller Hochschulleitungen bewerten wir positiv.

Zu der HRK-Empfehlung hat die bukof eine Pressemitteilung herausgegeben. Darin begrüßt sie, dass die Hochschulen sich des Themas verantwortungsbewusst annehmen und verbindliche Qualitätsstandards entwickeln wollen. Zugleich wird den Hochschulen nahegebracht, die Expertise der bukof und der Gleichstellungsakteur*innen vor Ort in ihr Handeln einzubeziehen und die von der bukof-Kommission SDG erarbeitete Online-Handreichung zu nutzen.

Perspektivisch möchte die HRK ein **übergreifendes Papier zum Thema „Machtmissbrauch“** erarbeiten, in das die SDG-Empfehlung integriert werden soll und wiederum der Mitgliederversammlung zur Beschlussfassung vorlegen. Wir haben bereits zur HRK-Geschäftsstelle und der HRK-Vize-Präsidentin Prof. Dr. Beisiegel Kontakt aufgenommen, um unsere fachliche Expertise in den Entwicklungsprozess einbringen zu können.

Ein weiterer wichtiger Tagesordnungspunkt der HRK-Jahresversammlung im April betraf die Fortführung der **bukof-Geschäftsstelle**. Im Vorfeld haben wir einen umfangreichen Bericht über die Tätigkeiten und die Wirkung der bukof-Geschäftsstelle für ihre Mitgliedshochschulen erstellt, der Grundlage für die Behandlung des Tagesordnungspunktes war. Schon einige Wochen vor der Jahresversammlung und beim Festakt am Vorabend der MV haben wir umfangreiche Lobbyarbeit für die Wichtigkeit der Geschäftsstelle geleistet und zahlreiche Hochschulleitungen zur proaktiven Unterstützung der Weiterfinanzierung gewinnen können. Die Mitgliederversammlung entschied schließlich mit großer Mehrheit, ihren Mitgliedern eine dauerhafte Finanzierung der Geschäftsstelle zu empfehlen. Wir haben uns sehr gefreut über diesen Erfolg für eine nachhaltige Absicherung der bukof-Arbeit.

Bestandteil des HRK-Beschlusses ist zudem die Bitte, dass die bukof der HRK weiterhin in geeigneter Weise über ihre Arbeit berichten wird. Diese Verabredung betrachten wir als eine sehr gute Gelegenheit, geschlechterpolitische Themen regelhaft auf die Agenda der HRK zu setzen.

Gesprächskreis Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft

Mittlerweile seit mehr als 6 Jahren wird der **Gesprächskreis Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft** zweimal im Jahr gemeinsam von der HRK als gastgebende Institution und der bukof durchgeführt. An den Sitzungen nehmen Vertreter*innen der Wissenschaftsorganisationen und der Politik sowie Sprecherinnen von verschiedenen bukof-Kommissionen und der bukof-Vorstand teil. Der Gesprächskreis fand im November 2017 und April 2018 statt. Über die Inhalte wird unter Punkt 6 berichtet.

Ständige Kommission der HRK für Organisation, Hochschulmanagement, Governance und Personalstrukturen

Die Sitzungen der HRK-Kommission, in der Sybille Jung als Mitglied beteiligt ist, fanden im Dezember 2017 in Frankfurt und im Juli 2018 in Göttingen statt. Zentrale Themen im Berichtsjahr waren u.a. das Kapazitätsrecht, Nachhaltigkeit mit Bezug auf das Weltaktionsprogramm der UNESCO Bildung für nachhaltige Entwicklung (2015-2019) und der hochschulspezifische Nachhaltigkeitskodex des BMBF (2018), indem unter dem Punkt Chancengerechtigkeit Geschlechtergerechtigkeit hinterlegt ist. In der Julisitzung wurde weiter an dem Thema Macht und Machtmissbrauch gearbeitet. Hierzu wird die Kommission zeitnah ein Eckpunktepapier in die Mitgliederversammlung der HRK einbringen.

4.3 Wissenschaftsrat (WR)

Die Kontakte auf der Arbeitsebene zwischen der Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates und dem bukof-Vorstand sind vertrauensvoll und verlässlich. Insbesondere der regelmäßige Austausch im Rahmen des Gesprächskreises Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft trägt hierzu positiv bei.

Wir haben uns mit den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu regionalen Kooperationen wissenschaftlicher Einrichtungen vom Januar 2018 auseinandergesetzt und die Vorsitzende darauf hingewiesen, dass die bukof eine genderkompetente Analyse der bestehenden Kooperationsmodelle als auch **Empfehlungen für**

eine geschlechtergerechte Ausgestaltung der zukünftigen regionalen Kooperationen vermisst hat. Der Wissenschaftsrat reagierte positiv und versicherte, die Perspektive der bukof bei der Entstehung zukünftiger Papier stärker einbeziehen zu wollen. Eine vergleichbare Intervention ist im Hinblick auf das Positionspapier zur Hochschulbildung im Anschluss an den Hochschulpakt 2020 sowie zur Internationalisierung (beide veröffentlicht im Sommer 2018) geplant, welche genderspezifische Analysen und Ansatzpunkte für die zukünftige Ausgestaltung dieser strategischen Handlungsfelder ausgelassen haben.

5. Aktivitäten in der Wissenschafts- und Hochschulpolitik

5.1 Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Am 29. Mai nahm Sybille Jung an einem **Fachgespräch des BMBF zur Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Wissenschaft** in Berlin teil. Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag vom 14. März 2018 auf die entscheidende Rolle der Geschlechterforschung für die Bereitstellung wissenschaftlicher Erkenntnisse über Ursachen und Mechanismen hingewiesen, die die Gleichstellung behindern. Auch das EU-Forschungsrahmenprogramm Horizont 2020 misst in Artikel 15 der Berücksichtigung der Genderdimension in der Forschung einen zentralen Stellenwert bei, um geschlechtsspezifischen Verzerrungen in Forschung und Entwicklung entgegenzuwirken. Mit Blick auf diese Festlegungen sollte im Format des Fachgespräches mit Expert*innen aus Wissenschaft, Forschung und Politik ermittelt werden, welche Rahmenbedingungen erforderlich sind, damit Genderaspekte in Forschung und Wissenschaft wirksam verankert werden können und welche Faktoren dieses Ziel behindern. Als Ausgangsimpuls diente u.a. ein Kurzvortrag zu ersten Ergebnissen der Länderbefragung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz zur Genderforschung in Deutschland. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse vom BMBF liegt derzeit noch nicht vor.

5.2 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Im Sommer 2017 fand der letzte Besuch des bukof-Vorstandes bei der damaligen Staatssekretärin Elke Ferner im BMFSFJ statt. Ein weiterer Besuch mit der neuen Hausspitze wird aktuell vorbereitet. Als Vorstand haben wir die Koalitionsverhandlungen und Regierungsbildung der neuen Bundesregierung in engem Austausch mit unseren Kontaktpersonen verfolgt.

Vor dem Hintergrund der lang andauernden Regierungsbildung konnten wir das offene Thema der **Ungleichverteilung von Toilettenständen** zu Ungunsten von Frauen nach dem Gespräch mit Staatssekretärin Ferner noch nicht aktiv weiterverfolgen. Bei diesem Thema fließen Bundes- und Länderregelungen zusammen. Gegebenenfalls kann auf Bundesebene für das Thema nur sensibilisiert werden, während die konkrete Umsetzung in den Ländern angegangen werden muss. Wir werden hier weiterhin aktiv sein.

Mit der Neuregelung des **Mutterschutzgesetzes** bezüglich Schülerinnen und Studentinnen hat das BMFSFJ im August letzten Jahres zum Austausch bezogen auf die Umsetzungs Herausforderungen eingeladen. Kathrin van Riesen nahm für den Vorstand an dieser Sitzung teil. Die Arbeitsgruppe tagt weiterhin. Wir werden dort nun von der Kommission Familienpolitik in der Gleichstellungsarbeit vertreten. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, eine Handreichung mit Empfehlungen zum Umgang mit den Mutterschutzregelungen für Schülerinnen und Studentinnen zu erarbeiten.

5.3 Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)

Wir haben die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz im November 2017 mit einer **Pressemitteilung zum Professorinnenprogramm und zu dem geplanten Programm zur Personalentwicklung an Fachhochschulen** adressiert. Die Forderungen der bukof waren (bzw. sind):

- Das Professorinnenprogramm verstetigen – Fördersumme erhöhen

- Geschlechtergerechtigkeit in das Programm zur Personalentwicklung an Fachhochschulen integrieren

Die GWK hat mittlerweile eine Arbeitsgruppe eingerichtet, um das Bund-/Länderprogramm zur Personalgewinnung und -entwicklung wissenschaftlichen Personals an Fachhochschulen auszuformulieren. Nach unserem Kenntnisstand basiert der Programmwurf auf dem entsprechenden Papier des Wissenschaftsrats vom 21.10.2016. Wir haben in sehr guter Kooperation zwischen der bukof-Kommission Fachhochschulen und dem bukof-Vorstand die insbesondere zur Länderseite der GWK vorhandenen Arbeitskontakte genutzt, um uns nachdrücklich dafür einzusetzen, dass geschlechtergerechte Qualitätsstandards in das geplante Programm durchgängig implementiert werden. In diesem Zusammenhang haben wir auch an den in 2017 aufgebauten Kontakt zur GWK-Generalsekretärin angeknüpft, um für entsprechende Gleichstellungsstandards in dem geplanten Fachhochschul-Programm zu werben.

Inwieweit die Interventionen in unserem Sinne erfolgreich waren, lässt sich aktuell noch nicht abschätzen, da uns bis zum Zeitpunkt der Erstellung des Vorstandsberichtes kein Programmwurf vorgelegen hat.

5.4 Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und –minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)

Über Sybille Jung ist die bukof neben dem BMBF und dem BMFSFJ als Gastmitglied in der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ der GFMK vertreten. Die Sitzungen fanden im Oktober 2017 in Berlin und im März 2018 in Dresden statt. Die Arbeitsgruppe hat den Auftrag, politische Prozesse und gesetzliche Initiativen im Bereich Wissenschaft und Forschung unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu begleiten und zu bewerten sowie anlassbezogene Beschlussvorlagen für die GFMK zu erarbeiten. Dies hat sie nach unserer Einschätzung mit ihren Beschlüssen zur 28. Konferenz im Juni 2018 in Bremerhaven in hervorragender Weise umgesetzt:

Unter der Überschrift **„Zukunftsfähige und geschlechtergerechte Wissenschaft durch systematische Einbeziehung der Genderperspektive“ fordert die GFMK–Konferenz u.a.:**

- Gleichstellungsstrategien auf hohem Niveau und im Dialog weiterzuentwickeln
- rechtliche Rahmenbedingungen unter Berücksichtigung der geschlechterspezifischen Auswirkungen zu schaffen und zu überprüfen
- Programme zur gezielten Förderung von Wissenschaftlerinnen und zum Abbau struktureller Barrieren aufzulegen und zu evaluieren
- Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Gender als inhaltliche Dimension konsequent bei der Umsetzung bestehender und der Konzeption neuer Bund-Länder-Initiativen in der Wissenschaft zu berücksichtigen sowie in die Forschungsförderung zu integrieren
- die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Genderaspekten in Forschungsanträgen als Qualitätsmerkmal bei der Begutachtung zu berücksichtigen und angemessen zu werten und sich für die Förderung der Geschlechterforschung und die Einrichtung von Genderprofessuren einzusetzen.

Der GFMK-Beschluss nimmt explizit Bezug auf die bukof-Dokumentation zur Konferenz „Gender 2020“ am 26./ 27. Januar 2017 an der Universität Bielefeld.

Bei der 28. Konferenz der GFMK im Juni wurde die AG erneut eingesetzt. Die Tätigkeit der Arbeitsgruppe wird bis zur 29. GFMK in Rheinland-Pfalz von den Ländern Berlin und Rheinland-Pfalz gemeinsam koordiniert. Bereits in diesem Jahr hat Rheinland-Pfalz mit der Erörterung „Sexismus in Institutionen - Kultur des Schweigens durchbrechen“ die Basis gelegt für das Schwerpunktthema 2019, das besonders die Auswirkungen des Machtgefälles zwischen Männern und Frauen und die daraus resultierende strukturelle Diskriminierung von Frauen im Fokus hat. Aus Hochschulsicht werden hier sicher auch die Beiträge und Initiativen der HRK zu diesem Themenfeld (siehe Punkt 4.2) an Relevanz gewinnen.

5.5 Bundestag

Die bukof war im Berichtszeitraum zweimal zu Gast bei der **Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen** zu Stakeholder-Gesprächen. Am 11. Oktober 2017 lag der Fokus auf den Sondierungsgesprächen. Mechthild Koreuber hat für die bukof teilgenommen und eingebracht, was wir aus geschlechterpolitischer Perspektive von einer neuen Regierung im Politikfeld Wissenschaft, Forschung und Hochschule erwarten. Bei dem Treffen am 16. März 2018 lag der neue Koalitionsvertrag bereits vor. Hier ging es darum, die Stärken, Schwächen und Lücken des Vertrages zu identifizieren und Erwartungen an die grüne Bundestagsfraktion in Bezug auf dessen Umsetzung zu formulieren.

Am 19. Juni 2018 hat sich Sybille Jung mit den **SPD-Bundestagsabgeordneten** Josefine Ortleb und Dr. Wiebke Esdar getroffen, um frauenpolitisch relevante Themen in Bezug auf den Koalitionsvertrag zu besprechen und dabei die bundes- und länderspezifische Perspektive der bukof und damit verbundene Forderungen im persönlichen Gespräch weiter zu geben.

5.6 Gewerkschaften und Vereine

Wir stehen in gutem Austausch mit der **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)** und unterstützen die grundsätzlichen Forderungen im Hinblick auf gute Arbeitsbedingungen und planbare Karrierewege ausdrücklich. Anneliese Niehoff war für den Vorstand im Rahmen einer Kooperationsveranstaltung von NGA (Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft) und GEW am 13. November 2017 nach Berlin eingeladen, um die Eckpunktepapiere von GEW und NGA zu neuen Personalkategorien nach der Promotion geschlechterkritisch zu kommentieren. Der Hauptkritikpunkt der bukof richtete sich darauf, den Gender Bias auf dem wissenschaftlichen Karriereweg und die deutliche Verringerung der Frauenanteile von der Promotion bis zur Professur nicht explizit mit in die Analysen über Arbeitsverhältnisse und die Entwicklung neuer Personalkategorien im wissenschaftlichen Mittelbau aufgenommen zu haben. Die GEW nahm die Anregungen dankend auf und sicherte für zukünftige Positionsentwicklungen eine frühzeitigere Einbeziehung der bukof-Expertise zu.

Im September 2017 ist der bukof e.V. dem Deutschen Frauenrat beigetreten.

6. Geschlechter- und hochschulpolitische Netzwerke

6.1 Gesprächskreis Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft

Der Gesprächskreis Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft tagte am 30. November 2017 und am 12. April 2018 in den Räumen der Hochschulrektorenkonferenz in Berlin.

Neben Vertreterinnen der bukof und der HRK sind Vertreter*innen verschiedener Wissenschaftsorganisationen, der Landes- und Bundespolitik sowie der Hochschulforschung am Gesprächskreis beteiligt.

Vorstandsseitig trägt Mechthild Koreuber die Verantwortung für die inhaltliche Konzeption und Gewinnung von Referent*innen. Ein Schwerpunkt des Treffens am 30. November 2017 lag auf dem Regierungsbildungsprozess und der Platzierung geschlechter- und hochschulpolitischer Themen in den Koalitionsverhandlungen. Ebenso beschäftigte sich der Gesprächskreis mit dem aktuellen Stand zum Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder sowie den geschlechterpolitisch relevanten Entwicklungen in der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Auch das Thema „Antifeministische Haltungen und Handlungen im Wissenschaftssystem“ wurde diskutiert.

Bei dem Treffen im April 2018 beschäftigte sich der Gesprächskreis mit dem Koalitionsvertrag und den sich daraus ergebenden politischen Strategien und Bündnissen. Weitere wichtige TOPs waren die Diskussion zu Diversity, Antidiskriminierung und Intersektionalität sowie die Förderung von Dual Career Partner*innen.

Der nächste Gesprächskreis findet am 16. November 2018 statt.

6.2 Fachgesellschaft Geschlechterstudien (FG Gender)

Als bukof-Vorstand pflegen wir den fachlichen und kollegialen Austausch mit weiteren gleichstellungs- und diversitätsbezogenen bundesweiten Netzwerken, wie dem Zusammenschluss der GEx, dem Best Practice Club „Familie in der Hochschule“, dem bundesweiten Netzwerk Diversity an Hochschulen (ehemals AG Diversity) sowie der Fachgesellschaft Geschlechterstudien (FG Gender).

In diesem Jahr haben sich erstmalig Kathrin van Riesen und Mechthild Koreuber für den Vorstand mit der FG Gender getroffen. Dieses Gespräch diente auch dem Kennenlernen der jeweiligen Strukturen und der Selbstverständnisse von FG Gender und bukof. Inhaltlich fokussierte sich der Austausch auf Strategien im Kontext von antifeministischen Angriffen gegen Geschlechterforschung und/oder Gleichstellungspolitiken sowie auf Positionierungen und Verständigungen zur Integration von Gender Dimensionen in die Forschung. Das Gespräch wurde von uns und dem Vorstand der FG Gender als besonders positiv bewertet. Wir verabredeten eine stärkere Zusammenarbeit und einen regelmäßigen Austausch.

6.3 Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)

Im letzten Bericht beschrieben wir, dass sich die Kooperation mit dem CEWS durch die Einrichtung der bukof-Geschäftsstelle gewandelt hat. Bis dahin hatte Andrea Löther Aufgaben einer Geschäftsstelle übernommen und die bukof-Arbeit damit sehr bereichert und unterstützt. Zur Freude des Vorstandes ist Andrea Löther weiterhin für die bukof-Jahrestagung und die Finanzen des Vereins verantwortlich. Zudem nimmt Andrea Löther in beratender Funktion am Erweiterten Vorstand der bukof teil.

Wir pflegen auch weiterhin gegenseitig die fachliche und politische Kooperation. Am 25. Juni 2018 fand hierzu ein Austausch statt. Im Zentrum standen politisch-strategische Fragen bezogen auf den Hochschul-pakt. Hierzu sind weitere Aktivitäten geplant. Zudem ist Jutta Dalhoff für das CEWS Mitglied im Gesprächskreis Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft.

7. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Im Berichtszeitraum waren wir in unterschiedlicher Weise in Presse und Öffentlichkeit präsent. Seit der Mitgliederversammlung 2017 hat die bukof untenstehende Positionen an verschiedenste Empfänger*innen übermittelt und war – vertreten durch die Mitglieder des Vorstands – in Politik und der Öffentlichkeit präsent. Auch hat sie ihr eigenen Materialien wie bukof-Flyer und Postkarte verbreitet.

- Pressemitteilungen: Sondierungsgespräche: Geschlechtergerechtigkeit in Hochschulen umsetzen (24.10.2017)
- Teilnahme von Kathrin van Riesen an der Hörfunk-Diskussionsrunde „Sexismus an Hochschulen“ vom Deutschlandfunk (28.10.2017)
- Teilnahme von Anneliese Niehoff am Podiums-Streitgespräch im Rahmen der Konferenz „Antidiskriminierung und Gleichstellung in Bildungskontexten“, Erfurt (09.11.2017)
- Pressemitteilung: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: Zeichen für Geschlechtergerechtigkeit setzen! (10.11.2017)
- Teilnahme von Anneliese Niehoff am Podiumsgespräch auf der Tagung des Netzwerks „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ und der GEW (13.11.2017)
- Pressemitteilung: Koalitionsverhandlungen: Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft ernst nehmen! (22.01.2018)

- Broschüre und Film „Gender 2020: Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur“
- Teilnahme von Kathrin van Riesen am Stakeholder-Workshop „Gender Equality Toolbox“, Efforti Projekt, Berlin (13.02.2018)
- Leitfaden „Auf dem Weg zur Professur an einer Fachhochschule/Hochschule für angewandte Wissenschaften“
- Pressemitteilung: „Für einen verantwortungsbewussten Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ (24.05.2018)
- Pressemitteilung: „Kulturwandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit: Good Practice in der Hochschulmedizin“ (28.06.2018)
- Postkarte der bukof „Wir sind auf 180!“
- Flyer der bukof

8. Gremien der bukof und Geschäftsstelle

8.1 Sitzungen des Erweiterten Vorstands

Im Berichtszeitraum tagte der Erweiterte Vorstand dreimal. Wiederkehrende Tagesordnungspunkte in allen Sitzungen sind die Berichte des Vorstands und die Berichte aus den Ländern, Kommissionen und Netzwerken.

Am 01. Dezember 2017 lag der inhaltliche Schwerpunkt auf den Jahrestagungen 2017 und 2018. In einem Workshop wurde über die Jahrestagung 2017 reflektiert und zukünftige Ausgestaltungsmöglichkeiten für 2018 und darüber hinaus erarbeitet. Auch war die Selbstdarstellung der bukof nach außen ein wichtiges Thema.

Am 16. März 2018 stand die Entwicklung der geschlechterpolitischen Positionen der bukof für das politische Handeln der Funktionsträger*innen im Vordergrund der Sitzung

Die intensiven Diskussionen wurden in der Sitzung vom 26. Juni 2018 wieder aufgegriffen. Ebenso diskutierten die Mitglieder des EV im Workshop-Format über den Koalitionsvertrag und Ansatzpunkte für die bukof. Ziel war es, Handlungsoptionen für die Mitglieder des Erweiterten Vorstands in ihren jeweiligen Funktionen und Rollen zu erarbeiten.

8.2 Sitzungen des Vorstands

Der Vorstand tagte im Berichtszeitraum inklusive der Klausurtagung 13 Mal. Die Sitzungstermine im Einzelnen:

- 22.09.17, Erkner
- 05. bis 7.10.17 Klausurtagung, Erkner
- 17.10.17, Telefonkonferenz
- 29.11.17, Berlin
- 11.01.17, Telefonkonferenz
- 16.01.18, Telefonkonferenz
- 08.02.18, Berlin
- 15.03.18, Berlin
- 03. bis 04.05.18, Berlin
- 07.06.18, Berlin

- 25.06.18, Berlin
- 02.07.18, Telefonkonferenz
- 07.09.18, Telefonkonferenz

8.3 Geschäftsstelle

Seit Februar 2016 ist Caren Kunze beim Verein bukof e.V. beschäftigt. Zu unserer vollsten Zufriedenheit führt sie die Geschäftsstelle der bukof. Zur Unterstützung der Geschäftsstellenleitung konnten wir Canan Denli als studentische Mitarbeiterin gewinnen. Die Infrastruktur für die Geschäftsstelle (Büroraum, Ausstattung) stellt weiterhin die Freie Universität Berlin zur Verfügung. Die Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz 2018 entschied mit großer Mehrheit, ihren Mitgliedshochschulen zu empfehlen, die bukof-Geschäftsstelle unbefristet weiter zu finanzieren. Die Freude des Vorstandes hierüber ist sehr groß. Getragen von dieser Entscheidung wird der bukof e.V. nun die Stelle von Caren Kunze entfristen und auch Canan Denli eine längerfristige Perspektive bieten.

Die grundlegenden Aufgaben der Geschäftsstelle haben wir bereits im Vorstandsbericht 2017 dargelegt (vgl. S. 19f). Nach zweieinhalb Jahren lässt sich resümieren, dass die hauptamtlich besetzte Geschäftsstelle in bedeutendem Maße zur Professionalisierung der bukof beigetragen hat. Dies gilt für jedwedes Auftreten nach außen gegenüber Behörden, Politik, Wissenschaftsorganisationen und Presse (Ansprechperson, Sprechfähigkeit, Kontinuität, Erstellung von Öffentlichkeitsarbeitsmaterialien u. v. m.) als auch nach innen gegenüber dem Erweiterten Vorstand, den bukof-Mitgliedern, Kommissionen und Landeskonferenzen (Ansprechperson, Newsletter, Mail-Verteiler, Bereitstellung von Informationen, Erstberatungen u. v. m.). Nicht zuletzt dank Caren Kunze und ihrer Schlüsselfunktion sowie ihrer Fachkompetenzen konnten wir den Prozess der Positionsentwicklung innerhalb der bukof für eine klare geschlechterpolitische Stimme vorantreiben. Zudem erarbeitet Caren Kunze zahlreiche inhaltliche Themen und bereitet sie als Entwürfe für Stellungnahmen und Positionen des Vorstands auf. Sie bündelt sowohl fachlich als auch organisatorisch die geschlechterpolitischen Anfragen, Stellungnahmen, Empfehlungen und Pressemitteilungen der bukof.

Ein Highlight möchten wir hier herausgreifen - den Relaunch der bukof-Webseite. Im letzten Jahr hat der Vorstand federführend durch die Geschäftsstelle den Prozess der Neugestaltung, Neukonzeptionierung und Realisierung des Internetauftritts der bukof abgeschlossen und im Februar 2018 den Relaunch der Homepage durchgeführt (vgl. Kap 11.3). Dies war ein aufwändiger und sehr umfassender Prozess, den wir ohne Caren Kunze und Canan Denli niemals so professionell, so erfolgreich und mit so einem hervorragenden Ergebnis hätten abschließen können.

9. Interne Öffentlichkeitsarbeit

9.1 Vorstands-Rundbrief

Der Rundbrief informiert in unregelmäßigen Abständen zwischen den Mitgliederversammlungen über unsere Aktivitäten. Seit der letzten Mitgliederversammlung haben wir den Vorstands-Rundbrief zweimal an alle bukof-Mitglieder versendet. Im Zug des Relaunches der Webseite wurden auch hier das Layout angepasst und die Erstellung sowie Versendung erleichtert.

9.2 Webseite

Bereits 2017 berichteten wir über den geplanten Relaunch der bukof-Webseite. Die neue Webseite ging im Februar 2018 online. Der Relaunch war insgesamt sehr erfolgreich, es gab viel positives Feedback. Die aktuelle Webseite hatte von Februar 2018 bis Juli 2018 insgesamt 18.687 Seitenaufrufe. Pro Tag wird die Seite durchschnittlich 136 Mal aufgerufen.

Wichtige Neuerungen der Webseite sind:

- Es gibt eine Rubrik mit „Themen“. Hier werden Arbeitsschwerpunkte und Handlungsfelder der bukof aufgegriffen. Von hier aus gibt es auch Verlinkungen zu den Kommissionen.
- Jede Kommission hat eine eigene Seite, die von den jeweiligen Sprecher*innen gestaltet werden kann. Hierzu wurde ein detaillierter Leitfaden zur Bedienung des Programms versendet. Per Telefonkonferenz führten Caren Kunze und Canan Denli Schulungen mit den Kommissionssprecher*innen durch.
- Auf jeder Kommissionsseite findet sich ein passwortgeschützter interner Bereich, auf den die Kommissionsmitglieder zugreifen und für ihre Arbeit relevante Dokumente runterladen können. Auch zum internen Bereich erstellte die Geschäftsstelle einen Leitfaden.
- Es gibt nun die Rubrik „Service“. Hier findet sich die Trainer*innen-Datenbank, auf der mittlerweile 58 Trainer*innen zu finden sind, die aktualisierte Online-Handreichung zu „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“, Materialien der bukof, d.h. Handreichungen und Leitfäden für die Gleichstellungsarbeit, Argumentationshilfen gegen Antifeminismus und eine Sammlung von Datenbanken für die Suche nach Wissenschaftler*innen und Kandidat*innen für Professuren und zum Gleichstellungsrecht. Im Herbst wird unter der Rubrik „Service“ außerdem noch eine Pinnwand zu finden sein, auf der externe Stellenausschreibungen und Veranstaltungshinweise gesammelt werden.

Die Webseite wird inhaltlich vor allem von Caren Kunze betreut. Canan Denli übernimmt die Verwaltung der Datenbank und die technische Pflege. Andrea Löther ist für das Anmeldetool für die Jahrestagungen zuständig.

9.3 Soziale Medien

Seit Anfang 2017 ist die bukof auch auf Facebook vertreten. Hier posten wir Informationen zu Gleichstellung in Wissenschaft und Hochschule und natürlich bukof-eigene Informationen zu unserer Kampagne #wirsind-auf180. Die Facebook-Seite hat bisher 169 Gefällt-mir-Angaben und 187 Abonnent*innen. Die Seite wird monatlich ca. 50 Mal aufgerufen.

9.4 Restrukturierung Verteiler

Ausgehend von dem Relaunchprozess der Webseite haben wir im Vorstand eine breitere Diskussion über das Selbstverständnis der bukof geführt. Dies berührte im Kern die Frage, wer/was die bukof ist und welche Personen in dem Verteiler der bukof sind und damit nicht nur über die Suchfunktion auf der Webseite gefunden werden können, sondern auch vom Informationsservice der Geschäftsstelle profitieren. Dieses Thema haben wir mehrfach in den Erweiterten Vorstand getragen. Es wurden folgende Verabredungen getroffen:

bukof Verteiler

Mitglieder der bukof sind laut Satzung in der Hauptsache Hochschulen. Sie werden in der bukof vertreten durch ihre zentralen geschlechterpolitischen Interessenvertretungen sowie ihre weiteren Gleichstellungsakteur*innen. Dies ist seit vielen Jahren gelebte Praxis. Dennoch gab es bisher die „Regel“, dass pro Hochschule nur zwei Personen auf dem Verteiler sein konnten, in der Regel die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte und eine weitere Person. Da jedoch mehr und mehr Menschen in der bukof aktiv sind, in Kommissionen und in Arbeitsgruppen, wurden immer wieder Ausnahmen gemacht und der Verteiler ist entsprechend gewachsen. Gleichzeitig wurden in der Vergangenheit Unklarheiten offenbar, „wer die bukof ist“, ob eine Aktivität in der bukof an ein Wahlamt geknüpft sein muss etc. Das hatte teilweise die Konsequenz, dass Personen sich nicht als Akteur*in der bukof angesprochen oder sogar teilweise ausgeschlossen fühlten.

Vor diesem Hintergrund haben wir eine weitergehende Regel formuliert, nach der alle Personen, die auf

zentraler Ebene im Gleichstellungsbereich tätig sind, auf den bukof-Verteiler aufgenommen werden können. Sie müssen sich aktiv bei der Geschäftsstelle melden und werden nicht von der Geschäftsstelle recherchiert. Auch selbstverantwortliche Abmeldungen bzw. Änderungen sind erwünscht. Diese Regelung haben die Geschäftsstellenmitarbeiterinnen bereits erfolgreich umgesetzt.

Kontaktsuche auf der Webseite

Der Verteiler basiert auf einer Datenbank, die mit der neuen Webseite verknüpft ist. Es gibt dort im Frontend die Personensuche (Bundesland, Hochschultyp, Hochschule, Kontakte), die aus der Datenbank gespeist wird. Diese Datenbank wird umbenannt von „Suche nach Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ in „Suche nach Gleichstellungsakteur*innen“, dabei werden die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten immer zuerst angezeigt, danach erfolgt die Listung in alphabetischer Reihenfolge.

9.5 Jahresmotto „Wir sind auf 180“ und Postkartenaktion 2019

Wir haben in diesem Jahr anlässlich des 30-jährigen Jubiläums der bukof-Jahrestagung erstmalig ein Jahresmotto für die bukof-interne Kommunikation ausgerufen. Da weitere geschlechterpolitische Jubiläen anstanden (100 Jahre Frauenwahlrecht, 50 Jahre Tomatenwurf) haben wir uns entschieden, den bukof-Geburtstag damit zu verknüpfen und das Motto „Wir sind auf 180!“ ausgerufen. Passend hierzu entstand eine bei der bukof-Geschäftsstelle erhältliche Postkarte. Außerdem informierten wir per Mail sowie auf dem bukof-Facebook-Kanal regelmäßig über Termine, Veranstaltungen, Publikationen und Aktionen zum Jahresmotto.

Die Idee des Jahresmottos für die interne Kommunikation wollen wir auch 2019 beibehalten und haben entsprechend zu einem Ideenwettbewerb aufgerufen. Die Mitglieder der bukof haben unterschiedlichste Aussagen zum Thema geschlechtergerechter Kulturwandel in der Wissenschaft eingereicht. Das freut uns sehr. Auf der Jahrestagung in Landshut wählen die Teilnehmer*innen das Jahresmotto für 2019 unter allen Einsendungen aus. Die stärkste Aussage wird als Postkarte gedruckt und kann über die bukof-Geschäftsstelle bezogen werden.

10. Finanzen der bukof

Einnahmen und Ausgaben der bukof

Grundsätzlich generiert die bukof keine Einnahmen, die frei für die Arbeit der bukof zur Verfügung stehen. Die Finanzierung der bukof-Jahrestagungen wird über Teilnahmebeiträge und Landeszuschüsse so kalkuliert, dass die Tagungen sich bezüglich der anfallenden Kosten selber getragen haben oder leichte Gewinne erzielt wurden. Diese Überschüsse aus den Jahrestagungen der letzten Jahre haben der bukof einen kleinen finanziellen Spielraum ermöglicht (vgl. hierzu, jeweils Kapitel Finanzen in den jährlichen Vorstandsberichten). Im Grundsatz sind diese Einnahmen gering und nicht kalkulierbar, so dass wir sie nicht als systematischen Posten im Haushalt des bukof e.V. einplanen können.

Seit 2016 stehen mit den jährlichen Zahlungen der Hochschulen für die bukof-Geschäftsstelle Mittel zur Verfügung, die zweckbestimmt zur personellen Ausstattung der Geschäftsstelle und ihrer Arbeitsfähigkeit bereitgestellt werden. Darüber werden auch die Kosten für Öffentlichkeitsarbeit der bukof bestritten. Die Finanzierung der Geschäftsstelle basiert auf einem Beschluss der Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) vom Mai 2015 (der im Mai 2018 ohne zeitliche Befristung bekräftigt wurde, vgl. hierzu Kapitel HRK). Der von jeder Mitgliedshochschule zu leistende Beitrag ergibt sich dabei aus einem fixen Sockelbetrag in Höhe von 100 Euro zzgl. eines variablen Betrages in Höhe von 100 € pro Stimme in der HRK, um die Größe der Hochschule bei der Finanzierung zu berücksichtigen. Der jährliche Beitrag liegt damit

zwischen 200 € und 1000 €. Die Zahlung ist eine freiwillige Selbstverpflichtung der Hochschulen und geschieht äußerst zufriedenstellend. Im Juli 2018 hatten 95 % der Hochschulen ihren Beitrag überwiesen, ohne nennenswerte Unterschiede zwischen Hochschultypen und Bundesländern.

Leitlinien der Budgetverwaltung

Aufgaben und Herausforderungen der Finanzverwaltung der bukof haben sich grundlegend verändert. Bis zu Beginn der Finanzierung der bukof-Geschäftsstelle im Jahr 2016 war die finanzielle Abwicklung der bukof-Jahrestagung die Hauptaufgabe der Finanzverwaltung. Durch die regelmäßigen Zahlungen der Hochschulen für die Geschäftsstelle ist der Umfang der Einnahmen und Ausgaben deutlich gestiegen. Die Personalverantwortung für die Mitarbeiter*innen der bukof-Geschäftsstelle und die hieraus entwickelten Aktivitäten stellen uns auch in Bezug auf die Finanzverwaltung vor neue Herausforderungen. Um der gewachsenen Verantwortung und Ausdifferenzierung dieses Tätigkeitsbereichs gerecht zu werden, haben wir zwei Vorstandsmitglieder benannt, die für die Umsetzung der Haushaltsbeschlüsse des Vorstandes zuständig sind. In dieser Funktion sind sie die Erstansprechpartnerinnen für finanzielle Fragen insbesondere gegenüber Kontoführung und Geschäftsstelle. Für die Wahlperiode des amtierenden Vorstands (2017 – 2019) sind dies Uschi Baaken und Anneliese Niehoff. Andrea Löther (CEWS) führt die bukof-Konten und tätigt Ein- und Auszahlungen.

Wir haben Linien für die Budgetverwaltung entwickelt. Die durch die Mitgliedshochschulen getätigten Einnahmen werden zweckgebunden gezahlt und verausgabt:

- Ausgaben für die Arbeitsfähigkeit der Geschäftsstelle und ihrer Etablierung (z.B. Personalkosten, Geschäftsbedarf)
- Öffentlichkeitsarbeit der bukof (z.B. Webseite, Layout und Druck von Printmaterialien)
- einfache Versorgung mit Speisen und Getränke bei Sitzungen des Erweiterten Vorstands und des Vorstands
- Prozessbegleitung bei der Weiterentwicklung der bukof (z.B. im Zusammenhang mit dem geplanten Positionsentwicklungsprozess).

Die bukof-Jahrestagungen werden weitgehend kostenneutral kalkuliert, sie müssen sich über die jeweiligen Landeszuschüsse und Teilnahmebeiträge selbst tragen (s.o.).

Wir haben eine Rücklage gebildet, um eine Übergangsbeschäftigung der Geschäftsstellen-Mitarbeiterinnen zu ermöglichen, falls die Zahlungsfähigkeit der bukof – bezogen auf den Betrieb der Geschäftsstelle – nicht mehr gewährleistet ist. Dies würde z.B. eintreffen, wenn die Hochschulen ihre Beitragszahlungen durch einen neuen HRK-Beschluss vollständig einstellen oder eine größere Anzahl Hochschulen der eingegangenen Selbstverpflichtung nicht mehr nachkommt und die Zahlungen einstellt.

11. Jahrestagung 2017

Die 29. Jahrestagung der bukof zum Thema „Grenzgänge. Internationalisierung im Kontext von Hochschulen und Geschlechterpolitik“ fand vom 20. bis 22. September 2017 in Erkner bei Berlin statt. An der Tagung nahmen 200 Personen teil. Ziel der Tagung war es, Strategien für eine internationale Ausrichtung der Gleichstellungspolitik an Hochschulen und die internationale Vernetzung von gleichstellungspolitischen Akteur*innen zu entwickeln. Inhaltlich standen zwei Fragen im Fokus: Welche Bedeutung hat die Kategorie „soziales Geschlecht/Gender“ für die Internationalisierung der Hochschulen? Und andersherum: Welche Auswirkungen hat die Internationalisierung auf die Geschlechterverhältnisse?

Zum Eröffnungstag wurden die Teilnehmenden begrüßt von Steffen Krach (Staatssekretär für Wissenschaft und Forschung, Berlin), Dr. Ulrike Gutheil (Staatssekretärin für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Lan-

des Brandenburg), Barbara König (Staatssekretärin in der Senatsverwaltung Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, Berlin) und Christina Hadulla-Kuhlmann (Referatsleiterin „Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung).

In der folgenden Podiumsdiskussion mit Prof. Dr. Gülay Çağlar (Freie Universität Berlin), Prof. Dr. Naika Foroutan (Humboldt-Universität Berlin), Dr. Florian Kohstall (Freie Universität Berlin) und Prof. Dr. Ilse Lenz (Ruhr-Universität Bochum), moderiert von bukof-Vorstandsmitglied Anneliese Niehoff, waren vor allem Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards ein großes Thema. Im weiteren Verlauf der Tagung fanden zahlreiche Workshops statt. Besonderes Gewicht lag auf dem Blickwinkel der Klassifizierungen und Hierarchisierungen in Internationalisierungsstrategien. Themen wie Flucht und Migration, Antifeminismus und Rechtspopulismus, Rassismus, Diversity inklusive gender und diversitätsbewusste Lehre und vieles mehr haben die Teilnehmer*innen intensiv bearbeitet.

12. Wahrgenommene Termine im Überblick

Die Mitglieder des Vorstands nahmen im Einzelnen folgende Termine wahr:

20.-22.09.17	29. Jahrestagung der bukof, Erkner	alle
22.09.17	1. Vorstandssitzung, Erkner	alle
05.-07.10.17	Klausurtagung Vorstand, Erkner	alle
17.10.17	2. Vorstandssitzung, Telefonkonferenz	alle
19.10.17	GFMK-AG-Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Berlin	Jung
19.10.17	Stakeholder-Gespräch Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen, Berlin	Koreuber
28.10.17	Teilnahme an der Hörfunk-Diskussionsrunde „Sexismus an Hochschulen“ vom Deutschlandfunk	van Riesen
02.11.17	Telefonkonferenz mit Andrea Löther zu Finanzverwaltung	Baaken, Niehoff
09.11.17	Teilnahme am Podiums-Streitgespräch im Rahmen der Konferenz „Antidiskriminierung und Gleichstellung in Bildungskontexten“, Erfurt	Niehoff
10.11.17	Uniwind, Lobbygespräch mit der Uniwind-Vorsitzenden Prof. Dr. Kothe, Jena	Niehoff
10.11.17	Sitzung Kommission „Hochschulgovernance und Gleichstellung“, Göttingen	Jung
13.11.17	Teilnahme am Podiumsgespräch, Netzwerk Gute Arbeit in der Wissenschaft und GEW, Berlin	Niehoff
13.-14.11.17	Jahresempfang und Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Potsdam	Baaken
17.11.17	Sitzung Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“, Bremen	Baaken
20.11.17	Uniwind Symposium, Hannover	van Riesen
29.11.17	3. Vorstandssitzung, Berlin	alle

29.11.17	Internes Fachgespräch Deutsche Forschungsgemeinschaft, Berlin	alle
30.11.17	Gesprächskreis Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft, Berlin	alle
30.11.18	Austausch mit den Sprecherinnen der Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“	Baaken, Niehoff, van Riesen
01.12.17	Sitzung des Erweiterten Vorstands, Berlin	alle
14.12.17	Klausurtagung Vorstand, Frankfurt	alle
15.12.17	Kollegiales Fachgespräch zu „Gender & Diversity“, CEWS	Niehoff
10.01.18	Vorbereitung bukof-Jahrestagung, Frankfurt	Niehoff
11.01.18	4. Vorstandssitzung, Telefonkonferenz	alle
16.01.18	5. Vorstandssitzung, Telefonkonferenz	alle
31.01.18	Treffen mit den Sprecherinnen der Kommission „Klinika“, Frankfurt	Jung
01.02.18	Sitzung Kommission „Chancengleichheitsprogramme und –initiativen, Frankfurt	Jung, Niehoff
08.02.18	6. Vorstandssitzung, Berlin	alle
13.02.18	Stakeholder Workshop „Gender Equality Toolbox“, Effort Projekt Fraunhofer, Berlin	van Riesen
15.02.18	Vorbereitung Jahrestagung 2018, Würzburg	Koreuber
17.02.18	Sitzung Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“, Hannover	Baaken
08.03.18	SPD-Frauensalon zum Internationalen Frauentag (Bundesebene)	Koreuber
14.03.18	Austausch mit Sprecher*innen der bukof-Queer-Kommission, Telefonkonferenz	Niehoff
15.03.18	7. Vorstandssitzung, Berlin	alle
16.03.18	Sitzung des Erweiterten Vorstands, Berlin	Jung, van Riesen, i.T. Baaken, i.T. Koreuber
16.03.18	Stakeholder-Gespräch Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen, Berlin	Koreuber
12.04.18	Gesprächskreis Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft, Berlin	alle
13.04.18	#4genderstudies_Workshop Positionierung und Forschungsentwicklung (in) der Geschlechterforschung, Berlin	Koreuber
23.-24.04.18	Jahresempfang und Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Mannheim	Baaken, Jung
03.05.18	Treffen mit dem Vorstand FG Gender, Berlin	Koreuber, van Riesen
03.-04.05.18	8. Vorstandssitzung, Berlin	alle

19.05.17	Vorbereitung der Jahrestagung 2018	Koreuber
29.05.18	Fachgespräch BMBF, Berlin	Jung
05.06.18	Parlamentarischer Abend Landesregierung Saarland, Berlin	Jung
07.06.18	9. Vorstandssitzung, Telefonkonferenz	alle
12.06.18	Jahrestagung „Familie in der Hochschule“, Bochum	van Riesen
19.06.18	Treffen mit Bundestagsabgeordneten Ortleb, Esdar, Saarbrücken	Jung
25.06.18	Kollegialer Austausch mit dem CEWS, Köln	alle
25.06.18	10. Vorstandssitzung, Köln	alle
26.06.18	Sitzung des Erweiterten Vorstands, Köln	alle
02.07.18	11. Vorstandssitzung, Telefonkonferenz	alle
03.07.18	Mitgliederversammlung Deutsche Forschungsgemeinschaft, Festakt, Bonn	Jung, Niehoff
03.07.18	„Hoffest“ des Regierenden Bürgermeisters von Berlin	Koreuber
05.07.18	Teilnahme HRK-Kommission, Göttingen	Jung
13.07.18	Sitzung Kommission „Queere Geschlechterpolitik an Hochschulen“, Hannover	Niehoff
23.07.18	Sitzung Kommission „„Chancengleichheitsprogramme und –initiativen“, Köln	Niehoff
31.08.18	Sitzung Kommission „Hochschulgovernance und Gleichstellung“, Göttingen	Jung
07.09.18	12. Vorstandssitzung, Telefonkonferenz	alle

bukof-Jahrestagung 2018 in Landshut: Berichte der Kommissionen und Arbeitsgruppen zur Mitgliederversammlung am 13.09.2018

Inhalt

Bericht der Kommission „Chancengleichheitsprogramme und –initiativen“ (CGPI)	37
Bericht der Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“	38
Bericht der Kommission „Geschäfts- und Koordinierungsstellen in der bukof“	39
Bericht der Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ (PE)	40
Bericht der Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“	41
Bericht der Kommission „Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika“ (Klinika).....	43
Bericht der Kommission „Hochschulgovernance und Gleichstellung“	47
Bericht der Kommission „Künstlerische Hochschulen“ (KüHo).....	48
Bericht der Kommission „Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ (MTV)	50
Bericht der Kommission „Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit“	51
Bericht der Kommission „Queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen“	51
Bericht Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“	52
Bericht der Kommission „Studentische Angelegenheiten“ (KostA)	54
Bericht der Arbeitsgemeinschaft Antifeminismus	55

Bericht der Kommission „Chancengleichheitsprogramme und –initiativen“

Im Berichtszeitraum hat die Kommission im Februar in Frankfurt und im Juni in Köln unter Einbeziehung von Expertinnen getagt und sich darüber hinaus immer wieder abgestimmt. Der Arbeitsfokus der Kommission lag auf der Auseinandersetzung mit dem Professorinnenprogramm III (PPIII), den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FOGS), dem Tenure Track-Programm, der Exzellenzinitiative und den Gleichstellungschancen in den Fachgesellschaften. Gleichstellungsaktivitäten auf den Länderebenen wurden begleitet und die Arbeitssituation der Landessprecherinnen weiterverfolgt. Die Arbeit ist noch eng verknüpft mit der bukof-Kommission der Länder-Koordinationsstellen. Die Ergebnisse des durch die Kommission angeregte BMBF-Projekt „FaberChe-Fachgesellschaften bergen Chancen für exzellente Wissenschaftlerinnen“ werden im August in Dublin vorgestellt, der Ergebnistransfer ist nach wie vor in Gange, ein Anschlussprojekt in der Diskussion.

Unterschiedliche Haushaltslagen und Rahmenbedingungen für die Gleichstellung der Geschlechter führen zu landesspezifischen Unterschieden bei der Inanspruchnahme von Programmen wie dem PP III und/oder den FOGS. Sichtbar wird dies vor allem durch die Länderberichte auf den CGPI-Sitzungen. Als neuer Arbeitsschwerpunkt wurde das Thema ‚Gender Bias in der Wissenschaft‘ auf mehreren Ebenen in der Wissenschaft aufgegriffen. Es ist geplant, dazu eine Tagung und ggf. auch Informationsmaterialien aufzubereiten und zur Verfügung zu stellen. Dies geht einher mit Diskussionen um die Notwendigkeit einheitlicher Gleichstellungsstandards für alle Hochschulen bzw. der Forderung nach einer nachhaltigen Gleichstellungsstrategie für den Bund und die Länder. Die Ergebnisse der Gender 2020-Konferenz sind daher weiterzutragen, um innovative Maßnahmen und Ideen Raum zu geben, Veränderung der Hochschulstrukturen und -kulturen voranzubringen. Auch die neuen Bund-Länder-Programme sollen bestmöglich genutzt werden, dazu beizutragen. Wir sind davon überzeugt, dass die tatsächlich damit verbundenen Chancen nicht weit genug gehen. Gerade deshalb sind Chancengleichheitsprogramme und -initiativen sowie Initiativen Dritter, wie z.B. der DFG, unabdingbar. Die Beschlüsse der DFG-Jahrestagung sehen wir als Beleg für eine erfolgreiche Arbeit der Gleichstellungsaktiven in den Hochschulen und der bukof.

Mit ihrer Arbeit nahm die Kommission Einfluss auf verschiedene bukof-Gremien und konnte bei Stellungnahmen und Pressemitteilungen in vielfältiger Weise unterstützend wirken. Nicht zu vergessen ist aber auch die gegenseitige Unterstützung von Kommission und Landessprecherinnen, die kurze Wege für Rat und Tat ermöglicht. Die Kommission hat einen Wahlvorschlag für den Vorstand eingereicht.

Wir werden unseren bisherigen Arbeitsauftrag weiterverfolgen. Im Zentrum steht dabei die Umsetzung des PP III, die FOGS-Neugestaltung, Gender Bias, sowie die Gleichstellungsaktivitäten auf den Länderebenen. Dies schließt die Verbesserung der Situation der Landessprecherinnen mit ein. Die Kommission steht in regem Austausch mit anderen bukof-Kommissionen und politisch Aktiven und wird Ende des Jahres wieder tagen.

Gez. Dr. Dagmar Höppel, Universität Stuttgart (Sprecherin); Dr. Anja Wolde, Goethe-Universität Frankfurt (Stellv. Sprecherin)

Bericht der Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“

Die Kommission Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in Hochschulen traf sich im Berichtszeitraum insgesamt zweimal: auf der letzten Jahrestagung der bukof im September 2017 in Erkner und auf ihrer eigenen zweitägigen Jahrestagung am 10. und 11. April 2018 an der Universität Tübingen. Zudem trafen sich die Sprecherin und ihre Stellvertreterinnen zwecks Vorbereitung der Jahrestagung im Januar 2018 in Potsdam und im Juli in Berlin.

Die Kommission diskutierte vor allem folgende Themen:

- Erste Erfahrungen bei der Umsetzung des novellierten Mutterschutzgesetzes auf Hochschulebene / Identifizierung offener Fragen und Herausforderungen, insbesondere auch die Frage, wie das Gesetz umgesetzt werden kann, ohne dass Nachteile für Studentinnen entstehen
- Positionierung zur Pflegegesetzgebung aus Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter sowie die Erarbeitung einer Stellungnahme von zwei Kommissionsmitgliedern
- Die Karrierechancen von Nachwuchswissenschaftlerinnen angesichts eines im Vergleich zu Nachwuchswissenschaftlern höherem Grad an Teilzeitbeschäftigung und befristeten Arbeitsverträgen.

- Selbstverständnis der Kommission im Spannungsfeld von Gleichstellung der Geschlechter und Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie.

Jahrestagung

Auf Grundlage eines Impulsvortrags von Dr. Marion Kamphans ist die Kommission der Frage nach dem Zusammenhang von Teilzeitbeschäftigung, geringen Frauenanteilen auf entfristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau und den Chancen von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf eine Professur nachgegangen. Teilzeitbeschäftigung wurde dabei sowohl als Ergebnis knapper Ressourcen als auch als ambivalentes Instrument zur Realisierung der Vereinbarkeit von Familie und Karriere gesehen.

Zudem hat die Kommission auf der Jahrestagung im Anschluss an die Diskussion über ihr Selbstverständnis beschlossen, die Struktur der Kommission von einer einzelnen Sprecher*in mit Stellvertreter*innen hin zu zwei gleichberechtigten Sprecher*innen weiter zu entwickeln. Anhand der Doppelspitze sollen beide Perspektiven - sowohl Gleichstellung als auch Familie/Vereinbarkeit - im Sprecherinnengremium vertreten sein. Diese Änderung muss noch von der Vollversammlung bestätigt werden. Die Kommission würde sich insbesondere über weitere Mitglieder aus dem Arbeitsbereich Gleichstellung freuen.

Der wissenschaftliche Beitrag kam von Dr. Marion Kamphans zum Thema: "Karrieremöglichkeiten im Wissenschaftsbetrieb - Voll- und Teilzeit und die Chancen auf Entfristung"

Anträge

Die Kommission stellt einen Antrag zum Thema: Regelmäßige Auswertung der Daten zu Befristung und Teilzeitbeschäftigung in Wissenschaft und Forschung durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz.

Näheren Informationen zur Arbeit der Kommission:

Dr. Silvia Lange, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hildesheim und Koordinatorin des Audit Familiengerechte Hochschule (Sprecherin): langes@uni-hildesheim.de

Dörte Esselborn (Service für Familien, Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten, Universität Potsdam) / Stellvertretende Sprecherin: doerte.esselborn@uni-potsdam.de

Bericht der Kommission „Geschäfts- und Koordinierungsstellen in der bukof“

Die Kommission hat sich am 07.12.2017 an der Universität Jena getroffen. Das erste Treffen der Kommission diente zum einen der Konstituierung und zum anderen zur Vorbereitung der zukünftigen Kommissionsarbeit.

Als Sprecherin wurde Annika Kirchhoff (Sachsen) gewählt, als Stellvertreterinnen wurden Dr. Kristin Probstmeyer (Thüringen) und Michaela Froberg (Sachsen-Anhalt) gewählt.

Aufgrund des Ausscheidens von Annika Kirchhoff ist die Position der Sprecherin seit Januar 2018 nicht besetzt. Daher konnte auch eine für März geplante Kommissionssitzung nicht stattfinden. Eine Nachwahl der Sprecherin soll zur MV im September erfolgen.

Themen der Kommissionssitzung:

- Aktuelle Situation der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen sowie Berichte aus den LaKoG/LaKoF-Geschäfts- und Koordinierungsstellen
- Bericht zur bukof-Jahrestagung

- Jahresplanung
- Unterstützung anderer Bundesländer – insbesondere die Anfragen aus Brandenburg wurden beantwortet und wichtige Hinweise für die Gründung einer Koordinierungsstelle gegeben
- Austausch zu Programmen und Initiativen (PPIII, TT-Programm, Mutterschutz)

Gez. Kristin Probsmeyer und Michaela Froberg, stellvertretende Sprecherinnen

Bericht der Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“

Die Kommission beschäftigt sich mit folgenden Aspekten:

- Geschlechterpolitische und -kritische Begleitung der Personalentwicklung an Hochschulen
- Impulsen zur Kompetenzerweiterung für GB/FB und geschlechterpolitische Expert*innen im Bereich „geschlechtergerechte Personalentwicklung“
- Entwicklung hochschulpolitischer Forderungen an der Schnittstelle von (v.a. akademischer) Personalentwicklung und Personalstruktur

Wir verfassen auch Stellungnahmen und Empfehlungen zur Integration von geschlechtergerechter PE in Förderprogramme des Bundes und der Länder (z.B. zur Exzellenzinitiative, zum Nachwuchspakt).

Seit der letzten Jahrestagung hat sich die Kommission zweimal (am 30.11.2017 an der Charité Berlin und am 08.06.2018 an der Universität Stuttgart) getroffen. Auf der Jahrestagung 2018 in Landshut wird sich die Kommission nicht treffen. Das nächste Treffen ist für November 2018 in Berlin geplant.

Hauptthemen der Kommission im vergangenen Jahr waren:

1. Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs (Tenure-Track Programm, 1000 Professuren Programm)
2. Geschlechtergerechte PE in den Anträgen zur Exzellenzstrategie
3. Professorinnen Programm III
4. Online-Befragung zum Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
5. Trainer*innendatenbank auf der neuen bukof-Homepage (mit Unter-Arbeitsgruppe)
6. Vernetzung mit der Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“ zum Thema Personalgewinnung und Personalentwicklung an Fachhochschulen

Zu 4: Online-Befragung zum Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Befragung fand in der Zeit vom 12. Februar bis zum 02. April 2018 in anonymisierter Form statt und diente dazu, folgende Sachverhalte einzuschätzen:

1. Die Beteiligung der Gleichstellungsakteur*innen an der Erstellung der Personalentwicklungskonzepte bzw. des Antrags
2. Die Berücksichtigung von Gleichstellungsmaßnahmen bei der Entwicklung des PE-Konzeptes für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Ergebnisse (Auszüge):

- Es haben 90 Personen teilgenommen (mehrheitlich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte)
- Bei der Frage nach der Form der Einbindung als Gleichstellungsakteur*in bei der Bewerbung zum 1000-Professuren-Programm wurde mehrheitlich mit „keine Angabe“ (35 Personen) und „keine Einbindung“ (28 Personen) geantwortet.

- Eine Frauen-Quote für die beantragten Professuren wurde mehrheitlich nicht in den Antrag aufgenommen
- Anreize & Sanktionen zur Erfüllung der Quote hat es nicht gegeben
- Die Verlängerungsoption für die familienpolitische Komponente wurde mehrheitlich in den Antrag aufgenommen
- Auf die Frage, ob für die Antragstellung oder für das PE-Konzept neue Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt oder geplant wurden, haben 31 Teilnehmer*innen wie folgt geantwortet:
 - 13 Personen antworteten mit „Nein, nur bereits bestehende Maßnahmen wurden genannt“
 - 9 Personen antworteten mit „Ja, für den Antrag“
 - 8 Personen antworteten mit „Ja, für das PE-Konzept“
 - 2 Personen antworteten mit „Nein, keine Maßnahmen wurden genannt“.

Zu 5: Trainer*innendatenbank in Kooperation mit der bukof-Geschäftsstelle

Mit Unterstützung des bukof-Vorstands, der bukof-Geschäftsstelle (Caren Kunze) und dem CEWS (Dr. Nina Steinweg) konnte die Datenbank realisiert werden und in die neue bukof-Homepage integriert werden. Die Trainer*innendatenbank steht allen Mitgliedern der bukof zur Suche nach geeigneten Trainer*innen für spezifisch zu filternde Anforderungen zur Verfügung.

Weitere Themen, die in der Kommission diskutiert worden sind (z.T. im Rahmen der Berichte aus den Hochschulen):

- Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Kontakt zur Kommission Familienpolitik)
- Dual Career
- Bundesprogramm Karrierewege an Fachhochschulen (Kontakt zur Kommission FHs)

Zu 6: Vernetzung mit der Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“

Erstes Vernetzungstreffen mit Susanne Plaumann (Zentrale Frauenbeauftragte der Beuth Hochschule für Technik, Berlin) zur Situation der FHs. Im November 2018 werden weitere Möglichkeiten zur Zusammenarbeit der Kommissionen erörtert.

Gez. Nicola Hille, Uni Stuttgart, Sabine Jenner, Charité Berlin, Iris Werner, Uni Kiel

Bericht der Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“

Um politische Positionen mit den Spezifika der Fachhochschulen schneller zu entwickeln und zu kommentieren, hatte sich 2016 die Arbeitsgruppe „Diskussion aktueller politischer Themen“ gegründet. Der Austausch innerhalb der AG und der Kommission hat gezeigt, dass es in Bezug auf Gleichstellung zunehmend strukturelle Unterschiede zwischen den Hochschultypen gibt, welche z.T. in Fördermaßnahmen der DFG und in Bund-Länder-Programmen für Universitäten begründet sind. Insbesondere die Verankerung von Gleichstellungsstandards in den Mitgliedseinrichtungen der DFG seit 2008 hat zu einer ungleichen Entwicklung zwischen den Hochschultypen geführt, da Fachhochschulen keine Mitglieder der DFG sind. Die positiven Auswirkungen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ haben bei den Mitgliedseinrichtungen zur Organisationsentwicklung und zu einem Kulturwandel hin zu chancengerechteren Bedingungen beigetragen. Ein Beispiel ist die geschlechtergerechte Personalentwicklung: Die Mitgliedseinrichtungen der DFG haben im Zuge der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und der Exzellenzinitiative

bereits vor Jahren angefangen, eine geschlechtergerechte Personalentwicklung aufzubauen. Im Rahmen des Tenure-Track-Programms des BMBF (antragsberechtigt sind Universitäten und gleichgestellte Hochschulen) müssen die antragstellenden Universitäten ein Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie das wissenschaftliche Personal vorlegen.

Bei den Fachhochschulen besteht dem gegenüber eher ein Innovationsstau, weil finanzielle Mittel und entsprechende Bundes- oder Landesprogramme fehlen, die zusätzliche externe Anreize setzen, um geschlechtergerechte Personalentwicklung und einen Kulturwandel im Sinne chancengerechterer Bedingungen voranzutreiben.

Die Kommissionsmitglieder haben mehrheitlich den Wunsch geäußert, dass die Kommissionstreffen bei der Jahrestagung der bukof nicht am Rand, sondern im Herz der Jahrestagung stattfinden können und dass zwei Zeitslots für die Kommissionssitzungen vorgesehen werden. Der Wunsch wurde dem bukof-Vorstand vorgetragen und dieser hat darauf bereits reagiert.

Die Kommission hat sich im Berichtszeitraum zwei Mal getroffen:

20.09.2017 im Rahmen der bukof-Jahrestagung in Erkner

18.05.2018 im Rahmen der Jahrestagung der bukof-Kommission in Koblenz

Jahrestagung der FH- Kommission

Die Jahrestagung der Kommission zum Thema „Personalentwicklung an Fachhochschulen“ fand vom 16.-18.05.2017 in Koblenz statt.

Inhaltlich wurde insbesondere den Fragen nachgegangen:

- Wie funktioniert der Gleichbehandlungscheck (gb-check) und welche Anwendungsmöglichkeiten ergeben sich für die Fachhochschulen? (Vortrag von Rechtsanwältin Gisela Ludewig, Berlin)
- Welche Aspekte sind für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen zu beachten und wie kann sie darüber hinaus an Hochschulen gelebt werden? (Vortrag von Dr. Christina Reinhardt, Kanzlerin der Ruhr-Universität Bochum)
- Welchen Mehrwert bringen anonymisierte Bewerbungsverfahren unter Gleichstellungsgesichtspunkten für Hochschulen mit sich? Wie laufen diese Verfahren konkret in der Praxis ab und für welche Stellen sind sie anwendbar? (Vortrag von Mechthild Gerigk-Koch, Antidiskriminierungsstelle des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz)

Darüber hinaus fanden zwei Workshops statt:

Der erste Workshop befasste sich mit dem Thema „Vom Promotionskolleg zum Programm für Nachwuchsprofessuren an Fachhochschulen“. Im Zentrum des Workshops stand dabei die Nachwuchsförderung der FH Münster als Good Practice Beispiel (Workshopleitung: Annette Moß, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der FH Münster - University of Applied Sciences).

Parallel wurde ein zweiter Workshop angeboten zum Austausch zu aktuellen hochschulpolitischen Programmen und Initiativen zum Thema Personalentwicklung an Fachhochschulen (Workshopleitung: Susanne Plaumann, Zentrale Frauenbeauftragte der Beuth Hochschule für Technik Berlin).

Eine ausführliche Tagungsdokumentation ist bis Ende 2018 zu finden unter:

<https://netcase.hs-osnabrueck.de/index.php/s/f9uhgD2VLIshowO>

Sprecherinnen der Kommission: Sprecherin der Kommission ist Bettina Charlotte Belker (HS Osnabrück). Stellvertretende Sprecherin ist Viola Philipp (HWR Berlin).

Broschüre „Auf dem Weg zur Professur an einer Fachhochschule/Hochschule für angewandte Wissenschaften“

Die Informationsbroschüre der bukof zu Professuren an FHs und HAW aus dem Jahr 2009 wurde umfassend von der Kommission überarbeitet und steht nun im aktuellen bukof-Design zur Verfügung: <https://bukof.de/wp-content/uploads/2018-Leitfaden-FH-Professur-Web.pdf>

Die Broschüre kann darüber hinaus in der Geschäftsstelle in gedruckter Form bestellt werden.

Gez. Bettina Charlotte Belker, Sprecherin der Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“

Bericht der Kommission „Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika“ (Klinika)

Die bukof-Kommission „Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitäts-klinika“ (Kommission Klinika) hat im Berichtszeitraum ihre Jahrestagung und Mitgliederversammlung durchgeführt. Die Sprecherinnen haben sich zweimal in Frankfurt/Main getroffen und sechs Telefonkonferenzen abgehalten. Zudem waren die Sprecherinnen an den Sitzungen des erweiterten Vorstands am 1.12.2017, 16.03.2018 und 26.06. 2018 vertreten.

1. Arbeitstreffen der Sprecherinnen am 2. Oktober 2017

Die Sprecherinnen der bukof-Kommission Klinika (Maike Busson-Spielberger, Anja Lipschik und Bettina Pollok) trafen sich nach ihrer Ernennung im Rahmen der bukof-Jahrestagung in Erkner im September 2017 zu einem ersten Arbeitstreffen. Sie vereinbarten, dass sie in ihrer Funktion als Sprecherinnen gleichberechtigt sind und alle Aktivitäten in dieser Funktion die Abstimmung mit den anderen Sprecherinnen erfordert. Ein Ziel der Sprecherinnen ist die verbesserte Rekrutierung von Kandidatinnen für Berufungsverfahren. Zu diesem Zweck werden sie den Kontakt zu den Fachgesellschaften ausbauen. Zudem soll die Kommunikation innerhalb der Kommission verbessert werden. Hierzu wird ein Emailverteiler angelegt und die Homepage überarbeitet. Die Sprecherinnen planen zudem eine Begrüßungs-Email an die Kommissions-Mitglieder, in der sie sich kurz vorstellen. Ein Kurzprofil der einzelnen Standorte auf der Homepage der Kommission erscheint sinnvoll und wird im Zuge der Neugestaltung der Homepage durch die Geschäftsstelle der bukof geprüft. Zur verbesserten Transparenz beschließen die Sprecherinnen, dass sie 6 Monate vor ihrem Ausscheiden aus dem Amt die Mitglieder der Kommission informieren und somit ausreichend Zeit für die Suche nach Nachfolgerinnen bleibt. Darüber hinaus wurde die inhaltliche Planung der Jahrestagung der Kommission (20. – 22.6.2018) in Göttingen besprochen. Auf Vorschlag der Gastgeberin, Anja Lipschik, wird der Schwerpunkt der Tagung der Genderreport 2016 sein. Frau Kortendiek wird als Referentin eingeladen und Best-Practice-Beispiele sollen aus dem Kreis der Mitglieder angefragt werden.

2. Arbeitstreffen der Sprecherinnen am 31. Januar 2018

An diesem Arbeitstreffen nahm neben den Sprecherinnen Sybille Jung als Vertreterin des Vorstands der bukof teil. Neben der weiteren Planung der Jahrestagung wurden die Inhalte der Homepage diskutiert und Verbesserungen und Aktualisierungen vereinbart. Im Gespräch mit Sybille Jung wurde die Zusammenarbeit zwischen der Kommission Klinika und dem Vorstand der bukof erläutert. Hierbei wurde deutlich, dass eine stärkere Präsenz der Kommission an der bukof gewünscht wird. Presseanfragen sollten mit dem Ziel einer

konsensualen Stellungnahme an den Vorstand weitergeleitet werden. Als weiterer Punkt wurden relevante Gremien besprochen, zu denen die Sprecherinnen den Kontakt aufbauen und erweitern sollten (Fachgesellschaften, Bundes- und Landesärztekammern, Medizinischer Fakultätentag). Hinsichtlich einer Teilnahme am Medizinischen Fakultätentag wird Sybille Jung in Erfahrung bringen, wie eine Kontaktaufnahme hergestellt werden kann. Zudem berichtete Maïke Busson-Spielberger über ihre aktuelle Studie zum Thema „Karriere – Berufswege – Mentoring in der Medizin“ und Sybille Jung über ein an der Universitätsmedizin Saarbrücken etabliertes Programm zur Notfallbetreuung von Kindern.

Telefonkonferenz am 4. Dezember 2017

Gegenstand war neben der inhaltlichen Neugestaltung der Homepage, die weitere Planung der bukof Klinik Jahrestagung. Hierbei wurden auch erste Themen für die Mitgliederversammlung gesammelt. Bettina Pollok berichtete zudem ausführlich über die Sitzung des erweiterten Vorstands am 01.12.2017 in Berlin. Zentrales Thema war der Rückblick auf die bukof-Jahrestagung 2017 in Erkner. Zur inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung und zu den Vorstandswahlen wurden konkrete Änderungsvorschläge konstruktiv erarbeitet und diskutiert. Der Termin der nächsten bukof-Jahrestagung (25. – 27. September 2019 in Hamburg) wurde an die Mitglieder der Kommission Klinik mit dem Hinweis auf ein eingeschränktes Bettenkontingent und der Bitte um Terminreservierung verschickt. Als weiteren TOP diskutierten die Sprecherinnen ausführlich die Frage, ob Mitarbeiterinnen aus Personalentwicklungsabteilungen zukünftig an der Mitgliederversammlung der Kommission teilnehmen können. Die Sprecherinnen waren sich darüber einig, dass eine Teilnahme an der Jahrestagung möglich und gewünscht ist, die Möglichkeit einer Teilnahme an der Mitgliederversammlung muss im Rahmen der nächsten Mitgliederversammlung diskutiert werden. Falls die Mitglieder dieser Möglichkeit zustimmen, sind Kriterien für eine Mitgliedschaft zu definieren. Ebenso wurde die Frage diskutiert, ob der neu eingerichtete Email-Verteiler allein von den Sprecherinnen genutzt werden soll oder eine Nutzung aller Kommissions-Mitglieder möglich sein sollte. Die Sprecherinnen kamen zu dem Schluss, dass für die Nutzung durch alle Mitglieder Nutzungsregeln gelten müssen. Vor einer Entscheidung sollten Erfahrungen anderer Kommissionen und des Vorstands (Anfrage an Sybille Jung) eingeholt werden.

Telefonkonferenz am 15. Februar 2018

Neben der Aktualisierung der Homepage war die Planung der Jahrestagung der Kommission Gegenstand der Konferenz. Die Anfrage nach Best-Practice-Beispielen durch Anja Lipschik hatte eine geringe Resonanz. Die Sprecherinnen teilen sich die einzelnen Standorte auf und sprechen die Kolleginnen gezielt an, um Beispiele für die Jahrestagung zu akquirieren. Hinsichtlich der Kontaktaufnahme zu den Fachgesellschaften wird Maïke Busson-Spielberger eine Übersicht über einzelne Fachgesellschaften an Bettina Pollok und Anja Lipschik versenden.

Telefonkonferenz am 5. März 2018

Die Sprecherinnen beschließen, dem Vorschlag von Frau Pfeiffer (Universitätsmedizin Mainz) zu folgen und die Best-Practice-Beispiele in Form von Podiumsgesprächen vorzustellen. Es sind drei Podien mit den Themen Wissenschaftskarrieren planbar gestalten, Vereinbarkeit verbessern und Arbeitsbedingungen verbessern geplant. Die Podien werden mit einem kurzen Impuls-Beitrag eröffnet. Auf Anregung von Gabriele Kaczmarczyk soll die Me-too-Debatte im Rahmen der Mitgliederversammlung angesprochen werden. Insbesondere soll erfragt werden, ob und in welchem Ausmaß Übergriffe an den Standorten bekannt sind und welche Maßnahmen zur Prävention und im Umgang mit übergriffigem Verhalten angewandt werden. In einer weiteren Anfrage bittet Frau Kaczmarczyk um die Übermittlung von Kontaktdaten von habilitierten Mitgliedern an den Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinik. Die Sprecherinnen sind sich darüber

einig, dass sie diese Anfrage aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht beantworten können. Frau Kaczmarczyk wird darum gebeten, diese Daten bei den einzelnen Dekanaten abzufragen. Hinsichtlich des Professorinnen-Programms III sehen die Sprecherinnen keinen Handlungsbedarf.

Telefonkonferenzen am 28. März und 15. Mai 2018

Bettina Pollok und Anja Lipschik berichten von der Sitzung des erweiterten Vorstands der bukof. Zentraler Punkt war der Wunsch der Teilnehmerinnen, dass die bukof gemeinsame Positionen zu gleichstellungsrelevanten Themen formulieren und veröffentlichen sollte. Der Vorstand wird einen Vorschlag zur konkreten Vorgehensweise erarbeiten (Telefonkonferenz am 28.3.2018).

Das Programm der Jahrestagung wird finalisiert. Zur Frage nach einer engeren Zusammenarbeit mit den Fachgesellschaften schlägt Anja Lipschik vor, im Rahmen der nächsten Mitgliederversammlung abzufragen, welche Kontakte bereits bestehen und inwieweit diese für die Akquise von Bewerberinnen in Berufungsverfahren genutzt werden. Nach dieser Bestandsaufnahme werden die Sprecherinnen die weitere Vorgehensweise konkretisieren. Das Ziel besteht darin, Mehrfachanfragen zu vermeiden, um so die Kooperationsbereitschaft der Fachgesellschaften gewährleisten zu können (Telefonkonferenzen am 28.3.2018 und 15.05.2018).

Telefonkonferenz am 28. Juni 2018

Dieses Telefonat diente der Nachbereitung der Jahrestagung. Zudem wurden die weiteren Arbeitsthemen der Sprecherinnen erörtert und Maïke Busson-Spielberger berichtete über ihre Teilnahme an der Sitzung des erweiterten Vorstands der bukof am 26.6.2018 in Köln.

Die Sprecherinnen kommen zu dem Schluss, dass die Jahrestagung inhaltlich und organisatorisch gelungen ist. Die Ergebnisse wurden in einer Pressemitteilung zusammengefasst und über die Geschäftsstelle der bukof weitergeleitet. Wir danken Caren Kunze ausdrücklich für ihre Unterstützung. Die Sprecherinnen werden im Rahmen der bukof-Jahrestagung im September 2018 die nächsten Arbeitsschritte zur Erhöhung des Frauenanteils in Berufungsverfahren erörtern. Die Kontaktaufnahme zu den Ärztekammern und den Fachgesellschaften mit Unterstützung durch die Geschäftsstelle der bukof könnten sinnvolle Schritte darstellen.

Jahrestagung der Kommission Klinika 20. - 22. Juni 2018 an der Universitätsmedizin Göttingen

Unter dem Titel Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschulmedizin als Herausforderung fand die 27. Jahrestagung der bukof-Kommission Klinika statt. Die Veranstaltung wurde mit Grußworten des Dekans für Struktur und Entwicklung der Medizinischen Fakultät (Professor Wolfgang Brück), der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission (Frau Professor Stadelmann-Nessler) und der Vorsitzenden des Frauennetzwerks für Führung und Forschung in der Medizin e.V. | MedF3 (Frau Professor Frauke Alves) eröffnet. Im Anschluss berichtete Frau Dr. Beate Kortendiek vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW über den Genderreport 2016, der der Frage nach Ursachen und Instrumenten zur Behebung des Gender-Gaps in der Hochschulmedizin nachgeht. Frau Dr. Kortendiek und Mitarbeiter/innen deckten drei zentrale Handlungsfelder auf, um den Gender-Gap zu reduzieren: Die Notwendigkeit, (1) Wissenschaftskarrieren planbar gestalten zu können, (2) Arbeitsbedingungen an den Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika zu verbessern und (3) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Nach einer lebhaften Diskussion klang der Abend bei einem gemeinsamen Essen und einem anschließenden Beisammensein aus. Am zweiten Tag wurden Best-Practice-Bespiele zu den drei zentralen Handlungsfeldern des Genderreports 2016 aus den Standorten in Form von Podiumsgesprächen vorgestellt und diskutiert. Nach einem Impulsvortrag der jeweiligen Moderatorin wurden Beispiele und Erfahrungen mit der Umsetzung vorgestellt und unter Einbeziehung des Auditoriums diskutiert.

Die Podien waren folgendermaßen besetzt:

Wissenschaftskarrieren planbar gestalten

Einführung in das Thema und Moderation: Anja Lipschik | UMG Göttingen

- Ist eine Karriere in der Wissenschaft planbar? – Erkenntnisse aus 10 Jahren Mentoring
Dr. med. Birgit Pfeiffer Gleichstellungsbeauftragte für wissenschaftlich Beschäftigte der Universitätsmedizin Mainz
- Habilitation an der Medizinischen Fakultät – Welche Maßnahmen wünschen sich die Kandidaten und Kandidatinnen? – Ergebnisse einer Befragung
Prof. Dr. phil. Bettina Pollok, Gleichstellungsbeauftragte der med. Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- Habilitationsförderprogramm der Medizinischen Fakultät Dresden für Frauen
Heike Vogelbusch, Frauenbeauftragte der Universitätsklinik, Carl Gustav Carus TU Dresden
- Karriere-Berufswege-Mentoring in der Medizin – erste Studienergebnisse
Maike Busson-Spielberger, Leiterin EIRA Mentoring und Gleichstellungsreferentin, Medizinische Fakultät Freiburg

Arbeitsbedingungen grundlegend verbessern

Einführung in das Thema und Moderation: Maike Busson-Spielberger | Universität Freiburg

- Schwanger und arbeiten im OP - wie kann das gehen?
Dr. Anne Kauffels-Sprenger | Ärztin Chirurgie UMG, Dr. Karin Reimers | Leiterin betriebsärztlicher Dienst der UMG
- WPP Studie „Schutz vor und Prävention zu sexueller Belästigung“ an der Charité Berlin
Sabine Jenner | dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte | Charité Berlin, Dr. Christine Kurmeyer | zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte | Charité Berlin

Vereinbarkeit strukturell ermöglichen

Einführung in das Thema und Moderation: Prof. Bettina Pollok | Universität Düsseldorf

- Vielfalt der Serviceprojekte im Familienservicebüro des UK Münster
Jessica Upritchard, Leiterin des Familienservicebüros des UK Münster
- Vorstellung „Elternpass für Studierende mit Kind an der UMG
Anja Lipschik, Gleichstellungsbeauftragte | UMG Göttingen
- Erfahrungen mit dem Familienberatungsbüro am UK Dresden
Heike Vogelbusch | Frauenbeauftragte des UK Dresden

Im Anschluss an die Podien fand nach einem gemeinsamen Essen die Mitgliederversammlung statt, an der Vertreter und Vertreterinnen von 22 Universitätsklinika, bzw. medizinischen Fakultäten vertreten waren. Neben dem Bericht der Sprecherinnen und den Berichten aus den Standorten, wurde die Frage diskutiert, ob eine Liste der einzelnen Standorte inklusive der Kontaktdaten und Expertisen im Gleichstellungsfeld erstellt werden sollte. Eine solche Initiative wurde bereits zu einem früheren Zeitpunkt durch Dr. Bärbel Mielietz und Elke Mätschke verfolgt. Die Sprecherinnen werden in Erfahrung bringen, ob diese Liste zur Verfügung gestellt werden kann und diese im internen Bereich der Homepage der bukof-Kommission Klinika

hinterlegt werden kann. Die Teilnehmer/innen diskutieren Erfahrung mit den Fachgesellschaften zur Akquirierung von Bewerberinnen für Berufungsverfahren. Es zeigt sich, dass an den meisten Standorten Anfragen bei den Fachgesellschaften durch die Dekanate erfolgen und sich daraus das Problem der Überprüfbarkeit ergibt. Am UKSH muss ein entsprechender Vordruck ausgefüllt werden, der die Anfrage belegt. An der TU Dresden gibt es eine*n Beauftragte*n für die aktive Rekrutierung. Als weiterer TOP wird die aktuelle Situation zur Prävention vor sexueller Belästigung an Universitätsklinika und medizinischen Fakultäten diskutiert. Hier zeigte sich, dass zahlreiche Aktivitäten wie Leitlinien, Dienstvereinbarungen und Kurse für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verfolgt werden. Christine Kurmeyer weist darauf hin, dass eine sachbezogene und lösungsorientierte Debatte verfolgt und ein Täter-Opfer-Schema nicht bedient werden sollte. Die Kommission diskutiert in einem weiteren TOP die Frage, ob eine Öffnung der Mitgliederversammlung für andere Gleichstellungsakteur*innen z.B. aus Personalentwicklungsabteilungen erfolgen sollte. Nach einer ausführlichen Diskussion entscheidet sich die Kommission mehrheitlich gegen eine Öffnung, um die Bildung von Subgruppen zu vermeiden. Die Sprecherinnen werden auf der HP der Kommission einen Text hinterlegen, aus dem die Voraussetzung für die Mitgliedschaft hervorgeht.

Die Mitgliederversammlung wurde für den Vortrag Determinanten der Karriereentwicklung von Ärztinnen und Ärzten in der Universitätsmedizin durch Herrn Kasper Molzberger (Institut für Medizinische Soziologie und Rehabilitationswissenschaft an der Charité Berlin) auch für Nicht-Mitglieder geöffnet. Er verfolgt mit der Projektvorstellung das Ziel, Ansprechpartnerinnen an 6 – 12 Standorten für eine geplante Erhebung anzuwerben und langfristig über den Kontakt zur Kommission Klinika die Translation seiner Studienergebnisse zu ermöglichen.

Am letzten Tag der Jahrestagung berichteten Prof. Dr. Anne Simmenroth und Prof. Dr. Ildikó Gágyor von der Universität Würzburg in dem Vortrag mit dem Titel „Aus Vision wird Realität“ – zwei Wissenschaftlerinnen teilen sich eine W3-Professur für Allgemeinmedizin in Würzburg über ihre Erfahrungen. Beide kommen zu dem Schluss, dass eine geteilte Professur Vorteile sowohl für die Inhaber/innen der Professur als auch für die Hochschule mit sich bringt. Die Tagung wurde mit einer Abschlussdiskussion und einem Ausblick unter Moderation von Maïke Busson-Spielberger beendet.

Die Jahrestagung fand in entspannter Atmosphäre statt, die viel Raum für Vernetzung und Austausch bot. Zum Rahmenprogramm gehörte ein Stadtrundgang zum Thema Wissenschaft mit Charme – Frauen schreiben Geschichte, der zahlreiche wertvolle Einblicke in die Wirkungsorte und die Rahmenbedingungen der Arbeit von Wissenschaftlerinnen in Göttingen eröffnete.

Wir danken Anja Lipschik und ihrem Team sehr herzlich für die Gastfreundschaft und die gelungene Organisation. Die nächste Jahrestagung wird Freiburg unter der Koordination von Maïke Busson-Spielberger stattfinden. Der genaue Termin wird zeitnah bekannt gegeben.

Bericht der Kommission „Hochschulgovernance und Gleichstellung“

Einrichtung

Die Kommission wurde 2011 auf der 23. Jahrestagung der bukof von der Mitgliederversammlung eingerichtet. Sie besteht zurzeit aus rund 20 festen Mitgliedern und trifft sich zwei- bis dreimal jährlich.

Ziele, Arbeitsweise und bisherige Arbeit

Übergreifendes Ziel der Kommission ist es, die Governance/Steuerung von Hochschulen und deren Gleichstellungspolitik, -ziele und -aktivitäten zusammen zudenken. Daher beschäftigt sich die Kommission damit, Entscheidungs-, Aushandlungs- und Kommunikationsprozesse sowie Akteur*innenkonstellationen zu beschreiben und zu analysieren, um Stellschrauben zur Verankerung von Gleichstellungspolitik(en) und zur gleichstellungsorientierten Weiterentwicklung von Hochschulen zu identifizieren.

Wichtig sind dabei auch eine Reflektion der eigenen Position und Praxis als Gleichstellungsbeauftragte/ Gleichstellungsakteur*in unter der Frage „Wie steuere ich?“ im Kontext der Governance der eigenen Hochschule. Vor diesem Hintergrund hat die Kommission 2016 den Test „Meine Hochschule und ich: Welcher Steuerungstyp sind Sie?“ entwickelt und bei der bukof-Jahrestagung 2016 vorgestellt.

Da hochschulische Steuerungsprozesse stark von außen durch Regelungsstrukturen wie Gesetze, Standards, Empfehlungen und Qualitätskriterien (u.a. von Deutsche Forschungsgemeinschaft, Wissenschaftsrat, Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Landesministerien), durch Programme (u.a. Exzellenzstrategie, Hochschulpakt) sowie neue hochschulpolitische Themen (u.a. Third Mission/Wissenstransfer, Digitalisierung) beeinflusst werden, beschäftigt sich die Kommission mit Entwicklungen in Politik unter der Frage „Welche Erwartungen an Hochschulgovernance werden von außen formuliert und (wie) werden dabei Gleichstellungsansätze berücksichtigt?“.

Themen 2017/18

Die Kommission hat sich im November 2017 in Göttingen zur 16. Sitzung getroffen. Schwerpunkt der Sitzung war ein Expertinnengespräch mit Dr. Dagmar Simon (Wissenschaftszentrum Berlin, DFG-Arbeitsgruppe zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards) und Frau Prof. Beisiegel, HRK-Vizepräsidentin für Governance und Gleichstellung in der Wissenschaft zu den aktuellen Diskussionen um Governance und/mit Gleichstellung in der Hochschulforschung und der Wissenschaftspolitik. Ferner wurde besprochen wie der Steuerungstest genutzt werden kann.

Weitere Planung

Die nächste Kommissionsitzung findet am 31.08.2018 in Göttingen statt. Themen werden die neuen Entwicklungen bei den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, aktuelle Debatten der Hochschulpolitik sowie neue Themensetzungen (u.a. Digitalisierung) und deren Implikationen für und Anforderungen an eine (gleichstellungsorientierte) Steuerung/Governance von Hochschulen sein.

Gez. Sprecherinnen: Doris Hayn und Marion Woelki

Bericht der Kommission „Künstlerische Hochschulen“ (KüHo)

Die bukof-Kommission Künstlerische Hochschulen (KüHo) befasst sich mit Gleichstellungsaspekten und -strukturen an künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen. Dabei nimmt sie einerseits die Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in den Blick. Andererseits beschäftigt sie sich mit speziellen Fragestellungen, zum Beispiel der Auswirkung des neuen Mutterschutzgesetzes auf die künstlerische Ausbildung oder die #MeToo-Debatte.

Die Kommission traf sich im Berichtszeitraum drei Mal mit insgesamt vierzehn Teilnehmerinnen, von denen fünf erstmalig an Treffen teilgenommen haben. Aufgrund der teilweise schwierigen Rahmenbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten an Künstlerischen Hochschulen ist eine regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen eher unüblich. Umso erfreulicher war es, dass im vergangenen Berichtsjahr verhältnismäßig viele neue Gesichter die Kommission bereichert haben. Das nächste Treffen der Kommission ist für die bukof-Jahrestagung 2018 geplant.

Seitens des bukof-Vorstands ist Anneliese Niehoff für die Kommission zuständig.

Arbeitsschwerpunkte im Berichtszeitraum 2017/2018:

Professorinnenprogramm

Es hat ein kurzer Austausch stattgefunden, welche Hochschulen sich am Professorinnenprogramm III beteiligen. In der ersten Runde des PP III nehmen zwei Künstlerische Hochschulen teil, von denen, die an den Kommissionssitzungen teilgenommen haben. Für die zweite Runde 2019 erwägen zwei weitere KüHo ihre Beteiligung. Einige Kolleginnen machen deutlich, dass eine Teilnahme am PP III aufgrund der fehlenden personellen Ressourcen für die Antragstellung nicht möglich ist.

#MeToo-Debatte

Die #MeToo-Debatte ist an den Künstlerischen Hochschulen im Kontext der Diskussionen um die Weinstein- und Wedel-Vorfälle (im Bereich Film) sowie den Mauser-Prozess (im Bereich Musik) nochmals sehr erstarkt. An den einzelnen Hochschulen gibt es eine Reihe von Veranstaltungen und Maßnahmen dazu. Während die Filmhochschulen auf der Berlinale ihre Initiative: Gemeinsam für mehr Gender-Gerechtigkeit vorgestellt haben setzen sich die Musikhochschulen mit der medialen Berichterstattung im Zusammenhang mit der Urteilsverkündung gegen den ehemaligen Präsidenten der Musikhochschule München sowie das noch ausstehende mögliche Verfahren gegen einen ehemaligen Kompositionsprofessor derselben Hochschule auseinander. Hier gilt es vor allem eine dauerhafte Beschädigung des künstlerischen Einzelunterrichts zu verhindern. Zumal die Vorfälle aus München damit gar nichts zu tun hatten. Die Rektorenkonferenz der Musikhochschulen (RKM) hat im Nachgang der diesjährigen Sommerkonferenz im Mai ihre Handlungsempfehlungen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt auf der Homepage der Deutschen Musikhochschulen veröffentlicht. Einige Professorinnen aus den Hochschulen im Bereich Bildende Kunst haben zudem die Initiative #wessenfreiheit gestartet, die die Auswirkungen der MeToo-Debatte auf Kunst, Design und Wissenschaften untersuchen soll.

Auswirkungen des Mutterschutzgesetzes

In der letzten Sitzung der Kommission wurden die Auswirkungen des Mutterschutzgesetzes auf die künstlerische Ausbildung thematisiert. Insbesondere an den Kunsthochschulen entstehen im Bereich der Nutzung der Werkstätten große Probleme. So erhielten schwangere Studentinnen an der Burg Giebichenstein etwa Beschäftigungsverbote in den Holzwerkstätten, da dort nicht ausgeschlossen werden kann, dass sie gefährlichen Stoffen ausgesetzt sind. Das führt seitens der Hochschule zu der Befürchtung, dass schwangere Studentinnen aus diesen Gründen evtl. ihre Schwangerschaft nicht mehr anzeigen, um ihr Studium nicht zu verlängern. Da die Problematik vermutlich ähnlich ist, wie an Hochschulen mit Laboren, diskutiert die Kommission hier auf entsprechende Kolleginnen zuzugehen und mit diesen Strategien auszutauschen, wie in diesen Fällen vorgegangen werden kann.

Studie Frauen in Kultur und Medien des Deutschen Kulturrats

Im Nachgang zu den Ergebnissen der Studie hat es bei der bukof-Jahrestagung 2017 in Erkner ein Treffen mit der stellvertretenden Geschäftsführerin des Deutschen Kulturrats gegeben. Diese stellte zunächst die Struktur des Dt. Kulturrates¹ vor und erläuterte seine Aufgaben. Diese liegen u. a. darin gemeinsame Positionen für die Bundesregierung zu erarbeiten, weshalb der Studie ein hohes Gewicht beizumessen ist, da sich bereits alle im Dt. Kulturrat versammelten Akteur*innen darauf verständigt haben. Als Folge der Studie

¹ Der Dt. Kulturrat gliedert sich in 8 Sektionen, in denen viele Verbände (Künstler*innenverbände, Verwerter*innenverbände, Verwender*innenverbände sowie Laienverbände) organisiert sind.

wurde die Einrichtung eines Projektbüros ab Oktober 2017 sowie eines Arbeitskreises Geschlechtergerechtigkeit beschlossen. Der AK soll u. a. auf die Parität in den Gremien hinwirken. Über das Projektbüro soll der, von Kulturstaatssekretärin Monika Grütters etablierte, Runde Tisch weitergeführt werden. Außerdem sind vier weitere Datenreports geplant, einer davon zu Studierendenzahlen bzw. -situation. Hier ist eine Einbindung der Hochschulgleichstellungsbeauftragten zugesichert worden. Leider hat diese bisher auf sich warten lassen. Trotz mehrmaliger Rückfragen seitens der Kommissionssprecherin konnte bisher kein Kontakt zum Projektbüro des Dt. Kulturrats hergestellt werden.

Internetseiten der Kommission

Mit der Neugestaltung der Webseite stand auch eine Überarbeitung der Unterseite der Kommission an. Dabei ging es unter anderem um die Frage, welche Informationen zur Verfügung gestellt werden sollen und was ggf. im internen Bereich verortet wird. Insgesamt gibt es noch Optimierungsbedarf bezüglich der Ordnung auf der Seite. Die Sprecherin stellt sich hier thematische Unterordner vor, konnte aber bisher noch nicht in Erfahrung bringen inwieweit sich das mit dem CMS realisieren lässt. Eine bloße Aneinanderreihung von Dokumenten empfindet die Kommission als zu unübersichtlich.

Neuwahl der stellvertretenden Sprecherin(nen)

Da die amtierende stellvertretende Sprecherin als Gleichstellungsbeauftragte ihrer Hochschule nicht wiedergewählt wurde, musste die Kommission diese Position neu besetzen. Es stellten sich zwei Kolleginnen zur Verfügung: Ellen Fischer von der HbK Braunschweig und Antje Kirschning von der HfM Hanns Eisler Berlin. Die Kommission befand es als ausgesprochen positiv, dass sich zwei Kolleginnen von verschiedenen künstlerischen Hochschulen die Stellvertretung vorstellen konnten und beschloss beide zu stellvertretenden Sprecherinnen zu wählen. Dies geschah einstimmig.

Gez. Birgit Fritzen, Sprecherin der Kommission

Bericht der Kommission „Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ (MTV)

Die bukof-Kommission MTV arbeitet seit 1990 vor allem zum Schwerpunkt Entgelt(un)gleichheit.

Die Jahrestagung Kommission fand am 23.4.2018 an der Universität Düsseldorf statt.

Neben dem Relaunch der Homepage und der Einrichtung eines internen Bereiches wurde zudem über aktuelle Entwicklungen zum Entgelttransparenzgesetz und zu den Ergebnissen weiterer EG-Check-Verfahren, z.B. an der HTW in Berlin, beraten: Auf welche Weise können die Tarifvertragsparteien der öffentlichen Arbeitgeber im Länderbereich und Gewerkschaften motiviert werden, das in weiteren wissenschaftlichen Studien nachgewiesene Diskriminierungspotential des Tarifvertrages im Rahmen der aktuell stattfindenden Verhandlungen zur Entgeltordnung des TV-L abzubauen. Hier schätzt die Kommission eine stärkere gemeinsame Aktivität innerhalb der bukof für sinnvoll. Neben der lange bekannten Unterbewertung in typischen Frauenberufen zeigen weitere Prüfverfahren, dass ein signifikanter Gender Pay Gap auch im akademischen Bereich vorliegt.

Für den Herbst 2019 wurde beschlossen, die Hochschulnetzwerke der Büromanagerinnen/ Sekretariatsmitarbeiterinnen innerhalb der gesamten Bundesländer zu einem zentralen Treffen einzuladen. Erste Vorüberlegungen zur einladenden Universität sind fortgeschritten.

Gez. Sprecherin Elke Währisch-Große / stellv. Sprecherinnen Jutta Grau, Rosi Wollscheid, Andrea Zimmer, Duisburg/Essen und Bielefeld, Trier, Saarbrücken

Bericht der Kommission „Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit“

Die Kommission hat auch in den Jahren 2017/ 2018 hauptsächlich an zwei Themenbereichen gearbeitet. Das eine ist die Fortsetzung der Fortbildungsveranstaltung ‚Starter Kit für neuberufene Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte‘ am 27./28. November 2017. Dieses war mittlerweile der vierte Workshop dieser Art. Auf vielfachen Wunsch wurden dabei neben dem Präsenztraining auch kurze Einheiten zum Thema Beratung und rechtliche Rahmenbedingungen angeboten. Diese werden aufgrund der positiven Rückmeldungen bei der nächsten Veranstaltung des Starter Kit noch verlängert. Es werden dann auch ausdrücklich diejenigen Personen angesprochen, die im Bereich Gleichstellung einer Hochschule tätig sind. Diese hatten zwar auf Nachfrage hin bereits auch bisher schon teilgenommen, werden jetzt aber in der Einladung explizit angesprochen.

Das zweite Aufgabengebiet der Kommission betrifft die konkrete Arbeitssituation der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Dazu wurden in den durchgeführten Sitzungen – am 20.09.2017 im Rahmen der bukof-Jahrestagung in Erkner und am 12.03.2018 in Berlin – verschiedene Strategien entwickelt und weiterverfolgt.

In Kooperation mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft wurde weiterhin an einer Zusammenstellung aller Landeshochschulgesetze im Internet gearbeitet, die eine verbesserte Suchfunktion und direkte Vergleichsebenen anbietet als die bisher vom CEWS bereit gestellte Datenbank.

Gleichfalls wurde diskutiert, in welchen arbeitsrechtlichen Konstrukten sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen befinden (z.B. hinsichtlich Mutterschutz- und Erziehungszeiten). Eine Beratung durch eine Arbeitsanwältin kann nicht kostenfrei organisiert werden, also müssen Überlegungen zu einem möglichen Finanzierungsmodell angestellt werden.

In engem Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen steht auch die Grundlage der Position ‚Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte‘: das überwiegend praktizierte Wahlamt bringt dabei Vorteile mit sich, hat aber auch gravierende Nachteile. Diese wurden von den Kommissionsmitgliedern in einer Synopse gegenübergestellt und soll bei der nächsten Sitzung im Rahmen der bukof Jahrestagung 2018 in Landshut besprochen werden.

Gez. Christine Kurmeyer, Wendy Stollberg, Stephanie Wittenburg

Bericht der Kommission „Queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen“

Genese und Einsetzung der Kommission

Die queeren* Aktivitäten innerhalb der bukof (z.B. Workshops während der Jahrestagungen 2015 und 2016 zu den Themen „Homophobie und Heteronormativität am Arbeitsplatz“, „trans*“[-Interessen]) wurden 2017 in einem Antrag auf Einrichtung einer Kommission zu queerer* Gleichstellungspolitik an Hochschulen gebündelt. Dieser Antrag wurde auf der Mitgliederversammlung der bukof im September 2017 einstimmig angenommen.

Erstes Kommissionstreffen Januar 2018

An dem ersten Kommissionstreffen vom 25.–26.01.2018 in Hildesheim an der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen nahmen 25 Personen teil, die in den Hochschulen mehrheitlich in den Bereichen Gleichstellung/Chancengleichheit und/oder Diversity oder in einem Amt/mit einer Beauftragung arbeiten. In AGs wurde zu den Themen „BuVerfG-Urteil zur 3. Option“, „Vornamensänderung und Geschlechtseintrag und universitäre Erfassungssysteme“, „Intergeschlechtlichkeit“ und „Jenseits von Binarität und Heteronormativität“ gearbeitet.

Zweites Kommissionstreffen Juli 2018

Das zweite Jahrestreffen der bukof-Kommission fand vom 12.–13. Juli 2018 an der Leibniz-Universität Hannover statt; es nahmen 23 Personen teil. Hier wurde die Arbeit an den im Januar 2018 gesetzten Schwerpunkten fortgesetzt. Fragen der Arbeitsorganisation und zum Netzwerken wurden geklärt. Es wurde beschlossen, dass die AGs zwischen den Kommissionssitzungen weiter an ihren Themen arbeiten.

Arbeitsaufträge

- Vornamensänderung und Geschlechtseintrag in den Erfassungssystemen.
 - Ein Überblick über den Stand/die Prozesse an den Hochschulen wurde erstellt.
 - Eine AG befasst sich mit Fragen der IT, eine weitere mit Prozessen und juristischen Fragen.
- Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Geschlechtsidentität und Dritten Option im Personenstandsrecht – auf dem zweiten Kommissionstreffen wurde ein Entwurf für ein Positionspapier der bukof erarbeitet, der jetzt finalisiert wird.

Weiteres

Dr. Anielia Knoblich hat am 5. Juni 2018 (Deutscher Diversity-Tag) für die Kommission an einer Podiumsdiskussion zum Thema „LGBTIQ* und Hochschule – Erfahrungen, Herausforderungen und Wege“ an der Goethe-Universität Frankfurt teilgenommen.

Gez. Josephine Bürgel, Anielia Knoblich, Jonathan Kohlrausch/Berlin, Freiburg, Lübeck

Bericht Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“

Die Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ hat das Ziel, auf den Abbau von Benachteiligungen durch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt von Frauen im Studium und im Berufsleben an Hochschulen hinzuwirken. Die Kommission unterstützt Kolleg*innen durch breite Information zum Thema, bei der Etablierung präventiver Maßnahmen / Beratungsangeboten sowie bei der Etablierung adäquater Interventionsmöglichkeiten.

Die Kommission traf sich im Berichtszeitraum drei Mal (Bremen, Hannover, Wiesbaden) unter zahlreicher Beteiligung von bukof-Mitgliedern aus dem Bundesgebiet. Das nächste Treffen findet im Herbst 2018 statt. Die für die Kommission zuständige bukof-Vorstandsfräu ist Dr. Uschi Baaken.

Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2017/18 waren:

Öffentlichkeitsarbeit und Beratung

Die Sprecherinnen werden regelmäßig von Hochschulen, (politischen) Institutionen und der Presse für Stellungnahmen und Vorträge zur Thematik und Mitarbeit angefragt und beraten bei einer themenbezogenen Antragstellung oder zu konkreten Vorfällen.

- Herausgabe eines regelmäßigen **Newsletters**
- **Online-Handreichung** der Kommission mit aktuellen Informationen und wachsender Materialsammlung
- (bearbeitbare) **Infokarte und Aufkleber** "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. (K)ein Thema an Hochschulen?" (Infokarte und Aufkleber können weiterhin bei Martina Bick von der Hochschule für Musik und Theater Hamburg bezogen werden)
- Erstellen eines **Informationsblattes** für die Online-Handreichung sowie zur Aufnahme in das Grundsatzpapier zum Thema „**SDG und Trans***“
- (im Prozess befindlich) Erstellen eines *Informationsblattes* für die Online-Handreichung sowie zur Aufnahme in das Grundsatzpapier zum Thema „**SDG und Mehrfachdiskriminierung**“
- **Vorträge**: Oktober 2017: Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – besondere Herausforderungen und Empfehlungen, Universität Halle; Mai 2018: Vortrag auf der Lakof Rheinland-Pfalz; weitere Vorträge sind für den Herbst 2018 angefragt/geplant.
- Erstellen eines Informationsblattes zum Umgang mit Medienanfragen, welches in allgemeiner Form allen Kommissionen zur Verfügung gestellt werden kann

Aktualisierung der Online-Handreichung für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen zum Umgang mit Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Online-Handreichung wurde im Laufe des Berichtsjahres ständig aktualisiert: <http://www.bukof.de/index.php/SDG.html>

SDG und Mehrfachdiskriminierung sowie Trans*

Die Kommission hat in 2018 das Themenfeld SDG und Trans* sowie SDG und Mehrfachdiskriminierung weiterbearbeitet und möchte sich dazu verstärkt mit der Kommission „Queere Gleichstellungspolitik“ austauschen und vernetzen.

SDG und Regelungen im Umgang mit Minderjährigen

Die Kommission hat in 2018 begonnen, das Thema SDG und Regelungen im Umgang mit Minderjährigen zu bearbeiten. Zunächst erfolgte eine Prüfung in verfügbaren Richtlinien, Satzungen oder Dienstvereinbarungen nach expliziten Abschnitten für minderjährige Hochschulangehörige. Ende 2018 / Anfang 2019 wird die Kommission eine Abfrage in den für die Hochschulen zuständigen Ministerien der Bundesländer abfragen, ob den Hochschulen – analog wie Schulen – empfohlen worden ist entsprechende Regelungen aufzunehmen. Nach Rückmeldung und Auswertung wird die Kommission Handlungsempfehlungen erarbeiten.

Integration der Personengruppe „Studierende“ in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz / alternativ Landeshochschulgesetze

Studierende sind bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt nicht durch das AGG geschützt. Angesichts des nach wie vor existierenden hohen Handlungsbedarfs, ist die Kommission weiterhin in regem Kontakt mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS / Frau Schlenzka).

Themen für 2018

Im kommenden Berichtszeitraum möchte sich die Kommission weiterhin mit diesen Themen auseinandersetzen:

- SDG und Mehrfachdiskriminierung
- SDG und Trans*

- SDG und Regelungen im Umgang mit Minderjährigen

Kommissionssprecherinnen im Berichtszeitraum waren Solveig Simowitsch von der Universität zu Lübeck und Silke Paul von der Hochschule RheinMain Wiesbaden.

Gez. Solveig Simowitsch und Silke Paul

Bericht der Kommission „Studentische Angelegenheiten“ (KostA)

Kommunikation und Treffen

Im letzten Jahr konnte die Kommission drei Treffen ausrichten. Das erste Treffen fand in Koblenz statt und die darauffolgenden in Osnabrück und Münster. In allen gemeinsamen Sitzungen wurde deutlich, dass sich die Organisation und Teilnahme an Treffen und die Kommunikation zwischen den Treffen sich für einige Mitglieder recht schwierig gestaltet. Gründe dafür sind vor allem die hohe Belastung von Studierenden, die sich aus eigenem Studium, Erwerbsarbeit und (ehrenamtlicher) Gleichstellungsarbeit zusammensetzt. Es wäre ein großer Wunsch der Kommission, dass auch Studierende ihre Reisekosten vollumfänglich abrechnen können und dass die Wertschätzung dieser studentischen Arbeit in den einzelnen Hochschulen steigt, etwa durch die Einrichtung von eigenen Budgets in den jeweiligen Hochschulen. So könnten studentische Gleichstellungsakteur*innen eigene Projekte und Vorhaben finanzieren. Um die Kommunikation zu verbessern, wurde ein gemeinsamer Workspace „Slack“ eingerichtet. Dieser findet sich noch in der Aufbauphase soll aber vor allem im neuen Geschäftsjahr genutzt werden um eine gemeinsame thematische Ausarbeitung zu garantieren.

Themen

Der gesellschaftliche national-konservative Rollback ist auch für Studierende in den Hochschulen spürbar, Allianzen von klar rechts- und völkischen Bewegungen, über die Jugendorganisationen der AfD bis hin zu Burschenschaften werden deutlich sichtbar. Es kommt vermehrt zu Vandalismus und der Verbreitung antifeministischer und teils auch xenophober Äußerungen in Schrift und Sprache. Aber auch scheinbar „vorurteilsfreie“ Fachbereiche reproduzieren strukturelle Benachteiligung und auch Frauen* in Leitungs- oder Lehrfunktion tragen dazu bei. Der Kommission ist es ein Anliegen, jene Entwicklungen nicht nur abzuwehren, sondern diesen proaktiv entgegenzuwirken. Es werden fortlaufend Handlungsstrategien diskutiert, jedoch herrschen teils starke lokale Unterschiede. Eine allgemeingültige Verfahrensweise konnte noch nicht etabliert werden. Darüber hinaus gilt es auszuloten, wo sich thematische Überschneidungspunkte und Kooperationsmöglichkeiten innerhalb der bukof ergeben, z.B. mit der AG Antifeminismus.

Das nun nicht mehr so neue Mutterschutzgesetz konnte bis zum jetzigen Zeitpunkt nicht in allen Hochschulen vollumfänglich umgesetzt werden. Teils führte die Gesetzesänderung zu Berührungängsten in den einzelnen Organisationseinheiten der Hochschulen und es konnten bisher nicht überall die Verbesserungen für die Studierenden umgesetzt werden. Jedoch konnte die Kommission gute Impulse für die Mitglieder bieten, um die Einführung des neuen Gesetzes an ihren Hochschulen zu begleiten.

Die Kommission beschäftigte sich ebenfalls mit der Gestaltung einer barrierefreien Hochschule. Dabei wurde etwa deutlich, dass Hör- und Sehbeeinträchtigungen einen hohen Teil ausmachen und das besonders in diesem Rahmen Verbesserungen getroffen werden müssen. Weiterhin sollte die Neuplanung so ausgerichtet sein, dass die baulichen Veränderungen für verschiedene Bedürfnisse ausgerichtet sind (etwa gleichzeitig Rollstuhl- und Kinderwagengerecht) und das auch schon kleine Investitionen der Hochschulen große Effekte haben können. Sehr gute Ergebnisse könnten etwa erreicht werden, wenn sich in den Hochschulen

Arbeitsgruppen aus den verschiedensten Statusgruppen zusammenfinden und wenn Betroffene sich dort äußern können. Die Kommission arbeitet aktuell daran, welche (weiteren) politischen Handlungsschritte aus der Forderung nach einer barrierefreien Hochschule abzuleiten sind.

Bericht der Arbeitsgruppe Antifeminismus

Die Arbeitsgruppe Antifeminismus wurde 2016 gegründet, um einen ersten inhaltlichen Austausch sowie Erfahrungsaustausch zu dem Thema zu erhalten. Auf der Jahrestagung 2017 in Erkner haben zwei Workshops mit Regina Frey zu den Themen „Rechtspopulismus, Antifeminismus und Globalisierung – Zusammenhänge und Auswirkungen auf Wissenschaft und Geschlechterpolitik in Europa und weltweit“ und „Rechtspopulismus und Antifeminismus: Hilfestellung zur konkreten Situationsanalyse an der eigenen Hochschule und Entwicklung möglicher Handlungsstrategien“ stattgefunden. Diese Workshops sind aus der Arbeit und aufgrund der Anliegen aus der Arbeitsgruppe entstanden und waren auf der Jahrestagung gut besucht. Die Arbeitsgruppe wollte sich erneut im Dezember 2017 treffen. Leider musste dieses Treffen kurzfristig aufgrund starker zeitlicher Belastungen der AG-Mitglieder abgesagt werden. Die nächste Sitzung der AG ist jetzt für den 26.09.2018 in Kassel geplant. Das Interesse am Austausch und der Weiterarbeit an diesem Thema ist nach wie vor sehr hoch. Interessierte, die mitarbeiten möchten, können sich gern bei der Geschäftsstelle der bukof melden.

Gez. Anneliese Niehoff, Kathrin van Riesen

Nachreichung zu den Berichten der Kommissionen zur Mitgliederversammlung am 13.09.2018

Bericht der Kommission „Förderung der Geschlechterforschung“

Arbeitsschwerpunkte der Kommission

Auf der 15. Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) am 27./28. September 2017 an der Universität Köln wurde in Kooperation mit Dr. Andrea Löther und Dr. Nina Steinweg (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS) und Dr. Margit Waid (Abteilung Gender & Diversity Management, Universität Linz) eine AG zu „Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Wirksamkeit des wechselseitigen Wissenstransfers“ angeboten. Die AG setzte die Verständigung über die Frage, wie Räume für den Austausch zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik aussehen und im Arbeitsalltag institutionalisiert werden könnten, fort. Diskutiert wurden konkrete Formen der Zusammenarbeit, die einerseits eine nachhaltige Kommunikation zwischen den Bereichen ermöglichen und die andererseits ein produktives Mit- und Nebeneinander in den Blick nehmen, das auch als eine politische Strategie zur Positionierung gegenüber den Ministerien und Präsidien genutzt werden kann, um sich wechselseitig zu stärken und im Sinne einer gemeinsamen Agenda zu agieren. Unter Bezugnahme auf aktuelle Studien stand zum einen die Frage der Wirksamkeit des wechselseitigen Wissenstransfers im Fokus. Zum anderen wurde erörtert, welche Inhalte, Themen und Veranstaltungsformate für die „communities“ der Geschlechterforschung und der Gleichstellungspraxis gleichermaßen interessant sind, um einen Austausch „auf Augenhöhe“ zu ermöglichen.

Weiterarbeit bzw. Beendigung der Arbeit der Kommission

Für den Berichtszeitraum muss bedauerlicherweise festgehalten werden, dass die Kommission aufgrund ihrer geringen aktiven Mitgliederzahl (in der Regel vier Personen) sowie durch den Ausstieg einer der beiden Sprecherinnen zum 31. März 2018 nach der KEG nicht wieder getagt hat. Der Bericht zur KEG wurde aufgrund starker zeitlicher Belastung der AG-Mitglieder über Telefonkonferenzen fertig gestellt. Hinzu kommt, dass nicht nur Dr. Ina Sieckmann-Bock, da sie seit 1. April 2018 das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Freiburg nicht mehr innehat, sondern auch Dr. Nadyne Stritzke, aufgrund veränderter beruflicher Verantwortungen, für die Funktion der Kommissionsprecherinnen nicht mehr zur Verfügung stehen. Bereits im September 2015, als Ina Sieckmann-Bock und Nadyne Stritzke die Sprecherinnenfunktion übernommen haben, stand die Fortsetzung der Kommission zur Disposition. In den Jahren 2016 und 2017 war es der Kommission mit einem engagierten kleinen Kreis von Mitgliedern möglich, produktiv arbeitsfähig zu sein; mit dem Weggang der bisherigen Sprecherinnen ist momentan zu konstatieren, dass die Kommission nicht mehr arbeitsfähig ist.

Aus Sicht der Sprecherinnen gab es immer interessierte Anfragen von Kolleginnen aus dem gesamten Bundesgebiet, zu den Kommissionstreffen bei der bukof-Jahrestagung hat sich in der Regel eine größere Gruppe zusammengefunden. Über das Jahr hinweg, kamen dann allerdings in der Regel maximal vier Personen zusammen, die die inhaltliche Arbeit gestaltet haben. Insbesondere die Workshops im Rahmen der KEG zeigen, dass die Inhalte weiterhin von hoher Relevanz sind, sodass durchaus eine Wiederaufnahme der Arbeit der Kommission denkbar ist, wenn sich engagierte und interessierte Kolleginnen finden, die diese Aufgaben übernehmen möchten. Aus den genannten Gründen wurde kein Antrag auf Fortsetzung der Kommission gestellt.

Gez. Dr. Nadyne Stritzke, Justus-Liebig-Universität Gießen