



Organisationsveränderungen an Hochschulen  
und Gleichstellungsexpertise

Dokumentation der 18. Jahrestagung  
der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten  
und Gleichstellungsbeauftragten an  
Hochschulen

20. – 22. September 2006, Berlin

## **Impressum**

Herausgeberin  
und Redaktion:

Andrea Löther  
für die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten  
an Hochschulen

Kontaktadresse

[www.bukof.de](http://www.bukof.de); c/o Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und  
Forschung CEWS, Poppelsdorfer Allee 15, 53115 Bonn

Fotos

Gabriele Drechsel (Köln)

Erscheinungsort /-jahr: Bonn März 2007

# Inhaltsverzeichnis



*Vorbereitung eines Dringlichkeitsantrags (Heide Gieseke, Dagmar Höppel)*



# Inhaltsverzeichnis

## **Begrüßung und Pressemitteilung**

Grußwort der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Dr. Annette Schavan .....	6
Grußwort des Senator für Wissenschaft, Forschung und Kultur, Dr. Thomas Flierl.....	9
Grußwort der Präsidentin der HRK, Professorin Dr. Margret Wintermantel.....	11
Presseerklärung zur Jahrestagung.....	13

## **Organisationsveränderungen an Hochschulen und Gleichstellungsexpertise**

Aylâ Neusel	
Differenzierungsprozesse, Exzellenz und Professionalisierung.....	16
Peer Pasternack	
Die differenzierte Hochschule .....	28
Barbara Hey	
Berufungsverfahren und Geschlechtergerechtigkeit.....	37
Anne Jenter	
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist in Kraft getreten .....	47
Impressionen aus dem Workshop „Frauen– und Gleichstellungsbeauftragte in Veränderungsprozessen“ mit Zita Küng (Zürich) .....	52

## **Mitgliederversammlung**

Rechenschaftsbericht des Vorstandes für die Amtszeit von Oktober 2005 bis September 2006 .....	56
Protokoll der 18. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) am 21.09.2006 in Berlin .....	74
Beschlüsse der Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) am 21. September 2006, Berlin .....	79
Berichte der Kommissionen.....	92

## **Anhang**

Programm der 18. Jahrestagung.....	102
Hinweise zu den Referentinnen und Referenten .....	103



# Begrüßung und Pressemitteilung



*Vor dem Sitzungssaal (Anne Dudeck, Friederike Preiss)*

## Grußwort der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Dr. Annette Schavan

Im Namen von Frau Bundesministerin D. Annette Schavan, die bedauert, heute persönlich verhindert zu sein, darf ich Ihnen ihr Grußwort verlesen.

Sehr geehrte Frau Präsidentin Professor Wintermantel,

sehr geehrte Frau Professor Neusel,

sehr geehrte Frauen und Gleichstellungsbeauftragten,

Die BuKoF kann auf einen respektablen Zeitraum gekennzeichnet von fachlicher Arbeit, die Impulse für die Hochschulen gesetzt haben, zurückblicken. Hierfür von meiner Seite einen herzlichen Dank. Ich weiß, dass ihre Vorschläge oft kritisch diskutiert werden und zum Teil auch auf Widerstände treffen. Auch wenn wir nicht immer gleicher Meinung sein sollten: Wichtig ist die gemeinsame Suche nach besten Lösungen.

Denn wir brauchen die Wahrnehmung von Verantwortung aus Überzeugung! Auch die Hochschulen benötigen zu ihrer Modernisierung die gemeinsam wahrgenommene Verantwortung aller Beteiligten. Dies ist das übergeordnete Thema, wenn wir über Chancengerechtigkeit und Gleichstellung in den Hochschulen sprechen. Wir müssen uns die zentralen Fragen stellen:

Wir bauen auf Spitzenforschung, auf Exzellenz, auf Ideenreichtum, auf gute Bildung und Chancengerechtigkeit für alle, die etwas leisten wollen. Wir können auf kein Talent verzichten.

Ein großes Defizit besteht gerade in der Wissenschaft bei der Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern.

Frauen sind die Gewinnerinnen der Hochschulentwicklung seit den siebziger Jahren. Sie haben inzwischen seit langem einen gleichberechtigten Zugang zur akademischen Ausbildung und stellen mittlerweile fast die Hälfte aller Studienanfänger. Dennoch sehen wir, dass hinsichtlich der Studienfachwahl, der weiteren akademischen Qualifikation und wissenschaftlichen Karriere nach wie vor große Unterschiede bestehen: Sogar bei Studiengängen, in denen mehrheitlich Frauen studieren, sind sie bei den Professuren nicht adäquat vertreten, gleiches gilt für ihre Beteiligung an den gestaltenden Schlüsselpositionen in Wissenschaft und Forschung.

Exzellenzförderung darf nicht die Hälfte der Bevölkerung ausblenden. Gut qualifizierte Frauen müssen adäquat eingebunden werden. Dabei kann man sich nicht darauf beschränken, Frauenanteile statistisch zu berechnen, um auf festgestellte Defizite mit frauenfördernden Maßnahmen zu reagieren. Es kommt vielmehr darauf an, das Wissenschaftssystem selbst zu modernisieren. Die asymmetrische Beteiligung von Frauen ist nicht ein Problem der Frauen, sondern ein Qualitäts- und Modernisierungsdefizit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbst. Dies haben international hochrangige Gutachterinnen und Gutachter bei der Bewertung der Anträge im Rahmen der Exzellenzinitiative verdeutlicht. Das gilt auch für die Forderung danach, dass Genderaspekte in der Forschung stärker Beachtung finden. Wir benötigen diese Erweiterung unserer Forschungsansätze, da sie Innovationen befördern und zur Erhöhung der Akzeptanz von Forschung in der Bevölkerung beitragen.

Wir müssen die Potentiale von Frauen für die Wissenschaft und Forschung gewinnen und bis in die Spitzenpositionen entwickeln und unsere Forschungsinhalte auf Männer und Frauen ausrichten; es geht darum, die männlich dominierte Sichtweise in Gestaltungs- und Entscheidungspositionen zu überwinden um die Zukunftsfähigkeit unserer Wissenschaftssystem zu erhalten. Die weibliche Perspektive in Forschungsvorhaben zu integrieren gelingt am effizientesten, wenn möglichst viele Frauen selbst aktiv an der Forschung beteiligt sind.



Wir haben dazu in den kommenden Jahren eine auf lange Sicht einmalige Chance. Nach einer Prognose der Kultusministerkonferenz wird für die nächsten Jahre ein weiterer Anstieg der Studierendenzahlen von rund 2 Mio. auf bis zu 2,5 Mio. erwartet. Sowohl die Zahl der Studienberechtigten als auch die Studienplatznachfrage werden zunehmen.

Wenn es uns gemeinsam mit den Ländern gelingt, die Hochschulen offen zu halten, werden die Studienanfängerzahlen ebenfalls steigen und für alle Hochschularten auch im Jahr 2020 deutlich über dem heutigen Niveau liegen. Diese Entwicklung ist für unser Land mit seinem steigenden Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitskräften eine außergewöhnliche Chance. Die Ausbildungschancen der jungen Generation zu sichern und den Fachkräftenachwuchs für die Zukunft zu qualifizieren, ist nicht nur gemeinsame politische Verantwortung von Bund und Ländern. Es ist auch Grundvoraussetzung dafür, die Innovationskraft unseres Wissenschafts- und Forschungssystems im internationalen Wettbewerb zu stärken.

Vor dem Hintergrund der gerade in Kraft getretenen Föderalismusreform streben Bund und Länder derzeit den Hochschulpakt 2020 an, um die Forschungs- und Ausbildungsfähigkeit der Hochschulen unter den Bedingungen der demographischen Entwicklung im Rahmen einer koordinierten Gesamtstrategie zu sichern. Nach derzeitigen Planungen wird der Hochschulpakt voraussichtlich zwei wesentliche Elemente enthalten:

Den Kapazitätsausbau bei gleichzeitiger Qualitätssicherung und struktureller Verbesserung der Lehre und eine Stärkung der allgemeinen Forschungsförderung, insbesondere durch eine „Overheadfinanzierung“ für DFG - geförderte Forschungsprojekte. Die konkreten Maßnahmen werden Bund und Länder demnächst verabreden.

Sie fragen sich zu Recht, welche Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit innerhalb dieser beiden großen Linien getroffen werden. Die Verhandlungen zum Hochschulpakt befinden sich noch in einem Stadium, in dem keine genauen Aussagen über den Inhalt des Lehrförderprogramms und ggf. darin enthaltene strukturelle Effekte wie Frauenförderung oder andere Themen gemacht werden können. Angesichts der sensiblen Verhandlungssituation mit den Ländern muss ich Sie daher um Verständnis dafür bitten, dass zum gegenwärtigen Zeitpunkt eine genaue Festlegung noch nicht möglich ist.

Ich kann Ihnen jedoch versichern:

Die Kinder der geburtenstarken Jahrgänge nach dem 2. Weltkrieg, die nun die Schulen verlassen und an die Hochschulen drängen, sind unsere Zukunft. Und dies gilt insbesondere für die Mädchen und jungen Frauen, von denen wir wissen, dass sie im Verhältnis zu den Jungen und jungen Männern überwiegend bessere und höhere Schulabschlüsse erreichen. Hier liegt ein besonderes Potenzial und Sie dürfen sicher sein, dass ich mich für sie besonders einsetzen werde. Denn:

Wir brauchen jede einzelne von ihnen, wenn die sehr gut qualifizierte Elterngeneration dieser Studienberechtigten beginnen wird, sich in den Ruhestand zu verabschieden. Diese jungen Frauen benötigen Rollenvorbilder, die ihnen vermitteln können, dass es einen erfüllenden Berufsweg in Wissenschaft und Forschung bis in die Spitzenpositionen auch für Frauen gibt. Diese Rollenvorbilder sind unabdingbare Voraussetzung. Die Nobelpreisträgerin Nüsslein-Vollhard hat dazu formuliert: „Nichts ist so entscheidend für einen Anstieg des Frauenanteils wie dieser selbst“.

Dennoch:

Für diese Zielsetzungen müssen wir alle gemeinsam einstehen: Sie innerhalb der Hochschulen, die Hochschulen in ihrer Selbstorganisation im Rahmen der weitgehend etablierten Hochschulautonomie, die Länder mit Hilfe von Zielvereinbarungen oder anderen der Qualitätsverbesserung von Hochschulen dienenden Instrumenten sowie dem erforderlichen Mitteleinsatz für Lehre und Forschung und letztlich auch der Bund.

Ich verzichte bei dieser Gelegenheit bewusst darauf, ausführlich darzulegen, mit welchen vielfältigen Maßnahmen das Bundesministerium für Bildung und Forschung bisher zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit beigetragen hat. Sie als Vertreterinnen der BuKoF sind die Fachfrauen, denen alle diese Maßnahmen hinreichend bekannt sind. Und ich gehe davon aus, dass die aktuell aufgelegte Forschungsbekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Mehr Frauen an die Spitze!“ gerade durch Sie in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zusätzlich verbreitet wird.

Lassen Sie mich vielmehr einen weiteren Aspekt der Chancengerechtigkeit, den der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarrieren, ansprechen. Zur Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen untereinander und des deutschen Wissenschaftssystems im internationalen Kontext gehört, dass das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in diesem Feld angemessen gelöst wird. Ich bin der Überzeugung, dass wir einen hierfür wie auch in anderen Feldern des Berufslebens grundlegenden Kulturwandel benötigen. Mangelnde Kinderbetreuung ist dabei nur ein Aspekt des Problems. Hier ist auch die Unterstützung durch die „Arbeitgeberseite“ in Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Einführung von flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsformen gefragt. Ebenso müssen Modelle für „Doppelkarrierepaare“ entwickelt werden, damit nicht, wie häufig in der Vergangenheit, Frauen zugunsten der Familie und der Karriere ihrer Partner zur Aufgabe ihrer wissenschaftlichen Weiterentwicklung gezwungen werden.

Eine wesentliche Voraussetzung dafür habe ich ganz aktuell geschaffen. Nach der gerade im Kabinett verabschiedeten Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft wird es Hochschulen möglich sein, mit Müttern und Vätern, die im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Qualifikation in einem Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule stehen und dieses wegen Kinderbetreuung nicht unterbrechen, pro Kind eine Verlängerung dieser Befristungszeit um jeweils 2 Jahre zu vereinbaren. Dieser Beitrag von Bundesseite dient der strukturellen Berücksichtigung der Familiengründung im Befristungsrecht und trägt wesentlich zur Familienfreundlichkeit der Hochschulen bei. Ich kann die Hochschulen nur bitten, davon Gebrauch zu machen.

Nach einer kürzlich vorlegten Studie des Internationalen Zentrums für Hochschulforschung Kassel zum Vergleich der Karrierewege in Deutschland und den USA sind die Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland – anders als weithin angenommen – nicht schlechter, sondern sogar ein wenig besser als in den USA. Ich freue mich über diesen Befund. Das heißt aber nicht, dass wir die Attraktivität von Wissenschaft und Forschung als Berufsfelder gerade für Frauen in Deutschland nicht weiter steigern müssten. Daran müssen alle gemeinsam weiterarbeiten!

Ich wünsche Ihrer Jahrestagung lebendige Diskussionen und einen ergebnisreichen Verlauf.

Dr. Annette Schavan, MdB

Bundesministerin für Bildung und Forschung

## **Grußwort des Senator für Wissenschaft, Forschung und Kultur, Dr. Thomas Flierl**

Sehr geehrte Frau Prof. Wintermantel,

Sehr geehrte Frau Hadulla-Kuhlmann,

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, dass die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen Berlin als Ort für ihre Jahrestagung gewählt hat.

Der Berliner Senat hat in den letzten Jahren deutliche Maßstäbe für die Gleichstellungspolitik gesetzt. Die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie und eine gezielte Frauenförderung waren und sind uns ein besonderes Anliegen.

Und wir haben auch Erfolge aufzuweisen: Frauen haben in den Berliner Hochschulen in den letzten Jahren Plätze in der Wissenschaft besetzen können. Vor allem auch Dank der Arbeit der Frauenbeauftragten an den Hochschulen hat sich der Frauenanteil auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen erhöht. Seit Beginn der W-Besoldung Anfang des Jahres 2005 haben wir einen durchschnittlichen Frauenanteil von 33% an allen Berufungen.

In der Hochschulgleichstellungspolitik wurde in den letzten Jahren in Berlin ein Perspektivenwechsel eingeleitet. Wir legen großen Wert auf die Integration des Ansatzes der Chancengleichheit in die Instrumente des Hochschulreformprozesses. Hochschulverträge, Ziel- und Leistungsvereinbarungen und die Entwicklung von Anreizsystemen haben sich als zielführende Instrumente erwiesen.

In den Verträgen des Landes Berlin mit den Hochschulen wurden Ziele zur Chancengleichheit verankert. In der Präambel zu den Hochschulverträgen 2006 bis 2009 haben sich die Hochschulen verpflichtet „*Konzepte für Gendermainstreaming zu entwickeln, umzusetzen sowie Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Personalentwicklung zu ergreifen*“. Damit soll vor allem im Bereich der Personalentwicklung der Schwerpunkt darauf gelegt werden, Frauen noch stärker in allen Feldern des Hochschulbetriebs zu fördern. Dies betrifft dann sowohl die Integration von Frauen in die fachwissenschaftlichen Netzwerke, die Mitwirkung von Frauen in Leitungsgremien, Gutachterkommissionen und den Gremien der akademischen Selbstverwaltung als auch die Förderung des exzellenten weiblichen Nachwuchses und entsprechende Maßnahmen zur Kinderbetreuung, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mit den Hochschulverträgen 2006-2009 wurde das System der leistungsorientierten Mittelzuweisung auf 30% angehoben. Ein Teil der Mittelvergabe ist an Gleichstellungserfolge gebunden und hat in den letzten Jahren dazu geführt, dass einige Hochschulen Mittel an andere erfolgreichere abgeben mussten.

Die Frauenbeauftragten haben nach dem Berliner Hochschulgesetz fest definierte Einflussmöglichkeiten, die sie auch erfolgreich genutzt haben.

Dennoch stehen wir jetzt vor neuen Herausforderungen in der Gleichstellungspolitik an den Hochschulen. In den strategischen Entscheidungen innerhalb der Hochschulen, sei es z.B. bei den Strukturplanungen der Berliner Universitäten in den letzten zwei Jahren, sei es bei den laufenden Runden in der Exzellenzinitiative oder in der Ausfüllung der Berliner Experimentierklausel, die zu neuen Leitungsstrukturen geführt hat, haben Frauenbeauftragte und Genderkompetenzen noch keinen adäquaten Platz.

Im Zuge der Übergabe von staatlichen Aufgaben an die Hochschulen, wie z.B. dem Berufsrecht, der Genehmigung von Studien- und Prüfungsordnungen bzw. der Akkreditierung von Studiengängen durch die Agenturen fehlen bislang noch hochschuleigene oder externe Qualitätssicherungssysteme, die Gender – und Frauenförderung als Kriterium sicherstellen.

Eine Antwort auf diese Umbruchsituation und ihrer Folgen für die neuen Steuerungsinstrumente ist mehr als überfällig. Ich finde es deshalb sehr verdienstvoll, dass sich ihre Jahrestagung genau mit diesen Themen befasst.

Wie Sie alle wissen, werden in Berlin zurzeit Koalitionsgespräche für die Regierung der nächsten Jahre geführt. Ihre Antworten auf diese Fragen werden daher gerade rechtzeitig kommen, um von der Berliner Politik aufgegriffen werden zu können.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine ertragreiche Tagung.



*Mitglieder des BuKoF-Vorstands: Edit Kirsch-Auwärter und Marianne Kriszjo*

## **Grußwort der Präsidentin der HRK, Professorin Dr. Margret Wintermantel**

Liebe Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,

ich begrüße Sie zu Ihrer 18. Jahrestagung und freue mich, dass Sie mich als Präsidentin der HRK eingeladen haben. Die Zahl 18 steht ja in etwa für den Zeitraum organisierter Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Deutschland. In diese Zeit fallen auch wesentliche Erfolge der Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen. Die Beteiligungsquoten haben sich, nachdem sie in den 80er Jahren eher stagnierten, auf allen Ebenen von der Studienaufnahme über Promotion und Habilitation bis zur Professur deutlich gesteigert – wenn wir auch mit dem Erreichten noch lange nicht zufrieden sein können.

Jede 6. Funktion in der Hochschulleitung wird zwischenzeitlich von einer Frau eingenommen – auch noch kein Wert, bei dem man sich zufrieden zurücklehnen sollte, zumal die Spitzenpositionen, sprich die Ämter der Rektoren und Präsidenten, dann doch den Männern vorbehalten sind und Frauen häufiger das Amt der Vizepräsidentin oder Prorektorin vorbehalten ist.

Dennoch, es hat sich einiges getan in den letzten 15 – 20 Jahren. Hierzu haben sicherlich viele Faktoren beigetragen: Die Änderung des HRG, die Aktivitäten der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, der Abbau von Diskriminierung durch Hochschul- und Gleichstellungsgesetze, Programme zur Frauenförderung etc. etc. Und natürlich haben auch die Aktivitäten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, wenn auch oft gehasst oder belächelt, ihre Wirkung nicht verfehlt. Es ist auch Ihrer Hartnäckigkeit zu verdanken, dass das Thema in den Hochschulen immer wieder aufgegriffen wurde, Mittelverteilungssysteme modifiziert, Frauen in Auswahlgremien berufen, Frauen auf Professuren berufen wurden.

Früh hat die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auch den Paradigmenwechsel in der Hochschulpolitik erkannt, die Herauslösung der Hochschulen aus dem engmaschigen Netz staatlicher Vorgaben und die Hinwendung zu mehr Selbststeuerung auf der einen Seite und die Entwicklung von Elementen der Berichterstattung auf der anderen Seite. Konsequenterweise haben Sie als Konferenz gleichstellungspolitische Instrumente entwickelt, die sich in die neue Hochschulpolitik fügen. Auch hier steht das Thema „Organisationsstrukturveränderung und Gleichstellungsexpertise“ auf der Tagesordnung. Ich kann Sie in diesem Weg nur bestärken.

Wie Sie wissen, hat die Hochschulrektorenkonferenz sich bei der Diskussion über die stärkere Veränderung von Frauen im Hochschulbereich von Zeit zu Zeit eingeschaltet. Sie hat Ende der 80er Jahre eine umfangreiche Erhebung zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen an den Hochschulen durchgeführt und 1991 Empfehlungen zur Förderung von Frauen verabschiedet. Am Zustandekommen dieser Empfehlungen haben Hochschulleiterinnen, Wissenschaftlerinnen und Frauenbeauftragte mitgewirkt. Die Empfehlungen zielten damals vor allem auf die Gestaltung der geplanten Hochschulsonderprogramme von Bund und Ländern ab. Sie haben aber auch in die Hochschulen hineingewirkt, aus Denkanstößen ist praktisches Handeln geworden.

Die HRK hat dann den Diskussionsprozess lange zurückhaltend beobachtet bis sie im Jahre 2003 – einer Anregung der BukoF folgend – das Thema zum Gegenstand einer Jahresversammlung machte und darüber hinaus den Themenkomplex „Vereinbarung von Elternschaft und wissenschaftlicher Karriere“ im Rahmen einer Empfehlung „Zur familiengerechten Hochschule“ aufgriff. Nun arbeitet eine Projektgruppe, die das HRK-Präsidium eingerichtet hat, am Entwurf einer neuen EntschlieÙung zur Gleichstellungsthematik, die in den HRK-Gremien im Oktober und November zur Abstimmung gestellt wird. Sie wird vor allem Empfehlungen an die Hochschulen selbst aussprechen. Diese müssen Gleichstellungspolitik als Leitungsaufgabe erkennen und ein Instrumentarium entwickeln, das bis in die Fachbereiche hineinreicht.

Die mangelnde Vereinbarkeit von Elternschaft und beruflicher, speziell wissenschaftlicher, Karriere halte ich für ein zentrales Problem in unserer Gesellschaft, das sich auch in den Hochschulen niederschlägt. Ich sage dies als Präsidentin der Universität des Saarlandes, die an der Grenze zwischen Deutschland und Frankreich die Kulturunterschiede in Bezug auf dieses Thema hautnah erlebt hat. Es fehlt hier in Deutschland zum Teil an den simplen institutionellen Voraussetzungen, vor allem an Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 3 Jahren, um Kind und Beruf miteinander zu vereinbaren.

Mindestens ebenso schwer wiegt aber das überkommene Denken: Frauen sollen sich rund um die Uhr um die Kinder kümmern, schwer wiegen auch die Vorwürfe, die natürlich immer an die Frauen gerichtet sind, wenn frau mit Kind berufstätig ist. Berufstätige Mütter sind dagegen in unserem Nachbarland eine Selbstverständlichkeit und die institutionellen Voraussetzungen sind auch gegeben.

Natürlich schlagen sich diese Probleme im Verhalten der Frauen nieder, vor allem aber auch im Handeln der Professoren, die über die Förderung einer jungen Frau nachdenken. Hier spielt es gar keine Rolle, ob diese junge Frau bereits Kinder hat oder Kinder will, allein die Möglichkeit, dass dieser Fall eintritt, reicht vielen Männern, sich für den männlichen Bewerber zu entscheiden.

Hochschulen sind Teil der Gesellschaft. Für sie gelten keine eigenen Regeln. Aber Hochschulen sollten auch Vorbildcharakter haben. Sie können sehr wohl Initiativen ergreifen, um Fehlentwicklungen zu begegnen. Sie können ihren Beitrag leisten, um die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Studium oder wissenschaftlicher Karriere zu erleichtern. Hochschulen sind große Arbeitgeber, sie haben die Möglichkeit, Arbeitszeiten zu flexibilisieren, Beratungs- und Betreuungsangebote zu machen, Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenschulungen durchzuführen. Sie haben auch eine wichtige Rolle in ihrer Stadt oder Region. Sie sollten dies nutzen und gemeinsame Maßnahmen verabreden.

Das alleine reicht sicher nicht aus. Die gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen muss sich im Zielsystem der Hochschule an prominenter Stelle finden. Hochschulinterne Zielvereinbarungen und Mittelverteilungssysteme müssen darauf abgestellt sein. Die Hochschulen müssen die Entwicklung permanent beobachten. Sie müssen wissen, wie sich die Instrumente der Selbststeuerung, die sie den Ländern mühsam abgerungen haben, auswirken: Was bedeuten neue Auswahlverfahren für die Partizipation von Frauen, was neue Studiengänge, wie entwickelt sich der Frauenanteil bei den Promotionen, beim wissenschaftlichen Personal etc.? Hier muss ein regelmäßiges Controlling stattfinden. Nur die systematische Verfolgung des Ziels wird uns weiterbringen.

In letzter Zeit gemachte – sicherlich gut gemeinte Vorstöße – wie die des DFG-Präsidenten, Quoten einzuführen, damit es endlich zu einer breiteren Beteiligung von Frauen auf der Ebene der Professuren komme, sehe ich dagegen kritisch. Keine moderne, hochqualifizierte Wissenschaftlerin möchte als Quotenfrau betrachtet werden und in Fächern, in denen es nur wenige Nachwuchswissenschaftlerinnen gibt, die die Voraussetzungen für eine Professur erworben haben, wird die Quote uns auch nicht weiterhelfen, wenn die Hochschulen um die wenigen Frauen konkurrieren.

Die Hochschulpolitik hat sich weiterentwickelt, die Hochschulen versuchen sich an einem System wettbewerblicher Steuerung. Die jungen Frauen haben sich natürlich auch weiterentwickelt. Gleichstellungspolitik und gesellschaftliche Diskussion haben auch ihre Sozialisation beeinflusst und sie nehmen mit einem anderen Selbstbewusstsein und anderen Zielen ein Studium auf und sie akzeptieren die Wissenschaft sicherlich nicht als Männern vorbehaltenen Bereich. Insofern können wir auch ganz optimistisch in die Zukunft blicken. Vielleicht werden diese Frauen in 20 Jahren die Frauenbeauftragten überflüssig gemacht haben.

Bis dahin ist jedoch noch ein weiter Weg. Ich wünsche Ihnen anregende und ergebnisreiche Diskussionen in den kommenden Tagen und freue mich auf die weitere Zusammenarbeit.

## Presseerklärung zur Jahrestagung

Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen fordert die Verankerung von Chancengleichheit im Hochschulpakt 2020

Die 18. Jahrestagung der BuKoF in Berlin-Spandau vom 20. bis 22.09.2006 bündelte unter dem Thema „Organisationsveränderungen an Hochschulen und Gleichstellungsexpertise“ Beiträge und Diskussionen zu Differenzierungsprozessen und Governance-Modellen im Hochschulbereich, zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren, zu den Auswirkungen der Exzellenz-Initiative, des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes und des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst auf die Hochschulen. In seinem Grußwort unterstrich der Berliner Wissenschaftssenator Dr. Thomas Flierl einerseits die beachtlichen Fortschritte der bisherigen Gleichstellungspolitik und andererseits den fortbestehenden Bedarf nach gestaltenden, konzertierten Programmen und Maßnahmen. Die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Prof. Dr. Margret Wintermantel, sprach der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen die Rolle eines unverzichtbaren integralen Bestandteils neuer Steuerungsinstrumente an Hochschulen zu. Bundesministerin Dr. Annette Schavan erklärte, die asymmetrische Beteiligung von Frauen sei nicht ein Problem der Frauen, sondern ein Qualitäts- und Modernisierungsdefizit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, und junge Frauen benötigten Rollenvorbilder, die ihnen vermitteln könnten, dass es einen erfüllenden Berufsweg in Wissenschaft und Forschung bis in die Spitzenpositionen auch für Frauen gibt. Denn „nichts sei so entscheidend für einen Anstieg des Frauenanteils wie dieser selbst“ zitierte sie die Nobelpreisträgerin Christiane Nüsslein-Volhard.

In ihrem Festvortrag untersuchte Prof. Dr. Aylá Neusel, INCHER, Kassel, gestützt auf neue, produktive Wissenskonzepte die vielfältigen Zusammenhänge von Professionalisierung, Exzellenz und Inklusion im Wissenschaftsbereich. Dr. Johannes Klumpers von der Generaldirektion Forschung der EU Kommission hob in seinem Abschlussvortrag die wachsende Bedeutung von Gleichstellung und Genderforschung in der Forschungsförderung der Europäischen Union hervor. Die BuKoF begrüßt in diesem Zusammenhang die Bereitschaft der Kommission, gender action Pläne in der Forschung verstärkt als Kriterium für die Bewilligung und Evaluation von Projekten heranzuziehen ebenso wie die Bereitschaft vieler Forschungsschwerpunkte, zukunftsweisende Genderperspektiven bereits in ihr Programm zu integrieren.

In ihren Beschlüssen brachte die Mitgliederversammlung der BuKoF zum Ausdruck, dass überregionale Chancengleichheitsprogramme in der Wissenschaft weiterhin zentrale Bedeutung haben. Dies muss auch in den neu zu ordnenden föderalen Strukturen sichergestellt werden, etwa durch die Verankerung von Quoten bei personenbezogenen Maßnahmen zur Erhöhung der Lehrkapazität im Rahmen des Hochschulpaktes 2020 und durch Kontingente für Frauen bei der Vergabe von Forschungsprofessuren.

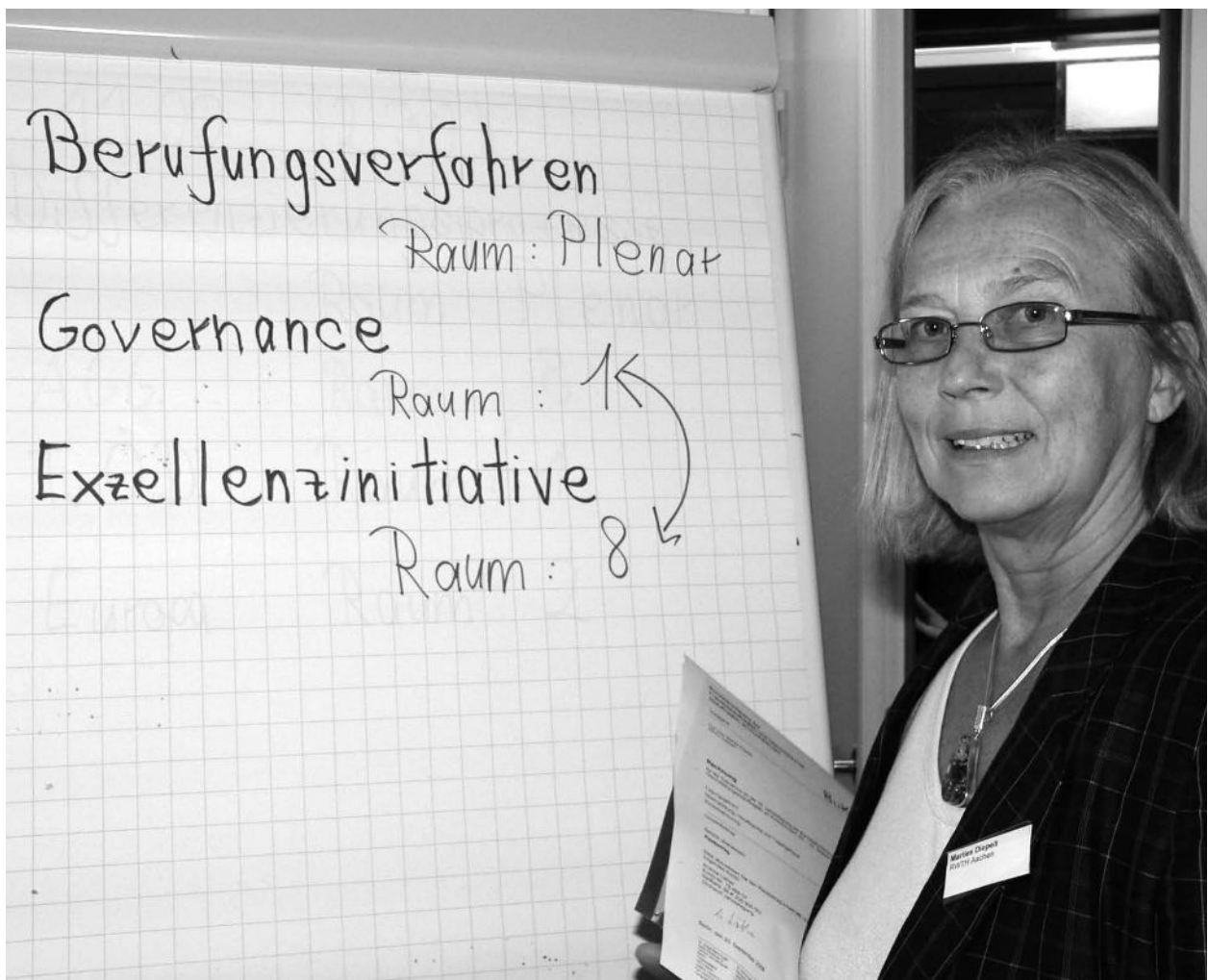
Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der mehr als 300 deutschen Hochschulen wählten auf ihrer Jahrestagung zwei neue Mitglieder des fünfköpfigen Vorstandes. Prof. Dr. Hildegard Macha von der Universität Augsburg und Dipl.-Ing. Dipl.-Soz. Arb. Heidemarie Wüst von der Technischen Fachhochschule Berlin rücken für Prof. Dr. Ulla Mitzdorf, Ludwigs-Maximilians-Universität München, und Dipl.-Ing. Dipl.-Soz. Arb. Gabriele Kirschbaum, Fachhochschule Dortmund, nach, die nicht mehr kandidierten. Im Vorstand aktiv sind weiterhin Dr. Helga-Maria Engel, Fachhochschule für Technik und Wirtschaft, Berlin, Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Universität Göttingen, und Dr. Marianne Kriszio, Humboldt Universität zu Berlin.



*Diskussionsrunde vor dem Sitzungssaal*



# Organisationsveränderungen an Hochschulen und Gleichstellungsexpertise



*Arbeitsgruppen der Jahrestagung (Marlies Diepelt)*

## Differenzierungsprozesse, Exzellenz und Professionalisierung

*Aylâ Neusel*

Jahrzehntlang hatten wir uns daran gewöhnt, uns über den schweren Tanker Hochschule kritisch auszulassen. Jetzt erleben wir erstaunt eine Hochschule, die sich in einem rasanten Tempo verändert. Die Universität ist heute eine „offene Landschaft“ geworden, für die es „keinen rechten Begriff“ gibt, sagt Dahrendorf, der bekanntlich den Hochschulausbau in den 1970er Jahren mit der Forderung „Bildung ist Bürgerrecht“ mit vorantrieb. „Wir sollten es ihr (der Universität) erlauben, so Dahrendorf weiter, sich in größter Freiheit auch dann zu entwickeln, wenn das nicht in unsere alten Kategorien passt. Eine klare Definition kann man immer noch suchen, einstweilen ist es wichtiger, dass das geistige Leben auch durch die Universitäten floriert.“ (Dahrendorf 2002, S.78),

Wir erleben einen Wandel in unseren Hochschulen, den es, seit der Restituierungsphase der Nachkriegsjahre, in den von mir überblickbaren 30-40 Jahre Hochschulausbau und Studienreform, so nicht gegeben hat.

Was sind die auffälligsten Veränderungen? Ich möchte vier, mir wichtig erscheinende, herausgreifen:

1. Wir erleben die Entstehung eines nicht nur europäischen, sondern auch eines globalen Hochschulraums, damit eines weltweiten, nationalen und regionalen Wettbewerbs unter den Hochschulen, einen Differenzierungs- und zweifellos auch einen Hierarchisierungsprozess in einem weltgesellschaftlichen Ausmaß.

Als dessen Folge entsteht eine zunehmende Differenzierung zwischen und innerhalb der nationalen Hochschulsysteme, in der Profil, Mission, Aufgaben, Strukturen, Schwerpunktsetzung, fachliches Spektrum, Forschungsintensität, sowie das Verhältnis von Lehre und Forschung in der Hochschule jeweils neu definiert werden.

Wir erleben möglicherweise, ein Infragestellen der festgefühten Ordnung zwischen den Zentren und Peripherien, den Metropolen und Regiopolen.

2. Wir diskutieren äußerst kontrovers das brisante Thema der Studierfähigkeit, des Hochschulzugangs und das der Studiengebühren unter den, im weltweiten Kontext, veränderten Rahmenbedingungen.

Zudem existiert eine skeptische Aufmerksamkeit auf die Einrichtung von konsekutiven Studiengängen und Abschlüssen (Bachelor und Master).

3. Heraus zu heben ist auch der umwälzende Organisationswandel in Hochschulen: Einführung von Management- oder Governance-Modellen, damit einer Regierungsform, die der Institution zunächst fremd ist, wenn man die Hochschule immer noch als „Konsensgebilde versteht, das auf Verkehrsformen wissenschaftlich kommunizierenden Individuen basiert“ - wie es vor einem Jahrzehnt ein Rektor im Interview so gepflegt formulierte. (Beckmeier und Neusel 1994)

Wir erleben die Stärkung der operativen Autonomie und für die strategische Führung die Einsetzung von Mittlerorganisationen zwischen der Gesellschaft, dem Staat und der Wissenschaft, wie Boards, Kuratorien und Räten bei einem sich verstärkt zurücknehmenden Staat.

Neue Steuerungsinstrumente, die output orientiert nach Ergebnis, Erfolg und Resultat fragen, werden eingeführt: Globalbudget, indikatorenorientierte Mittelverteilung, Zielvereinbarungen, Qualitätssicherung, Akkreditierung und Evaluation.

4. Und – was ich für sehr bedeutend – halte: Wir erleben die Veränderungen an der Personal- und Besoldungsstruktur und damit einhergehend eine Erosion der traditionellen Rekrutierungs- und Kooptationsriten: Die Einführung der W- Besoldung mit Leistungszulagen, Eröffnung von neuen Positionen für Lecturer, Junior- oder Seniorprofessoren, Einführung von Tenure Track-Verfahren, Diskussion eines Wissenschaftstarifvertrags.

Ich gehe davon aus, dass diese Veränderungen den Gleichstellungsauftrag empfindlich beeinflussen und Ihre Arbeit als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen stark verändern. Erstaunlicherweise höre ich fast ausschließlich Kommentare, die aus dieser Entwicklung negative Folgen auf die Teilhabe von Frauen befürchten: Die konsekutiven Studiengänge würden Frauen mit dem geringen Prestige des Bachelors aus der Hochschule entlassen, die Lehrprofessuren könnten sämtlich mit Frauen besetzt werden, die Studiengebühren würden gerade Frauen vom Studium abhalten. Und sofort...

Warum diese defensive Haltung? Ich meinerseits bin viel optimistischer gestimmt. Ich bin beeindruckt von der Qualität und Leistung des heutigen Professorinnen-Nachwuchses; es ist ein unumkehrbarer Prozess in Gang gekommen, auf den gut aufgebaut werden kann. Andererseits sehe ich eine ganze Reihe von Anschlussmöglichkeiten, erneuten Öffnungen und neuen Chancen in der aktuellen Entwicklung gerade im Interesse der Gleichstellung, die ich allerdings als „Frauenförderung ist Hochschulreform – Frauenforschung ist Wissenschaftskritik“ weiter fassen möchte. Sie erinnern sich an den gleichnamigen Bericht der niedersächsischen Frauenforschungskommission, der, auch wenn wir den Ausmaß des Wandels damals nicht voraussehen konnten, nach 15 Jahren seine Aktualität nicht verloren hat (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (Hg.) 1994).

Heute kommt der Impuls aus der umgekehrten Richtung. So eröffnen die aktuellen Modernisierungsverfahren neue Denkhorizonte auch der Institutionen, die bisher hartnäckig bei ihrer Annahme blieben, dass Frauen alle Türen in der Wissenschaft offen stünden. Wer hätte es gedacht, dass ein DFG-Präsident die Quotenregelung zur Frauenförderung für die Promotion der Hochschule und der Wissenschaft für notwendig hält, dass eine große Wochenzeitung auf der Titelseite viele erfolgreiche Frauen ankündigen lässt: „Wir brauchen einen neuen Feminismus“. Oder die Ausschreibung von Gender- und Diversity-



Professuren zur Förderung des Frauenanteils mit Policy-Aufgaben von einigen Spitzenuniversitäten. Mehr als kurios ist die aktuelle Diskussion um die all-boys-colleges in den USA als Reaktion auf die vermeintliche Vernachlässigung der männlichen Jugendlichen, nachdem die Eliteuniversitäten in den 1970er Jahren Frauen zum Studium zuließen und sie (die Frauen) heute zu den Erfolgreichen unter den Absolventen zählen. Das Ganze - nachdem sowohl die Quote, als der Feminismus, auch die Monoedukation stark in Misskredit geraten waren. Heute lernen gerade die sich als Spitze verstehenden Hochschulen unter der strengen internationalen Begutachtung ihrer Exzellenzinitiativen, dass das Fehlen von Frauen, als Fehlen von Qualität gedeutet werden kann. Die Gleichstellung wandert in den Bereich der Exzellenzförderung aus (oder ein, je nach Blickrichtung).

Auch diese Entwicklung verändert den Gleichstellungsauftrag, ent-ideologisiert ihn, was zu begrüßen ist. Sie beeinflusst die Inhalte, Qualifikationen und Organisationen der heutigen Frauenförderung empfindlich. Ich sehe diesen Prozess nicht negativ. Aber man muss darauf vorbereitet sein.

Es wird das Thema und der Tenor meines heutigen Vortrags sein, auf die Folgen der Modernisierung der Hochschule für die Frauenförderung und den Gleichstellungsauftrag mit einem positiven Blick zu schauen.

## I.

Zuerst möchte ich fragen: Woher kommen diese Veränderungen? Was sind die Einflüsse, Ursachen und Impulse? Was bewegt die Hochschulen? Welche Herausforderungen gibt es? Ich sehe besonders drei Triebkräfte, die diesen enormen Umwandlungsprozess in Gang gebracht haben:

### **1. Internationaler Vergleich und globaler Wettbewerb um den Bildungsplatz und Wirtschaftsstandort Deutschland bzw. Europa**

Die nationalen Hochschulsysteme stehen in einem immer enger werdenden globalen Verhältnis zueinander. Bei dem Prozess der Internationalisierung – manche sagen dazu Ent-Nationalisierung - geht es um einen neuen weltweiten – nicht nur ökonomischen und politischen, sondern auch kulturellen – Prozess der Öffnung ebenso wie des Ausschlusses. Es handelt sich um einen weltweiten Aushandlungs- sowie einen erneuten Inklusions- und Exklusionsprozess.

Dabei ist – seit der Bologna-Erklärung der europäischen Bildungsminister von 1999 – das Argument, den „Wissenschaftsstandort Deutschland“ zu fördern, dem Konzept des „Europäischen Hochschulraums“ gewichen, der in Konkurrenz zum atlantischen ausformuliert wurde. In der Bologna-Erklärung heißt es:

„Europas politischer und kommerzieller Erfolg in der Welt (hängt) davon ab, ob künftig Entscheidungsträger in Drittländern ein größeres Verständnis und engere Verbindungen zu Europa entwickeln können“. (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001, S.385:3)

Wie wichtig auch immer die strukturellen und ökonomischen Debatten sein mögen – mir geht es vor allem um einen anderen Aspekt der Internationalisierung: den kulturellen und wissenschaftlichen Gewinn, den wir davon haben können.

Ich möchte diese Entwicklung bewusst nicht in einen ökonomischen Zusammenhang stellen. In der gesellschaftspolitischen Diskussion gibt es eine Kontroverse um die Theorie der Weltgesellschaft. Mir gefällt dieser Ansatz deshalb, weil er, entfernt von unvermindert mit nationalstaatlichen Kategorien operierenden Modernisierungs- und Globalisierungstheorien, ein neues soziologisches Konzept darstellt: „Weltgesellschaft (wird) als ein umfassendes soziales System (beschrieben), das Nationalstaaten transzendiert und sich als eigenes Koordinationssystem über sie spannt“ (Wobbe 2000, S.6) das geeignet ist, „um den Wandel der Grenzen und Horizonte der gegenwärtigen Gesellschaft zu analysieren“ (ebd., S.8).

Besonders die Eigenschaften der Weltgesellschaft, dass sie ein komplexes gesellschaftliches Gebilde ist, das eine Aggregation der Perspektiven der einzelnen Mitglieder ermöglicht, die diverse individuelle und kollektive Bilder benutzen (Heintz, zitiert nach Wobbe ebd., S.14ff), scheint mir geeignet, die gesellschaftliche Pluralität in der Hochschule angemessen abzubilden. Wenn auch die Dissonanzen nicht verleugnet werden sollen, geht es mir – als zukunftsweisendes Ziel – um die Wertschätzung der Produktivität der sozialen und strukturellen Vielfalt.

## **2. Legitimationskrise der exklusiven Wissensproduktion**

Die Universitäten sind Orte der Wissenschaft - jahrzehntelang wurde die Wissensproduktion als die vornehmste Aufgabe der Universitäten wahrgenommen. Bis auf eine kurze Unterbrechung durch die Reformen der 1970er Jahre bestand kaum Zweifel daran, dass neues Wissen ausschließlich von WissenschaftlerInnen in Stätten der Wissenschaft entstehen könne.

Diese Annahme scheint sich heute in ihr Gegenteil zu verkehren. Das moderne westliche Wissenschaftssystem ist insbesondere in den letzten Jahrzehnten so grundlegender Kritik unterzogen worden, dass von einer nachhaltigen Legitimitätskrise der exklusiven Wissensproduktion gesprochen werden kann (Knaup 2002, S.260). Wir stehen gegenwärtig „inmitten einer tiefgreifenden Veränderung der Institution Wissenschaft, die aus dem Lösungsdruck gesellschaftlicher Probleme resultiert“.

Nowotny (1999, S.66) spricht von einem Transformationsprozess, in dem sich die neue Form der Wissensproduktion vollzieht: „(sie) öffnet sich gegenüber ihrem gesellschaftlichen Umfeld und hört dabei auf, eine in sich geschlossene Tätigkeit zu sein“. Auch Dahrendorf (ebd. S.75) plädiert „für eine Universitätsvorstellung, die aus der Enge der Definition dessen, was Wissenschaft ist und was außerhalb der Wissenschaften liegt, ausbricht.“

## **3. Kritik an Unregierbarkeit, Ineffektivität und Reformunfähigkeit der Universität**

Als Folge einerseits der veränderten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in einem globalen Ausmaß, andererseits der Kritik an Unregierbarkeit und Ineffektivität der Universität veränderte sich das staatliche Handeln. In verschiedenen Zeiträumen hat die Hochschulpolitik versucht, die Steuerungsfähigkeit der Universität zu erhöhen. Zuletzt in den Bemühungen der 1990er Jahre.

Während früher, in den 1970er Reformen, den Universitäten die „Unfähigkeit zu Reformen“ bescheinigt wurde, lag der Akzent in der Hochschulpolitik der 1990er Jahre auf der „Selbststeuerung“ des Hochschulsystems. Es wurden neue (output-orientierte) Ziele formuliert und Leistungs-Anreize als neues Steuerungsinstrument entdeckt. Die Forschung spricht von der Abkehr vom intervenierenden Staat zum manageristischen Konzept eines „schlanken Staates“. Gegenwärtig zeichnet sich eine neue Phase ab: Ein Wandel zum „gewährleistenden, aktivierenden Staat“. In der Politikforschung taucht ein neuer Begriff auf: „Governance“. (Jann 2004) Der Wechsel von „New Management“ zu „New Governance“ zeichnet eine Abkehr von ökonomisch orientierten Formen der Steuerung hin zu den politischen Formen. Mit dem Begriff „Governance“, bezeichnenderweise in der internationalen Entwicklungspolitik erfunden (Oppen 2002), wird die Ausweitung der Steuerungs- und Regelungsinstanzen über den (nationalen) Staat hinaus angesprochen. In den Aushandlungsprozess sollen Instanzen der Zivilgesellschaft (Bürgerinitiativen, NGOs, Interessenvertreter) genauso eingebunden werden, wie die Instanzen der weltweit verflochtenen Politik (für die Hochschulentwicklung in Deutschland besonders die EU).

In der aktuellen politischen Praxis stehen sich diese zwei konträren Positionen gegenüber: Während einerseits die Machbarkeitsideologie in Form von neuen Managementstrukturen fortgeführt wird, besteht andererseits Skepsis über die Angemessenheit der Konzepte, der Verfahren und Instrumente von Reformen. Es werden „weiche“ Vorhaben bevorzugt, die das Vorgehen als eine „fehlerfreundliche

Planung“ oder als eine „rückgekoppelte Autonomie“ (Kern), eine risikobereite, aufwendige, anspruchsvolle Interaktion der Beteiligten beschreiben.

## **Exkurs**

Ich möchte an dieser Stelle einen Mangel in der Geschichtsschreibung hervorheben: Die getrennte Behandlung der Geschichte der Hochschulpolitik und der Hochschulfrauenpolitik. Es fehlt uns an einer „gemeinsamen Geschichte“. Ich entlehne diesen Begriff der Auffassung von Randeria (2002, S.17), die moderne Geschichte als ein Ensemble von Verflechtungen zu verstehen.

Hier schreiben wir nach wie vor zwei getrennte Geschichten: Auch mir wird es heute nicht gelingen, das Widerspiel der Kritik an und der Entwicklung von Hochschulpolitik und Hochschulfrauenpolitik zu verflechten, die Ungleichzeitigkeiten zu begründen, auf Differenzen oder Übereinstimmungen hinzuweisen.

Als kurzen „Exkurs“ möchte ich jedoch auf die Ungleichzeitigkeit zwischen der Hochschul- und der Frauenhochschulpolitik hinweisen. Im Gegenzug zur Studentenbewegung entwickelte sich eine „autonome“ Frauenbewegung, „weil (Frauen) anders und mehr unterdrückt sind als Männer“, so die Resolution zum ersten bundesweiten Frauenkongress 1972 in Frankfurt. Nach heftiger Kritik kehrten Wissenschaftlerinnen ihrer Alma Mater den Rücken: „Raus aus der Institution, die unsere Interessen bisher nicht wahr- und ernst genommen hat“. So entstanden Frauenbewegung und Frauenforschung außerhalb der Universität. Erst in der Mitte der 1980er Jahre, gemeinhin als Epoche des Reformstillstands bezeichnet, begann eine verstärkte staatliche Förderung: Frauen hatten eher ein zwiespältiges Verhältnis zur Hochschule als Institution, so haben sie den Staat als Adressaten ihrer Forderungen gewählt. Sie forderten eine umfassende und wirkungsvolle staatliche Regulierung der Frauenförderung an Hochschulen. In dieser Zeit sind, politisch und finanziell stark gefördert, die größten Erfolge in der Etablierung und Absicherung der „Frauenfrage“ in Hochschulen erreicht worden. Man könnte diese auch das „goldene Zeitalter“ der Frauenförderung nennen.

Ich sehe seit den 1990er Jahren eine neue Phase der Frauenpolitik an Hochschulen mit einer zunehmend engeren Koppelung der institutionalisierten Gleichstellung mit den Modernisierungsmaßnahmen der Hochschulen. Damit die Abkoppelung von dem Adressaten Staat und ein neues Arrangement mit dem Hochschulmanagement. Dieser Wandel der Aufgaben, Funktion und Rolle der Gleichstellung als Institution, der Wechsel von Bündnispartnern wird sicher innerhalb der BuKoF thematisiert. Ich kann mir lebhaft vorstellen, dass der kritische Urteil darüber und neue Zielsetzungen, Handlungsgebote nicht einheitlich sind.

## **II.**

Ich möchte jetzt zu den, mir am wichtigsten erscheinenden Impulsen, Prozessen und Veränderungen in dem Perspektivenwandel an Hochschulen zu sprechen kommen, die auch im Titel meines Vortrags erwähnt sind.

### **1. Differenzierung, struktureller Wandel, Diversität**

Der Prozess der Differenzierung zwischen und innerhalb der Hochschulen ist in Deutschland verspätet im öffentlichen Bewusstsein angekommen.

Dabei konnte die Entwicklung vorausgesehen werden: Die Politik der Öffnung des Zugangs und des Hochschulausbaus in den 1970er Jahren mit der Integration von sogenannten „bildungsfernen“ Bevölkerungsgruppen in die wissenschaftliche Ausbildung, mit der Idee der Gesamthochschule, der Integration der Pädagogischen Hochschulen in die Universitäten, mit der Entstehung von Fachhochschulen in der Zusammenfassung von Berufs- und Fachschulen, sowie später die intensive Frauenförderung in den 1980er Jahren, auch die Entwicklungen in den 1990er Jahren, „Anpassung“ der DDR- Universitäten

an die „westlichen“ Standards (ich hoffe, Sie hören den kritischen Ton in meiner Stimme), Stärkung der außenuniversitären und der Programm-Forschung, und die Internationalisierungsbestrebungen, zuletzt auch die „Exzellenzinitiative“ der letzten Bundesregierung hatten bereits eine sich zunehmend differenzierende Hochschullandschaft geschaffen.

Der Prozess ist grundsätzlicher Art: Inklusion sei ein dominanter Trend moderner Universitäten. Sie führe unabwendbar zur internen Differenzierung im Universitätssystem. Das ist der bemerkenswerte Gedankengang von Stichweh (2001, S.352) für die (westliche) Universitätsentwicklung in den letzten einhundert Jahren. Umgekehrt brauche die Universität als eine Institution universellen Wissens, die sie sein will, die Heterogenität von Erfahrungen.

Dass die Vielfalt nicht wertgeschätzt wurde, liegt an der Tradition des deutschen Bildungssystems, das von der frühen Trennung und damit von der Dichotomie von hohem und niedrigem Bildungsweg, von Theorie und Praxis, von weißen und blauen Kitteln ausging. Und dazwischen institutionelle Grenzen zog – deren Überwindung mit großen Schwierigkeiten verbunden war und noch ist. Das Gesamthochschul-Konzept der 1970er Jahre ist an ihr gescheitert, da die Integration von Universität und Fachhochschule unter einem Dach keine Akzeptanz fand. Noch heute sind die Gräben tief. Auch das Scheitern der *ifu* ist ein jüngerer Beleg dafür.

Diese Exklusion steht im Gegensatz zu einem Universitätssystem, zu dessen Mission es gehört, Bildung und Ausbildung für alle anzubieten, wie z.B. das US amerikanische. Noch einmal Stichweh (ebd., S.353): „die Institution, die heute weltweit der wichtigste Protagonist einer als Massenerziehung betriebenen Hochschulerziehung ist, die amerikanische Universität, erweist sich zugleich am erfolgreichsten darin, dass es ihr gelingt, institutionelle Nischen zu schaffen, in denen sich Eliten- oder Graduiertenausbildung vollziehen kann“.

Aus der Inklusion immer größerer Segmente der Population an Ausbildungsprogrammen der Universität resultiert eine enorme interne Differenzierung: „Eine Universität muss in einem sachthematischem Sinn inklusiv sein, sie muss heterogene Themen und Wissenssysteme, Handlungs- und Interaktionsformen einzubinden bereit sein, sofern sie sozial inklusiv sein will“ (ebd., S.353).

Heute ist die Differenzierung erklärtes Ziel der Hochschulpolitik in Deutschland (wie in der EU); wenn auch mit indirekten Begriffen wie Exzellenzinitiative, Elitenbildung, Schwerpunktsetzung, usw., wird zu einer extremen Differenzierung des Hochschulsystems beigetragen. Die Konkurrenz zwischen den Hochschulen durch die Ranking-Listen, Bestreben einiger zu den TOP TEN in Europa, zumindestens aber in Deutschland zu gehören, die Auswahl der ersten Universitäten in der Exzellenzinitiative, offensive Eigenwerbung bereits bei der Antragstellung, die Praktiken der DFG-Förderung angekoppelt an die sonstigen Leistungsattribute, der Zusammenschluss der „besten“ Technischen Hochschulen in der Organisation der TU9, die in der Gründung befindliche Initiative der Regionaluniversitäten nach dem Konzept der Regiopol, das alles führt zunächst zu einer vertikalen Differenzierung.

Wir haben bei den Hochschulen einen Stand des Selbstverständnis-, Rollen- und Funktionswandels erreicht, der u.a. zur Anpassung führt. Die Soziologen nennen es die „mimetic isomorphism“ (DiMaggio/Powell). Sie bezeichnen damit einen Zustand der zunehmenden Konvergenz im System, weil die institutionellen Veränderungen durch einen typischen Angleichungsmechanismus, durch die Imitation der best practice Beispiele vorangetrieben werden.

Gleichzeitig bildet sich eine horizontale Differenzierung in Form von Profilbildung. Es ist nicht paradox, wenn ich empfehle, Konvergenz und Differenzierung im Hochschulbereich zusammen zu denken. Die Widersprüchlichkeiten im System sind die Eingangstore für neue Ideen, neue Konzepte in die Hochschule.

Zwei Fragen seien erlaubt: Ob die zunehmende Differenzierung im Hochschulbereich die Auflösung der Solidargemeinschaft der Hochschulen, der HRK, bedeutet?

Und welche Bedeutung die Entwicklung für die Zukunft der BuKoF hat?

## **These:**

Die Widersprüchlichkeiten im System sind die Eingangstore für neue Ideen und neue Konzepte in der Hochschule. Je intensiver die Differenzierung ist, je umfangreicher die parallelen Konzepte gleichzeitig bestehen, umso größer sind die Chancen, weil angenommen werden darf, dass in dieser heterogenen Hochschullandschaft homosoziale Verfahren ihre Bedeutung verlieren. So eröffnet die zunehmende Differenzierung des Hochschulsystems Frauen Optionen, jenseits der homosozialen Verfahren zu agieren.

## **2. Neues Wissen**

Mit dem Aufbruch in die Wissensgesellschaft verändern sich nicht nur die Inhalte und Formen, sondern auch die organisatorischen Bedingungen und das kulturelle Umfeld für den Zugang zu Wissen, für Bildung und für Innovation (Böhme 1999, S.51). Die Produktion neuen Wissens gehört nach wie vor zu den vornehmsten Aufgaben der Universität, verändert ist ihr Modus. Die Universität wird Moderator inmitten des multiplen Wissens – wissenschaftlichen Wissen, Expertenwissen, Laienwissen, Alltagswissen – und ihr kommt die Aufgabe der Neuordnung des Wissens und der Wissensstrukturen zu.

Wissenschaftstheoretiker wie Michael Gibbons und Helga Nowotny (1994) sprechen von einer epochalen Wende in der Wissensproduktion vom Modus 1 zu Modus 2. Die Entwicklung zur Wissensproduktion im Modus 2 vollzieht sich unter dem Lösungsdruck gesellschaftlicher Probleme. Dabei geht es nicht einfach um die angewandte Forschung oder um die gesellschaftliche Relevanz des (in der Universität produzierten) Wissens, sondern auf der Grundlage von Erfahrung und Empirie würde jene „nützliche“ Forschung produziert, die die Labore der Universität längst verlassen habe.

Der Gehalt des Wissens verändert sich bei diesem Modell genauso wie dessen Produktionsprozess. „Wissen wird von ‚Wahrheit‘ zu einer Ressource, die (...) auf Umsetzung von Inventionen in Innovationen zielt“, so Willke (2001, S.128f). „Die Generierung des neuen relevanten Wissens (expandiert) aus dem Wissenschaftssystem heraus in alle denkbaren gesellschaftlichen Bereiche und vervielfältigt sich in ‚multiple centers of expertise‘“ (Jasanoff, zitiert nach Willke ebd., S.76). Dabei entstehe durch das Infiltrieren des naturwissenschaftlichen und technischen Wissens in den gesellschaftlichen Kontext ein „robustes Wissen“, so noch einmal Nowotny (2004, S.176f), und die wissenschaftliche Tatsachen könnten, mit rechtlichen, politischen, kulturellen oder ethischen Institutionen oder Normen konfrontiert, neu ausgehandelt und abgesichert werden.

Ich möchte zu dieser Wissenschaftsentwicklung zwei weitere Einflüsse hinzufügen, die den Prozess genauso empfindlich beeinflussen. Es sind erstens die Gender-Perspektive und zweitens das Konzept der transkulturellen Wissenschaft.

## **Die Genderperspektive**

Wenn wir die einflussreiche Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft fordern, geht es nicht allein um ein gesellschaftspolitisches Konzept. Vielmehr ist damit die Annahme verbunden, diese Inklusion würde zu einer Revision der Denktraditionen und Wissensstrukturen in der Hochschule führen.

Frauen haben die „lebensabgewandte Männlichkeit“ der Wissenschaften, die mangelnde Einsicht von Forschern in männliche Selbstbezüglichkeiten, die sich im fachlichen Selbstverständnis, in Interessenausrichtungen und eingeschränkten Sichtweisen ausdrücken, kritisiert. Donna Haraway betonte die geschlechtliche Determiniertheit des Wissens und dass jede wissenschaftliche Erkenntnis abhängig ist von der historischen Positionierung in bestimmten kognitiven und politischen Strukturen von Wissenschaft, Rasse und Geschlecht.

Ich möchte nicht essentialistisch argumentieren. Aber die in der naturwissenschaftlichen, technischen und medizinischen Frauenforschung entstandenen Partizipations- und Anwendungskonzepte (die den



Stellenwert des Erfahrungswissens von Frauen, ihre stärker auf Nutzungsaspekte und partizipatives Planen gerichtete Perspektive betonen und die Frauen als Nutzerinnen, Patientinnen und Klientinnen in die Projekte einbeziehen) zeigen erfolgreiche Beispiele für eine veränderte Genderperspektive in diesen Wissenschaftsdisziplinen. (Bericht der Niedersächsischen Frauenforschungskommission 1997)

„Transkulturelle Wissenschaft“

Der zweite Impuls resultiert aus der Kritik an der universal gedachten westlichen

Wissenschaft. Weiler (2002) schreibt: „Im Ergebnis (...) ist ein Begriff vom Wissen entstanden, der sich sowohl durch einen höheren Grad von Differenzierung (nach Gegenständen und Umständen des Wissens) als auch durch ein größeres Maß an Kontingenz (also durch stärker unter Bedingungsvorbehalten stehende Aussagen) auszeichnet“.

Es gibt eine Reihe von geistes- und sozialwissenschaftlichen Konstrukten zur transkulturellen Wissenschaft, beispielsweise mit der Aufforderung zur „Dekolonialisierung der Theorie“ (Randeria 2002) oder als Konzept der „multiple modernities“ (Eisenstadt, 2000), das die Modernisierung nicht als Nachahmung, sondern als Wiedergewinnung des Eigenen begreift, oder die Forderung Chakrabarty's (2002) „Europa zu provinzialisieren“, die inzwischen auch in der deutschsprachigen Forschung angekommen sind.

Wichtig wäre, sie in die Natur- und Technikwissenschaften zu transformieren. So könnten Eurozentrismen – die westliche Moderne sei als Maßstab zu nehmen und Spezifität der anderen als Defizite zu behandeln – in den Fragen der Umwelt, der Technik, der Medizin, der Migration oder der Arbeit entdeckt und analysiert werden. Deren Korrektur könnte zu einer Synthese der vielfältigen Wissensbestände führen, die neu bewertet und neu verhandelt würden.

### **These:**

Aus der Verbindung von gender- und transkultureller Perspektive, ergäben sich neue Bündnispartner; damit würde diese Verbindung die Positionen und Konzepte von Frauen in der Wissenschaft stärken.

### **3. Gleichheit, Exzellenz, Diversity**

Das Ziel eines gesellschaftlichen Zustands mit Chancen in der Universität für alle Bewohner war die Reformidee der 1970er Jahre. Es ist nicht erreicht worden.

Auch die Idee, Frauen zu fördern, ging zunächst auf die Ungleichheitserfahrungen bei den Bildungs- und Aufstiegschancen zwischen den Männern und Frauen zurück.

Heute greifen die Ungleichheitsfragen weiter, so Ulrich Beck (1986): Weltweite Probleme von Umweltschäden, Wasser- und Energieknappheit, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, Generationen und Weltregionen, religiöse und ethnische Konflikte, Probleme um Asyl- und Migrationsfragen, weltweite ökonomische und kriegerische Krisen zeugen davon.

Deshalb gehe ich bei der Chancengleichheit einen Schritt weiter zu einem Konzept, das Anleihen von Diversity-Konzepten anderer Länder macht. Zum Beispiel bei dem US-amerikanischen Affirmative Action Gesetz von 1965. Aisha Blackshire schreibt auf der Grundlage ihrer Erfahrungen: „Diversität im Bildungsbereich bedeutet die Schaffung und Beibehaltung von Lehrplänen, wissenschaftlichen Aktivitäten, Programmen und Projekten, die aktiv die Achtung vor allen menschlichen Kulturen fördern“ (2001, S.153).

Ich möchte noch einmal an Stichweh (2001, S.359) erinnern: Die Universität brauche als eine Institution universellen Wissens, die sie sein will, die Heterogenität von Erfahrungen. Er formuliert damit einen neuen Anspruch. Es wird ein Exzellenz-Konzept vorgestellt, das sowohl die alten Wege verschüttet, wie neue Öffnungen schafft. Auch hier das scheinbare Paradoxon: Weltweit gleiche Zugangschancen

zu Wissenschaft und Hochschule zu eröffnen, heißt, perspektivisch mehr Differenz herzustellen. Hier wird die Dichotomie von klassischen Machtmodellen aufgelöst, die von zwei gesellschaftlichen Gruppen ausgeht: den Herrschenden und den Beherrschten (nach Kahlert 1999, S.75). „Wenn auch die Forderung der Gleichstellung von Frauen von Anfang an eine verdeckte feministische Elitediskussion war, so Kahlert (ebd.), haben wir heute längst den Pfad der ‚Benachteiligung‘ verlassen und betreiben die Förderung von exzellenten Frauen selbstverständlich als Eliteförderung“.

Damit haben wir die Grenzen etablierter Geschlechtertrennung an einer sozial relevanten Stelle folgenreich missachtet. Ich teile die Kritik Metz-Göckels (2000, S.137ff) an den Spitzen der Bildungseliten, die wie kein anderer gesellschaftlicher Bereich homosoziale Zirkel geblieben sind. Ein eigenes Verständnis von Bildungseliten entsteht, so Metz-Göckel (ebd., S.134), mit dem Anspruch der Umdefinition der Qualifikations-Kriterien, des Controlling, des akademischen Wertesystems allgemein. „Die Förderung der weiblichen Elite verfolgt (...) konsequent und zugleich ausgesprochen subversiv gegenkulturelle Zielsetzungen wie Demokratisierung und Modernisierung aus einer Perspektive der egalitären Differenz weiter“ (Kahlert,1999, S.75).

Wenn diese Vorstellungen in die reale Welt der Hochschule umgesetzt werden sollen, müssen dafür zweifellos weitere Bündnis-Partner in der Hochschule gefunden werden. Mein Bestreben bisher war, diese aufzuzeigen.

### **These:**

Unsere Diskurse über die Hochschule scheinen von Paradoxien bestimmt: das Zusammendenken des wiederholten Demokratisierungspostulats der Hochschule mit ihrem Exzellenzanspruch, die Chancengleichheit im Bildungssystem und die Aufgabe der Elitenausbildung, die soziale und sachthematische Inklusion und Exklusion im Wissenschaftssystem.

## **4. Professionalisierung**

Es geht mir vor allem um die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Ich weiß, Sie haben Ihre letzte Jahrestagung sehr ausführlich diesem Thema gewidmet. Deshalb werden auch meine Ausführungen eher kurz sein und ich werde mich auf einen Gedanken, den ich in Ihre Diskussion einfügen möchte, konzentrieren. Über den Institutionalisierungs- und Professionalisierungsprozess des Gleichstellungsauftrag in Hochschulen habe ich vor Kurzem an anderer Stelle gesprochen - einige von Ihnen werden sich daran erinnern. (Neusel 2005)

Ich kann mich an den Beginn der Gleichstellungspolitik in den 1980er Jahren sehr gut erinnern, denn ich war als Vizepräsidentin meiner Hochschule an den Diskussionen intensiv beteiligt. In den vergangenen zwanzig Jahren ist aus einer heftigen feministischen Kritik an der homosozialen Geschlossenheit der Machtstrukturen der Hochschule eine Institution „Gleichstellung“ herangewachsen, die inmitten der veränderten Situation ein Bestandteil von eben dieser geworden ist. Ich sage das in Anerkennung der Leistungen Einzelner in sowie der Institution der Gleichstellungspolitik.

Die Weiterentwicklung der Frauenförderung als Gleichstellungsauftrag der Hochschulen bedeutete einen Institutionalisierungs- und Professionalisierungsprozess, der ohne Vorbilder gelaufen ist, man könnte sogar von der „Erfindung“ einer neuen Hochschulprofession sprechen, die in dem Dreieck von Politik, Management und Wissenschaft operiert. Der Professionalisierungsprozess der so etablierten Gleichstellungsbeauftragten ist noch im Fluss. Waren die ersten Stelleninhaberinnen Quereinsteigerinnen, zeigt sich ein Wandel zu der Notwendigkeit der Qualifizierung im Bereich der „higher education“ ab. „Anders als Forscher und Lehrende müssen sie Experten des Hochschulsystems sein, und anders als Spezialisten von Management und Verwaltung ist für ihre Tätigkeit große Vertrautheit mit den Kernfunktionen der Hochschulen unentbehrlich“ so Ulrich Teichler u.a. (2006, S.6) über neue

Hochschulprofessionen. Diese Überlegungen und Fragestellungen kann man bedenkenlos auf die Gleichstellungsbeauftragten übertragen.

Ein Tableau der neuen Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zeigt zweifellos auch den Wandel der Hochschulreformen seit den 1990er Jahren, vor allem die Verlagerung der Entwicklung in die betriebswirtschaftlichen Instrumente, die Stärkung des Managements und die Schwächung der Partizipation in Form der Gruppenuniversität - damit auch die relativ große Abhängigkeit des Gleichstellungsauftrags an strategischen Vorgaben des Hochschulmanagements.

Vor einigen Jahren hatte ich, als wir in Kassel den internationalen Masterstudiengang Higher Education planten, recherchiert, ob es Studien- und Weiterbildungsangebote für die Gleichstellungsarbeit gibt, denn ich hatte vor, einen Schwerpunkt „GenderChangeManagement“ zu konzipieren und diesen in den neuen Masterstudiengang einzufügen. Das Ergebnis meiner Suche war äußerst mager.

Ich halte es heute, nachdem nun in Kassel das Modul GenderChangeManagement“ eingerichtet ist, für unbedingt erforderlich, einen Ort zu schaffen (heute nennt man es einen „Forschungs-Cluster“), in dem das Genderwissen über die Hochschule gemeinsam erarbeitet wird, mit Hochschulforschern, Wissenschaftlerinnen aus der Frauen- und Geschlechter-Forschung und Gender- Expertinnen, die Sie ja sind.

### **These:**

Wir brauchen einen Ort der Produktion, Vermittlung und Tradierung des „robusten“ Wissens (im Sinne von Nowotny 2004) - einen Master- oder Postgraduiertenstudiengang, ein Forschungs- und Nachwuchszentrum - über die Geschlechterverhältnisse in der Hochschule.

### **III. Schlussworte**

Ich bin am Schluss angekommen. Sie haben feststellen können, dass ich das Gleichstellungspostulat in einen größeren Kontext einbette und die Frauenförderung im umfassenden Sinne interpretiere

- ◆ als Neuorientierung für notwendige Modernisierungsprozesse,
- ◆ als Triebkraft für die Erneuerung der Wissenschaft.

Ich möchte an Carol Gilligan erinnern, die schreibt: „Die Abwesenheit von Frauen als signifikantes Fehlen zu erkennen, bedeutet (...) die Zivilisation zu verändern, die Disziplinen zu reformieren und dadurch die Hochschulausbildung als Ganzes neu zu strukturieren“ (Zitiert nach Niedersächsisches Ministerium (Hg.) 1994, S.23).

Der Prozess ist nun in Gang gekommen – wichtig ist, die Chance der aktuellen Veränderungen zu nutzen.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.

### **Verwendete Literatur**

Beck, Ulrich: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M. 1986

Blackshire, Aisha: „Die Diversifizierung von Lehrkörper, Angestellten und Studierenden im Hochschulbereich: Wer profitiert davon und warum?“ in: Breinig, Helmbrecht, Gebhardt, Jürgen und Ostendorf, Berndt: Das Deutsche und das amerikanische Hochschulsystem. Bildungskonzepte und Wissenschaftspolitik. Münster 2001, S. 153-168

Bechmeier, Carola und Neusel, Aylá: Leitungsstrategien und Selbstverständnis von Hochschulpräsidenten und –rektoren. (Werkstattberichte 35, WZ für Berufs- und Hochschulforschung) Kassel 1992

Böhme, Gernot (1999): Bildung als Widerstand. Was sollen die Schulen und Hochschulen lehren? Ein Versuch über die Zukunft des Wissens. In: DIE ZEIT Nr. 38, vom 16. September 1999, S. 51

- Chakrabarty, Dipesh: Europa provinzialisieren. In: Conrad, Sebastian und Randeria, Shalini (Hg.): *Jenseits des Eurozentrismus*. Frankfurt a.M. 2002, S. 283-312
- Conrad, Sebastian und Randeria, Shalini: „Einleitung. Geteilte Geschichten – Europa in einer postkolonialen Welt“. In: Conrad, Sebastian und Randeria, Shalini (Hg.): *Jenseits des Eurozentrismus*. Frankfurt a.M. 2002, S. 9-49
- Dahrendorf, Ralf: „Stiftungen, Staat und Wirtschaft: das neue Spannungsfeld der Universitäten?“ In: *Zukunft Stiften. Zur Rolle privater Wissenschaftsförderung in Deutschland und im zusammenwachsenden Europa*. (VolkswagenStiftung). Hannover 2002, S. 66-99
- Eisenstadt, Shmuel, N.: *Die Vielfalt der Moderne*. Weilerswist 2000
- Gibbons, Michael; Limoges, Camille; Nowotny, Helga; Schwartzman, Simon; Scott, Peter, and Trow, Martin: *The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. London 1994
- Jann, Werner: „Governance‘ in der sozialwissenschaftlichen Diskussion“. Vortrag in SGVW Jubiläumsveranstaltung: *Verwaltung wohin? Der öffentliche Sektor zwischen Stabilität und Veränderung*. Sektion 2: Governance. Leitlinien für eine ausgewogene Entwicklung. Unv. Manuskript 2004
- Kahlert, Heike: *Wer fürchtet sich vor weiblicher Elite? Zur Diskussion um Chancengleichheit und Elitförderung im Bildungswesen*. In: Fischer, Dietlind, Friebertshäuser, Barbara und Kleiner, Elke (Hg.): *Neues Lehren und Lernen an der Hochschule*. Weinheim 1999, S. 61-78
- Knaup, Bettina: *bridging the gaps. Wissenschaft, Kunst und Öffentlichkeit im Dialog*. In: Neusel, Aylá und Poppenhusen, Margot (Hg.): *Universität Neu Denken*, Opladen 2002, S. 257-268
- Metz-Göckel, Sigrid: *Bildungseliten und Elitebildung von Frauen: Positionen Probleme Perspektiven im Kontext der Internationalen Frauenuniversität*. In: Metz-Göckel, Sigrid; Schmalzhaf-Larsen, Christa und Belinzki, Eszter (Hg.): *Hochschulreform und Geschlecht. Neue Bündnisse und Dialoge*. Opladen 2000, S. 128-154
- Neusel, Aylá: *Zum Spannungsverhältnis von Geschlechterforschung und Gleichstellungsauftrag an Hochschulen – Ein Perspektivenwandel*. In: *Wissenschaftlerinnenbrief*, Freie Universität Berlin, Nr.3, Berlin 2005, S. 2-7
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (Hg.): *Frauenförderung ist Hochschulreform - Frauenforschung ist Wissenschaftskritik. Bericht der niedersächsischen Kommission zur Förderung von Frauenforschung und Frauen in Lehre und Forschung*. Hannover 1994
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (Hg.): *Berichte aus der Frauenforschung: Perspektiven für Naturwissenschaften, Technik und Medizin. Bericht der niedersächsischen Kommission zur Förderung der Frauenforschung in Naturwissenschaften, Technik und Medizin*. Hannover 1997
- Nowotny, Helga: *Der imaginierte Dialog zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit. Von imaginiertem Laien zur sozialen Robustheit des Wissens*. In: Gisler, Priska u.a. (Hg.): *Imaginierte Laien. Die Macht der Vorstellung in wissenschaftlichen Expertisen*. Weilerswist 2004, S. 171-195
- Nowotny, Helga: *Es ist so. Es könnte auch anders sein*. Frankfurt a.M. 1999
- Oppen, Maria: *“Von ‘new public management’ zu ‘new public governance’“*. Vortrag in: *Reform des öffentlichen Rechts. Internationale Konferenz der Friedrich Ebert Stiftung am 14. November 2002 in London*. Unv. Manuskript 2002
- Stichweh, Rudolf: *„Die moderne Universität in einer globalen Gesellschaft“*. In Stölting, Erhard und Schimank, Uwe (Hg.): *Die Krise der Universitäten. Leviatan Sonderheft 20/2001*, S. 346-358

Teichler, Ulrich, Kehm, Barbara M. und Alesi, Bettina: Einleitung. In: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hg): Qualifizierung für Hochschulprofessionen. Neue Studiengänge in Deutschland. 2006, S. 6-13

Weiler, Hans: Wissen, Herrschaft und Kultur. Die internationale Politik der Wissensproduktion und die Zukunft der Hochschulen. [www.vifu.de/ifu-today/ifu-doku/10autorinnen.html](http://www.vifu.de/ifu-today/ifu-doku/10autorinnen.html). Stand 2002

Willke, Helmut: Atopia. Studien zur atopischen Gesellschaft. Frankfurt a.M. 2001

Wobbe, Teresa: Weltgesellschaft, Bielefeld 2000



# Die differenzierte Hochschule

*Peer Pasternack*

Den deutschen Hochschulen wird angetragen, sich eigenständige Profile zu geben, durch Besonderheiten Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Hochschulen zu erlangen und sich von diversen vermeintlichen oder tatsächlichen Gleichheitsfiktionen herkömmlicher Hochschulpolitik zu verabschieden. Die Entwicklung zielt auf Differenzierung. Deren Facetten sind hier zunächst darzustellen (Punkt 1.). Sodann wird exemplarisch das hochschulpolitisch derzeit am intensivsten diskutierte Differenzierungsthema vertieft: der Frage nach der Exzellenz von (einzelnen) Hochschulen (Punkt 2.). Abschließend werden wesentliche der zu erwartenden Differenzierungswirkungen resümiert (Punkt 3.).

## 1. Differenzierungsprozesse

Differenzierung ist nicht gänzlich neu im deutschen Hochschulsystem. Ihre herkömmlichen Varianten werden jedoch ergänzt durch zahlreiche neuere Differenzierungsanforderungen bzw. -entwicklungen. Diese betreffen sowohl die Profilbildung und wettbewerblich zu erzeugende Unterschiede zwischen den Hochschulen als auch Differenzierungen innerhalb jeweils einzelner Hochschulen. In der Abbildung (s. folgende Seite) wird versucht, die Differenziertheit der Differenzierungsideen in einer vergleichsweise übersichtlichen Form zu präsentieren.

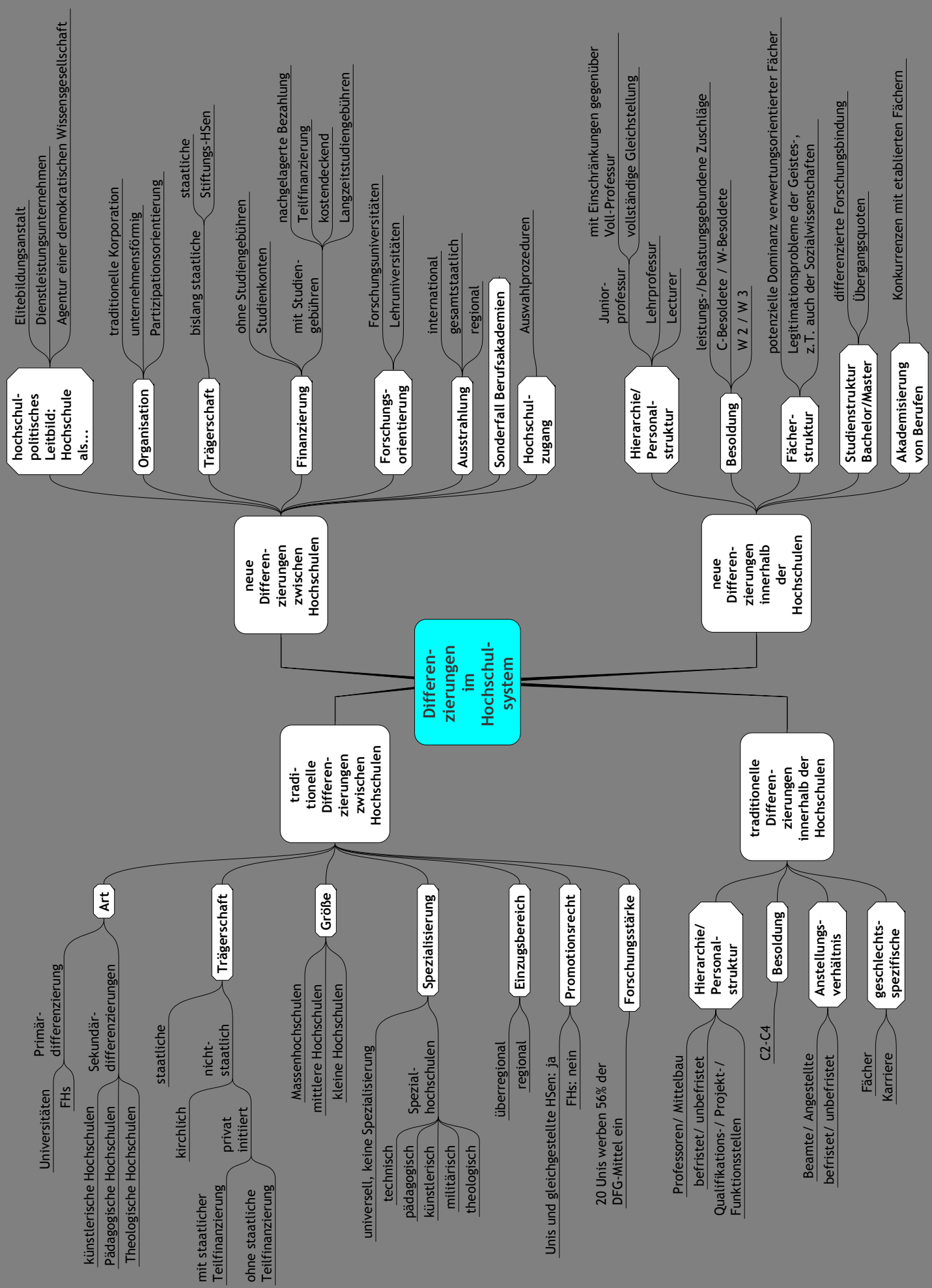
## 2. Die „Exzellenz“ und die „besten Köpfe“

Wann immer in der Hochschulpolitik von der Wissenschaft selbst und nicht nur ihrer Einsparung die Rede ist, wird in einem fort von den „besten Köpfen“, „Eliten“ und „Exzellenz“ gesprochen. Nicht nur aus den Universitäten in Berlin, München oder Bonn verlautet es so. Auch wer genau in die deutschen Provinzen hineinhorcht, vernimmt aus Nordostfriesland oder Nürtingen fortwährend das identische Tremolo: Wir wollen nur die besten Köpfe, bei uns entstehen die Eliten von morgen, und Exzellenz ist bei uns kein Schlagwort, sondern Realität.

Nun ist zwar allgemein bekannt, dass Exzellenz auf Durchschnittlichkeit gründet. Doch sehen sich auch die Interessenvertreter/innen noch der abgeschiedensten Fachhochschule genötigt zu behaupten, dass man auch dort nur die besten Studierenden und die klügsten Lehrenden haben wolle: eine wage-mutige Behauptung, die, ernst genommen, zur sofortigen Schließung dutzender Hochschulen wegen Ausbleibens der Besten führen müsste. Andererseits lässt sich die Parole „Wir wollen die Besten“ kaum umkehren. Das Gegenteil zu behaupten – „Wir wollen nicht die Besten“ – ist schlecht möglich, ohne in ein schiefes Licht zu geraten. (Gleichwohl verdankt sich manche Stufung im Bildungssystem der faktischen Wirksamkeit genau dieses Satzes). Selbst der realitätsnähere Satz „Wir nehmen auch die anderen“ ist als Parole schlecht verwendbar. Woran liegt's? Weil es eine Parole ist. Parolen verdichten nicht Argumente, sondern Ideologeme. Nehmen wir dazu die seit geraumer Zeit laufende Exzellenz-debatte in näheren Augenschein.

Die Debatte läuft im engeren Sinne seit Januar 2004. Da erklärte die mitregierende SPD überraschend die staatliche Schaffung von Eliten-Hochschulen für unabdingbar.<sup>1</sup> Daraus wurde dann zunächst der elitenverdächtige Vorschlag, einen Wettbewerb namens „Brain up – Deutschland sucht die Spitzenuni“ auszuloben. Der Name ging auf das RTL-Krawall-Casting „Deutschland sucht den Superstar“ zurück. Anschließend führten Aushandlungsprozesse zwischen Bund und Ländern einerseits, Politik und Wissenschaft andererseits zum Exzellenzwettbewerb mit drei abgestuften Förderlinien. Gleichzeitig hatten bereits mit dem ersten Aufkommen der Wettbewerbsidee sofort die systematischen Verbreiterungsaktivitäten eingesetzt, die das, was gerade eingeschränkt werden sollte, wieder entgrenzten:

<sup>1</sup> SPD-Parteivorstand: Unser Land gerecht erneuern. Weimarer Leitlinien „Innovation“, Berlin, 6. Januar 2004, S. 5f.



„Die Zahl der mit diesem Prädikat auszuzeichnenden Hochschulen wuchs von Monat zu Monat ... Hatte Olaf Scholz<sup>2</sup> noch von ‚zumindest einer‘ gesprochen, so hält Peter Glotz ‚zwei oder drei‘ für sinnvoll. Der Vorsitzende des Wissenschaftsrates Karl Max Einhüpl spricht von ‚vier bis sechs‘, der Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft Ernst-Ludwig Winnacker fordert ‚fünf bis sechs‘, die Bundesministerin für Bildung und Forschung Edelgard Bulmahn schwankt zwischen ‚bis zu fünf‘ und ‚zirka zehn‘. Der Präsident der Universität Hamburg Jürgen Lütjhe denkt an seine Universität, die vermutlich nicht unter den zehn besten liegt, und hält folgerichtig ‚zehn bis fünfzehn Elite-Universitäten‘ für wünschenswert. Den Vogel könnte die Kultusministerkonferenz mit sechzehn abschießen.“<sup>3</sup>

Inzwischen liegen die Erfahrungen zweier Bewerbungsrunden vor. Bemerkenswert viele Hochschulen fühlten sich berufen, daran teilzunehmen. Indem sie es taten, beglaubigten sie öffentlich ihr Selbstbild als Exzellenzhochschule. Aber auch die Universitäten, die sich nicht beteiligten, verzichteten weniger auf Grund realistischer Selbsteinschätzungen. Häufiger hielten sie die Wettbewerbskriterien für ungeeignet, die je eigene Exzellenz erfassen zu können.

Für unsere Betrachtung ist daran von Interesse, dass es als merkwürdige Situation gekennzeichnet werden darf, wenn fast alle Hochschulen davon ausgehen, erstens exzellent zu sein und zweitens exzellent zu bleiben. In der Regel stimmen beide dieser Voraussetzungen der Debatte nicht bzw. nicht vollständig. Keineswegs alle Hochschulen sind exzellent. Die tatsächlich exzellenten Hochschulen wiederum sind es nicht in jeder Hinsicht – nicht zwingend *zugleich* in der Forschung und in der Lehre, nicht in *allen* Fachbereichen und Disziplinen und schon gar nicht in der Ausstattung. Und schließlich werden auch nicht sämtliche Hochschulen, die womöglich exzellent sind, dies auf alle Zeiten bleiben – denn Exzellenz ist das Außergewöhnliche, das grandios Überdurchschnittliche, das von allem anderen positiv Abweichende. Das erwirbt man nicht, um es fortan zu besitzen, sondern allenfalls um es immer wieder neu zu erwerben. Es gehört zur Wettbewerbslichkeit, dass es dabei wechselnde Gewinner und Verlierer gibt.

Gleichwohl ist Exzellenz weithin der grundlegende Ansatz, wenn Hochschulen versuchen, für ihre Anliegen Legitimität in der Öffentlichkeit und bei politischen Entscheidungsträgern zu gewinnen. Auch wenn der Marketinganteil dabei in Rechnung gestellt, also abgezogen wird, kann man das durchaus merkwürdig finden. Denn die Hochschulen vergeben sich derart die Chance, überwiegend erfolgreich zu sein: Wenn alle exzellent sein wollen, müssen die meisten an ihren eigenen Ansprüchen scheitern. Schließlich können ja nicht alle grandios überdurchschnittlich sein – und sei es nur deshalb, weil die Feststellung der Überdurchschnittlichkeit den Durchschnitt als Bezugsgröße benötigt. Dieser aber wird gebildet aus der Streuung zwischen den in einer Gruppe – etwa den deutschen Universitäten – Leistungsstärksten und den am wenigsten Leistungsstarken, geteilt durch die Anzahl der einbezogenen Fälle.

Nun muss daraus kein Plädoyer folgen, sich fortan auf die Durchschnittlichkeit zu fokussieren. Doch für ein Streben nach Solidität auch der Ansprüche soll hier durchaus plädiert werden: Dieses sollte bei einer angemessenen Selbsteinschätzung beginnen, und eine realistische Stärken-Schwächen-Analyse ist hier sehr hilfreich. Worauf zielt das normativ?

Es erscheint sehr viel angemessener, wenn Hochschulen nicht unablässig und ausschließlich davon sprächen, dass sie exzellent sind und bleiben wollen, und dass man ihnen dafür die exzellenten Ausstattungen bereitstellen müsse. Vielmehr sollten sie zunächst und vor allem sagen: Wir möchten solide Forschung leisten und eine gute Ausbildung unserer Studierenden realisieren.

Die Herausforderung, die bereits darin steckt, wird deutlich, wenn man sich eines vergegenwärtigt: Die Unterfinanzierung der deutschen Hochschulen ist kein neueres Phänomen, sondern begleitet sie schon seit den 70er Jahren. Die Wahrnehmung der Hochschulen als Massenuniversitäten resultiert nur vordergründig aus dem Umstand, dass die akademische Bildungsbeteiligung rasant gestiegen ist. Faktisch resultiert sie daraus, dass diese rasante Steigerung mit einer extremen Drängelei verbunden war und ist: Seit 25 Jahren hat jeder Student und jede Studentin statistisch zwischen einem halben und

<sup>2</sup> damaliger SPD-Generalsekretär, der die Idee gehabt haben soll, sie jedenfalls öffentlich präsentierte, indem er die „Weimarer Leitlinien“ der Presse vorstellte.

<sup>3</sup> Ingo von Münch: „Elite-Universitäten“. Leuchttürme oder Windräder?, Hamburg 2005, S. 5-8



einem dreiviertel Studienplatz zur Verfügung. Erst durch diese Enge entstand und reproduzierte sich die Wahrnehmung von ‚Massen‘ an den deutschen Hochschulen. Im internationalen Vergleich ist die Hochschulbildungsbeteiligung in Deutschland bekanntlich nicht so exorbitant, sind die Massen also gar nicht so massig.

Zum politischen Schlagwort war die Massenuniversität geworden, weil man davon ausging, dass eine von zwei Optionen zum Zuge kommen werde: Entweder wird sich die Bildungsbeteiligung irgendwann wieder einrenken, sich also auf die vorhandenen Kapazitäten hinschaukeln. Oder aber die Gesellschaft wird irgendwann in der Lage sein, die Hochschulen doch noch angemessen auszufinanzieren. Die erste Option hat sich erledigt. Die zweite Option müsste eine Gesellschaft mehrheitlich wollen. Das ist in der Bundesrepublik zumindest derzeit weithin nicht der Fall. Weder in der Öffentlichkeit noch bei den politischen Entscheidern gibt es eine mehrheitliche Akzeptanz dafür, Hochschulen angemessen auszustatten. Das kann man bedauern. Jenseits dieses Bedauerns aber ist mit dieser Situation umzugehen.

Eine Form dessen könnte sein, sich zunächst einmal auf die sachliche Bestimmung der Funktionen zu konzentrieren, die Hochschulen heute zu erfüllen haben. Das ist, im Bereich der Lehre, in der Tat die Ausbildung von ‚Massen‘, also einer großen Anzahl von Studierenden. Diese strömt zuverlässig mit jedem neuen Altersjahrgang aus den Gymnasien und sonstigen hochschulvorbereitenden Bildungswegen in die Hochschulen. Auch ist es mittlerweile weitgehender Konsens, dass diese bereits große Anzahl in Deutschland künftig nicht genügen wird. Die Alternative zur (teilweise abwandernden) massenfertigungsorientierten Wirtschaft ist die wissensintensive. Diese aber braucht statt der gegenwärtigen Quote von etwa 35 Prozent Hochschulbildungsbeteiligung pro Altersjahrgang eine Steigerung auf wenigstens 40 Prozent, perspektivisch auch darüber hinaus.

Dem steht noch mancherlei Hürde im Wege, nicht zuletzt eine augenscheinlich unausrottbare Auffassung bei zahlreichen Hochschullehrern: Ein Drittel der Studierenden, so ist immer wieder zu hören, sei eigentlich nicht studierfähig. Das Interessanteste daran: Diese Auffassung hält sich seit über 100 Jahren stabil. Doch landeten vor 100 Jahren nur zwei Prozent eines männlichen Altersjahrgangs an der Hochschule (d.h. ein Prozent eines Gesamtjahrgangs, da Frauen nicht studieren durften). Heute sind dies deutlich über 35 Prozent, und dennoch ist die Behauptung, dass es einem Drittel an der Studierfähigkeit ermangele, seither stabil geblieben. Was dahinter vermutet werden darf, ist eine schlichte statistische Normalverteilung: In jeder Alterskohorte gibt es überdurchschnittlich, durchschnittlich und unterdurchschnittlich talentierte Studierende. Doch sind die unterdurchschnittlich Talentierten nicht schon wegen ihrer Platzierung innerhalb einer statistischen Normalverteilung studierunfähig.

Das trifft sich gut, denn für eine steigende Hochschulbildungsbeteiligung gibt es Gründe. Diese hängen damit zusammen, dass soziale Wandlungsprozesse in der Gesellschaft und ein technologischer Wandel in der Wirtschaft zu bewältigen sind. Daher werden neue Qualifikationsprofile benötigt – Profile, die im nichttertiären Bereich so nicht mehr vermittelbar sind. Benötigt werden Menschen, die für die Beherrschung von sehr komplexen berufsweltlichen Anforderungen ausgebildet sind. Diese Anforderungen weisen einen Grad von Komplexität auf, der voraussetzt, dass sie einmal eine Kontaktphase zur Wissenschaft gehabt hatten, dabei methodisches Bewusstsein gewinnen konnten und sich die Fähigkeit angeeignet haben, die Dinge, die sie tun, kritisch auf ihre Sinnhaftigkeit zu hinterfragen und auf ihre Alternativität, also auf andere Problemlösungsoptionen hin – durchaus um sie dann gegebenenfalls doch so zu tun, wie sie anfangs schon geplant waren, dies dann aber aufgeklärter zu unternehmen.

Wer heute studiert, wird mit hoher Wahrscheinlichkeit morgen – im Berufsleben – unter Druck komplizierte Sachverhalte entscheiden und in komplexen, risikobehafteten und durch Ungewissheit charakterisierten Situationen sicher handeln müssen. Dafür muss sie oder er in der Lage sein, Wesentliches von Unwesentlichem trennen, Ursache-Wirkungs-Bündel selektieren, gesellschaftliche Kontextualisierungen und Handlungsfolgenabschätzungen vornehmen, Problemlösungsanordnungen organisieren, Handlungsoptionen auswählen und Prozesse steuern zu können. Man möchte jedenfalls in keiner Stadt leben, in der im Elektrizitätswerk der Schichtleiter diese Dinge nicht beherrscht. Die dafür nötige Souveränität

erfordert, dass Studierende sich neben den äußeren auch der inneren Bedingungen ihres Handelns bewusst werden. Eine bloße Praxisorientierung allein vermag diese Souveränität nicht zu vermitteln.

Erst die bewusst hergestellte Distanz zum profanen Alltag befähigt optimal zur Bewältigung dieses Alltags, wie sich schon beim gern beschworenen Humboldt nachlesen lässt: Hinsichtlich des Verhältnisses der „höhere(n) Anstalten ... als wissenschaftliche zum praktischen Leben“ dürfe der Staat „von ihnen nichts fordern, was sich unmittelbar und geradezu auf ihn bezieht, sondern die innere Ueberzeugung hegen, dass, wenn sie ihren Endzweck erreichen, sie auch seine Zwecke und zwar von einem viel höheren Gesichtspunkte aus erfüllen, von einem, von dem sich viel mehr zusammenfassen lässt und ganz andere Kräfte und Hebel angebracht werden können, als er in Bewegung zu setzen vermag“.<sup>4</sup>

Erledigt hat sich Humboldt in ganz anderer Weise, als dies üblicherweise angenommen wird. Nicht die Humboldtsche Universitätsidee ist zu verabschieden, sondern deren elitistische Begrenzung auf wenige:

„Forschungserfahrung soll den Studenten helfen, erfolgreiche Praktiker aus sich zu machen. Als Praktiker bewegen sie sich typischerweise in Normenkonflikten, denn die im Alltag geltenden Orientierungen stimmen mit der reinen Lehre der Universität nur selten überein. Geistliche haben es mit Sündern zu tun, Richter mit Rechtsbrechern und streitenden Parteien, Verwaltungsbeamte mit Bürgern, die sich ihren Regeln zu entziehen suchen, Lehrer mit dem abweichenden Verhalten des Jugendalters, Volks- und Betriebswirte mit Mitarbeitern, die ihre Arbeits- und Einkommensinteressen nicht neoliberalen Modellen opfern wollen, Psychologen mit Patienten, die an ihren neurotischen Infantilismen hängen usw. Derartige Auseinandersetzungen verlangen von den Hochschulabsolventen den reflektierten Umgang mit dem im Studium Gelernten. Sie müssen sich auf den Alltag einlassen können, ohne die im Studium angeeigneten Orientierungen aufzugeben, aber auch ohne sie ihrem Gegenüber mit technokratischem Dogmatismus überzustülpen. Die Studenten können diese Kompetenz durch die Teilnahme an der Forschung erwerben. Denn hier können sie sich den wissenschaftlichen Erkenntnisprozess bewusst machen und lernen, über ihr Wissen reflektiert zu verfügen.“<sup>5</sup>

Das sind Anforderungen, denen bislang im Berufsleben vornehmlich eine gesellschaftliche Funktionselite gegenüber stand. Doch genau dies, solche komplexen Anforderungen zu bewältigen, wird zum Massenphänomen, und deshalb gibt es mit guten Gründen eine ‚Massenausbildung‘ an den Hochschulen.

Ein Weg, Bildungsaspirationen und Qualifikationserfordernisse zusammenzuführen, war einst die Differenzierung des deutschen Hochschulsystems in Universitäten und Fachhochschulen. Ein hochschulpolitischer Nebenstrang war der Versuch, beides zu vereinen in dem Modell der Gesamthochschule. Im Augenblick möchten alle zwar die Gesamthochschulidee, doch mag es niemand Gesamthochschule nennen, weil die als politisch verbrannt gilt.<sup>6</sup> Zahlreiche Universitäten reagieren auf die Anforderungen der Bachelor/Master-Studienstrukturreform faktisch mit gesamthochschulischer Binnendifferenzierung – allerdings reduziert um das in der 70er Jahren zentrale Anliegen, möglichst weitgehende Durchlässigkeit zu ermöglichen.

Im Kern wird die Einführung gestufter Studiengänge von den Universitäten genutzt, um Fachhochschulelemente in die eigenen Angebote zu inkorporieren – aber dies zu den universitätsspezifischen Kosten. (55 Prozent der Arbeitszeit einer Universitätsprofessorin werden kalkulatorisch für Forschung

---

4 Wilhelm von Humboldt [1810]: Über die innere und äußere Organisation der höheren wissenschaftlichen Anstalten in Berlin, in: ders., Werke in fünf Bänden, Bd. IV, Stuttgart 1993, S. 260.

5 Gero Lenhardt: Europäische und deutsche Perspektiven der Hochschulpolitik, in: Peer Pasternack (Hg.), Konditionen des Studierens, Wittenberg 2004, S. 25.

6 Ulrich Teichler: Alle wollen die Gesamthochschulidee, niemand will die Gesamthochschule. Zur neuen Leitidee der ‚intra-institutionellen Differenzierung‘ des deutschen Hochschulsystems, in: *Das Hochschulwesen* 4/2001, S. 102-107.

veranschlagt, bei einem Fachhochschulprofessor hingegen nur 5–10 Prozent.<sup>7</sup>) Dieser sich ausbreitete Trend verweist auf eine problematische Neigung vieler Universitäten: Bachelor-Studiengänge werden als wissenschaftsentlastete Kurzstudiengänge konzipiert, in denen von den Studierenden vergleichsweise kanonisierte Wissensmodule abgeholt werden können. Bewusst davon abgesetzt wird die Teilhabe an der Erfahrung des ergebnisoffenen wissenschaftlichen Prozesses: Diese wird in die Master-Phase verlagert. Das jedoch entspricht nicht dem, was auch von Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen später im Berufsleben verlangt wird.

Die dortigen Anforderungen sind vor allem methodische Kompetenz, Multitaskingfähigkeit, das Vermögen, komplexe Problemverarbeitungsprozesse zu organisieren, Reflexivität, Befähigung zur Handlungsfolgenabschätzung, Urteilsouveränität und dergleichen. Bei ihrer Betrachtung wird schnell eines deutlich: Solche Anforderungen korrespondieren ganz erheblich mit dem, was sich als die intellektuelle Disziplin bezeichnen lässt, die in der Wissenschaft benötigt wird und nur durch die Teilhabe an Wissenschaft vermittelt werden kann.<sup>8</sup> Diese kulturelle Konvergenz zwischen dem, was wissenschaftliches Arbeiten ist, und dem, was im Berufsleben folgelastiges Handeln bedeutet, verweist auf eine zentrale Notwendigkeit: Die Beteiligung an Bildung durch Wissenschaft ist zu verallgemeinern, statt sie einzuschränken.

Doch unabhängig von solchen inhaltlichen Erwägungen: Die universitätsinterne Trennung wissenschaftsentlasteter und wissenschaftsorientierter Studiengänge wird schon aus finanziellen Gründen keine Zukunft haben. Ein Studium an einer Universität ist nur dann – nicht zuletzt finanziell – zu rechtfertigen, wenn es die Partizipation am forschenden Lernen ermöglicht. Das gilt unabhängig davon, ob ein Bachelor- oder Masterstudium absolviert wird. Wenn Universitäten Bachelorstudiengänge zwar als faktische FH-Studiengänge einrichten, sie aber aus Gründen der Ressourcensicherung im eigenen Hause halten möchten, dann mangelt es dafür an einer inhaltlichen Begründung. Es wird daher auf Dauer nicht durchhaltbar sein.

Vielmehr werden Universitäten, die Teile ihres Betriebes als Fachhochschule organisieren, dies dann auch zu den Kosten der Fachhochschulen tun müssen. Um es konkret zu machen: Dann werden sie es beispielsweise mit Lehrenden erledigen müssen, die dasselbe Lehrdeputat wie FachhochschulprofessorInnen erfüllen – 18 Wochenstunden. Sie werden es nicht mit Hochschullehrern realisieren können, die in ihrem Zeitbudget 55 Prozent Forschungsanteil haben und diesen Anteil durch die geringeren universitären Lehrdeputate – acht bzw. heute in Berlin neun Wochenstunden – öffentlich finanziert bekommen. Dabei hat ein FH-Studium nicht wissenschaftsungebunden zu sein. Vielmehr liegt die Unterscheidung zwischen Universitäts- und Fachhochschulstudien in verschiedenen Varianten der Wissenschaftsbindung: Universitäre Lehre speist sich aus solcher Forschung, die den Forschungsstand in den Einzeldisziplinen *mitbestimmt*. Die Lehre an Fachhochschulen dagegen bezieht ihre Impulse aus der *Rezeption* des grundlagenwissenschaftlichen Forschungsstandes und im Übrigen aus der Tätigkeit in anwendungsgebundener Forschung.

Kommen wir zur Frage, ob ein Land nun eigentlich Eliteuniversitäten braucht. Die Frage kann geteilt werden: Braucht man eigentlich Eliten, und, falls ja, müssen diese auf besonderen Hochschulen ausgebildet werden?

Zur ersten Frage wird häufig geantwortet, dass dieses Problem gar nicht stehe: Denn es *gibt* ja nun einmal Eliten. Gemeint sind sogenannte Funktionseliten, also Entscheider, d.h. Leute, die Entschei-

---

7 Bezug: die von HIS Hannover unternommenen Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleiche, z.B. Michael Leszczensky/Frank Dölle: Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleiche an Hochschulen. Werkstattbericht zu einem Vergleich der Ergebnisse von Universitäten und Fachhochschulen. Hochschul-Informationssystem (HIS), Hannover 2003, S. 23. Aus Vereinfachungsgründen differenziert HIS die Hochschulaktivitäten nicht weiter aus, etwa hinsichtlich Nachwuchsförderung, Administration oder Weiterbildung, sondern beschränkt sich auf die Unterscheidung der beiden zentralen Leistungsprozesse Forschung und Lehre; d.h. es wird davon ausgegangen, dass sich weitere Aktivitäten in etwa gleich auf Forschungs- und Lehrangelegenheiten beziehen.

8 Etienne Bourgeois: Zukunftsforschung zur Entwicklung der Beziehungen zwischen Hochschulausbildung und Forschung mit Blick auf den Europäischen Forschungsraum, Luxemburg 2002, S. 41.

dungen mit Auswirkungen für viele andere Menschen zu treffen haben. Die gibt es in der Tat. Ein gesellschaftspolitisches Problem entsteht dann, wenn die Funktionseleiten auch zugleich Traditionseleiten sind, der Zugang zur Funktionseleite also sozial geschlossen ist. Das produziert oligarchische Strukturen, die in demokratischer Perspektive bedenklich sind. In der Bundesrepublik hatte die Bildungsexpansion der sechziger und siebziger Jahre bewirkt, dass der Sohn einer Putzfrau Bildungschancen hatte, deren Nutzung ihn auf den Stuhl des Bundeskanzlers führte. Von dort aus schlug er dann Eliteuniversitäten vor.

Was die Umsetzung dieser Idee bedeuten würde, muss nicht hypothetisch formuliert werden, sondern lässt sich besichtigen. Eine international standardisierte Variante der Produktion von Leistungsträgern ist z.B. der Master of Business Administration (MBA). Die Lehre dort verbindet Fallstudien mit „scholastisch mathematisierten Marktmodellen, losgelöst vom beruflichen Kontext“. Die Ausbildungszeit ist vergleichsweise kurz und muss effektiv genutzt werden. Die Studierenden lernen analytisch zu denken und an Hand von Papieren und Zahlen rasche Entscheidungen zu treffen. Gesellschaftliche Kontexte kommen nicht vor, soweit sie sich nicht in Zahlen darstellen lassen. Es werden keine volkswirtschaftlichen, politischen oder soziologischen Kompetenzen erworben. Das Ergebnis: „MBA-AbsolventInnen besitzen zwar hervorragende Fähigkeiten zum Problemlösen, können diese Fähigkeiten jedoch in der Regel nur für formale Techniken der Modellierung nutzen, nicht aber zum Lösen realer Probleme.“ Hier wird also analytische Brillanz mit sozialer Inkompetenz kombiniert.<sup>9</sup> Der Schichtungsaspekt einer strikten Trennung von Elite- und sonstiger Hochschulbildung lässt sich in Frankreich besichtigen: frühzeitig einsetzende Auslesemechanismen, die vornehmlich denjenigen eine Chance lassen, die vom Elternhaus das kulturelle und soziale Kapital mitbekommen haben, um in der kalten Welt der Eliten zu bestehen. Wer habituell fremd ist in dieser Welt oder ein sogenannter Spätzünder, hat kaum eine Chance, die Anfangshürden zu überwinden. Immerhin: Studieren kann er oder sie dennoch, allerdings an einer der z.T. katastrophal ausgestatteten und überfüllten Hochschulen in der französischen Provinz. Die beruflichen Chancen mit einem dort erworbenen Abschluss entsprechen in etwa der mangelhaften Ausbildungsqualität. Ganz ähnlich ist es in den USA. Die meisten der dortigen Universitäten kennt man nicht, da deren Niveau ziemlich unexzellent ist.

In der Bundesrepublik besteht mit der Zweiteilung des Hochschulwesens ein gänzlich anderes System. Fachhochschulen und Universitäten unterscheiden sich nicht danach, dass die einen schlechter und die anderen besser ausgestattet wären (sie sind alle gleichermaßen mangelhaft ausgestattet). Vielmehr unterscheiden sie sich dadurch, dass die einen anwendungsorientiert und die anderen grundlagenwissenschaftlich ausgerichtet sind. Die Frage ist nun: Soll diese durchaus begründbare Zweiteilung des Hochschulsystems in eine noch begründungsbedürftige Dreiteilung – Elite-Unis, Normal-Unis, FHs – überführt werden? Dazu sind die möglichen Vorteile abzuwägen gegen die Nachteile, die man sich damit einhandelte.

In der Bundesrepublik gelten alle Hochschulen als gleichwertig. Das ist eine Fiktion, aber eine für die Absolventen produktive. Jeder Studienabschluss eröffnet auf dem Arbeitsmarkt prinzipiell die gleichen Einstiegschancen. Unterschiede gibt es lediglich zwischen FH- und Universitätsabsolventen, insofern ihre Eingangsgehälter im Öffentlichen Dienst auseinander klaffen (was aber infragegestellt und vermutlich nicht dauerhaft zu halten sei wird). Die Fiktion der Gleichwertigkeit hat jedoch auch einen realen Hintergrund: In Deutschland werden nahezu überall durchschnittlich gute Studierende ausgebildet, und dieser Durchschnitt ist im internationalen Vergleich ziemlich respektabel. Absolventen und Absolventinnen deutscher Hochschulen sind zwar vergleichsweise nicht die jüngsten, gelten aber als sehr selbstständig. Eine Umlenkung von Ressourcen in Eliteausbildung müsste das gefährden. Zugleich würde auf diese Weise dafür gesorgt, womit die Eliten später wesentlich beschäftigt wären: damit, Fehlentscheidungen der dann unzulänglich ausgebildeten mittleren Führungsebenen zu reparieren.

<sup>9</sup> Henry Mintzberg: Manager statt MBAs. Ein kritische Analyse, Frankfurt/New York 2005; Reinhard Blomert: Applaus auf dem Zauberberg. Die Manager kündigen den Gesellschaftsvertrag, in: *Berliner Zeitung*, 2.4.2005, S. M01.

Dabei ist Qualitätssteigerung bei der Ausbildung künftiger Entscheider/innen alles andere als abzulehnen. Bemüht man sich um ein breites Fundament Hochqualifizierter, dann sind die Chancen groß, dass sich daraus auch Top-Leute herauskristallisieren. Um so mehr, desto besser. Doch der Humus ist die qualitätsvolle Breite, die vielen die Chance zur Exzellenz gibt und denen, die sie nutzen, die Erdung in ihrem sozialen Handlungskontext sichert. Die Potsdamer Elitestudie von 1995 war zu dem Ergebnis gekommen, dass in Deutschland selbst in Top-Entscheider-Positionen keine relevante Konzentration von AbsolventInnen bestimmter Universitäten zu finden ist: „Eliteuniversitäten von bundesweiter Bedeutung sind [in dieser Hinsicht, P.P.] nach wie vor nicht zu finden.“<sup>10</sup>

Schließlich: Auch in der Forschung gibt es, auf dem guten Durchschnitt aufbauend, in Deutschland zahlreiche herausragende Schwerpunkte an einzelnen Hochschulen. Diese sind aber nicht an ein oder zwei Orten konzentriert, sondern breit in die Fläche verteilt. Kurz: Das deutsche System realisiert eine gute bis sehr gute Ausbildung einer breiten Basis, und auf dieser bauen über das ganze Land verteilte Exzellenzspitzen auf.

Wer daran etwas ändern möchte in Richtung Elitenbildung, handelt sich vor allem zweierlei ein. In der Lehre hätte man es mit einer sozial und habituell homogenisierten Studierendenschaft zu tun. Diese wäre anschließend, in ihrem Berufsleben, ausschließlich mit ihresgleichen kommunikationsfähig; denn sie hätte sich ja nie mit anderen auseinandersetzen, streiten, sich erklären und argumentieren müssen. In der Forschung verlöre man die Vielfalt der regionalen Schwerpunktbildungen, die bislang über Förderinstrumente wie Sonderforschungsbereiche, Forschergruppen, Nachwuchsgruppen u.ä., aber auch über die Max-Planck-Institute ermöglicht wird. Gerade letztere sind im Übrigen bereits Eliteforschungseinrichtungen, die heute schon genau die Bedingungen bieten, welche an Eliteuniversitäten erst noch zu schaffen wären. Weit rationaler erschiene es, die Finanzierung dieser vorhandenen und weithin vorzüglich funktionierenden Instrumente auszubauen – denn Innovationscluster, die flächig verteilt sind, erzeugen deutlich weitreichendere Folgen: Was in Gießen oder Konstanz ein regionales Ereignis mit überregionaler Ausstrahlung ist, bliebe in Berlin oder München auch dann, wenn es eine Weltneuheit wäre, eine Sache unter vielen.

### **3. Differenzierungswirkungen**

Differenzierungen sind nicht per se gut oder schlecht, sondern ambivalent. Sie können sowohl die Erweiterung von Optionen bedeuten als auch selektierende Wirkungen entfalten. Bislang war die entscheidende Strukturdifferenzierung im deutschen Hochschulsystem die der Dualität von Universitäten und Fachhochschulen. Tendenziell wird dies durch zahlreiche weitere Differenzierungen ergänzt, insbesondere die in Exzellenzuniversitäten mit internationaler Ausstrahlung, Spitzenuniversitäten mit überregionaler Ausstrahlung im gesamtstaatlichen Rahmen, Fachhochschulen mit überregionaler Bedeutung, Regionsuniversitäten und FHs mit eher regionaler Ausstrahlung.

Eine andere wesentliche Wirkung der zahlreichen Differenzierungsprozesse wird darin bestehen, dass die durchschnittliche Attraktivität der Professur sinkt. Bislang zehrten die ProfessorInnen vom überkommenen Sozialprestige ihres Standes. Das bildete sich beispielsweise im bislang üblichen Verständnis der „amtsangemessenen Besoldung“ ab. Hier hat die W-Besoldung eine entscheidende Schneise geschlagen. Künftig wird es einzelnen ProfessurinhaberInnen gelingen, ihre Stellung komfortabler auszugestalten, als dies bisher möglich war. Doch im Durchschnitt wird der Hochschullehrerberuf an finanzieller Attraktivität verlieren, gefolgt von einer Absenkung des symbolischen Prestiges. Die Ressourcenausstattung wird wesentlich davon abhängen, an welcher Hochschule die Professor ist. Die individuelle Freiheit, eigene Tätigkeitsschwerpunkte zu setzen, wird sehr viel stärker als bislang von Leistungsnachweisen abhängen. An all dem lässt sich auch durchaus Positives entdecken. So ist eine Normalisierung der Professur im Reputationsspektrum der Berufe auch eine Angleichung an andere

---

10 Kai-Uwe Schnapp: Soziodemographische Merkmale der bundesdeutschen Eliten, in: Wilhelm Bürklin/Hilke Rebenstorf (Hg.), Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration, Opladen, S. 112.

Länder, die nicht nur bedauert werden muss. Und: Wo berufliche Positionen weniger attraktiv sind, dort steigen die Chancen für Frauen, auf solche Positionen zu gelangen. Da passiert dann also etwas Richtiges aus z.T. falschen Gründen.

Schließlich und endlich ist anzumerken: Zahlreiche der neuen Differenzierungen sind noch Gegenstand hochschulpolitischer Aushandlungsprozesse. Sie sind folglich Interventionen keineswegs prinzipiell unzugänglich.



*Peer Pasternack und Heidemarie Wüst*

## **Berufungsverfahren und Geschlechtergerechtigkeit**

*Barbara Hey*

Dieser Text ist die Verschriftlichung eines Referates für die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland. Ziel des Referates war es, Impulse zu geben für eine Arbeitsgruppe über Gender-Aspekte in Berufungsverfahren. Mein Zugang war es, einleitend in äußerster Kürze die wesentlichen Eckpunkte der Diskussion in der feministischen Hochschulforschung über Chancen-Ungleichheit auf dem Weg zur Professur in Erinnerung zu rufen. Im Hauptteil galt es dann, einige Ansatzpunkte für Verbesserungen zu skizzieren, um die Diskussion anzustoßen.

### **Faktoren der Ungleichheit<sup>1</sup>**

#### *Kriterien mit Gender*

Schon in die Formulierung von Voraussetzungen für eine Professur bzw. der Kriterien für die Bewertung von Eignung fließen üblicherweise Vorstellungen ein, die mit einer unterstellten „männlichen Normbiografie“ deutlich mehr zu tun haben als mit der Realität von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen. Ununterbrochene Vollzeitforschung, unbegrenzte Mobilität, niedriges Lebensalter bei fortgeschrittener Qualifikation, exklusive Identifikation mit dem Beruf / der Berufung Wissenschaft, passfähige Verhaltensweisen und Selbstdarstellungsmuster werden (oft auch implizit) als *Conditio sine qua non* einer Laufbahn als UniversitätsprofessorIn vorausgesetzt.

#### *Unkorrekte Anwendung der Kriterien*

Die Chancen-Ungleichheit, die aus dieser impliziten „Geschlechtetheit“ der Kriterien resultiert, wird verschärft durch eine häufig beobachtbare abweichende Anwendung der Kriterien, je nach dem, ob weibliche oder männliche KandidatInnen zur Diskussion stehen. Rollenerwartungen können die Beurteilung prägen (Beispiel: ein und das selbe Verhalten kann positiv als „souverän“ erlebt werden oder negativ als „dominant“, je nach dem, ob ein Mann oder eine Frau es an den Tag legt). Beobachtet wurde, dass die Präsentationen von Frauen häufig weniger Aufmerksamkeit erhielten und kürzer diskutiert wurden, als die von Männern, dass dafür ihre Arbeiten kritischer kommentiert werden, während Männer oft mit einem generellen Vertrauensvorschuss rechnen können.

#### *Bewertungsverfahren – was wird abgebildet?*

Frauen haben häufig Aktiva, die mit den herkömmlichen Kriterien und Bewertungsverfahren nur schlecht erfasst werden: Biographien von weiblichen Wissenschaftlern sind häufiger von Diskontinuitäten, aber auch von Phasen geprägt, in denen andere Komponenten des WissenschaftlerInnen-Daseins als die reine Forschung in den Vordergrund treten. Sie verfügen oft über außeruniversitäre Erfahrungen, besondere Verdienste in Lehre und Wissenstransfer, Studierendenbetreuung (Abschlussarbeiten, aber auch int. Austauschaktivitäten...). Dies kann für eine Professur durchaus Vorteile bringen, wird aber mit den herkömmlichen, oft auf die reine Anzahl von Publikationen fokussierenden Beurteilungsverfahren nicht entsprechend abgebildet. Das selbe gilt für den Kontext und die Rahmenbedingungen, in dem wissenschaftliche Leistungen erbracht werden. Nur selten wird berücksichtigt, ob ein wissenschaftliches Oeuvre vor dem Hintergrund von befristeten Teilzeitverträgen entstanden ist oder vor dem Hintergrund einer weitgehend stabilen Mehrjahres-Stelle. Einen Eindruck von der aktuellen wiss. Produktivität bzw.

---

1 Eine Zusammenstellung von Belegen aus der Hochschulforschung für die hier nur cursorisch dargestellten Beobachtungen finden Sie u.a. in der Studie *Gender Proofing des Auswahlverfahrens für ProfessorInnen an der Karl-Franzens Universität Graz*, hg. Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Graz 2005, online verfügbar unter [http://www.uni-graz.at/kffwww/pdf\\_dateien/STUDIE.PDF](http://www.uni-graz.at/kffwww/pdf_dateien/STUDIE.PDF); weiters in European Commission, DG Research (Hg.) 2003: *Gender and Excellence in the making*. Dokumentation des Workshops “Minimising Gender Bias in the Definition and Measurement of Scientific Excellence”, Florence, 23-24 October 2003.

der Fähigkeit, aus den *gegebenen Rahmenbedingungen* maximalen wissenschaftlichen Gewinn zu lukrieren, vermittelt das reine Zählen von Publikationen nicht.

Auch von verschiedenen möglichen Publikationsstrategien wird nur durch die konventionellen Bewertungsverfahren eine einzige, eine vorrangig auf Quantität ausgerichtete, privilegiert. Publikationsstrategien: Es gibt Belege dafür, dass Frauen häufiger als Männer Publikationsstrategien wählen, die quantitativ weniger zu Buche schlagen. Das sagt noch nichts über die Substanz der Publikationen aus.

### ***Zusammensetzung von Berufungskommissionen***

Nach wie vor ist der Anteil von Frauen in der Gruppe, aus der der Großteil der Entscheidungsträger bei Besetzungen von Professuren rekrutiert werden, gering. Folglich finden sich in der Regel mehrheitlich Männer in Berufungskommissionen. Das muss noch keine Benachteiligung von weiblichen Bewerberinnen nach sich ziehen, wenn aber traditionelle Rollenerwartungen noch wirksam sind, können freilich Nachteile oder zumindest ein situativer ‚Exotinnenstatus‘ wirksam werden.

Die Chancen einer Person im Berufungsverfahren hängen auch von der Art ab, wie sie oder er sich präsentiert. Davon können vor allem Personen profitieren, die über Selbstdarstellungsstrategien verfügen, die den (möglicherweise von Geschlechterstereotypen geprägten) Erwartungen und Wahrnehmungsgewohnheiten im jeweiligen Milieu stärker entsprechen.

### **Ansatzpunkte für Maßnahmen**

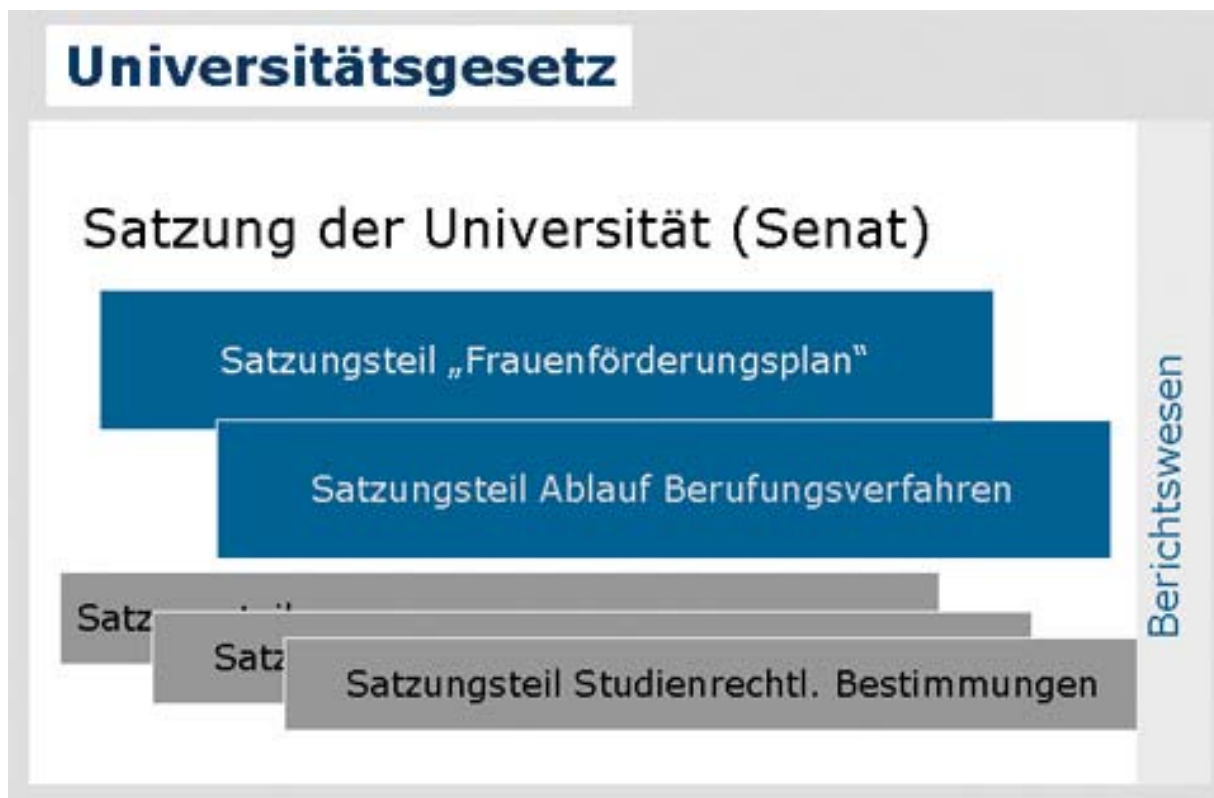
Aus diesen, hier nur cursorisch zusammengefassten Analysen ergeben sich die folgenden Ansatzpunkte für Maßnahmen:

1. Auswahlkriterien
2. Abläufe der Verfahren
3. Kontrolle der Verfahren (Rechenschaftspflicht, Öffentlichkeit)
4. Monitoring / Reporting
5. Anreize & Sanktionen
6. AkteurInnen

Zu all diesen Bereichen folgen nun einige Ideen und Vorschläge, die jeweils nur kurz angerissen werden und mögliche Aspekte der Diskussion in der Arbeitsgruppe bilden sollen. Zur Illustration werde ich einige Erfahrungen vor allem aus der Praxis der Universität Graz einstreuen, wobei für keine der zur Sprache kommenden Maßnahmen behauptet werden soll, dass nur die Universität Graz sie einsetzt.

Vorweg noch zur Erläuterung des Hintergrunds eine Skizze zu den rechtlichen Grundlagen des österreichischen Universitätswesens.





Das Universitätsgesetz aus dem Jahr 2002 definiert einen Rahmen für Aufgaben, Abläufe, Personalrechtliches und Verfahren. Die Satzung der Universität, die vom Senat erlassen wird, präzisiert rechtsverbindlich die inneren Abläufe. Ein wesentlicher Teil der Satzung ist der „Satzungsteil Gleichstellung“<sup>2</sup> oder „Frauenförderungsplan“, den laut Universitätsgesetz jede Universität zu erlassen hat. Eine (sehr hilfreiche) Vorgabe für die Erlassung dieser Pläne war, dass die nunmehr autonomen österreichischen Universitäten hinsichtlich Gleichstellung die vorher (unter ministeriellen Vorgaben und Monitoring) erreichten Standards auch nach Wegfall der ministeriellen Zuständigkeit als direkte Kontrollinstanz nicht zu unterschreiten hatten.

### **1. Auswahlkriterien, Definition von Eignung**

Oben wurden bereits angesprochen, dass Eignungskriterien vielfach nicht neutral sind, sondern durchaus eine Vorstellung vom Geschlecht der vermutlich geeigneten Person mit transportieren. Nun ist die Definition von Eignung zweifellos derjenige Punkt, an dem am wenigsten universitäre Verhandlungsbereitschaft besteht. Mit Hilfe von Vorgaben wie „Eignungsprofile dürfen keine geschlechterstereotypen Inhalte“ enthalten, kann diese Diskussion in Berufungskommissionen zumindest ernsthaft geführt werden. Es hilft hier auch schon weiter, wenn Kommissionen dabei unterstützt werden, sämtliche erforderliche Kompetenzen zu analysieren und sich nicht auf Stehsätze wie „nur die wissenschaftliche Qualität zählt...“ zurück zu ziehen. Das ermöglicht es, weitere Komponenten von wissenschaftlicher Leistung wie Lehre, Führungskompetenz, außeruniversitäre Erfahrungen, Fundraising... explizit zu integrieren, was den Horizont ein wenig über die „lineare, männliche Normbiographie“ als einzigen Weg zur Professur hinaus erweitert.

### **2. Abläufe der Verfahren**

Mit steigender Qualität und Fairness - im Sinne von Offenheit und Transparenz sowie korrekten Abläufen - der Verfahren sinkt die Bedeutung von informellen Unterstützungen durch „Seilschaften“. Damit steigen die Chancen von Frauen und anderen nicht-traditionellen – und möglicherweise innovativeren – BewerberInnengruppen. Voraussetzungen für Transparenz ist zunächst die klare Definition und

<sup>2</sup> Der Satzungsteil „Gleichstellung“ der Universität Graz ist per WWW zugänglich unter [www.uni-graz.at/zvwww/mi-blatt.html](http://www.uni-graz.at/zvwww/mi-blatt.html), Aufruf 33. Sondernummer, 6.4.2005

Gewichtung sämtlicher relevanten Anforderungen, die dann in der Ausschreibung öffentlich gemacht werden. Die Entscheidung einer Wissenschaftlerin für eine Bewerbung erhält so eine klare Grundlage und ist nicht mehr Frage des Selbstvertrauens oder des Netzwerkes. Bei der Formulierung des Ausschreibungstextes bestehen laut Satzungen der meisten österreichischen Universitäten Kontrollmöglichkeiten der Gleichbehandlung (bei Bedarf sind konkretere Informationen über die Interventionsmöglichkeiten des Diskriminierungsschutzes der Checkliste in Anhang 2 zu entnehmen).

Eine z.B. derzeit an der Universität Graz in Umsetzung befindliche Standardisierung der Bewerbungen mit Hilfe eines Formulars soll zusätzliche Objektivierung bringen. Die Bedeutung der „Passung“ der Selbstpräsentation könnte so reduziert werden. Bei der Gestaltung des Formulars wurde angestrebt, die Vergleichbarkeit der Bewerbungen sowohl durch die Miterfassung des organisationalen Kontextes, als auch des Zeitraums, in dem ein wissenschaftliches Werk entstanden ist, zu erhöhen und die Produktivität lebensphasenbezogen zu beurteilen.

Recherchen an der Universität Graz (vgl. Fußnote 1) haben ergeben, dass die Verfahrens- und Ergebnisqualität von Berufungsverfahren mitunter auch durch fehlende Information (beispielsweise über in verschiedenen Gesetzen und Satzungsteilen gestreute Vorschriften) und Unterstützung der Mitglieder und Vorsitzenden der Kommissionen leidet. Daher wird derzeit sowohl die administrative Unterstützung verbessert als auch die Information kompakt zur Verfügung gestellt; die Checkliste in Anhang 2, mit deren Hilfe im Verfahrensverlauf sämtliche gleichstellungsrelevanten Schritte erfasst und kontrolliert werden können, ist ein Element eines entsprechenden Materialienpakets, das zur Professionalisierung der Berufungskommissionen beitragen soll.

### **3. Kontrolle der Verfahren**

Ein wesentlicher, keineswegs neuer, aber nicht unumstrittener Faktor der Kontrolle ist die Verpflichtung zur Bekanntmachung der Ausschreibung bzw. aktiven Information von Frauen über eine zu besetzende Professur.

Als unumgänglich notwendig erweist sich nach wie vor der aktive und durch starke gesetzliche Grundlagen gestützte Diskriminierungsschutz: die begleitende Kontrolle – beginnend mit der Gestaltung des Ausschreibungstextes, der Sitzungen, bis hin zur Begleitung der Verhandlungsaufnahme – unterfüttert durch ein Einspruchsrecht bei der Schiedskommission (siehe unten, „Anreize und Sanktionen“). Auch durch Vorgaben für die Qualität des Endberichts bzw. der Begründung des Auswahlvorschlages lässt sich ein Verfahren transparenter und kontrollierbarer machen.

Eine andere Art von Kontrolle, und zwar die durch eine – wenn auch rudimentäre – Öffentlichkeit, bildet die Einbeziehung von „fachfremden“ BeobachterInnen, die an manchen Universität praktiziert wird. Verstärkend in dieser Hinsicht wäre noch, wenn die handelnden Personen einer begrenzten Öffentlichkeit Rechenschaft über die von ihnen herbeigeführten Entscheidung legen müssten. Dies würde ohne Zweifel die Entscheidungsqualität deutlich verbessern.

### **4. Monitoring / Reporting**

Sinnvoll ist es, die Zusammensetzung der Kommissionen zu beobachten, aber auch den Verbleib von weiblichen bzw. männlichen BewerberInnen im Verfahren sowie die Einhaltung der entsprechenden Vorgaben für Verfahrensabläufe.

Monitoring kann ansetzen bei der

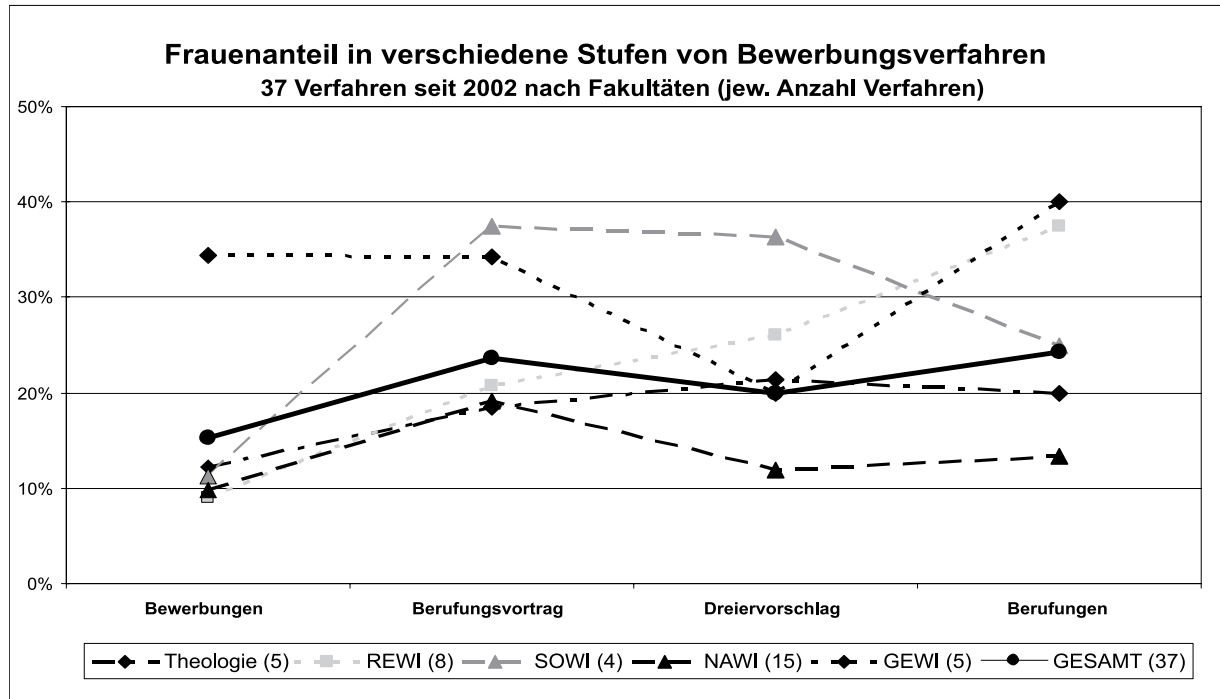
- ◆ Zusammensetzung der Kommissionen nach Funktion und Geschlecht
- ◆ Zusammensetzung des GutachterInnenpools nach Geschlecht
- ◆ Zusammensetzung der BewerberInnenschaft auf allen Stufen des Verfahrens nach Geschlecht
- ◆ Geschlecht der Berufenen

Zur Illustration die Vorgehensweise an der Universität Graz: Im Satzungsteil Gleichstellung sind mehrere Schritte festgelegt, die im Laufe eines Berufungsverfahrens zwecks Transparenz und Information für die Universitätsleitung und die Gleichstellungsakteurinnen durchzuführen sind. Eine entsprechende Checkliste (Anhang 2) wird

Berufungskommissionen zur Verfügung gestellt; sie *soll* (hierüber ist eine Entscheidung derzeit ausständig) einen Teil des Endberichts an das Rektorat bilden. Der Satzungsteil Gleichstellung normiert für den Endbericht über ein Berufungsverfahren zusätzlichen Erklärungsbedarf, wenn bei Unterrepräsentanz von Frauen in der ProfessorInnenschaft der jeweiligen Fakultät keine Berufung einer Frau erfolgt.

Standardmäßig erhoben werden die Frauen- und Männeranteile der ins Berufungs- (und übrigens auch Habilitations-)verfahren involvierten Personen. Im Rahmen des universitäre Berichtswesens werden die erhobenen Daten veröffentlicht; sie können z.B. in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Rektorat und Fakultäten einfließen.

Die folgende Abbildung<sup>3</sup> zeigt die nach Fakultäten aufgliederten Ergebnisse einer entsprechenden Erhebung für die Jahre 2002 – Mitte 2006.



### 5. Anreize und Sanktionen

Zunächst zu den **Anreizen**: Vielerorts ist inzwischen das Budget, das eine Universität erhält, formelgebunden, d.h. mit dem Erreichen von bestimmten Zielen bzw. Zielwerten verknüpft. In Österreich umfasst der formelgebundene Teil des Budgets 20%, die an elf Indikatoren gebunden sind. Zwei dieser Indikatoren sind Frauenförder-Indikatoren (Veränderung der Anzahl der Berufungen und Anzahl der Promotionen von Frauen), die zusammen 8% der formelgebundenen Summe determinieren. An der Universität Graz wird analog auch die interne Budgetverteilung u.a. an Fortschritte hinsichtlich Frauenförderung gebunden, wobei hier in naher Zukunft mit deutlich elaborierteren Indikatoren gearbeitet werden wird.

Darüber hinaus gibt es können freilich auch zusätzliche Mittelzuwendungen als Anreiz für die Universitäten dienen, den Frauenanteil unter ihren Professorinnen zu erhöhen: In Österreich – wie schon längere Zeit auch in der Schweiz – gibt es eine Sonderaktion des Bundesministeriums für Wissenschaft, die dort als „High Potentials-Förderung“ etikettiert wird. Pro neu berufender Professorin erhält die Universität ca. 35.000 € (sofern diese Berufung den Frauenanteil erhöht und nicht nur eine ausgeschiedene Professorin ersetzt wird). Die Frage, ob eine solche Zuwendung die eine Berufungskommission motivieren kann, könnte ein Aspekt der Diskussion in der Arbeitsgruppe sein. Die Erfahrungen an der Universität Graz zeigen, dass die so erhaltenen Mittel zu einem hohen Prozentsatz wieder in gleichstellungsfördernde Maßnahmen investiert werden.

Die Universität Graz verfügt zudem über ein internes Anreizsystem, auf dessen Grundlage jährlich diejenigen Fakultäten prämiert und finanziell gratifiziert werden, die am erfolgreichsten gegen die *leaky pipeline* gearbeitet haben.

<sup>3</sup> Karl-Franzens-Universität Graz (Hg.): Dokumentation des Projektes „Gender Impact Assessment – Integration von Gender Mainstreaming ins Hochschulmanagement“, Dezember 2005 – August 2006“ (Projektkooperation von Leistungs- und Qualitätsmanagement und Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz, gefördert vom BM:BWK Wien), erstellt von Kirstin Eckstein, Graz, August 2006, S. 51., Download unter [www.uni-graz.at/kffwww](http://www.uni-graz.at/kffwww), Link Publikationen.

Auf der Seite der **Sanktionen** ist für Österreich in erster Linie der Diskriminierungsschutz zu nennen, dessen Hauptakteurinnen die Mitglieder des „Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen“, der an jeder Universität bestehen muss, sind. Die Mitglieder begleiten mit pro Universität unterschiedlich weit gehenden Rechten Personalauswahlverfahren. Bei Vorliegen einer bzw. begründetem Verdacht auf eine Diskriminierung bestehen Einspruchsrechte, und zwar an die *Schiedskommission*. Diese ersetzt als hausinterne Schlichtungsinstanz in etwas abgeschwächter Form die frühere Kontrolle des Diskriminierungsschutzes durch das Bundesministerium für Wissenschaft. Die Schiedskommission ist per Gesetz geschlechterparitätisch zusammengesetzt (- ein Novum!) und hat auch universitätsexterne Mitglieder. Sie kann bei Vorliegen einer Diskriminierung in Personalverfahren die Personalentscheidung rechtsverbindlich kippen.

## 6. AkteurInnen

Bei den Akteurinnen im Berufungsverfahren kann auf zwei unterschiedliche Seiten angesetzt werden, um zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit beizutragen: Bewusstseinsbildung und Professionalisierung bei den Mitgliedern der Berufungskommission, Empowerment auf Seiten der Bewerberinnen.

Auf die diversen Möglichkeiten der Bewusstseinsbildung möchte ich nicht weiter eingehen, entsprechende Leitbildformulierungen u. ä. sowie laufende und differenzierte Berichte über den Stand der Chancengleichheit bzw. über neue Professorinnen und ihre Kompetenzen, viel PR-Arbeit für die unter Punkt 5, „Anreize“ genannten budget-relevanten Umstände sind inzwischen eine Selbstverständlichkeit.

Schwieriger erweist es sich jedenfalls an meiner Universität, Schulung zu den Themenbereichen Wahrnehmungen und Geschlechterstereotype, Gender-Kompetenz, Dynamiken der Rollenerwartungen u.ä. nicht nur zu veranstalten, sondern für die hier relevante Zielgruppe potenzieller Mitglieder in Berufungskommissionen attraktiv zu machen. Der Vorschlag, solche Weiterbildungen zur Voraussetzung für die Mitarbeit in Berufungskommissionen zu machen, war nicht konsensfähig. Wir müssen uns derzeit damit begnügen, einen Infofolder über diese Aspekte den Unterlagen für Berufungskommissionen beizulegen (ein Auszug davon in Anhang 1). Von den die Verfahren begleitenden Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen wird freilich laufend entsprechende Weiterbildungsarbeit „on the Job“ in den Kommissionen geleistet.

Eine Schulung und Professionalisierung der Auswählenden in Personalverfahren wäre höchst notwendig, auch mit über den Gender-Aspekt hinaus gehenden Inhalten. (Wie ist Eignung im Hinblick worauf festzustellen etc.). Manche Universitäten setzen ständige Berufungskommissionen ein, um die Personalauswahl zu professionalisieren; andere integrieren eine Person, die ausschließlich für die Professionalität der Verfahrensabläufe zuständig und verantwortlich ist, in die Berufungskommissionen.

Auf der Seite der Bewerberinnen wird schon vielerorts mit Beratung und Training hinsichtlich Selbstpräsentation und Strategiebildung angesetzt.

## Schlussbemerkung

Nicht nur an der hier beispielhaft herangezogenen Universität Graz zeichnet sich eine Verbesserung der Situation ab. Hier ein Vergleich der Zahlen von 2000 und 2006 an der Universität Graz<sup>4</sup>:

Personen	2000	2006
Professoren	138	136
Professorinnen	9	25

Die durchschnittliche Frauenquote bei den Berufungen der letzten 10 Jahre betrug 25%, der Frauenanteil unter allen Professuren der Universität Graz liegt derzeit bei 16%. Würden alle Professuren, die in den

<sup>4</sup> A.a.O., S.26f.

nächsten 5 Jahren zur Besetzung anstehen, mit Frauen und Männern im Verhältnis 1:1 nachbesetzt, wäre ein Frauenanteil von 28% erreichbar. Bis sich also eine deutliche Veränderung des Frauenanteils an allen ProfessorInnen zeigt, wird noch viel Zeit vergehen.

## **Anhang 1:**

Informationsblatt zu Berufungsverfahren und Geschlechtergerechtigkeit für eine Mappe mit Handreichung für Berufungskommissionen

## **Impulse zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit**

### ***Gender-Aspekte in Berufungsverfahren***

#### ***Selbstpräsentationsstile***

Die Chancen einer Person im Berufungsverfahren hängen auch von der Art ab, wie sie oder er sich präsentiert. Davon können vor allem Personen profitieren, die über Selbstdarstellungsstrategien verfügen, die den (möglicherweise von Geschlechterstereotypen geprägten) Erwartungen und Wahrnehmungsgewohnheiten im jeweiligen Milieu stärker entsprechen.

Von daher: Eine weitgehende Standardisierung von Bewerbungen und Präsentationen ist hinsichtlich der Verbesserung der Chancengleichheit hoch wünschenswert.

Wo dies nicht möglich ist: Ein exaktes Abfragen aller notwendigen Informationen reduziert die Bedeutung der selbstdarstellerischen Fähigkeiten bzw. der Passung zwischen Wahrnehmungsgewohnheiten und Selbstpräsentationsstil.

*Konkrete Erfahrung: Frauen neigen häufiger als Männer dazu, ihre Kompetenzbereiche ‚enger‘ darzustellen, den Fokus ihrer Bewerbung ausnahmslos auf ihre Spezialgebiete zu legen und nicht anzugeben, welche Bereiche ihres Faches sie darüber hinaus vertreten können – erst eine explizite Nachfrage verschafft ein vollständiges Bild von dem Kompetenzen!*

#### ***Bandbreite relevanter Aktivitäten, unterschiedliche Schwerpunktsetzungen***

Frauen haben häufig Aktiva, die mit den herkömmlichen Kriterien nur schlecht erfasst werden: Biographien von weiblichen Wissenschaftlern sind häufiger von Diskontinuitäten, aber auch von Phasen geprägt, in denen andere Komponenten des WissenschaftlerInnen-Daseins als die reine Forschung in den Vordergrund treten.

- ◆ Außeruniversitäre Erfahrungen
- ◆ Lehre, Wissenstransfer
- ◆ Studierendenbetreuung (Abschlussarbeiten, aber auch int. Austauschaktivitäten...)

Dies kann für eine Professur durchaus Vorteile bringen, die aber mit den herkömmlichen, oft auf die reine Anzahl von Publikationen fokussierenden Beurteilungsverfahren nicht entsprechend abgebildet werden können.

#### ***Quantifizierung: Unterschiede und Rahmenbedingungen***

**Publikationsstrategien:** Es gibt Belege dafür, dass Frauen häufiger als Männer Publikationsstrategien wählen, die quantitativ weniger zu Buche schlagen. Das sagt noch nichts über die Substanz der Publikationen aus.

**Biographische Abläufe:** Männer erreichen den Zenit ihrer Publikationsaktivität im Allgemeinen früher in ihrer Karriere als Frauen, ein Effekt, der sich allerdings auf die langfristige Gesamtproduktivität nicht auswirkt.

**Rahmenbedingungen:** Teilzeitarbeit, eingeschränkter Zugriff auf Ressourcen, prekäre Vertragsverhältnisse und Unterbrechungen (beispielsweise durch Übernahme von Betreuungsaufgaben oder außeruniversitäre Praxis) können den wissenschaftlichen Gesamtoutput *quantitativ* schmälern.

Einen Eindruck von der aktuellen wissenschaftlichen Produktivität bzw. der Fähigkeit, aus den *gegebenen Rahmenbedingungen* maximalen wissenschaftlichen Gewinn zu lukrieren („Chancenverwertung“), vermittelt das reine Zählen von Publikationen nicht.

### **Vorschläge:**

Betrachtung des Publikationsoutputs der letzten 5 Jahre zur Messung der aktuellen wiss. Produktivität (Die simple Betrachtung der Quantität des Lebenswerks bevorzugt ältere BewerberInnen und unterbrechungsfreie wissenschaftliche Laufbahnen).

Betrachtung des Outputs vor dem Hintergrund der Rahmenbedingungen.

## **Anhang 2**

### **Checkliste Chancengleichheit für Berufungskommissionen**

(Universität Graz, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien / Beirat für Gender Mainstreaming)<sup>5</sup>

#### **A Kommission – Vorbereitung**

- Wurden diese Checkliste und die einschlägigen gleichstellungsrechtlichen Grundlagen zu Beginn der Arbeit besprochen?
- Zusammensetzung der Kommission: Waren beide Geschlechter im Entscheidungsprozess repräsentiert?
- Wurden zu Beginn bzw. im Laufe der Arbeit der Kommission Informationen über den Stand der Repräsentation von Männern und Frauen innerhalb der ProfessorInnenschaft der Fakultät eingeholt und festgestellt, ob eine Unterrepräsentation von Frauen gegeben ist und somit das Frauenfördergebot (§§ 7, 26 Satzungsteil Gleichstellung - FFP, § 41 UG 2002, § 11b B-GIBG) greift?
- Wurde der Ausschreibungstext so formuliert, dass er als objektive Entscheidungsgrundlage für das Verfahren dienen kann, enthält er alle Aufnahmeerfordernisse, ein umfassendes Anforderungsprofil und nachvollziehbare, hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien, jedoch ohne überspezifische Kriterien? (§§ 27 Abs 1, 7 Satzungsteil Gleichstellung – FFP)
- Ist der Ausschreibungstext geschlechtergerecht formuliert? (§ 27 Abs 2 Satzungsteil Gleichstellung – FFP; § 7 Abs 2 B-GIBG)
- War im Ausschreibungstext Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming als Auswahlkriterium enthalten? (§ 27 (5) Satzungsteil Gleichstellung - FFP)
- Falls ein Fachgebiet betroffen ist, in dem mit frauenspezifischen Themen und Forschungen verbundene Lehrveranstaltungen im Curriculum verankert ist – wurde im Ausschreibungstext darauf hingewiesen? (§ 34 Abs 1 Satzungsteil Gleichstellung – FFP)
- Wurde der Ausschreibungstext dem AKGL spätestens 14 Tage vor der Veröffentlichung zur Kenntnis gebracht? (Rektorat?, § 27 Abs 6 Satzungsteil Gleichstellung – FFP)
- Wurde die Ausschreibung den Beschäftigten der betreffenden Organisationseinheit – auch während einer gesetzlichen oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw

<sup>5</sup> Erstellt in Anlehnung an ein dem selben Zweck dienendes Instrument der Universität Groningen mit Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität Graz.

- Dienstort zeitgerecht bekannt gemacht? (§ 27 Abs 4 Satzungsteil Gleichstellung – FFP)
- Wurde darauf geachtet, dass Frauen als Kommissionsmitglieder und Gutachterinnen nominiert werden? (§ 46 Abs 1, 2 Satzungsteil Gleichstellung – FFP) (Senat?)
  - Wurden Gutachterinnen und Gutachter bei ihrer Bestellung darauf hingewiesen, dass in Gutachten über Wissenschaftlerinnen spezifisch weibliche Lebensläufe zu berücksichtigen sind? (§ 46 Abs 3 Satzungsteil Gleichstellung – FFP)

### ***B Bekanntmachung, Bewerbungseingang***

- Gab es Bewerbungen von Frauen und Männern?
- Falls im Berufungsverfahren gem § 98 Abs 2 2. Satz Universitätsgesetz 2002 auch KandidatInnen einbezogen wurden, die sich nicht beworben haben – wurde der AKGL davon unverzüglich in Kenntnis gesetzt? (§ 34 Abs 2 Satzungsteil Gleichstellung – FFP)
- Wurden qualifizierte Bewerberinnen zur Bewerbung motiviert? (§ 28 Satzungsteil Gleichstellung - FFP)
- Wurde nachweislich und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen gesucht? (§ 29 Satzungsteil Gleichstellung - FFP; Richtlinien des AKGL zur Wiederholung der Ausschreibung, Mitteilungsblatt 38. Sondernummer Studienjahr 2004/05)
- Wurde im Falle des Ausbleibens von Bewerbungen von geeigneten Frauen, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Darstellung der Maßnahmen zur aktiven Suche nach Bewerberinnen übermittelt? (§30 (1) Satzungsteil Gleichstellung - FFP)

### ***C Ablauf und Beurteilung***

- Wurde dem AKGL unverzüglich nach Ablauf der Bewerbungsfrist eine Liste der eingegangenen Bewerbungen übermittelt? (§ 42 Abs 6 Z 2 Universitätsgesetz 2002)
- Wurde der AKGL regelmäßig zu den Sitzungen und zu den Berufungsvorträgen geladen? (§§ 34 (3), 32 Abs 3 Satzungsteil Gleichstellung - FFP)
- Wurde bei der Beurteilung der Leistungen in Forschung, Lehre und Management die Anzahl an Dienstjahren (und eventuelle Teilzeitbeschäftigungen) in Betracht gezogen, in denen die Leistungen erbracht wurden?

### ***D Entscheidungsbildung***

- Frauenanteil auf den verschiedenen Stufen des Auswahlprozesses
- BewerberInnen
- Platzierung unter den je 5 durch jedeN GutachterIn zu benennenden
- Bestgeeigneten
  - Berufungsvortrag
  - Dreivorschlag
- Wurde die Liste der zum Berufungsvortrag eingeladenen Personen dem AKGL übermittelt? (§ 42 Abs 6 Z 3 Universitätsgesetz 2002)
  - Wurden alle Bewerberinnen, die den gesetzlichen Aufnahmeerfordernissen und dem Ausschreibungsprofil entsprechen, zum Vortrag eingeladen? (§ 34 Abs 4 Satzungsteil Gleichstellung – FFP)
  - Grundsätzlich darf von den im Ausschreibungstext genannten Kriterien nicht abgegangen werden. Falls die Entwicklung von Hilfskriterien unerlässlich erscheint, dürfen diese nicht unsachlich sein. Die Hilfskriterien müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung sein. Falls Hilfskriterien ausnahmsweise herangezogen wurden - wurde die Notwendigkeit der Heranziehung und die so zu Stande gekommene Entscheidung gegenüber dem AKGL begründet? (§ 33 Abs 1 Satzungsteil Gleichstellung – FFP)
  - Enthält der Endbericht eine sachlich nachvollziehbare Begründung an Hand der Kriterien des Ausschreibungstextes für die Reihung von KandidatInnen im Dreivorschlag und für das Ausscheiden der weiteren KandidatInnen?
  - Falls Unterrepräsentation von Frauen im Sinne von § 41 UG 2002 und §§ 7 und 26 Satzungsteil

Gleichstellung - FFP gegeben ist und somit das Frauenfördergebot greift und keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen wurde: Wurden im Endbericht die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im Einzelnen unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes dargelegt? (§ 33 (3) Satzungsteil Gleichstellung - FFP) Es ist zu beachten, dass auch bei dieser Begründung nicht abwertend und nicht diskriminierend argumentiert werden darf.

- Wurden Bewerberinnen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, vorrangig in den Berufungsvorschlag aufgenommen? (§ 34 Abs 6 Satzungsteil Gleichstellung – FFP)

Diese Checkliste dient der Information und Arbeitserleichterung. Sie enthält die wesentlichsten gleichbehandlungsrechtlichen Grundlagen in Bezug auf Berufungsverfahren. Die rechtlichen Grundlagen finden Sie unter folgenden Links:

[http://www.uni-graz.at/akglwww/recht/recht\\_aktuell.htm](http://www.uni-graz.at/akglwww/recht/recht_aktuell.htm)



*Barbara Hey*



# Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist in Kraft getreten

*Anne Jenter*

Das wesentliche **Ziel** des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist das Verbot der Benachteiligung aufgrund von Vorurteilen. Benachteiligungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Identität sollen verhindert oder beseitigt werden. Mit dem AGG; dass seit dem 1. August 2006 in Kraft getreten ist, soll das Verbot der Diskriminierung besser durchgesetzt werden können. Es geht nicht nur um Folgenbeseitigung sondern um Verhinderung von Benachteiligung. Prävention ist deshalb die programmatische Zielsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. In der amtlichen Begründung zum AGG weist der Gesetzgeber darauf hin, dass alle gesellschaftlichen Kräfte aufgerufen sind möglicherweise unter Aufgabe eigener Privilegien an einem gleichberechtigten Miteinander mitzuwirken, da sich an den Grundsätzen von Humanität und Menschenwürde orientiert, um so einem Klima von Zurücksetzung, Aggression und Gewalt bereits im Ansatz zu begegnen.

Die **sachlichen Anwendungsbereiche des AGG** sind

der Zugang zur Erwerbstätigkeit, also Einstellungsbedingungen und beruflicher Ausstieg,

- ◆ Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts, allerdings ohne den Kündigungsschutz,
- ◆ Berufsberatung und Berufsbildung,
- ◆ Arbeitgeber und Gewerkschaften,
- ◆ Sozialschutz,
- ◆ Soziale Vergünstigungen,
- ◆ Bildung.

Im AGG werden die **Formen der Benachteiligungen** definiert und zwar die unmittelbare und mittelbare Benachteiligung, Belästigung, sexuelle Belästigung und die Anweisung zur Benachteiligung. So genannte positive Maßnahmen, d.h. gezielte Maßnahmen zur Förderung bisher benachteiligter Gruppen durch den Arbeitgeber, die Tarifvertragsparteien oder von Akteuren im Betrieb oder in der Dienststelle, sind weiterhin möglich wie Frauenförderung. Es geht darum, die bestehenden faktischen Ungleichheiten in der sozialen Wirklichkeit zu beseitigen oder zu verhindern (EuGH Urteil zu Kalanke). Maßnahmen zur Behebung bestehender Nachteile sowie präventive Maßnahmen zur Vermeidung künftiger Nachteile sind zulässig, solange die Maßnahmen nach objektivem Maßstab geeignet und angemessen sind.

Im arbeitsrechtlichen Teil wird der **Grundsatz des Verbots der Benachteiligung** festgehalten „Betroffene dürfen wegen der Rasse oder ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, Behinderung des Alters oder der sexuellen Identität nicht benachteiligt werden“.

**Das AGG gilt für** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich Bewerberinnen und Bewerber sowie Ausgeschiedenen, für zu ihrer Berufsbildung Beschäftigter sowie Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Interessant ist, dass auch Organmitglieder zum persönlichen Anwendungsbereich des AGG gehören, z.B. Vorstandsmitglieder.

**Für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse gilt eine Sonderregelung** „Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder“. Allerdings gelten die dem AGG zugrunde liegenden EG-Richtlinien gegenüber den Mitgliedsstaaten der EU direkt und zwar gegenüber dem Staat als Gesetzgeber wie als Arbeitgeber. Somit können sich alle im öffentlichen Dienst Beschäftigten einschließlich der Beamtinnen und Beamten, da das EU-Recht diese auch als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer qualifiziert, direkt auf die hinlänglich klar formulierten Vorgaben der Richtlinie berufen. Nach der amtlichen Begründung

zum AGG soll die Einschränkung für Beamtinnen und Beamte insbesondere für das Leistungsverweigerungsrecht Auswirkungen haben. Dieses soll nicht gelten wegen der sachgerechten und kontinuierlichen Erfüllung öffentlicher Aufgaben mit Blick auf die Gemeinwohlverpflichtung. Entsprechend müssen die jeweiligen konkreten Umstände in jedem einzelnen Fall berücksichtigt werden.

**Ausnahmen vom Verbot der Benachteiligungen** wegen einem der o.g. Merkmale sind zulässig, wenn dieses Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Die Art der auszuübenden Tätigkeit kann im konkreten Einzelfall tatsächlich z.B. ein bestimmtes Geschlecht voraussetzen und damit die Benachteiligung des anderen Geschlechts rechtfertigen, z.B. wenn eine Frau als Model für Damenmode beschäftigt wird. Das Arbeitsgericht München entschied zum Beispiel, dass das weibliche Geschlecht Voraussetzung für die Position der Geschäftsführerin eines Frauenverbandes ist. Jedoch hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass das weibliche Geschlecht für die Position einer Gleichstellungsbeauftragten kein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung ist. Ebenso entschied es, dass die bloße Kundenerwartung im Hinblick auf ein Geschlecht kein Rechtfertigungsgrund ist.

Das generelle Verbot einer unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung wird zu Gunsten von Kirchen und anderen Religionsgemeinschaften oder Weltanschauungsvereinigungen durchbrochen. Dies wird auch als Kirchenklausel bezeichnet. Diese Regelung im AGG ist möglicherweise europarechtswidrig.

Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist dann zulässig, wenn die Ungleichbehandlung objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. In der Gesetzesbegründung wird auf die Beschäftigungspolitik, den Arbeitsmarkt und die berufliche Bildung hingewiesen. Dies kann z.B. Auswirkungen haben auf Altersgrenzen beim Zugang zur Beschäftigung oder mit der Beschäftigung verbundener Vorteile. Z.B. ist eine tarifvertragliche Regelung zulässig in der die Vergütung mit zunehmender Betriebszugehörigkeit steigt (nicht bei bloßem Bezug auf das Lebensalter). Es soll auch im Einzelfall gerechtfertigt sein ein Höchstalter für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen an einen bestimmten Arbeitsplatz oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand festzulegen laut amtlicher Begründung. Dies sind Beispiele aus einer nicht abschließenden Beispielsliste im AGG.

**Für die Arbeitgeber hat das AGG verschiedene Organisationspflichten zur Folge.** In Stellenausschreibungen darf er nicht gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen. Er wird ausdrücklich verpflichtet, erforderliche Maßnahmen und hier auch insbesondere vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu organisieren. Insbesondere kann er seine Pflicht durch Schulungsmaßnahmen nachkommen, die jedoch unterschiedlich sein können, je nach Größe und Situation des Betriebs oder der Dienststelle. Er hat die Pflicht, dieses Gesetz bekannt zu machen sowie eine zuständige Stelle zu benennen, die Beschwerden von Beschäftigten wegen Diskriminierung entgegen nimmt. Des Weiteren muss er Maßnahmen gegen Beschäftigte einleiten, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, die erforderlich und angemessen sind, um die Benachteiligung zu unterbinden. Dabei kann der Arbeitgeber zu Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder sogar Kündigung greifen.

**Die Rechte der Beschäftigten** umfassen ein Beschwerderecht. Diese Beschwerde ist vom Arbeitgeber zu prüfen und das Ergebnis muss der oder dem Beschwerde führenden Beschäftigten mitgeteilt werden. Bei Belästigung und sexueller Belästigung haben Beschäftigte ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen ergreift. Beschäftigte können Entschädigung und Schadensersatz einklagen. Sie dürfen nicht benachteiligt werden, wenn sie Rechte aus dem AGG in Anspruch genommen haben. Dies gilt auch im Fall von Zeuginnen oder Zeugen (Maßregelungsverbot).

Die Pflichten und Rechte von Arbeitgebern und Beschäftigten werden ergänzt durch **Vorschriften, die die kollektive Dimension betreffen.** Das AGG fordert die Tarifvertragsparteien und die Vertretungen der Beschäftigten auf, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen. Besonders wichtig ist hier das Klagerecht von Betriebsräten und

Gewerkschaften. Die arbeitsrechtlichen Vorgaben gelten auch ausdrücklich für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften.

In Abschnitt 3 des AGG wird auf **das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot** eingegangen. Dies gilt nicht für das Diskriminierungsmerkmal Weltanschauung. Für die Diskriminierungsgründe Rasse und ethnische Herkunft gilt das Benachteiligungsverbot für alle zivilrechtlichen Geschäfte. Für die Diskriminierungsmerkmale Geschlecht, Religion, Alter und sexuelle Identität gilt das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot nur für Massengeschäfte und Privatversicherungen. Massengeschäfte sind z.B. Vermietungen, die Wohnungsbaugesellschaften anbieten, jedoch nicht Vermietungen von Privatpersonen. Ausnahmen vom zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot ergeben sich, wenn die Intimsphäre geschützt und Religionsfreiheit gewährleistet werden sollen. Speziell bei Versicherungen soll es dann keine Unisextarife geben, wenn relevante und genaue versicherungsmathematische statistische Daten eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts rechtfertigen. Jedoch sind Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft auf keinen Fall für unterschiedliche Prämien oder Leistungen heranzuziehen. Eine Betroffene oder ein Betroffener von Benachteiligung kann auf Unterlassung klagen. Ein Anspruch auf Entschädigung in Geld oder auf Schadensersatz muss sie oder er innerhalb von zwei Monaten geltend machen.

Der **Rechtsschutz** wurde durch das AGG nicht wesentlich verändert. Seither mussten Beschäftigte bei vermuteter Benachteiligung Tatsachen „glaubhaft“ machen. Nun muss der Betroffene Indizien darlegen, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Kann er oder sie das Gericht mit diesen Tatsachen davon überzeugen, dass eine Benachteiligung vorliegt, kehrt sich die Beweislast um. Dann muss der Arbeitgeber beweisen, dass kein Verstoß gegen das AGG vorliegt. Die Vermutungstatsachen können sich z.B. aus diskriminierenden Stellenanzeigen ergeben oder dass die Schwerbehindertenvertretung über die eingegangene Bewerbung eines schwer behinderten Menschen nicht rechtzeitig informiert und entsprechend beteiligt wurde.

Den Antidiskriminierungsverbänden und somit auch den Gewerkschaften wurde kein eigenes Klagerecht (Verbandsklagerecht) eingeräumt. Sie erhalten allerdings eine Unterstützungsfunktion für von Diskriminierung Betroffenen.

Die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** wird beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet. Sie hat die Aufgaben, von Benachteiligung Betroffene individuell zu unterstützen durch Informationen über ihre Rechte und das rechtliche Vorgehen. Sie kann Beratung durch andere Stellen vermitteln und soll eine gütliche Einigung zwischen den Betroffenen anstreben. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat daneben eine allgemeine politische Funktion, in dem sie Öffentlichkeitsarbeit leistet; Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen organisiert und wissenschaftliche Untersuchungen dazu durchführt. Sie nimmt ihre Aufgaben auf unabhängige Weise wahr. Dem Deutschen Bundestag legt sie alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen vor und gibt Empfehlung zur Beseitigung und Vermeidung dieser. Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen wird ein Beirat eingerichtet und der Stelle beigeordnet. Die Antidiskriminierungsstelle soll Nichtregierungsorganisationen in ihre Arbeit mit einbeziehen.

Das AGG ist ein wichtiges Instrument, um ein tolerantes Zusammenleben in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft durchsetzen zu können. Die Definitionen der verschiedenen Formen von Diskriminierung sind dabei hilfreich sowie das Klagerecht von Betriebsräten und Gewerkschaften.

Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen der angenommenen Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Damit ist auch eine hypothetische Benachteiligung durch das AGG untersagt („erfahren würde“). Es kommt also nicht darauf an, dass eine konkrete Vergleichsperson vorhanden ist, die besser behandelt wird. Z.B. kann hier, ein von Benachteiligung Betroffener das bisherige Verhalten des Arbeitgebers in vergleichbaren Situationen in

der Vergangenheit oder die bestehende Belegschaftsstruktur als Indiz heranziehen. Eine unmittelbare Benachteiligung wären betriebliche Regelungen oder übliche Praxis, die z.B. bei befristeten Einstellungen zur Folge haben, dass Schwangere regelmäßig nicht eingestellt werden. In einem solchen Fall würden Männer eine bessere Behandlung erfahren als Frauen in einer vergleichbaren Situation.

Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, Personen wegen einem der genannten Diskriminierungsmerkmale gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Dies ist die Regel. Ausnahmen von dieser Regel sind zulässig, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Eine mittelbare Diskriminierung liegt z.B. dann vor, wenn unterhältig beschäftigten Teilzeitkräfte von der betrieblichen Altersvorsorge ausgeschlossen werden. Wenn die Gruppe der unterhältig Teilzeitbeschäftigten hauptsächlich Frauen sind, handelt es sich hier um eine Diskriminierung wegen des Geschlechts. Zur Feststellung einer mittelbaren Diskriminierung ist also die Bildung von Vergleichsgruppen erforderlich. Durch eine Indizienkontrolle kann nun gerichtlich eine mittelbare Benachteiligung geprüft werden. Eine Ungleichbehandlung kann jedoch durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt werden, wenn die eingesetzten Mittel erforderlich und angemessen sind. Z.B. ist die Verlängerung der Kündigungsfristen bei langjähriger Betriebszugehörigkeit zulässig, auch wenn mehr Männer eine höhere Betriebszugehörigkeit haben als Frauen, entsprechend einer EuGH Entscheidung aus dem Jahr 1989.

Eine **Belästigung** ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltenweisen, die mit einem o.g. Merkmal in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird und wenn ein von Einschüchterungen Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Die Belästigung muss also eine Würdeverletzung verursachen. Sie liegt dann vor, wenn ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Es ist kein Vorsatz des Belästigenden erforderlich, sondern die Wirkung auf die oder den von Diskriminierung Betroffenen ist entscheidend. Der Begriff der Belästigung hat viel Ähnlichkeit mit dem Mobbing. Mobbing geht jedoch einerseits über Belästigung hinaus, weil es sich um ein systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Benachteiligen von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte handelt. Andererseits schützt das AGG nur vor Belästigungen bezogen auf die o.g. Diskriminierungsmerkmale.

Die **sexuelle Belästigung** ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Diese Definition geht über die Definition im Beschäftigtenschutzgesetz hinaus, da die Wirkung der Handlung entscheidend ist und nicht die Absicht oder der Vorsatz des Belästigenden. Schon eine einmalige Handlung erfüllt den Tatbestand der sexuellen Belästigung. Nach der amtlichen Begründung scheiden jedoch geringfügige Eingriffe als sexuelle Belästigungen aus.

Auch die **Anweisung zu einer Benachteiligung** erfüllt den Tatbestand einer Benachteiligung. Entsprechend der Gesetzesbegründung ist es nicht erforderlich, dass sich der Anweisende der Verbotswidrigkeit der Handlung bewusst ist oder die angewiesene Person die Handlung auch tatsächlich ausführt. Allerdings muss die Anweisung selbst vorsätzlich erfolgen.

Die Definitionen für den Begriff Benachteiligung bringen einen wesentlichen Rechtsfortschritt. Bei Belästigungen stellen die Definitionen nicht auf die Absicht, sondern auf die erzielte Wirkung ab. Eine mittelbare Benachteiligung liegt schon bei einer möglichen Benachteiligung vor und zur Rechtfertigung einer mittelbaren Benachteiligung reichen sachliche Gründe allein nicht aus, sie müssen auch verhältnismäßig sein.

Für **Betriebsräte oder im Betrieb vertretene Gewerkschaften** besteht nun das Recht bei einem groben Verstoß gegen die Vorschriften des AGG beim Arbeitsgericht **auf Unterlassung zu klagen**. Dies gilt nur in der privaten Wirtschaft und in Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern. Mit diesem Klagerecht haben Betriebsräte und im Betrieb vertretene Gewerkschaften die Möglichkeit gegen eine rechtswidrige Praxis oder Regelungen kollektiv vorzugehen. Nicht die betroffenen Beschäftigten müssen gegenüber ihrem Arbeitgeber Forderungen geltend machen. Darum geht es auch hier nicht um die Durchsetzung individueller Ansprüche eines von Diskriminierung Betroffenen auf Schadensersatz oder Entschädigung. Dieses Instrument der Unterlassungsklage ist ein kleiner Ersatz für die nicht gewährte Verbandsklage durch das AGG, denn von Diskriminierung betroffene Beschäftigte können kaum in einem bestehenden Arbeitsverhältnis gegen ihren eigenen Chef klagen. Genau deshalb ist diese rechtliche Möglichkeit eines kollektiven Vorgehens so wichtig für die Schaffung eines diskriminierungsfreien Umgangs in der Arbeitswelt. Im Bereich des Personalvertretungsrechts ist diese Möglichkeit nicht geschaffen worden. Dies ist darin begründet, dass das Betriebsverfassungsgesetz bereits vor in Kraft treten des AGG eine Regelung enthielt, die den Betriebsrat berechtigt, drohende oder bereits erfolgte grobe Verstöße des Arbeitgebers gegen seine betriebsverfassungsrechtliche Pflichten im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren klären zu lassen. Eine solche Regelung als Bezugspunkt fehlt im Personalvertretungsrecht.

Benachteiligungen aufgrund von Vorurteilen beseitigen oder sich gar einzeln dagegen zu wehren, ist nicht so einfach. Deshalb sollte das Thema Schutz vor Benachteiligungen und Beseitigung ihrer Folgen sowie das Thema Vielfalt durch diskriminierungsfreie personalpolitische Verfahren und Praktiken in die Organisationskultur integrieren in Betriebs- und Personalversammlungen sowie auch in Frauenversammlungen thematisiert werden. Auch die Dokumentation von Diskriminierungsfällen und diskriminierenden Strukturen ist eine wichtige Aufgabe für Personal- und Betriebsräte, und besonders auch eine neue Aufgabe für die GEW. Eine aktuelle zentrale gewerkschaftspolitische Aufgabe ist hier die Gestaltung diskriminierungsfreier Tarifverträge und Entgeltordnungen nach dem Prinzip gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Auch können mit dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz in guter Vorbereitung und Abstimmung in jedem einzelnen Fall Gerichtsverfahren gegen alle Formen der Diskriminierung im öffentlichen Dienst ins Auge gefasst werden, insbesondere weil für diesen Bereich die EG Gleichbehandlungsrichtlinien unmittelbar gelten. Bei der Beseitigung und Verhinderung von Benachteiligungen im Arbeitsleben ist einerseits Sensibilität, aber andererseits auch Durchsetzungskraft gefragt.

## Impressionen aus dem Workshop „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Veränderungsprozessen“ mit Zita Küng (Zürich)











# Mitgliederversammlung



*Abstimmung während der Mitgliederversammlung*

# Rechenschaftsbericht des Vorstandes für die Amtszeit von Oktober 2005 bis September 2006

## 1. Vorstellung und Zuständigkeiten

Die Vorstandsmitglieder haben nach der Satzung der BuKoF vom 21. September 2000 (neu: 15. September 2005) die Aufgabe, die BuKoF nach außen zu vertreten, Initiativen zu ergreifen, Empfehlungen zu geben und Beschlüsse vorzubereiten. Sie sind zuständig für die

Organisation und Durchführung der Mitgliederversammlung sowie für die Koordination mit dem Erweiterten Vorstand.

Als Vorstandsmitglieder waren im Berichtszeitraum tätig:

Dr. Helga-Maria Engel	Frauenbeauftragte der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
Dr. Edit Kirsch-Auwärter	Frauenbeauftragte der Universität Göttingen
Gabriele Kirschbaum	Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Dortmund
Dr. Marianne Kriszio	Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin
Prof. Dr. Ulla Mitzdorf	Frauenbeauftragte der Universität München

Abgesehen von der Kooperation mit dem CEWS, in die grundsätzlich alle Vorstandsmitglieder einbezogen sind, wurde die Außenvertretung der BuKoF durch die Vorstandsmitglieder i. d. R. arbeitsteilig wahrgenommen. Dazu gehörten insbesondere die Kontakte zu HRK, DFG und Wissenschaftsrat, BMBF, KMK, GFMK und BMFSFJ, zu den Parteien auf Bundesebene sowie zu den Fraktionen und Ausschüssen des Deutschen Bundestages. Dabei wurden folgende Zuständigkeiten und Vertretungsregelungen festgelegt, wobei zusätzlich vereinbart wurde, dass die Verantwortliche sich bei Stellungnahmen o. Ä. mit ihrer Stellvertreterin abstimmen sollte:

### a) Außenkontakte

Aufgaben	Verantwortung	Vertreterin/nen
BMBF	Kriszio	Kirschbaum
DFG	Mitzdorf	Kriszio
HRK	Kriszio	Kirsch-Auwärter / Kirschbaum
GFMK	Kriszio	Engel
Bundesfrauenministerium	Kirsch-Auwärter	Mitzdorf / Kriszio
Wissenschaftsrat	Mitzdorf	Kriszio / Kirschbaum
BLK	Kirschbaum	Mitzdorf
KMK	Kirsch-Auwärter	Kriszio
Akkreditierungsrat	Kirsch-Auwärter	Kirschbaum
Länderregierungen (Rundschreiben usw.)	Kriszio	Kirschbaum
Kontakte zur EU-Ebene	Kirschbaum	Kriszio
ver.di, DGB	Kirschbaum	Engel
GEW	Kriszio	Engel
Bundestagsabgeordnete mit besonderen Funktionen	Kriszio	Engel
CHE	Kirschbaum	Kirsch-Auwärter
HIS	Kirsch-Auwärter	Kirschbaum

Überregionale Studierendenschaft,		
Deutsches Studentenwerk	Kirschbaum	Kirsch-Auwärter

**b) Verantwortlichkeiten innerhalb der BuKoF**

Vorstand: Beschlussausführung, Versendung, Kontrolle Jahrestagung	Kriszio	Alle
Erweiterter Vorstand: Einladungen, Protokoll	Engel / Löther (CEWS)	Kriszio
Erweiterter Vorstand: Beschlussausführung	Kriszio	Mitzdorf
Vorbereitung und Nachbereitung der Jahrestagungen	Kirsch-Auwärter	Mitzdorf
Vorbereitung der nächsten Mitgliederversammlung	Engel	Mitzdorf
Antragskommission	Engel	Mitzdorf
Rechenschaftsbericht des Vorstandes	Kriszio	Kirsch-Auwärter
Publikationen	nach Absprache	
Stellungnahmen	nach Absprache	
Webseiten	Löther (CEWS)	
Betreuung der Satzung	Engel	Mitzdorf
Vertretung nach § 12 (3) der Satzung (2 Vorstandsmitglieder)	Kriszio	Engel

**c) Zuständigkeit für die Kommissionen der BuKoF innerhalb des Vorstands**

Hochschul- und Wissenschaftsprogramme (HWP)	Mitzdorf	Kirsch-Auwärter
Qualitätssicherung durch Genderkompetenz	Kirsch-Auwärter	Kirschbaum
Personalstruktur	Kriszio	Mitzdorf
Personalentwicklung beim wissenschaftl. und künstlerischen Nachwuchs	Kriszio	Mitzdorf
Dual Career	Kriszio	Mitzdorf
Chancengleichheit im Bereich Technik und Verwaltung	Engel	Kirsch-Auwärter
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Kirschbaum	Kriszio
Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen	Engel	Kirschbaum
Frauenförderung im Bereich der Klinika	Kriszio	Mitzdorf
Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	Kirsch-Auwärter	Engel
Europa	Kriszio	Kirschbaum

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



*Verabschiedung von Ulla Mitzdorf aus dem BuKoF-Vorstand (Ulla Mitzdorf, Helga Engel, Marianne Kriszjo)*

## **2. Inhaltliche Schwerpunkte der Arbeit**

### ***2.1 Dual Career Thematik***

Die BuKoF-Kommission „Dual Career“, die auf der Jahrestagung 2004 eingerichtet worden war, hatte im Juli 2005 eine Umfrage bei allen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen zu den bisherigen Erfahrungen mit dieser Thematik durchgeführt. Hierzu gingen Antworten von insgesamt 87 Hochschulen ein, darunter 53 Universitäten, 20 Fachhochschulen und 7 künstlerische Hochschulen. Die Ergebnisse wurden in vorläufiger Form in der Sitzung dieser Kommission auf der Jahrestagung 2005 vorgestellt und anschließend in einem zweiseitigen Text zusammengefasst, der inzwischen auf den Webseiten der BuKoF eingestellt worden ist. Demnach wurde die Dual Career Problematik in mehr als der Hälfte derjenigen Hochschulen, die geantwortet hatten, schon einmal thematisiert, und zwar deutlich öfter an Universitäten als an Fachhochschulen. Meistens wurde das Thema im Zusammenhang mit Berufungsverhandlungen angesprochen, relativ häufig aber auch bereits in den Berufungs- bzw. Personalauswahlkommissionen.

Fast die Hälfte derjenigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die diese Umfrage beantwortet hatten, hat schon einzelne Fälle erlebt, in denen eine Arbeitsmöglichkeit für den Partner bzw. für die Partnerin in der Region gesucht wurde, mehrheitlich in der Wissenschaft selbst. Beispiele, in denen dies gelang, finden sich häufiger, wenn es um eine Tätigkeit außerhalb des Wissenschaftsbereiches ging, aber auch dieses ist in 16 der befragten Hochschulen bereits mindestens einmal erfolgt. 20% der Befragten kannten Beispiele für gescheiterte Berufungsverfahren aufgrund einer fehlenden beruflichen Perspektive für den Partner bzw. die Partnerin – ganz überwiegend handelte es sich dabei um Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen, die nicht weiter verfolgt wurden, bzw. deren Berufung daran scheiterte.

Im Februar 2006 hat der erweiterte Vorstand der BuKoF auf der Grundlage einer entsprechenden Vorlage aus der Kommission Dual Career, die u. a. auf die 2. Ausschreibung des Stifterverbands zur

Förderung von Doppelkarrierepaaren Bezug nahm, einen Beschluss mit eigenen Empfehlungen gefasst, der am 3. März 2006 an die HRK weitergeleitet wurden. Die HRK wurde darin u. a. gebeten, eine differenzierte Erhebung zum Umgang mit der Dual

Career Problematik an ihren Mitgliedshochschulen durchzuführen, welche ausführlichere Fragen einbeziehen könnte, als die BuKoF es mit ihren beschränkten Mitteln tun konnte.

Auch dieser Beschluss der BuKoF ist auf den Webseiten der BuKoF eingestellt.

## **2.2 Personalstruktur und Hochschulrecht**

Da es auf Bundesebene gegenwärtig eine Diskussion darüber gibt, ob im Zusammenhang mit der Bewältigung der zunehmenden Studierendenzahlen eine neue Personalkategorie mit höherem Lehrdeputat eingeführt werden könnte, die dem entspricht, was international unter der Bezeichnung „Lecturer“ bekannt ist, hat der Vorstand der BuKoF eine Umfrage unter den Landeskonferenzen durchgeführt, in wiefern in den einzelnen Bundesländern derartige Planungen bekannt sind. Das Ergebnis wurde im Erweiterten Vorstand auf der Sitzung vom 12. Mai 2006 erörtert. Danach finden sich bisher in den Ländern erst wenige konkrete Vorstellungen auf der Ebene von verabschiedeten Gesetzen oder entsprechenden Gesetzesentwürfen. Einige Länder planen allerdings neue, erhöhte Lehrdeputate an Universitäten sowie die Einführung von Mittelbaustellen mit hohem Lehrdeputatanteil an Fachhochschulen. Daneben ergab die Umfrage, dass in Bayern unter der Terminologie „Akademische Räte auf Zeit“ bzw. „Akademische Oberräte auf Zeit“ faktisch die bisherigen C1- und C2-Stellen wieder eingeführt werden.

In Anbetracht dieser Sachlage wurde es als verfrüht eingeschätzt, zum gegenwärtigen Zeitpunkt eine offizielle Position der BuKoF zur Einführung von Lecturer-Stellen festzulegen. Vielmehr soll die weitere Entwicklung beobachtet werden. Folgende Gesichtspunkte sollen Bestandteil einer späteren Positionierung der BuKoF sein:

Die BuKoF spricht sich grundsätzlich für Dauerstellen auch unterhalb der Professur aus.

Die BuKoF ist gegen ein Lecturerkonzept, das eine Beschäftigung ausschließlich in der Lehre vorsieht und keine Chance zu eigener Forschungstätigkeit und zu einer späteren Weiterentwicklung belässt.

Als ungelöstes Problem wurde in diesem Zusammenhang auch die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit von Juniorprofessorinnen und -professoren bzw. Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern nach Auslaufen ihres Beschäftigungsverhältnisses thematisiert.

Der Vorstand hat einen Erfahrungsaustausch dazu initiiert, in welchen Bundesländern das Berufsrecht von den bisher zuständigen Ministerien an die Hochschulleitungen – in Einzelfällen auch an Hochschulräte – verlagert worden ist. Bei den Landeskonferenzen wurde hierzu eine Umfrage durchgeführt, in der auch erhoben wurde, ob und ggf. welche Genehmigungsvorbehalte und Rückholmöglichkeiten es dabei in welchen Fällen gibt. In NRW ist dies im bisherigen Gesetz z. B. bei Vorliegen eines die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Sondervotums der Fall.

Ende Juli 2006 erhielt die BuKoF den Entwurf eines „Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft“, mit dem die bisherigen HRG-Regelungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen in einem eigenen Bundesgesetz zusammengefasst werden sollen. Dieser Gesetzesentwurf enthält neben der grundsätzlichen Beibehaltung der bisherigen Befristungsregelungen zwei wesentliche Neuerungen:

Die Einführung einer familienpolitischen Komponente in der Form, dass es für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Kindern unabhängig von Beurlaubungen grundsätzlich für beide Elternteile je zwei Jahre Verlängerung pro Kind geben darf und zusätzlich den bisherigen Anspruch auf Verlängerung bei wahrgenommener Beurlaubung.

Eine rechtliche Klarstellung, dass Arbeitsverhältnisse in Drittmittelprojekten auch über die regulären Befristungen hinaus möglich sind.

Der Vorstand hat hierzu in Abstimmung mit Mitgliedern der Kommission Personalstruktur kurzfristig eine Stellungnahme erarbeitet, in der die BuKoF diese beiden Neuregelungen grundsätzlich begrüßt und zugleich ihre bisherigen Beschlüsse, die sich kritisch mit einzelnen Befristungsregelungen befassen, in diesem Zusammenhang erneut einbringt (Anrechnung von Zeiten als wissenschaftliche Hilfskraft auf Befristungen; Anrechnung von Promotionszeiten ohne Beschäftigung auf Befristungen; fehlende Verlängerungsmöglichkeiten für studentische Hilfskräfte; gleiche Befristungsregelungen für alle Arbeitsverhältnisse unabhängig davon, ob es sich um ganze, halbe oder viertel Stellen handelt).

Die Stellungnahme weist im Übrigen darauf hin, dass die BuKoF grundsätzlich eine Personalstruktur mit dauerhaften Perspektiven auch unterhalb der Professur für wünschenswert hält. In Bezug auf die Interferenzen mit einem Wissenschaftstarifvertrag in diesem Gesetzentwurf wurde darauf hingewiesen, dass die BuKoF sich in ihrer diesbezüglichen Stellungnahme vom März 2004 grundsätzlich für tarifvertragliche Regelungen bzw. für einen Wissenschaftstarifvertrag ausgesprochen hat.

Die Position der BuKoF wurde von Frau Mitzdorf in der Verbände-Anhörung am 22. August 2006 vorgetragen, da Marianne Kriszio und Edit Kirsch-Auwärter zeitgleich an der Sitzung der Projektgruppe Frauen in der Wissenschaft bei der HRK teilnahmen.

### ***2.3 Neues Programm Chancengleichheit auf Bundesebene***

Der Kontakt zur BLK war in der Berichtsperiode insofern geringer als in der Vergangenheit, als keine Sitzung der Arbeitsgruppe „Frauen in der Wissenschaft“ stattgefunden hat. Die BuKoF war aber durch ihre Kontakte zum BMBF sowie über Rückmeldungen aus den Landeskonferenzen über deren Kontakte zu ihren zuständigen Ministerien regelmäßig darüber informiert, inwieweit das Thema Chancengleichheitsprogramm dort angesprochen oder auch nicht behandelt wurde. Hier galt wie generell die Vorgabe, dass zunächst die grundsätzliche Struktur der künftigen Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern geklärt sein müsse, bevor sich hierzu inhaltlich etwas sagen ließe.

Mitte Dezember wurden sämtliche zuständigen Ministerien für Wissenschaft und für Frauen in den 16 Bundesländern vom Vorstand angeschrieben, um vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Föderalismusreform deutlich zu machen, wie wichtig die Neuauflage eines überregionalen, von Bund und Ländern gemeinsam durchzuführenden Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft ist. Das gleiche Anliegen wurde der neuen Bundesministerien für Bildung und Forschung, Frau Dr. Annette Schavan, vorgetragen. Aus der Mehrzahl der Bundesländer (10 von 16) erhielt der Vorstand Antwortschreiben, in denen das Anliegen der BuKoF grundsätzlich für berechtigt erklärt, zugleich aber auf die Schwierigkeiten eines gemeinsamen Bund-Länder-Programms bei den zu erwartenden Neuregelungen der föderalen Kompetenzen hingewiesen wurde, wonach der Bund keine Zuständigkeiten mehr für den Hochschulbereich habe. Einige wenige Bundesländer kündigten an, dass sie ein eigenes Landesprogramm planten.

Die wichtigsten Passagen aus den Antwortschreiben wurden von der Sprecherin der HWP-Kommission, Dagmar Höppel, zusammengestellt und den Mitgliedern des erweiterten Vorstandes mit dem Protokoll der Sitzung vom 12. Mai 2006 zugestellt.

Am 5. Mai 2006 hatte der Vorstand Gelegenheit, mit Frau Ministerin Schavan persönlich über dieses Thema zu sprechen. Unter den damaligen Prämissen, noch vor der abschließenden Entscheidung über die Föderalismusreform, ging sie davon aus, dass es kein neues Bund-Länder-Programm zur Chancengleichheit geben würde, dass sie aber die Möglichkeit habe, ein eigenes Bundesprogramm aufzulegen. Über mögliche Inhalte eines solchen Programms wurde nicht nur in diesem Gespräch, sondern auch in einem vom BMBF organisierten Workshop am 12. Juni 2006 beraten, zu dem neben der BuKoF auch VertreterInnen von HRK, DFG, Wissenschaftsrat, den großen Wissenschaftsorganisationen etc. eingeladen wurden. Für die BuKoF nahmen an diesem Gespräch Marianne Kriszio für den Vorstand und Dagmar Höppel als Sprecherin der HWP-Kommission teil. Marianne Kriszio hatte zuvor Gelegenheit, an einem internen Vorbereitungstreffen für diesen Workshop im BMBF am 24. Mai 2006 teilzunehmen.

Zwischen beiden Terminen tagte am 8. Juni 2006 die HWP-Kommission der BuKoF in Mannheim, um die Position der BuKoF-Vertreterinnen für den Workshop am 12. Juni abzustimmen.

Die Ergebnisse des BMBF-Workshops sind nicht veröffentlicht worden, da für eine Realisierung zuvor eine Abstimmung mit den Ländern erforderlich ist. Zwischenzeitlich hat sich die Geschäftsgrundlage insofern geändert, als der Bundestag in seiner abschließenden Entscheidung zur Föderalismusreform eine Beteiligung des Bundes an der Förderung des Hochschulbereichs wieder ermöglicht hat. Welche Konsequenzen dies für die inhaltliche Gestaltung eines gemeinsamen Hochschulpakts 2020 zwischen Bund und Ländern hat, ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht abschließend geklärt. Damit ist auch die Frage

erneut offen, in welcher Form ein Chancengleichheitsprogramm in die künftigen Fördermaßnahmen von Bund und Ländern einbezogen werden soll. Zwar ist uns bei verschiedenen Gelegenheiten sowohl von Bund und Ländern wie auch aus den Parteien signalisiert worden, dass man sich inhaltlich einig sei, „dass es hier etwas geben müsse“. Eine Entscheidung ist aber nicht zu erwarten, bevor die Struktur des künftigen Hochschulpakts geklärt ist.

#### ***2.4 Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder***

Die entscheidenden Initiativen der BuKoF zur Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Aspekte im Rahmen der Exzellenzinitiative erfolgten bereits in der vorgehenden Berichtsperiode. Zuletzt war im August 2005 der Leitfaden der BuKoF zur Berücksichtigung von Genderaspekten in den Anträgen der DFG zugeleitet worden, der auch auf den Webseiten eingestellt wurde.

Mit Schreiben vom 4. April 2006 hat die BuKoF sich noch einmal an die DFG gewandt und diese aufgefordert, nicht nur gleichstellungspolitische Maßnahmen im engeren Sinne in den Anträgen einzufordern und positiv zu berücksichtigen, sondern auch die inhaltliche Einbeziehung von Geschlechterforschung in die Antragstellung zu ermöglichen und positiv zu bewerten. Die Antwort hierauf lautete, dafür sei dieses Exzellenzprogramm nicht der richtige Ansatz, denn mit diesem Programm könnten nur Schwerpunkte gefördert werden, die bereits sehr gut etabliert seien und auf umfangreiche internationale Vorarbeiten zurückblicken können; in Bezug auf die Geschlechterforschung werde deshalb auf andere Förderprogramme der DFG verwiesen. (Vgl. hierzu auch 3.2)

In Bezug auf die Berücksichtigung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in den Anträgen zum Exzellenzprogramm erhielt die BuKoF als Institution keine Rückmeldung. In der

BuKoF wurde aber positiv vermerkt, dass die antragstellenden Hochschulen Ende Januar / Anfang Februar jeweils einzeln in einem Schreiben des DFG Präsidenten Winnacker darauf hingewiesen wurden, die externen Gutachtergruppen hätten mit Nachdruck bemängelt, dass der Aspekt der Gleichstellung in der Mehrzahl der Antragsskizzen völlig unzureichend behandelt worden sei; man könne sich „des Eindrucks nicht erwehren, dass dieses Thema vorrangig mit Lippenbekenntnissen als mit konkreten Maßnahmen und Zielvorgaben behandelt würde“. Die Hochschulleitungen wurden explizit gebeten, diese Kritik sehr ernst zu nehmen und die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihrer Hochschulen dabei zu unterstützen, konkrete Zielvorgaben zu formulieren und Maßnahmen zu ergreifen, die die hiesigen Hochschulen „auch bezogen auf die Frage der Gleichstellung im positiven Sinne in die internationale Spitzengruppe bringen können“. Mit expliziter Zustimmung der DFG wurde diese Passage auf Anregung der BuKoF im Newsletter des CEWS veröffentlicht.

Nach dem Eindruck aus den beteiligten Hochschulen hatte diese Kritik der DFG in der Mehrzahl der Hochschulen nachhaltige Wirkung, und Hochschulleitungen nahmen die Verpflichtung zur kreativen Erarbeitung gleichstellungspolitischer Maßnahmen nun sehr viel ernster als zuvor. Ein Erfahrungsaustausch darüber zwischen den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gestaltete sich aber insofern als schwierig, als sich die antragstellenden Hochschulen nicht nur generell, sondern auch in Bezug auf ihre gleichstellungspolitischen Maßnahmen als Konkurrentinnen sehen und daher auch ihre Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der gegenwärtigen Phase zur Verschwiegenheit verpflichtet haben. Mit

dem CEWS ist erörtert worden, inwiefern es möglich ist, nach Abschluss des Antragsverfahrens – d. h. für die zweite Runde ab Herbst 2007 – eine Evaluation der gleichstellungspolitischen Bestandteile der Exzellenzanträge vorzunehmen und deren spätere Umsetzung und Realisierung zu verfolgen.

### ***2.5 Entgeltdiskriminierung und Tarifrecht***

Die BuKoF hat sich in der Vergangenheit durch die Arbeit ihrer Kommission „Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ kontinuierlich mit Frauen diskriminierenden Aspekten im Bewertungssystem des BAT auseinander gesetzt, hierzu eine Studie initiiert und dies Thema auf der Jahrestagung behandelt. Inzwischen haben sich wichtige Veränderungen im Tarifsysteem ergeben. Der bisherige BAT wird im Rahmen des neuen Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD), der inzwischen für den Bund und die Kommunen abgeschlossen wurde, durch eine neue Entgeltordnung ersetzt, die die Zuordnung bestimmter Tätigkeiten im öffentlichen Dienst zu den neuen Entgeltgruppen regelt. Dies soll bis Herbst 2007 erfolgen. Um zu sehen, welche Konsequenzen sich daraus für Gleichstellungsarbeit an Hochschulen ergeben, fand im Mai 2006 eine gemeinsame Arbeitssitzung der

BuKoF-Kommissionen „Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ und „Personalstruktur“ statt, zu der Peter Jonas von der GEW und Alexa Wolfstädter von ver.di eingeladen waren, um die diesbezüglichen Diskussionsstand in ihren Gewerkschaften vorzustellen.

Die neue Entgeltordnung ermöglicht durch die Einbeziehung von so genannten „Heraushebungsmerkmalen“, wie zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten, Komplexität der Aufgaben, spezifische Gestaltung der Verantwortung und besonderen Anforderungen an die soziale Kompetenz usw. eine höhere Bezahlung, als sie routinemäßig bei einer bestimmten Gehaltsgruppe angewendet wird. In diesem Rahmen soll es auch ermöglicht werden, spezifische Anforderungen wie die erschwerte Beeinflussbarkeit des zeitlichen Ablaufs durch ständige Arbeitsunterbrechungen und Anforderungen von außen, wie sie typischerweise im Sekretariatsbereich auftauchen, mit zu berücksichtigen.

Unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die an diesem Treffen teilnahmen, wurde auf der Basis einer Vorlage aus der Kommission „Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ eine Stellungnahme der BuKof zur neuen Entgeltordnung erarbeitet, die inzwischen vom Vorstand an die Gewerkschaften GEW und ver.di und an die Tarifgemeinschaft der Länder geschickt worden ist. In der Stellungnahme haben wir festgestellt, dass wir uns mit der Gewerkschaft ver.di in der Zielsetzung einig sind, dass ein einheitliches, diskriminierungsfreies, überschaubares und nachvollziehbares Tarifrecht geschaffen werden soll, das mit der EU-Lohnleichheitsrichtlinie (75/117/EWG) ‘rechtskonform’ geht. Das Tarifrecht soll durchgängig durchlässig gestaltet sein und bei qualitativ veränderter Arbeitstätigkeit die entsprechende Höhergruppierung ermöglichen. Bisher hat der Vorsitzende der Tarifgemeinschaft deutscher Länder auf die Stellungnahme noch nicht reagiert. Vom Bundesvorstand ver.di hat Herr Dr. Steinheimer, Bereichsleiter Hochschul- und Forschungspolitik, geantwortet und mitgeteilt, dass Anfang September 2006 die Bundestarifkommission über die ver.di Positionen beschließen wird. Er versichert der BuKoF in diesem Schreiben, dass in den Debatten und Verhandlungen keine Personengruppe vergessen werde, weder die Wissenschaftlerinnen noch die Hochschulsekretärinnen.

### ***2.6 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt***

Der Erweiterte Vorstand behandelte die Anträge der BuKoF Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“, die bereits zur letzten Jahrestagung vorgelegt worden waren (Anträge C6/2005 und C7/2005), in mehrfach überarbeiteter Form erneut bei seinen Sitzungen am 17. Februar und 12. Mai 2006. Ziel der erneuten Behandlung in der BuKoF war es, die HRK stärker als bisher für das Thema zu sensibilisieren und auf ihre Verantwortung in diesem Bereich aufmerksam zu machen. Insbesondere soll damit gesichert werden, dass im Umgang mit Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt die Einhaltung rechtlich bestimmter Mindestanforderungen, wie sie in den Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Gemeinschaft sowie im Beschäftigtenschutzgesetz des Bundes festgeschrieben sind, an allen Hochschulen garantiert wird. Im besonderen Fokus waren hierbei die



rechtlichen Schutzmaßnahmen für Studierende und StipendiatInnen, weil für diese Personengruppen das Beschäftigtenschutzgesetz des Bundes nicht unmittelbar gilt. Daher fordert die BuKoF, dass alle Bundesländer eigene gesetzliche Regelungen verabschieden sollen, um ihre Studierenden und StipendiatInnen vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Für eine wirksame Umsetzung an allen Hochschulen sind rechtliche Schutzvorschriften und Sanktionsmöglichkeiten zu schaffen, die Betroffene vor Belästigung schützen.

Der Beschluss zu diesem Antrag wurde an die HRK im August 2006 weitergeleitet mit der Bitte, ihn an ihre Mitgliedshochschulen zu versenden, damit diejenigen Hochschulen, die nicht bereits von sich aus Verfahrensregeln und Richtlinien zum Umgang mit Vorkommnissen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entwickelt haben, sich mit dem Thema auseinandersetzen und diejenigen, die bereits eine entsprechende Politik etabliert haben, bei der Überprüfung der bisherigen Erfahrungen die im Papier der BuKoF aufgeführten Hinweise auf rechtliche Grundlagen und Vorschläge zum Umgang mit der Problematik mit einbeziehen.

Der Beschluss zum Schutz der Studierendenschaft vor sexualisierter Belästigung und Gewalt (C8/2005) ist an die Geschäftsstelle des Deutschen Studentenwerkes gesandt worden. Der Beschluss zur Einrichtung einer übergeordneten Beratungsstelle für Opfer sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (C5/2005) ist zusammen mit andern Beschlüssen der Jahrestagung an die zuständigen Ministerien BMFSFJ und BMBF gesandt worden.

## ***2.7 Einführung von Studiengebühren***

In der Klausurtagung des Vorstand vom 3. bis 5. Februar 2006 wurde das Thema Einführung von Studiengebühren dahingehend diskutiert, inwieweit diese zu einer Verschärfung der sozialen Selektion führen und der Forderungen nach Chancengleichheit von Frauen und Männern und nach sozialer Gerechtigkeit widersprechen kann. Der Diskussion zugrunde gelegt wurden bestehende Erfahrungen aus dem europäischen Umfeld, die bereits geschlechtsspezifische Auswirkungen von Studiengebühren dargelegt haben und einen zeitweiligen Rückgang des Anteils von Studentinnen nach Einführung der Studiengebühren z.B. 2001 in Österreich verzeichnen (s. Petrovic, M., Geschlechtsspezifische Auswirkungen von Studiengebühren, 2001). Ebenso liegen in Studien aus Australien durchgerechnete Prognosen vor, welche davon ausgehen, dass ein Grossteil der Studentinnen bei Kreditaufnahme zur Finanzierung des Studiums aufgrund ungleicher Verschuldungsrisiken von Frauen und Männern wegen der immer noch bestehenden ungleichen Lohnverhältnisse durch Rückzahlungsverpflichtungen ungleich länger als Studenten belastet sein werden.

In der Sitzung des erweiterten Vorstandes am 17. Februar 2006 wurde die Thematik am Beispiel der Sachlage zum Verfahren in NRW (Anhörung zum Entwurf des Gesetzes zur Sicherung der Finanzierungsgerechtigkeit im Hochschulwesen, HFFG, Stand 26. Januar 2006) behandelt. Diskutiert wurden u.a. die Rahmenbedingungen und die Befreiungstatbestände sowie die Möglichkeiten, dass die Verwendung der Studiengebühren zur Verbesserung der Studienbedingungen nicht kapazitär wirksam wird, wenn kreative Ideen entwickelt werden.

Im Rahmen von Gesprächen mit der HRK-Arbeitsgruppe „Frauen in der Wissenschaft“ sowie bei dem Gespräch mit Ministerin Schavan am 5. Mai 2006 wurde von Seiten des BuKoF-Vorstandes auf die Notwendigkeit detaillierter Untersuchungen zu den Auswirkungen von Studiengebühren auf Frauen aufmerksam gemacht, damit die Einführung von Studiengebühren sich hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit im Hochschulwesen nicht langfristig kontraproduktiv auswirkt.

### 3. Institutionelle Kooperationen

#### 3.1 Hochschulrektorenkonferenz

Die Kooperation mit der HRK konnte in der Berichtsperiode deutlich intensiviert werden. Die BuKoF hat Prof. Dr. Margret Wintermantel, der neuen Präsidentin der HRK, zu ihrem Amtsantritt gratuliert und bei diesem Anlass die gemeinsamen Anliegen zum Thema Chancengleichheit für Frauen in Zeiten wachsender Hochschulautonomie benannt.

Im Sommer 2005 hatte die HRK über die Einrichtung der bereits seit längerem vorgesehenen Projektgruppe „Frauen in der Wissenschaft“ einen offiziellen Beschluss gefasst. Im November 2005 erfolgte offizielle die Benennung der Mitglieder. Die Geschäftsführung der Kommission liegt bei der Generalsekretärin der HRK, Dr. Christiane Ebel-Gabriel, und der Leiterin der Berliner Geschäftsstelle, Brigitte Göbbels-Dreyling. Die Hochschulforschung wird von Jutta Allmendinger, IAB Nürnberg, und Reinhard Kreckel, HoF Halle, vertreten, das BMBF von RDin Christina Hadulla-Kuhlmann, die Hochschulleitungen durch Beate Rennen-Allhoff, FH Bielefeld, und Horst Hippler, Uni Karlsruhe, die Frauenforschung durch Karin Gottschall, Uni Bremen, und aus der Gleichstellungspolitik kommen Brigitte Mühlenbruch, CEWS Bonn, und Christine Kurmeyer, Forum Mentoring Hannover, heute Charité Berlin. Die BuKoF war zunächst mit zwei Personen vertreten, Marianne Kriszio und Edit Kirsch-Auwärter, außerdem wurde für den Bereich der Hochschulmedizin die langjährige Sprecherin der BuKoF-Kommission Klinika, Gabriele Kaczmarczyk benannt. Dem Anliegen der BuKoF, zusätzlich auch eine Vertreterin der Gleichstellungsarbeit an Fachhochschulen einzubeziehen, wurde Rechnung getragen und Gabriele Kirschbaum ebenfalls als Mitglied benannt. Im erweiterten Vorstand wurde am 17. Februar 2006 besprochen, welchen Themen die BuKoF-Vertreterinnen in die Arbeit der Projektgruppe einbringen sollten.

Die konstituierende Sitzung der Projektgruppe fand am 16. März 2006 statt. Zwei weitere Sitzungen erfolgten am 6. Juni und am 22. August 2006. In der ersten Sitzung wurde die Aufgabe der Projektgruppe folgendermaßen definiert: Ziel sei eine stärkere Beteiligung von Frauen im Bereich der Professuren sowie in akademischen Führungspositionen. Erforderlich sei dazu der Abbau von Diskriminierung, die Erschließung von Begabungspotentialen sowie Maßnahmen der Qualitätssicherung im Hochschulbereich, die voraussetzen, dass die jeweils Besten gefördert und berufen werden. Die Einführung neuerer Steuerungselemente und Entscheidungsstrukturen wie Stärkung der Hochschulautonomie und eigenes Berufsrecht müssten in ihren Auswirkungen auf die Beteiligung von Frauen untersucht werden. Die HRK-Empfehlungen sollten darauf abzielen, dem Aspekt der Förderung und Beteiligung von Frauen durch geeignete Ausgestaltungen der neuen Instrumente der Hochschulpolitik Rechnung zu tragen. Vor allem das Berufungsverfahren solle im Hinblick auf geschlechterdiskriminierende Wirkungen untersucht werden. Auch der Übergang von der Juniorprofessur zur Professur sollte einer genauen Untersuchung unterzogen werden. Als besonderer Probleme wurden das Auslaufen des HWP, Wirkungen von Altersdiskriminierung, die Vereinbarkeitsproblematik sowie die besonderen Arbeits- und Forschungsbedingungen an Hochschulkliniken angesprochen.

Zur Arbeitsweise hieß es, dass die Erarbeitung neuer Empfehlungen eigentlich die Evaluation der bisherigen Empfehlungen und Instrumente voraussetze, ohne dass dies bisher geschehen sei, und ohne dass die Kommission dies in ihrer Arbeit selbst leisten könne. Zu verschiedenen Fragen wurde explizit Forschungsbedarf konstatiert; dieser solle auch benannt werden. Die Empfehlungen könnten aber nicht die Ergebnisse künftiger Forschungen abwarten. Sie sollten innerhalb eines Jahres, möglichst bis zur Tagung des Wissenschaftsrats im November 2006 vorgelegt werden. In den folgenden beiden Sitzungen wurde über die Zusammenstellung der erforderlichen Datengrundlagen und die „Ursachenanalyse“ diskutiert und wiederholt festgehalten, in welchen Bereichen Ansatzpunkte zur Verbesserung zu identifizieren seien, auf die sich die Empfehlungen beziehen könnten. Dabei sollten sich diese Empfehlungen insbesondere auf solche Punkte konzentrieren, die im Gestaltungsbereich der Hochschulen selbst liegen. Ein erster Entwurf für den Empfehlungsteil, der noch präzisiert und

ergänzt werden soll, wurde am 22. August diskutiert. Die nächste Sitzung der Projektgruppe ist für Mittwoch, den 27. Oktober 2006, vorgesehen.

### **3.2 DFG und Wissenschaftsrat**

Mit der DFG bestanden Kontakte zu mehreren Themenbereichen.

Im Zusammenhang mit der Exzellenzinitiative wurde der DFG der von der BuKoF entwickelte Leitfaden zur Einbeziehung von Gender-Aspekten in die Anträge zu dieser Initiative zur Kenntnis geschickt, und sie wurde aufgefordert, die Darlegungen zur Gleichstellung in den Anträgen gebührend zu bewerten. Dieser Gesichtspunkt fand dann später inhaltlich auch Unterstützung von Seiten der auswärtigen Gutachterinnen und Gutachter, und der DFG-Präsident, Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker, wies in seinem Schreiben an die antragstellenden Universitäten vom Januar bzw. Februar 2006 explizit darauf hin, dass die bisherige Behandlung des Abschnitts zu gleichstellungspolitischen Fragen in den Anträgen häufig unbefriedigend gewesen und zu präzisieren sei. Auch die Einbeziehung von Geschlechterforschung bei Graduiertenschulen und Exzellenzclustern wurde angemahnt. Eine diesbezügliche Empfehlung der BuKoF wies der Präsident jedoch mit der Begründung zurück, dass die Exzellenzinitiative ein Förderprogramm sei, das es den Universitäten erlaube, ihre bereits bestehenden Schwerpunkte auszubauen. Im August 2006 wurde in einem Schreiben an den Präsidenten angemahnt, dass bei den Besetzungen der vielen Stellen, die in Bälde aus diesem Programm finanziert werden, auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten sei, und es wurde angefragt, ob hierzu Vorkehrungen getroffen worden seien. Im Antwortschreiben wies der Präsident darauf hin, dass die DFG in ihren Hinweisen an die Universitäten auch zukünftig diesen Aspekt sehr deutlich machen werden, und in den in 5 Jahren anstehenden Begutachtungen werde Gleichstellung ein wichtiges Beurteilungskriterium sein.

Die unter Geschlechteraspekten ungerechte Vergabe der hoch dotierten EURY Awards wurde schon Ende letzten Jahres dem DFG-Präsidenten gegenüber kritisiert und nach der diesjährigen, wieder sehr ungerechten Vergabe (alle 7 Preise, die an Deutsche vergeben wurden, gingen an Wissenschaftler) erneut beanstandet. Präsident Winnacker wurde nach seiner Aussage zur Notwendigkeit von Quotenregelungen auf der Jahresversammlung der DFG mitgeteilt, dass wir uns darüber sehr gefreut haben und dieser Aussage große Bedeutung beimessen.

Auch mit dem Wissenschaftsrat bestanden mehrfache Kontakte.

Der Leitfaden der BuKoF für Antragstellungen in der Exzellenzinitiative wurde dem WR zugesandt. Im Rahmen der Begutachtung der universitätsmedizinischen Einrichtungen des Landes Bayern wurde beim WR die Einbeziehung von geschlechterrelevanten Aspekten angemahnt und auf den BLK-Bericht zu Frauen in der Medizin (2004) hingewiesen. Der WR ist in seinen Berichten darauf dann auch hinreichend eingegangen.

Dem neuen Präsidenten, Prof. Dr. Peter Strohschneider, wurde zum Amtsantritt gratuliert. In der Antwort wurden wir aufgefordert, uns an der Erfassung von Good-Practice-Beispielen für die Tagung „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung: Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“ im November 2006 zu beteiligen. Diese Tagung wird die Empfehlungen des WR zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung von 1998 wieder aufgreifen und die damit gemachten Erfahrungen ansprechen.

### **3.3 BMBF und BLK**

Der Vorstand hat der neuen Ministerin für Bildung und Forschung, Frau Dr. Schavan, mit Schreiben vom 25. November 2005 zu ihrem Amtsantritt gratuliert und sie um ein persönliches Gespräch gebeten. Zur Vorbereitung wurden ihr alle Beschlüsse der Jahrestagung 2005 zugesandt, die das BMBF als Adressaten hatten.

Ab Dezember 2005 konzentrierten sich die Aktivitäten der BuKoF gegenüber dem BMBF auf die Konsequenzen der Föderalismusreform und die Sicherstellung der Möglichkeit, dass der Bund sich

auch künftig im Hochschulbereich an Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit beteiligt bzw. in eigener Verantwortung solche vornehmen kann.

Am 5. Mai 2006 hatte der Vorstand Gelegenheit, die neue Ministerin Dr. Annette Schavan persönlich kennen zu lernen. Das Gespräch fand in sehr offener, konstruktiver Atmosphäre statt. Die Ministerin zeigte sich aufgeschlossen für unser Anliegen und verständnisvoll für Diskriminierungsmechanismen gegenüber Frauen in der Wissenschaft. Inhaltlich lag der Schwerpunkt in diesem Gespräch auf den Gestaltungsmöglichkeiten für ein künftiges Chancengleichheitsprogramm an Hochschulen (vgl. hierzu Kap. 2.3).

Mit der Referatsleiterin für Chancengleichheit im BMBF, RDin Christine Hadulla-Kuhlmann, hält der Vorstand regelmäßigen Kontakt. Dies betrifft sowohl die Rahmenbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten für ein künftiges Chancengleichheitsprogramm wie auch die Zusammenarbeit in der Projektgruppe „Frauen in der Wissenschaft“ bei der Hochschulrektorenkonferenz, über die in gesonderten Kapiteln berichtet wird.

Am 22. August 2006 hatte die BuKoF Gelegenheit, in einer Verbände-Anhörung zum Referentenentwurf für ein neues „Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft“ Stellung zu nehmen (vgl. hierzu Kap. 2.2).

Die BLK ist vom BuKoF-Vorstand mehrfach im Zusammenhang mit der Neuauflage eines Bund-Länder-Programms zur Chancengleichheit (s. Kapitel 2.3) kontaktiert worden. Erst die Entscheidung des Bundestages zur Föderalismusreform hat die nötigen Arbeitsgrundlagen dafür geschaffen. Die künftige Wahrnehmung von Gemeinschaftsaufgaben nach Artikel 91 Absatz 1 und 2 Grundgesetz (neu) wird derzeit von zwei Staatssekretärsarbeitsgruppen von Bund und Ländern geprüft. Sie sollen bis zum Herbst 2006 entsprechende Vorschläge unterbreiten. Entsprechend verzögert sich in der BLK auch die Diskussion um künftige Strategien überregionaler Programme zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft nach Wegfall eines gemeinsamen Bund-Länder-Programms. Das Thema soll im Rahmen des am 28. September 2006 geplanten Treffens zwischen der Bundesministerin Schavan und den Wissenschaftsministern der Länder besprochen werden.

Da nach dem Beschluss der Föderalismusreform auch von den Ländern entsprechende Vorschläge unterbreitet werden können, sind die Landeskonferenzen gefordert, das Gespräch mit den jeweiligen Ministerien zu intensivieren. Die BuKoF wird die Entwicklung auf der nächsten Sitzung des erweiterten Vorstandes diskutieren.

### **3.4 Parteien im Bundestag**

In der Berichtsperiode gab es keine persönlichen Gespräche mit Bundestagsabgeordneten. Einzelne neu gewählte Abgeordnete, die den Mitgliedern des Vorstands persönlich aus früheren Arbeitszusammenhängen bekannt waren, wurden zu ihrer Neuwahl beglückwünscht.

Im Zusammenhang mit den Koalitionsvereinbarungen zur Föderalismusreform gab es wiederholt telefonische Kontakte zu dem für uns zentralen Thema der künftigen Gestaltungsmöglichkeiten des Bundes im Hochschulbereich. Hier hat die BuKoF sich in Gesprächen mit den Fraktionen der Regierungsparteien und der Opposition bei verschiedener Gelegenheit dafür eingesetzt, bei der Neuregelung darauf zu achten, dass die Beteiligung des Bundes an einem überregionalen Chancengleichheitsprogramm bzw. eigene Aktivitäten in diesem Bereich weiterhin möglich sein müssen. In Bezug auf die grundsätzliche Frage, ob der Bund sich künftig im Hochschulbereich engagieren dürfe, hat die BuKoF zunächst darauf verzichtet, eine Stellungnahme an die Parteien zu richten, da sie hier inhaltlich die gleiche Position vertrat, wie sie bereits mit großem Engagement von der Hochschulrektorenkonferenz, der DFG, dem Wissenschaftsrat und allen Großforschungseinrichtungen sowie den Gewerkschaften vertreten wurde. Zur entscheidenden Anhörung zur Föderalismusreform im Rechtsausschuss des Bundestages, bei der die BuKoF nicht angehört wurde, sondern nur als ZuhörerIn teilnehmen konnte, hat der Vorstand mit Schreiben vom 29. Mai 2006 seine Position schriftlich dargelegt.

Gegenwärtig bemüht sich der Vorstand um persönliche Gesprächstermine mit VertreterInnen der verschiedenen Fraktionen, die auch eine Einladung zur Jahrestagung der BuKoF in Berlin erhalten haben.

### **3.5 KMK und Akkreditierungsrat**

Schleswig-Holsteins Ministerin für Bildung und Frauen, Ute Erdsiek-Rave, hat im Januar 2006 turnusgemäß die Präsidentschaft der KMK übernommen. Die BuKoF gratulierte ihr zur Amtsübernahme. Die KMK hat für den Hochschulbereich wichtige Beschlüsse zur Qualitätssicherung im Hochschulbereich verabschiedet: im Herbst 2005 einen Bericht zur Qualitätssicherung in der Lehre (Akkreditierung, Evaluation, Qualitätssicherung im Übergang der gestuften Studiengänge, leistungsgerechte Hochschulfinanzierung) und im März 2006 ein Positionspapier zur Qualitätssicherung in der Hochschulforschung (leistungsorientierte Mittelverteilung, Schwerpunktbildung und Differenzierung, Personalgewinnung, Planungssicherheit). Die Umsetzung dieser Beschlüsse wird von der KMK begleitet. Nach 5 Jahren soll darüber berichtet werden.

Fragen zur Qualitätssicherung durch Verbesserung der Chancengleichheit für Frauen im Hochschulbereich, die mit Zunahme der Internationalisierung des Wettbewerbs und mit der wachsenden Autonomie der Hochschulen an Bedeutung gewinnen, sind in diesen Beschlüssen bislang ausgeklammert. Die BuKoF bedauert, dass diese Chance nicht genutzt wurde. Wir gehen davon aus, dass die gegenwärtig erarbeiteten Empfehlungen der HRK und des WR, mit denen die KMK eng kooperiert, in der Ausgestaltung der Beschlüsse durch die internen Arbeitsgruppen angemessen berücksichtigt werden (s. dazu auch Kap. 3.6).

Auch in Bezug auf den Bologna Nachfolge-Prozess gibt es bei der Berücksichtigung von Genderaspekten zunächst keine Fortschritte festzustellen. So reduziert das Abschluss-Kommuniqué der Konferenz in Bergen vom Mai 2005 „Der europäische Hochschulraum, die Ziele verwirklichen“, das sich schwerpunktmäßig mit technischen Umsetzungsproblemen befasst, die soziale Dimension des Bologna-Prozesses kursorisch auf soziale und ökonomische Rahmenbedingungen unter Vernachlässigung der geschlechterspezifischen Ungleichheit, deren Beseitigung das Berliner-Kommuniqué in seiner Präambel als Ziel des Bologna-Prozesses hervorgehoben hatte. Bis zur Nachfolgekonferenz im Mai 2007 in London sollen vermehrt Anstrengungen unternommen werden, ein Gender-Monitoring Verfahren im Prozess zu verankern.

Im Gegensatz dazu hat der Akkreditierungsrat am 24. Februar 2006 einen weit reichenden Beschluss zum „Gender Mainstreaming im Akkreditierungsprozess“ beschlossen, in dem er die von der BuKoF erhobenen Forderungen zur geschlechtergerechten Ausgestaltung der Akkreditierungsverfahren und des Akkreditierungssystems unterstützt. U.a. wird darin die Überprüfung der Implementierung von Konzepten der Hochschulen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit als ein unverzichtbares Kriterium in der Programmakkreditierung benannt. Auch die „angemessene Repräsentanz beider Geschlechter“ in der Zusammensetzung der beteiligten Gremien wird verpflichtend. Dieser Beschluss muss erst noch vom AR selber ebenso wie von den von ihm akkreditierten Agenturen umgesetzt werden. Auch ist die Vorlage von „Konzepten zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit“ im Zusammenhang mit Akkreditierungsanträgen bislang noch nicht gängige Praxis in den Hochschulen. Aufgabe der BuKoF, ihrer Landeskonferenzen und der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen wird es sein, verstärkt auf der Umsetzung des Beschlusses in den Akkreditierungsverfahren vor Ort zu insistieren und Netzwerke zu fördern, in denen die nötige Gleichstellungsexpertise vorgehalten wird.

### **3.6. GFMK und BMFSFJ**

Auf der 16. Konferenz der Frauen- und GleichstellungsministerInnen und –senatorInnen der Länder hat die GFMK in Hamburg am 19. Mai 2006 einen Beschluss zur „Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Akkreditierungsinstitutionen und den Akkreditierungsverfahren“ gefasst, in dem die KMK aufgefordert wird, für die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Qualitätssicherung, für angemessener Teilhabe von Frauen und Männern in den Gremien, Organen und Agenturen und für

die Verankerung des Gender Mainstreaming Prinzips auch in den Berichtspflichten Sorge zu tragen. Die Ständige Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ der GFMK hat auch im Berichtszeitraum mehrfach mit Beteiligung der BuKoF getagt und diesen u.ä. Beschlüsse vorbereitet.

Im November 2005 übernahm Dr. Ursula von der Leyen das Amt der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die BuKoF übermittelte ein Gratulationsschreiben und erinnerte an die gemeinsame Agenda zum Thema Chancengleichheit für Frauen im Hochschulbereich. Zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit“ (2007) ist eine Geschäftsstelle eingerichtet worden. Der Service des BMBSFJ zum Thema Gender Mainstreaming und die Arbeit des GenderKompetenzZentrums sind im Berichtszeitraum ausgebaut worden.

Im Mittelpunkt der BMBSFJ-Arbeit standen erklärtermaßen die Familienpolitik und die Neuregelung von Leistungsbezügen für Erziehungsarbeit. Die BuKoF hat mit einem Schreiben Ende Mai 2005 zur Einführung des Elterngeldes und seinen Auswirkungen im Hochschulbereich Stellung bezogen. Auch das Deutsche Studentenwerk, die HRK und der Deutsche Juristinnenbund haben auf die Schlechterstellung studierender Eltern gegenüber dem gegenwärtigen Recht verwiesen. In seiner Antwort weist das BMBSFJ auf die Anpassungsregelungen, die für gering verdienende sowie vor der Geburt einkommenslose Eltern vorgesehen sind und auf die weiterhin für Studierende bestehenden Möglichkeiten eines Bezug von Leistungen nach BAföG oder XII. SGB hin.

Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), früher Antidiskriminierungsgesetz (ADG), ist am 18.08.2006 in Kraft getreten. Nach Expertinnenmeinung entspricht es wegen erhöhter Anforderungen an die Beweisführung und verminderter Geltung im Kündigungsschutz (noch) nicht den geltenden EU-Richtlinien. Auch der Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Viktimisierung bleibt wegen seiner Beschränkung auf Beschäftigungsverhältnisse hinter der EU-Richtlinie zurück. Hier ist eine wichtige Chance vergeben worden, einen weitergehenden Schutzanspruch an Hochschulen zu etablieren. Mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemäß § 25 Abs. 1 AGG die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet.

### ***3.7 CEWS und Geschäftsführung der BuKoF***

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung konnte im Dezember 2005 das erfolgreiche Ende seiner „Projektphase“ und seine Verstetigung als WGL-Einrichtung und Abteilung des Informationszentrums Sozialwissenschaften (IZ), Bonn, feiern. Der BuKoF wurde von Staatssekretär Michael Thielen für ihr Engagement auch im Kuratorium des CEWS gedankt. Neben seinen bewährten Leistungen in Information und Vernetzung, Evaluation und Beratung, Strategie- und Konzeptentwicklung, die aus der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen nicht mehr wegzudenken sind, hat das CEWS eine zunehmend einflussreichere Rolle in Zusammenhang mit der Internationalisierung der Gleichstellungsanliegen in Wissenschaft und Forschung übernommen (s. dazu Kap. 3.8).

Die BuKoF schätzt sich glücklich, auch unter der neuen Konstellation weiterhin von der kompetenten Geschäftsführung durch Andrea Löther zu profitieren. Vor- und Nachbereitung der Sitzungen des Erweiterten Vorstandes, Pflege der Internetplattform, Vor- und Nachbereitung der Jahrestagungen und Mitgliederversammlungen, Kontenführung und Rechnungswesen sind die offensichtlicheren unter den anfallenden Leistungen, während die Beantwortung von Einzelanfragen, die Weitergabe von Informationen, Koordinierungs- und Abstimmungsgespräche der öffentlichen Wahrnehmung verborgen bleiben aber viel zur Effizienz und zum guten Arbeitsklima beitragen. Der Vorstand weiß diese Zusammenarbeit sehr zu schätzen und bedankt sich an dieser Stelle ausdrücklich dafür.

### ***3.8 Internationale Kontakte und Aktivitäten***

Die auf der letzten Jahrestagung der BuKoF neu gegründete Kommission „Europa“ hat in der Berichtsperiode unter Beteiligung von Gabi Kirschbaum für den Vorstand zweimal getagt (siehe gesonderten Bericht der Kommission). Aufgrund der geringen Anzahl der Teilnehmerinnen und des

Ausscheidens von Dorothee Rückert, Siegen, bisherige stellvertretende Sprecherin und langjähriges Vorstandsmitglied der BuKoF aus ihrem Amt als Gleichstellungsbeauftragte wird die Kommissionsprecherin daher auf der nächsten Jahrestagung die Frage an die BuKoF stellen, inwieweit Interesse an der Mitarbeit in dieser Kommission besteht und in welcher Weise der Fortbestand der Kommission gewünscht und von den Mitgliedern mitgetragen wird.

Drei Mitglieder des Vorstands (Helga Engel, Gabi Kirschbaum, Marianne Kriszio) haben an dem frauen- und wissenschaftspolitischen Seminar „Was bringt Europa ihren Bürgerinnen?“ vom 18. bis 23. Juni 2006 in Brüssel teilgenommen, das von der Frauenakademie München FAM und der Heinrich-Böll-Stiftung NRW in Kooperation mit der BuKoF für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte insbesondere an Hochschulen veranstaltet worden war. Ziel dieser Veranstaltung war es, durch Gespräche mit VertreterInnen aus verschiedenen europäischen Institutionen sowie in Brüssel vertretenen europäischen Fraueninstitutionen den Teilnehmerinnen einen Überblick darüber zu verschaffen, auf welche Weise Entscheidungen auf EU-Ebene für Frauen generell und speziell im Hochschulbereich von Bedeutung sein können. Das Programm umfasste Termine mit den Generaldirektionen für Bildung und Forschung bei der Europäischen Kommission ebenso wie ein Gespräch mit einer Abgeordneten im Europäischen Parlament (Elisabeth Schroedter von den Grünen, Potsdam, die u. a. die Nutzung des Europäischen Sozialfonds für Frauen zu ihren Schwerpunktthemen zählt), mit der European University Association, einen Zusammenschluss von Hochschulrektoren auf EU-Ebene sowie mit der European Women's Lobby und der neu gegründeten European Platform of Women Scientists (EPWS), die Frauennetzwerke in der Wissenschaft europaweit vernetzen möchte und mit EU-Geldern finanziert wird.

Über die Impulse dieses Seminars für die europabezogenen Aktivitäten der BuKoF soll auf der Jahrestagung beraten werden. Eine Konsequenz wurde bereits gezogen: Der Vorstand empfiehlt eine offizielle Mitgliedschaft der BuKoF in der EPWS und hat einen entsprechenden Antrag an die Mitgliederversammlung gestellt. Außerdem hat der Vorstand sich in einem Schreiben an den zuständigen Kommissar für Wissenschaft und Forschung und die Generaldirektion Forschung dafür ausgesprochen, Gender Action-Pläne auch im 7. Rahmenplan weiterhin bereits in der Antragsphase verbindlich vorzusehen und diese nicht wie in Brüssel erwogen auf die spätere Ausarbeitung der Anträge nach einer Bewilligung zu verschieben. In seiner Antwort äußerte Kommissar Potonik Verständnis für unser Anliegen, ließ aber inhaltlich offen, wie die Kommission in dieser Frage entscheiden wird.

Schließlich ist in diesem Kontext darüber zu berichten, dass eine Gruppe von Wissenschaftlerinnen, die an den vergangenen Tagungen des Europäischen Netzwerks zu Gleichstellung im Hochschulbereich (EQUNI) teilgenommen haben und zu denen verschiedene Mitglieder der BuKoF gehören, die nächste, 5. Konferenz „Gender Equality in Higher Education“ nach Deutschland geholt haben. Sie wird vom 28. bis 31. August 2007 an der Humboldt-Universität in Berlin stattfinden. Vom Vorstand ist Marianne Kriszio federführend an der Vorbereitung der Tagung beteiligt, zusammen mit Andrea Löther vom CEWS. Weitere BuKoF-Mitglieder in der Vorbereitungsgruppe, die auch noch andere Wissenschaftlerinnen umfasst, sind Dagmar Höppel und Heidi Degethoff de Campos. Zur Unterstützung eines Teilssegments der Tagung wurde ein Antrag an die EU gestellt, der nicht erfolgreich war. Aussichtsreicher ist dagegen ein Antrag beim BMBF, über dessen Bewilligung demnächst entschieden wird.

Die Kommission „Europa“ hat eine Unterstützung diese Tagung in ihrem Arbeitsprogramm vorgesehen.

## **4. BuKoF-Aktivitäten – Interne Strukturen**

### ***4.1 Vereinsgründung – Satzung der BuKoF***

Dem Antrag, unserem Verein die Gemeinnützigkeit zu bestätigen, wurde vom Finanzamt für Körperschaften im Jahre 2005 noch nicht entsprochen, weil die Satzung immer noch nicht in vollem Umfang den gesetzlichen Anforderungen genügt. Deshalb haben wir in unserer Jahresversammlung im September 2005 die Vorschläge berücksichtigt, im § 2 ergänzt, wie der Vereinszweck erreicht werden soll,

und im § 13 neu geregelt, an wen das Vereinsvermögen im Falle der Auflösung des Vereins gehen soll. Die aktuelle Satzung und die entsprechenden Protokolle befinden sich noch beim Finanzamt und wir warten auf einen entsprechenden vorläufigen Bescheid, dass wir mit der neuen Satzung die Gemeinnützigkeit erhalten können. Mit dem neuen Vorstand müssen wir dann erneut über ein Notariat die Gemeinnützigkeit beantragen.

#### **4.2 *Jahrestagung 2005 in Hayn bei Erfurt***

Die 17. Jahrestagung der BuKoF „Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“ in Hayn bei Erfurt konnte nicht nur eine besonders rege Teilnahme sondern auch eine große Akzeptanz verbuchen. Insbesondere die Tagungsorganisation und -betreuung der Kolleginnen vor Ort ist immer wieder lobend hervorgehoben worden. Auch das Tagungsformat, das vor allem auf die Expertise der teilnehmenden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten selber baute, erwies sich als tragfähig und hatte unerwartete Aktivierungseffekte, die sich in der Arbeit auch der neu gegründeten Kommissionen niederschlugen.

Das Programm, die Berichte der Kommissionen und die Dokumentation der Mitgliederversammlung sind auf den Internetseiten der BuKoF eingestellt. Weitergehende Publikationsabsichten einzelner Schwerpunkte und Beiträge in den Organen der Hochschulforschung haben sich bislang vornehmlich aus Gründen der Arbeitsbelastung nicht realisieren lassen.

#### **4.3 *Jahrestagung 2006 in Berlin-Spandau***

Die 18. Jahrestagung der BuKoF „Organisationsveränderungen an Hochschulen und Gleichstellungsexpertise“ versucht nun den überfälligen Dialog zwischen der Forschung (insbesondere der Hochschul- und Frauenforschung) auf der einen und der Praxis der Gleichstellungsarbeit auf der anderen Seite auf weiteren Kanälen voranzutreiben. Die Planungsgruppe (Andrea Löther für die Geschäftsführung, Edit Kirsch-Auwärter und Ulla Mitzdorf für den Vorstand, Mechthild Koreuber und Heidi Degethoff de Campos für die lokale Organisation) hat insbesondere die Berührungspunkte mit der Hochschulforschung in den Blick genommen und daneben Beiträge zur aktuellen gesetzgeberischen Initiativen eingeworben, die die Entwicklung an den Hochschulen in der nächsten Zeit bestimmen werden.

#### **4.4 *Finanzen***

Der differenzierte Einnahmen/Ausgaben-Nachweis, den die BuKoF dem Finanzamt zu unterbreiten hat, weist für die Periode vom 1. Juni 2005 zum 31. Mai 2006 einen Überschuss von € 2.775.- aus. Die Kalkulation der 18. Jahrestagung ist durch die vorliegenden Anmeldungen, bereits eingegangenen Teilnahmebeiträge und zugesagte Spenden abgesichert. Für die Einwerbung von Spenden im größeren Maßstab wird gegenwärtig die Anerkennung der Gemeinnützigkeit des Vereins vorangetrieben.

### **5. Termine**

#### **5.1 *Sitzungen des Vorstands und des Erweiterten Vorstands***

Der Vorstand traf sich am 30. November 2005 zur Auswertung der Beschlüsse der Jahrestagung und zur Vorbereitung der Sitzungen des Erweiterten Vorstands in Hannover. Die inhaltliche Arbeitsplanung für das Jahr 2006 besprach der Vorstand auf seiner Klausurtagung vom 3. bis 5. Februar 2006 in Zinnowitz.

Am 4. April 2006 fand ein Gespräch des Vorstands mit Jutta Dalhoff, der neuen Leiterin des CEWS, und Andrea Löther statt (siehe hierzu 3.7). Anschließend traf sich die Planungsgruppe für die Jahrestagung 2006, an der vom Vorstand Edit Kirsch-Auwärter und Ulla Mitzdorf teilnahmen. Der Vorstand als Ganzes nahm an dem Gespräch mit Bundesministerin Annette Schavan am 5. Mai 2006 in Berlin teil. Am 11. Mai traf sich der Vorstand zur Vorbereitung der erweiterten Vorstandssitzung in Frankfurt am Main.



Die Sitzungen des Erweiterten Vorstandes erfolgten am 1. Dezember 2005 in Hannover, am 17. Februar 2006 ebenfalls in Hannover und am 12. Mai 2006 in Frankfurt am Main. Auf diesen Sitzungen wurden u. a. folgende Themen behandelt:

- ◆ Auswertung der Jahrestagung 2005 und Beschlussausführung
- ◆ Verabschiedung nicht behandelter Anträge der letzten Jahrestagung zu Genderkompetenzen in den Akkreditierungsverfahren und zur Qualitätssicherung im Hochschulreformprozess durch Frauenförderung und Genderkompetenz
- ◆ ausführliche inhaltliche Diskussion und Beschlussfassung über den Antrag zum Umgang mit sexueller Diskriminierung und Gewalt
- ◆ Vorbesprechung der BuKoF-Positionen in der Projektgruppe der HRK zur Chancengleichheit / Frauen in der Wissenschaft
- ◆ Konsequenzen der Föderalismusreform
- ◆ Realisierungsbedingungen und mögliche Inhalte eines künftigen Chancengleichheitsprogramms auf Bundesebene
- ◆ Empfehlungen zum Umgang mit der Dual Career Problematik
- ◆ mögliche Veränderung der Personalstruktur an Hochschulen im Zusammenhang mit den veränderten Anforderungen an das Lehrangebot im Rahmen der neuen BA/MA- Studiengänge und Stand der Diskussion zur Einführung neuer Personalkategorie mit höherem Lehrdeputat
- ◆ Folgen der Einführung von Studiengebühren
- ◆ Vorbereitung der nächsten Jahrestagung.

### ***Sonstige Termine***

Die Mitglieder des Vorstandes nahmen im Einzelnen folgende Termine wahr:

14.-16.09.2005	BuKoF-Jahrestagung 2005 „Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“ in Hayn bei Erfurt
27.09.2005	GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung in der Wissenschaft“ in Berlin (Engel)
30.09.2005	BuKoF-Kommission „Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ in Berlin (Engel)
06.11.2005	Gründung der Bundesweiten Interessensvertretung „Wissenschaft und Familie“ (IWiFa) in Göttingen (Kirsch-Auwärter)
10.11.2005	Seminar „Qualitätsmanagement unter Genderaspekten in Berufungsverfahren an Hochschulen“ der LaKoG Hamburg (Vortrag Kirsch-Auwärter)
11./12.11.2005	GEW-Seminar für Frauenbeauftragte in Erkner (Kriszio)
14.11.2005	1. Vorbereitungstreffen für die „5th European Conference on Gender Equality in Higher Education“ 2007 in Berlin (Kriszio)
14.11.2005	Veranstaltung des Stifterverbands zum Hochschulranking in der Akademie der Wissenschaften in Berlin (Kriszio)
25.11.2005	Fachtagung der Universität Lüneburg „StrukturErfordernisse – Frauen zwischen Geld, Macht und Karriere in der Hochschulorganisation“ in Bad Bevensen (Vortrag Kriszio zur BuKoF-Umfrage „Dual Career“)
29.11.2005	Treffen mit der neuen Verantwortlichen für Frauenpolitik der GEW, Anne Jenter, in Berlin (Kriszio)
30.11./01.12.05	BuKoF-Vorstand und Erweiterter Vorstand / Beirat in Hannover
07.12.2005	GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung in der Wissenschaft“ in Berlin (Engel, Kriszio)

18. BuKoF-Jahrestagung 2006

09.12.2005	Fachgespräch des CEWS „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ im Wissenschaftszentrum Bonn (Vortrag Kirsch-Auwärter; Teilnahme Kriszio)
19.12.2005	Abschlussveranstaltung zur Pilotphase des CEWS als BMBF-Projekt in Bonn und Verabschiedung von Brigitte Mühlenbruch (Kriszio)
20.12.2005	Treffen mit Anke Gessner von der Allianz der Gleichstellungsbeauftragten in außeruniversitären Forschungsorganisationen (agbaf) in Berlin (Kriszio)
06.01.2006	BuKoF-Kommission „Dual Career“ in Berlin (Kriszio)
09.01.2006	2. Vorbereitungstreffen für die „5th European Conference on Gender Equality in Higher Education“ 2007 in Hannover (Kriszio)
12.-14.01.2006	Tagung „Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar?“ an der FU Berlin (Vortrag Kirsch-Auwärter, Teilnahme Engel)
26.01.2006	GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung in der Wissenschaft“, Berlin (Engel)
30.01.2006	BuKoF-Kommission „Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ in Berlin (Engel)
03.-05.02.2006	BuKoF-Vorstand: Klausurtagung zur Jahresplanung 2006 in Zinnowitz
17.02.2006	BuKoF-Vorstand und Erweiterter Vorstand / Beirat in Hannover
17.-19.02.2006	DAB Denkfabrik Zukunft „Veränderungen der Hochschullandschaft“ in Duderstadt
20.02.2006	BuKoF-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ an der Uni Bielefeld (Kirschbaum)
21.02.2006	BuKoF-Kommission „Europa“ an der Uni Dortmund (Kirschbaum)
28.02.2006	BuKoF-Kommission „Personalstruktur“ in Hannover (Kriszio)
03.-04.03.2006	3. Vorbereitungstreffen für die „5th European Conference on Gender Equality in Higher Education“ 2007 in Berlin (Kriszio)
09.-10.03.2006	Workshop Chancengleichheit der Leibnitz-Gemeinschaft in Erkner (Kriszio)
16.03.2006	HRK-Projektgruppe „Frauen in der Wissenschaft“ im Wissenschaftsforum Berlin (Kirsch-Auwärter, Kriszio)
17.03.2006	BuKoF-Kommission „Berufsbild Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ an der FU Berlin (Vortrag Kirsch-Auwärter)
04.04.2006	BuKoF-Vorstand und Leitung des CEWS: Jahresplanungs- und Koordinationsgespräch an der TU Berlin
04.04.2006	BuKoF Planungsgruppe „Jahrestagung 2006 in Berlin-Spandau“ an der TU Berlin
21.04.2006	Arbeitskreis Chancengleichheit der Deutschen Gesellschaft für Chemie in Berlin (Kriszio)
28.-30.04.2006	Jubiläumstagung des Deutschen Akademikerinnenbundes in Dresden (Kriszio)
05.05.2006	BuKoF-Vorstand: Gespräch mit der Bundesministerin A. Schavan und RD in Chr. Hadulla-Kuhlmann im BMBF in Berlin
11./12.05.2006	BuKoF-Vorstand und Erweiterter Vorstand / Beirat in Frankfurt am Main
17.05.2006	BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“ an der TFH Berlin (Vortrag Kirsch-Auwärter; Teilnahme Engel, Kriszio)
17.-19.05.2006	BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“ an der FH W in Berlin (Engel, Kirsch-Auwärter)
22.05.2006	BuKoF-Kommissionen „Personalstruktur“ und „Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ in Berlin mit Gästen von GEW und ver.di zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst TVöD (Engel, Kriszio)

24.05.2006	Arbeitstreffen zur Vorbereitung eines BMBF-Workshop zu einem künftigen Chancengleichheitsprogramm in Bonn (Kriszio)
29.05.2006	Anhörung im Bundestag zur Föderalismusreform in Berlin (Kriszio)
29.05.-02.06.06	Modul „Gender Change Management“ des International Master Programme Higher Education am INCHER, Kassel (Leitung: Kirsch-Auwärter / Neusel)
31.05.2006	DFG-Jahresversammlung und Empfang des Wissenschaftsministers in München (Mitzdorf)
01.-03.06.2006	Internationale Tagung „Qualitätssicherung von Wissenschaft im Wandel“ am Wissenschaftszentrum (WZB) in Berlin (Kriszio)
06.06.2006	HRK-Projektgruppe „Frauen in der Wissenschaft“ im Wissenschaftsforum Berlin (Kirsch-Auwärter, Kirschbaum, Kriszio)
08.06.2006	BuKoF-Kommission „HWP“ in Mannheim (Engel, Kriszio, Mitzdorf)
12.06.2006	BMBF-Workshop zur Struktur eines künftigen Chancengleichheitsprogramms in Bonn (Kriszio)
12.06.2006	BuKoF-AG „Kollegiale Supervision“ in Göttingen (Kirsch-Auwärter)
18.-23.06.2006	Frauen- und wissenschaftspolitisches Seminar in Brüssel (Engel, Kriszio, Kirschbaum)
29.06.-01.07.06	BuKoF-Kommission „Klinika“ in Rauischholzhausen (Kriszio)
30.06./01.07.06	4. Arbeitstagung Frauen- und Geschlechterstudien „Genderstudies im Reformprozess – Hochschulpolitische Standortbestimmungen“ an der FH Frankfurt (Vortrag Kirsch-Auwärter / Hauenschild)
12.07.2006	BuKoF-Kommission „Europa“ an der Fachhochschule Dortmund (Kirschbaum)
20.07.2006	Fachgespräch „Gender Mainstreaming in der Umsetzung“ der FAM an der TU München (Vortrag Kirsch-Auwärter)
22.08.2006	HRK-Projektgruppe „Frauen in der Wissenschaft“ im Wissenschaftsforum Berlin (Kirsch-Auwärter, Kirschbaum, Kriszio)
22.08.2006	Verbände-Anhörung zum Referentenentwurf für ein Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft in Bonn (Mitzdorf)
20.-22.09.2006	BuKoF-Jahrestagung 2006 „Organisationsveränderungen an Hochschulen und Gleichstellungsexpertise“ in Berlin-Spandau

## 6. Abschließende Bemerkungen

Aus Sicht vieler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind herausragenden Veränderungen im Berichtszeitraum der Dynamik zuzurechnen, die die Exzellenzinitiative in vielen Hochschulen - vor allem an Universitäten - entfaltet, und der Aufmerksamkeit, die die Kritik der auswärtigen GutachterInnen an den eingereichten Anträgen für das Thema Gleichstellung mobilisiert hat. Spätestens jetzt ist die Relevanz von Genderaspekten in der Nachwuchs- und Forschungsförderung offensichtlich geworden. Das lässt auch die Relevanz von Genderaspekten für die Studienorganisation und das Marketing der Hochschulen in neuem Licht erscheinen.

Zugleich werden in diesem Prozess auch die rasch voranschreitende Differenzierung zwischen den Hochschulen und die sich selbst bestärkende Wirkung des Exzellenzdiskurses offensichtlich, zwei Momente, die die herkömmliche Organisation und Vernetzung der Gleichstellungsarbeit vor große Herausforderungen stellen. Die neu entfachte „Quotendiskussion“ und plakative Gleichstellungsprojekte, die der Profilierung der Hochschulen dienen, drohen eine Reihe nicht weniger wichtiger Veränderungen in den Schatten zu stellen, deren gleichstellungsrelevantes Potential - positiv wie negativ - noch auszuloten ist: Studienbeiträge, neue Studienstrukturen, neue personal- und arbeitsrechtliche

# **Protokoll der 18. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) am 21.09.2006 in Berlin**

Beginn: 15:00h

Ende: 21:15h

Pause: 18:30 – 19:30

Moderation: Anne Dudeck (Universität Lüneburg)

Protokoll: Andrea Löther (CEWS)

## **Tagesordnung**

TOP 1 Begrüßung und Eröffnung, Bestellung der Moderatorin

TOP 2 Genehmigung der Tagesordnung

TOP 3 Rechenschaftsbericht

TOP 4 Entlastung des Vorstandes

TOP 5 Berichte der Kommissionen

TOP 6 Wahl

TOP 6.1 Einsetzung der Wahlkommission

TOP 6.2 Vorstellung der Kandidatinnen

TOP 6.3 Geheime Wahl

TOP 7 Anträge

TOP 7.1 Behandlung weiterer C-Anträge

TOP 7.2 Anträge auf Satzungsänderung

TOP 7.3 Dringlichkeitsantrag

TOP 7.4 Anträge auf (Wieder-) Einsetzung von Kommissionen

TOP 7.5 Andere Anträge

TOP 8 Bekanntgabe des Wahlergebnisses

TOP 9 Konsequenzen der Einführung von Studiengebühren für die BuKoF

TOP 10 Verschiedenes

## **TOP 1 Begrüßung und Eröffnung, Bestellung der Moderatorin**

Helga Engel begrüßt die Anwesenden (davon 68 Stimmberechtigte) im Namen des Vorstands und eröffnet die Mitgliederversammlung. Die Einladung mit den Anträgen war rechtzeitig verschickt worden. Es wird festgestellt, dass die Mitgliederversammlung beschlussfähig ist.

Als Moderatorin wird vorgeschlagen: Anne Dudeck (Universität Lüneburg). Der Vorschlag wird einstimmig angenommen.

## **TOP 2 Genehmigung der Tagesordnung**

Die Tagesordnung wird ohne Änderung angenommen.

## **TOP 3 Rechenschaftsbericht**

Der Rechenschaftsbericht der Sprecherinnen war auf elektronischem Weg am 13.09.2006 an die Mitglieder verschickt worden und liegt in schriftlicher Fassung vor (s. Anhang).

In der Diskussion wird dem Vorstand gedankt für diesen informativen und ausführlichen Bericht, der zugleich die sehr klare politische Arbeit des letzten Jahres deutlich macht.

Nachgefragt wird nach der Behandlung des Antrags C5/2005 der letzten Jahrestagung (Übergeordnete Beratungsstelle für Opfer sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie rechtliche Verankerung von Schutz-/Sanktionsmöglichkeiten). Marianne Kriszio erläutert für den Vorstand, dass der Antrag mit dem gesamten Materialpaket an die Bundesministerin Schavan in Vorbereitung des Gesprächs geschickt wurde. Es steht noch aus, Antworten zu den einzelnen Beschlüssen zu erfragen. Das BMFSFJ hat ebenfalls alle einschlägigen Beschlüsse erhalten. Aus diesem Ministerium wurde auf die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verwiesen, die im Zuge des AGG eingerichtet werden soll.

Für die Zukunft sollte die Rückkoppelung der Beschlussausführung zu den Beschlüssen an die Antragstellenden Kommissionen und die Mitgliederversammlung genauer geklärt werden.

Zur Exzellenzinitiative wurde ergänzt, dass bei einer Evaluation der gleichstellungspolitischen Impulse und Maßnahmen auch abgelehnte Anträge einbezogen werden sollten.

Auf Nachfrage wurde zur Gemeinnützigkeit des Vereins erläutert: Der Antrag auf Gemeinnützigkeit wurde eingereicht. Mit dem neuen Vorstand müssen das Protokoll der diesjährigen Mitgliederversammlung und die Satzung in einem Notariat unterschrieben werden; dieses muss beim Finanzamt eingereicht werden. Zudem muss geklärt sein, dass die Empfänger bei einer Auflösung des Vereins ebenfalls gemeinnützig sind. Dem Erweiterten Vorstand wird über den weiteren Stand zur Erreichung der Gemeinnützigkeit informiert.

Zur Tagung des Wissenschaftsrates im November wurde gefragt, ob dem Vorstand Kriterien für die Auswahl zu Postern über best practice-Beispielen bekannt sind. Dem Vorstand ist bekannt, dass viel mehr Poster eingereicht wurden, als angenommen werden können. Inhaltliche Kriterien für die Auswahl sind ihm nicht bekannt, es soll aber auf eine Vielfalt an Projekten geachtet werden. Der Vorstand geht davon aus, dass aufgrund der zahlreichen Anmeldungen eine Änderung des geplanten Konzepts insofern erfolgt, dass alle Anmeldungen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angenommen werden können.

## **TOP 4 Berichte der Kommissionen**

Die Berichte der Kommissionen wurden schriftlich vorgelegt. Fehlende Berichte werden schriftlich mit dem Protokoll veröffentlicht.

Uschi Baaken steht als Sprecherin der Kommission „Sexualisierte Diskriminierung“ wieder zur Verfügung. Sie dankte Nadine Telljohann für ihre Arbeit als bisherige Kommissionssprecherin.

Mündlich werden folgende Punkte ergänzt:

Die Kommission Europa erläuterte, dass sie als ihre zukünftigen Aufgaben die Begleitung des Bologna-Prozesses auf europäischer Ebene, die Begleitung der Forschungsrahmenprogramme sowie die Mitwirkung in der EPWS sieht.

## TOP 5 Wahl

### *Einsetzung der Wahlkommission*

Für die Wahlkommission stellen sich zur Verfügung:

- Ulla Mättig (Universität Bonn)
- Marlies Diepelt (RWTH Aachen)
- Kristin Bauer (FH Bochum)

Die Vorschläge werden einstimmig angenommen.

### *Vorstellung der Kandidatinnen*

Eine Nachwahl innerhalb der Wahlperiode ist notwendig geworden, da Gabriele Kirschbaum (FH Dortmund) aus Gründen der Arbeitsüberlastung zurücktritt. Ulla Mitzdorf (LMU München) beendet ihre Amtszeit als Frauenbeauftragte zum 30. September 2006 und steht damit als Vorstandsmitglied ebenfalls nicht mehr zur Verfügung.

Die Wahlkommission erläutert den Ablauf der Wahl.

Folgende schriftliche Kandidatinnenvorschläge liegen vor:

- Heidemarie Wüst, Frauenbeauftragte der Technischen Fachhochschule Berlin (Vorschlag der BuKoF-Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen).

Nach Versand der Unterlagen zur Mitgliederversammlung stellte sich zusätzlich zur Wahl:

- Prof. Dr. Hildegard Macha, Frauenbeauftragte der Universität Augsburg  
Für diese Kandidatin liegen ausreichenden Unterschriften vor, die die Kandidatur unterstützen.

Hildegard Macha hatte sich am Vortag bei der Eröffnung der Jahrestagung vorgestellt, da sie wegen eines dringlichen dienstlichen Termins nicht an der Mitgliederversammlung teilnehmen kann.

Ihre Zulassung zur Wahl in Abwesenheit wird mit 56 Stimmen bei einer Gegenstimme und 2 Enthaltungen angenommen.

Heidemarie Wüst stellt sich den Mitgliedern vor.

### Geheime Wahl

Wahlberechtigt sind 68 Frauen. Es wurden 68 Stimmen abgegeben, davon eine ungültige Stimme. Auf die Kandidatinnen entfallen folgende Stimmen:

Heidemarie Wüst	62 Ja-Stimmen, eine Nein-Stimme
Prof. Dr. Hildegard Macha	57 Ja-Stimmen, eine Nein-Stimme

Damit sind alle Kandidatinnen in den Vorstand der BuKoF gewählt.

Heidemarie Wüst nimmt die Wahl an. Hildegard Macha nimmt die Wahl nach telefonischer Information an.

Auf Rückfrage erläutert die Wahlkommission, dass bei der Ausgabe und beim Einsammeln der Stimmzettel Unruhe entstand, da bereits Stimmzettel eingesammelt wurden, als noch nicht alle Anwesenden Stimmzettel erhalten hatten. Diese Unregelmäßigkeit beeinträchtigt jedoch nicht die ordnungsgemäße Wahl, da die gleiche Anzahl an ausgegebenen Stimmzetteln auch wieder eingesammelt wurde.

Es wird die Bitte geäußert, bei künftigen Wahlverfahren der BuKoF sorgfältig auf korrekte Beachtung der Vorgaben zum Wahlverfahren zu achten.

## TOP 6 Anträge

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

Folgende Kommissionen werden mit Sprecherinnen und Arbeitsaufträgen eingesetzt.

Die Kommissionen B1-B6, B8-B10 werden einstimmig ohne Enthaltungen, die Kommission B7 wird einstimmig mit zwei Enthaltungen und die Kommission B11 einstimmig mit 3 Enthaltungen eingesetzt.

Mündlich wird die Anregung eingebracht, zusätzlich eine Kommission zum Thema „Work-Life-Balance“ einzurichten. Da dies nur möglich ist, wenn sich hierfür Mitglieder und eine Sprecherin finden, soll dieses Thema im Erweiterten Vorstand behandelt werden.

### *Andere Anträge*

Zu **Antrag C1** (Programme und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre) wird eingewandt, dass sich die Geschäftsgrundlage gegenüber dem Zeitpunkt der Verfassung dieses Antrags aufgrund der Neuregelung der Kompetenzen des Bundes im Hochschulbereich geändert hat und die Verabschiedung der vorgeschlagenen Formulierungen so wirken könne, als ob die BuKoF veränderte politische Bedingungen nicht zur Kenntnis nähme. Dagegen wurde argumentiert, dass es unklare und widersprüchliche Informationen gibt und der Tenor des Antrags zur Positionierung der BuKoF weiterhin notwendig ist. Um den veränderten hochschulpolitischen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen, werden Umformulierungen vorgenommen.

Der Antrag C1 wird in veränderter Form bei 2 Enthaltungen angenommen.

Der **Antrag C2** (Genderkompetenz zur Qualitätssicherung im Bolognaprozess) wird mit einer redaktionellen Änderung (zusätzlich wird die EU-Ebene benannt) einstimmig angenommen.

Der **Antrag C3** (HRK-Workshop zum Thema Gleichstellung an Hochschulen/ Qualität durch Genderkompetenz) wird einstimmig angenommen.

Zum **Antrag C4** (Gender Action-Pläne (GAPs) für Forschungsanträge) erfolgt eine Abgrenzung zu der neu eingerichteten Kommission „Forschungsförderung“.

Der Antrag wird bei einer Enthaltung angenommen.

Der **Antrag C5** (Anwendung von Gender Mainstreaming als Leitprinzip bei der Vergabe von Forschungsaufträgen) wird mit 4 Enthaltungen angenommen.

Zu **Antrag C6** wird eine Zusammenführung mit C5 vorgeschlagen. Dieser Vorschlag wird abgelehnt. Dieser Antrag wird mit 4 Enthaltungen angenommen.

Der **Antrag C7** (Geschlechterdifferente Analyse/Evaluation des Verbleibs von Bachelor- und MasterabsolventInnen) wird wegen Unklarheiten in den Formulierungen an den Erweiterten Vorstand verwiesen.

Der **Antrag C8** (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 03.03.2006, hier: Qualitätssicherung in der Hochschulforschung) wird nach Diskussion von der Antragsstellerin zurückgezogen und ebenfalls an den Erweiterten Vorstand verwiesen.

Zu **Antrag C9** (Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung (Kabinettsbeschluss vom 14.06.2006) – Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeldes) erläutert der Vorstand, dass er bereits im Sinne des Antrags tätig geworden ist. Die Ministerin hat die von der BuKoF geforderten Änderungen abgelehnt. Die Anwesenden möchten dennoch eine Positionsbestimmung der Mitgliederversammlung vornehmen.

Der Antrag wird mit einer Enthaltung angenommen.

Der **Antrag C10** (Europäische Vernetzung der BuKoF) wird bei einer Enthaltung angenommen.

### ***Dringlichkeitsanträge***

Zu **Antrag D1 (AGG- Anwendung für Studierende, StipendiatInnen und Gäste an Hochschulen)** wird erläutert, dass sich die Ausnahme der Studierenden vor allem auf sexuelle Belästigung / Mobbing bezieht. Die Diskussion ergibt, dass die Mitgliederversammlung im Grundsatz dem Antrag zustimmt, der erweiterte Vorstand den Beschluss jedoch – mit Hilfe juristischer Unterstützung – dahingehend prüfen soll, ob §3 Abs. 4 auch weitere Diskriminierungen beinhaltet.

Die Dringlichkeit des Antrags wird mit einer Enthaltung festgestellt.

Der Antrag mit einer Enthaltung angenommen.

Die Dringlichkeit von **Antrag D2 (Hochschulpakt 2020)** wird einstimmig festgestellt.

Der Antrag wird mit mündlich eingebrachten Veränderungen, die im Detail mit dem Erweiterten Vorstand redaktionell abzustimmen sind, mit einer Nein-Stimme und 3 Enthaltungen angenommen.

Die Dringlichkeit von **Antrag D3 (Mehr Wissenschaftlerinnen an die Spitze!)** wird einstimmig festgestellt.

In der Diskussion wird angeführt, dass die Wirkung von Steuerungsinstrumenten nicht so positiv dargestellt werden soll. Der Antrag soll redaktionell dahingehend geändert werden, dass der Tenor deutlich wird, dass nicht nur Sonderprogramme, sondern auch Anreizsysteme wichtig sind. Die Steuerungsinstrumente sollen genannt, deren Wirkung jedoch skeptischer formuliert werden.

Die beantragte Streichung des Absatzes zu Steuerungsinstrumenten wird mit 18 Nein-, 13 Ja-Stimmen und 11 Enthaltungen abgelehnt.

Die Streichung des 3. Absatzes wird mehrheitlich mit 10 Nein-Stimmen und 9 Enthaltungen angenommen.

Die Streichung des Absatzes zur internationalen Begutachtung wird mit 21 Nein, 16 Ja-Stimmen und 8 Enthaltungen abgelehnt.

Der gesamte Antrag wird – unter Berücksichtigung der genannten Änderungen – mit einer Gegenstimme angenommen.

Die Dringlichkeit von **Antrag D4 (Kinderbetreuung an Hochschulen – Bezug: Begründung zu § 2 Abs.2 Satz 3 Entwurf des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes)** wird mit 2 Enthaltungen festgestellt.

Nach Diskussion ziehen die Antragsstellerinnen den Antrag zurück. Die Grundaussage des Antrags wird der Vorstand in Gesprächen vertreten. Weitere Positionen zum Wissenschaftszeitvertrags-Gesetz sollen im Vorstand und in der Kommission Personalstruktur erarbeitet werden. Der Diskurs um Kinderlosigkeit von Wissenschaftlerinnen soll in der BuKoF in der nächsten Zeit behandelt werden. Die Kommission Personalstruktur wird dies vorbereiten.

In der Auswertung der Mitgliederversammlung wird vorgeschlagen, das Procedere und den Umgang mit Anträgen, die Rückkoppelung zwischen Antragskommission und Antragsstellerinnen sowie die Rolle der Antragskommission im Erweiterten Vorstand zu diskutieren.

### **TOP 7 Verschiedenes**

Die nächste Jahrestagung der BuKoF findet vom 17 – 19.9.2007 in Bad Boll statt.



# Beschlüsse der Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)

## 21. September 2006, Berlin

**Wahl von zwei Vorstandsmitgliedern für die Amtsperiode September 2006 bis September 2007** Gewählt wurden:

**Heidemarie Wüst**, Frauenbeauftragte der Technischen Fachhochschule Berlin  
mit 62 Ja-Stimmen und einer Nein-Stimme.

und

**Prof. Dr. Hildegard Macha**, Frauenbeauftragte der Universität Augsburg  
mit 57 Ja-Stimmen und einer Nein-Stimme.

Anwesende stimmberechtigte Hochschulen:	68
Abgegebene Stimmzettel	68
Enthaltungen	1

## Übersicht über die zur Mitgliederversammlung am 21.09.2006 vorliegenden Anträge

Antrags-Nr.	Antragsgegenstand	Antragsstellerin
B1 – B10	Einsetzung bzw. Fortbestehen von Kommissionen	vgl. Aufstellung
C1/2006	Programme und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre	Kommission HWP Dr. Dagmar Höppel
C2/2006	Genderkompetenz zur Qualitätssicherung im Bolognaprozess	Kommission Qualitätssicherung durch Genderkompetenz
C3/2006	HRK-Workshop zum Thema Gleichstellung an Hochschulen/ Qualität durch Genderkompetenz	Kommission Qualitätssicherung durch Genderkompetenz
C4/2006	„Gender-action“-Pläne (GAPs) für Forschungsanträge	Kommission Qualitätssicherung durch Genderkompetenz
C5/2006	Anwendung von Gender Mainstreaming als Leitprinzip bei der Vergabe von Forschungsaufträgen	Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen
C6/2006	Geschlechterdifferente Analyse/Evaluation des Verbleibs von Bachelor- und MasterabsolventInnen	Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen
C7/2006	Geschlechterdifferente Erhebung sämtlicher Datenmaterialien	Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen  Landeskongress Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF)

C8/2006	Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 03.03.2006 „Qualitätssicherung in der Hochschulforschung“ Hier: Fehlende Genderaspekte	Landeskonferenz Nieder-sächsischer Hochschulfrauen-beauftragter (LNHF)
C9/2006	Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung (Kabinettsbeschluss vom 14.06.2006) – Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeldes	LaKoF NRW
C10/2006	Europäische Vernetzung der BuKoF	Vorstand der BuKoF
D1/2006	AGG- Anwendung für Studierende, StipendiatInnen und Gäste an Hochschulen	Anneliese Niehoff, Universität Bremen
D2/2006	Hochschulpakt 2020	HWP-Kommission
D3/2006	Mehr Wissenschaftlerinnen an die Spitze!	HWP-Kommission
D4/2006	Kinderbetreuung an Hochschulen	Ursula Kneer, Universität Flensburg; Heidi Degethoff de Campos, Technische Universität Berlin



*Diskussionen während der Mitgliederversammlung (Monika Benedix)*

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

Beschluss-Nr.	Bezeichnung der Kommission	Arbeitsauftrag der Kommission	Kommissions-Sprecherin	Beschlussstellerin	Beschluss
B 1	Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	wie Bezeichnung	Gabriele Hillebrand-Knopff (Berghische Universität Wuppertal) 2 Stellvertreterinnen: Dr. Angelika Keune (Humboldt-Universität Berlin), Gabriele Zapf (Universität Bonn)	Bisherige Kommissionen	Einstimmig
B 2	Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs	wie Bezeichnung	Dr. Ursula Kneer (Universität Flensburg)	Bisherige Kommission	Einstimmig
B 3	Chancengleichheitsprogramme und -initiativen (Arbeitstitel)	Begleitung und Initiierung von Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit	Dr. Dagmar Höppel (Universität Mannheim)	Bisherige Kommission Begleitung der Umsetzung der HWP	Ein-stimmig
B 4	Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen	wie Bezeichnung	Ingrid Haasper (HAWK Hildesheim / Holzminden / Göttingen) Stellvertreterin: Viola Philipp (FHW Berlin)	Bisherige Kommission	einstimmig
B 5	Frauenförderung im Bereich der Klinika	Netzwerkbildung und Durchführung einer Kommissions-Jahrestagung	Elke Mätsche UKF, Stellvertreterinnen: Prof. Dr. Gabriele Kaczmarczyk (Humboldt-Universität zu Berlin), Dr. Monika Benedix (Universität Leipzig)	Bisherige Kommission	einstimmig
B 6	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Schutzmöglichkeiten für Betroffene, Weitere Enttabuisierung der Thematik „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ an Hochschulen	Uschi Baaken (Universität Bielefeld)	Bisherige Kommission	Einstimmig

Beschluss-Nr.	Bezeichnung der Kommission	Arbeitsauftrag der Kommission	Kommissions-Sprecherin	Beschlussstellerin	Beschluss
B 7	Personalstrukturmission	Begleitung der Entwicklung eines Tarifvertrages (Spartenfenster) Wissenschaft und der Veränderungen in der Personalstruktur der deutschen Hochschulen	Heidi Degethoff de Campos (Technische Universität Berlin)	Bisherige Kommission	Annahme bei 2 Enthaltungen
B 8	Qualitätssicherung durch Genderkompetenz	Wie Bezeichnung	Brigitte Just (Fachhochschule Hannover) Stellvertreterin: Heidemarie Wüst Technische (FH Berlin)	Bisherige Kommission	Einstimmig
B 9	Europa	Präzisierung im erweiterten Vorstand	Daniela De Ridder (FH Osnabrück)	Bisherige Kommission	Einstimmig
B 10	Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	Analyse der vorhandenen Varianten, Strategien und Perspektiven von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen	Evelyn Tegeler (ASFH Berlin) Stellvertreterin: Mechthild Koreuber (FU Berlin)	Bisherige Kommission	einstimmig
B 11	Gleichstellung und Frauen-/Geschlechterforschung in der Forschungsförderung		Astrid Janssen (Uni Oldenburg)		Annahme bei 3 Enthaltungen

## **Beschluss Nr. C1/2006**

### *Beschlussgegenstand*

Programme und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

### *Beschluss*

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) fordert das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung auf, Programme zur Herstellung gleicher Chancen für Frauen aufzulegen. Sie begrüßt grundsätzlich die Einführung von Professuren für Frauen, um den Frauenanteil in der Professorenschaft zu erhöhen. Sie sollten für alle Disziplinen und Hochschulen zugänglich sein. Unter Beachtung der Struktur- und Entwicklungspläne der Hochschulen ist sicherzustellen, dass im Anschluss an die 5-jährige Förderphase die Übernahme auf eine reguläre Professur erfolgt.

Die BuKoF ist grundsätzlich der Ansicht, dass sich die Bundesförderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses nicht nur ein mögliches Modell „Forschungsprofessur“ beschränken darf, sondern auch die darunter liegenden Qualifikationsstufen berücksichtigen muss. Wissenschaftlerinnen mindestens ab der post-doc-Ebene sind in ein zu schaffendes Förderprogramm einzubeziehen, damit sie nicht im Vorfeld der Professur dem Wissenschaftsstandort Deutschland verloren zu gehen.

Darüber hinaus fordert die BuKoF Bund und Länder auf, neue Programme und Maßnahmen zur Herstellung gleicher Chancen für Frauen aufzulegen, in denen die Schwerpunkte und Erfahrungen aus den Bund-Länder-Vorgängerprogrammen zu berücksichtigen sind. Chancengleichheit ist als fester Bestandteil in den geplanten Hochschulpakt 2020 zu integrieren.

### *Begründung*

Um die für Frauen diskriminierenden Strukturen zu beseitigen und gleiche Chancen für Frauen und Männer herzustellen, bedarf es nach wie vor einer gemeinsamen Anstrengung von Bund und Ländern. Die Verantwortung allein auf die Länder zu übertragen, verkennt dabei die Tatsache, dass einige Länder aufgrund ihrer Haushaltslage nicht in der Lage sind, entsprechende Maßnahmen zu finanzieren. Um – wie die Exzellenzinitiative gezeigt hat – im internationalen Wettbewerb nicht noch mehr an Ansehen zu verlieren, ist aus unserer Sicht auch ein gemeinsames Chancengleichheitsprogramm von Bund und Ländern dringend erforderlich.

Zwar hat sich im vergangenen Jahrzehnt das Bewusstsein für die Situation der Wissenschaftlerinnen allgemein geschärft, aber dennoch liegen die Frauenanteile in Führungspositionen in der Wissenschaft im europäischen Vergleich nach wie vor im hinteren Viertel. Wie befürchtet, haben die Juniorprofessuren keine frauenfördernde Wirkung erzielen können. Der Frauenanteil liegt nach wie vor unter dem prozentualen Anteil der Promovendinnen. Anstrengungen, gleiche Chancen für Frauen und Männer in der Wissenschaft herzustellen, sind daher umgehend zu intensivieren!

## **Beschluss Nr. C2/2006**

### *Beschlussgegenstand*

Genderkompetenz zur Qualitätssicherung im Bolognaprozess

### *Beschluss*

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) fordert die HRK auf, den Mitgliedshochschulen zu empfehlen, bei der Umsetzung des Bolognaprozesses Gender Mainstreaming als Leitprinzip zu beachten, geschlechtsspezifische Effekte zu erheben und zur Herstellung von Chancengleichheit in Steuerungsmaßnahmen zu berücksichtigen.

Zugleich fordert sie die HRK auf, den Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming auch auf der Ebene der Mitgliedsstaaten des Bologna-Prozesses zu thematisieren und dazu beizutragen, dass Genderaspekte im Abschlusskommunique der nächsten Konferenz 2007 in London weiterentwickelt werden.

### ***Begründung***

Es ist zu erwarten, dass die erschwerten Flexibilitäts- und Mobilitätsmöglichkeiten einen negativen Effekt auf die Studienbeteiligung von Frauen haben werden. Gendermonitoring, Frühwarnsysteme und kompensatorische Maßnahmen (z. B. Stipendien für Frauen, Vereinbarkeitsmaßnahmen u.a.) sind zu entwickeln.

## **Beschluss Nr. C3/2006**

### ***Beschlussgegenstand***

HRK-Workshop zum Thema Gleichstellung an Hochschulen/ Qualität durch Genderkompetenz

### ***Beschluss***

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten-- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland (BuKoF) fordert die HRK auf, einen gemeinsamen Workshop zum Thema Gleichstellung an Hochschulen/Qualitätssicherung durch Genderkompetenz für Hochschulleitungen und andere Führungskräfte im Hochschulmanagement durchzuführen.

### ***Begründung***

Die Tradition der Workshops zur Qualitätssicherung an Hochschulen, die das "Projekt Q" der HRK erfolgreich durchgeführt hat, soll mit der Arbeit der HRK-Projektgruppe "Frauen in der Wissenschaft" ergänzt und bereichert werden.

## **Beschluss Nr. C4/2006**

### ***Beschlussgegenstand***

"Gender-action"-Pläne (GAPs) für Forschungsanträge

### ***Beschluss***

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) fordert die DFG auf, nach dem Vorbild des 6. Rahmenprogramms zur Forschungsförderung in der EU Gleichstellungs-Aktionspläne (gender-action-plans, GAPs) zu einem verbindlichen Beschlussteil zu erklären und sowohl im Bewilligungs- wie im Evaluationsverfahren zu berücksichtigen.

### ***Begründung***

GAPs sollen dazu beitragen, dass Gleichstellungsdefizite an Hochschulen entdeckt, örtlich angepasste Maßnahmen entwickelt und nachhaltige Gleichstellungseffekte im Forschungsbetrieb erzielt werden können.

## **Beschluss Nr. C5/2006**

### ***Beschlussgegenstand***

Anwendung von Gender Mainstreaming als Leitprinzip bei der Vergabe von Forschungsaufträgen

### ***Beschluss***

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) fordert das BMBF auf, auch bei der Vergabe von Forschungsaufträgen auf der Umsetzung des Gender Mainstreaming als Leitprinzip zu bestehen und Projekte nicht zu fördern, die diesem Grundsatz nicht gerecht werden.

### ***Begründung***

Die Vergabe von Forschungsprojekten durch das BMBF lässt in vielen Fällen die Umsetzung der einschlägigen Vorgaben des Amsterdamer Vertrages vermissen. Dies verfälscht nicht nur die Forschungsergebnisse, sondern liefert auch keinerlei fundierten Aussagen als Grundlage für unter Umständen dringend erforderliche Frauen fördernde Maßnahmen an Hochschulen.

(redaktionelle Überarbeitung: Qualitätssicherung)

## **Beschluss Nr. C6/2006**

### ***Beschlussgegenstand***

Geschlechterdifferente Analyse/Evaluation des Verbleibs von Bachelor- und MasterabsolventInnen

### ***Beschluss***

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) fordert das BMBF auf, im Rahmen eines Projektes den Verbleib von Bachelor- und Masterabsolventinnen auf dem nationalen und internationalen Arbeitsmarkt sowie den Übergang von Bachelor zu Masterstudiengängen nach geschlechterdifferenten Kriterien zu analysieren/evaluieren.

### ***Begründung***

Die ersten vorliegenden Studien zum Verbleib von Bachelor- und Master-AbsolventInnen berücksichtigen in keiner Weise die Geschlechterperspektive. Dies führt erwiesenermaßen zu verfälschten Forschungsansätzen und -ergebnissen. Da unter Umständen insbesondere die Frauen zu den Verliererinnen der Studienstrukturreform werden können und dieser Gefahr durch strukturelle Maßnahmen in den Hochschulen entgegenzusteuern ist, ist eine geschlechterdifferente Analyse/Evaluation des Verbleibs als Grundlage unerlässlich.

## **Beschluss Nr. C9/2006**

### ***Beschlussgegenstand***

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung (Kabinettsbeschluss vom 14.06.2006) – Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeldes

### ***Beschluss***

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) nimmt zur Planung der Bundesregierung zum neuen Elterngeld gemäß Kabinettsbeschluss vom 14.06.2006 wie folgt Stellung:

Die grundsätzliche Idee, im Rahmen des neuen Elterngeldes Väter an der Erziehung ihrer Kinder zu beteiligen sowie finanzielle Anreize zu schaffen und somit eine Kultur von gleichberechtigter Elternschaft in der Gesellschaft zu fördern, ist zu begrüßen.

Das von der Bundesregierung geplante Elterngeld wirkt diesen Aktivitäten jedoch entgegen, da es den Studierenden mit Kind die Mittel verglichen mit der bisherigen Regelung erheblich kürzt. Studierende mit Kind konnten bisher für zwei Jahre Erziehungsgeld in Höhe von 300 Euro im Monat beziehen. Das neue Elterngeld, das für Studierende in gleicher Höhe bleibt, soll aber höchstens 14 Monate lang

ausgezahlt werden – das sind 3.000 Euro weniger bzw. 300 Euro im Monat weniger – für Studierende eine erhebliche Summe, da z. B. ledige Studierende mit Kind durchschnittlich über 960 Euro, Verheiratete Studierende über durchschnittlich 1.270 Euro verfügen.

Laut der aktuellen Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes haben derzeit 6% der rund zwei Millionen Studierenden Kinder - eine nicht unerhebliche Größe. Eine Verschlechterung der finanziellen Mittel von Studierenden mit Kind widerspricht insgesamt der von der Bundesregierung betonten Absicht, Studium und Elternschaft frühzeitig und stärker fördern zu wollen.

Die BuKoF fordert daher den Bundestag zu einer Überarbeitung des Kabinettsbeschlusses vom 14.06.2006 auf, die sicherstellt, dass sich die Lebensbedingungen von studierenden Eltern und anderen gering verdienenden Eltern nicht verschlechtern.

### ***Begründung***

(Ergibt sich aus dem Beschlusstext.)

## **Beschluss Nr. C10/2006**

### Beschlussgegenstand

Europäische Vernetzung der BuKoF

### ***Beschluss***

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) beantragt die Mitgliedschaft (als Vollmitglied / full member), in der European Platform of Women Scientists (EPWS).

### ***Begründung***

Im Rahmen eines Seminars zur Gleichstellungs-, Hochschul- und Wissenschaftspolitik der Europäischen Union Mitte Juni 2006, das von der BuKoF mitorganisiert worden war, wurde die Wichtigkeit der europäischen Vernetzung der BuKoF deutlich. Über eine europäische Vernetzung ist es möglich, Einfluss auf den Bologna-Prozess auf europäischer Ebene und die europäische Forschungspolitik zu haben. Diese europäischen Strukturen und Prozesse haben erheblichen Einfluss auch auf einzelne Hochschulen.

Als Organisation für die Vernetzung von Gleichstellungsinteressen im Wissenschaftsbereich bietet sich die European Platform of Women Scientists (EPWS) an, die seit 2005 aufgebaut wird.

In der Aufbauphase werden keine Mitgliedsbeiträge erhoben. Die Teilnahme an der ersten Generalversammlung im Januar 2007 wird mit Mitteln aus dem Europäischen Forschungsrahmenprogramm unterstützt.

Die Mitgliedschaft in der EPWS sollte über die Kommission Europa koordiniert werden, so dass bei der Mitarbeit möglichst personelle Kontinuität besteht.

## **Beschluss Nr. D1/2006**

### ***Beschlussgegenstand:***

AGG- Anwendung für Studierende, StipendiatInnen und Gäste an Hochschulen

### ***Beschluss:***

Die BuKoF fordert den Bundesgesetzgeber und die Landesgesetzgeber auf, dafür Sorge zu tragen, dass § 3 Abs. 4 AGG für Studierende, StipendiatInnen und Gäste an Hochschulen Anwendung findet.



***Begründung:***

Die Bukof begrüßt im Grundsatz, dass am 17. 8. 2006 in Kraft getretene AGG. Allerdings weist das Gesetz Lücken im Anwendungsbereich auf. So gilt das Antidiskriminierungsverbot nicht explizit für Studierende, StipendiatInnen und Gäste an Hochschulen. Diese Lücke ist von den Ländern mit ihrer Gesetzgebungshoheit im Hochschulbereich zu schließen.

Der Antrag wurde beschlossen mit gleichzeitigem Arbeitsauftrag an den Erweiterten Vorstand, den Antrag bezüglich der Anwendung von §3 Abs. 4 nochmals konkretisieren und dabei die Einbeziehung rassistischer und weiterer Diskriminierung prüfen.

**An den Erweiterten Vorstand verwiesene Anträge**

**Antrag Nr. C7/2006**

***Antragsstellerin***

Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen  
Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF)

***Antragsgegenstand***

Geschlechterdifferente Erhebung sämtlicher Datenmaterialien

***Antragsentwurf***

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Bu-KoF) fordert das statistische Bundesamt und die statistischen Ämter der Länder auf, sämtliche Daten geschlechterdifferenz zu erheben.

***Begründung***

Eine lückenlose geschlechterdifferente Datenerhebung ist unerlässlich für die tatsächliche Umsetzung von Gender Mainstreaming insbesondere auch in Forschungsprojekten, Analysen/Evaluationen und darauf basierenden/resultierenden Beschlüssen.

***Empfehlung der Antragskommission***

Annahme

**Antrag Nr. C8/2006**

***Antragsstellerin***

Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF)

***Antragsgegenstand***

Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 03.03.2006

Qualitätssicherung in der Hochschulforschung

Hier: Fehlende Genderaspekte

### *Antragsentwurf*

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) fordert die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder der Bundesrepublik Deutschland auf, wirksame Instrumente zur Umsetzung, Einhaltung und zum Monitoring von Gender Mainstreaming als Leitprinzip bei allen Beschlüssen zu entwickeln und anzuwenden.

### *Begründung*

Der Beschluss der Kultusministerkonferenz „Qualitätssicherung in der Hochschulforschung“ vom 03.03.2006 lässt jegliche Genderaspekte vermissen. Dies widerspricht den gesetzlichen Vorgaben des Amsterdamer Vertrages vom 1. Mai 1999.

### *Empfehlung der Antragskommission*

Annahme mit den Änderungen (unterstrichen = neu)

## **Beschluss Nr. D2/2006**

### *Antragstellerin:*

HWP-Kommission

### *Antragsgegenstand:*

Hochschulpakt 2020

### *Beschlussentwurf*

Die BuKoF begrüßt grundsätzlich die Einführung eines Hochschulpakts 2020, um die absehbare Überlast der Hochschulen zu bewältigen. Sie fordert das Bundesministerium für Bildung und Forschung auf, Chancengerechtigkeit und Gender Mainstreaming in den Pakt zu integrieren und damit den internationalen Standards zu entsprechen.

Kapazitätsbemessungen sind dabei als Gerechtigkeitsparameter für die Verteilung der Mittel auf die Hochschulen zu nutzen. Parallel dazu sind Parameter für die Festlegung von Gleichstellungszielen zu entwickeln. Durch ein begleitendes Monitoring über Indikatoren (quantifizierbare Kennzahlen) ist der Beitrag des Hochschulpakts 2020 zur Chancengerechtigkeit sichtbar zu machen. Um die Wirksamkeit der Maßnahmen nachhaltig zu sichern, sind die Fördermittel auszusetzen, falls die angestrebten Gleichstellungsziele – nach einer angemessenen Frist zur Nachbesserung – nicht erreicht werden. Als konkrete Maßnahme ist insbesondere beim Ausbau der Lehrkapazitäten eine Kontingentierung bzw. Quotierung zugunsten von Wissenschaftlerinnen vorzusehen. Hierbei sind fachspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht diskussionswürdig sind dabei sowohl das Fiebiger<sup>1</sup>- als auch das Lecturer-Modell, abzulehnen ist hingegen das sog. Seniorenmodell, das lediglich die bestehenden Verhältnisse zementieren kann.

Die BuKoF fordert das BMBF auf, in die anstehenden Beratungen einbezogen zu werden, um gemeinsam die besten Lösungen zur Ausgestaltung eines modernen Wissenschaftssystems zu suchen und Geschlechtergerechtigkeit herzustellen..

### *Begründung:*

Um Chancengerechtigkeit unter den neuen Föderalismus-Leitlinien zu gewährleisten und auszubauen, ist es von besonderer Bedeutung, Chancengerechtigkeit in den Hochschulpakt wirksam zu integrieren. Der Kapazitätsausbau ist vor dem Hintergrund des anstehenden Generationswechsel zu nutzen, mehr

---

1 Freiwerdene Professuren werden für einen Zeitraum bis zu 5 Jahren doppelt besetzt, damit die sog. Fiebiger-ProfessorInnen sich bereits parallel zum Auslaufen der Professur des derzeit Stelleninhabenden einarbeiten können.

hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen verbesserte Chancen in Forschung und Lehre einzuräumen und damit mehr Rollenvorbilder für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu schaffen.

***Empfehlung der Antragskommission:***

Annahme

**Beschluss Nr. D3/2006**

***Antragstellerin:***

HWP-Kommission

***Antragsgegenstand:***

Mehr Wissenschaftlerinnen an die Spitze!

***Antrag:***

Die BuKoF fordert das Bundesministerium für Bildung und Forschung auf, im Rahmen der Modernisierung des Wissenschaftssystems die Aufhebung des Kooperationsverbots zwischen Bund und Ländern als Chance zu nutzen, den grundgesetzlichen Gleichstellungsauftrag umzusetzen und frauenfördernde Maßnahmen zum Ausgleich bestehender Nachteile auszubauen.

Im Rahmen der Innovationsfonds sind Kontingente vorzusehen, um die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit zu fördern. Dabei sind sowohl Maßnahmen zur Rekrutierung und Professionalisierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses als auch zur Sicherung und Verstetigung akademischer Karrieren (im Sinne einer nachhaltigen Personalentwicklung) zu realisieren. Dies gilt insbesondere für Fächer, in denen Wissenschaftlerinnen signifikant unterrepräsentiert sind.

Eine klare Positionierung des Bundes ist daher als Signal für die Länder und die Hochschulen zwingend erforderlich. Dringend benötigt werden Aussagen zur Nachwuchsförderung, insbesondere zur Erhöhung des Anteils der Frauen bei den Professuren im anstehenden Generationswechsel. Ergänzend ist kritisch zu beobachten, in wie weit die neuen Steuerungsinstrumente entfalten können und zur Herstellung von Chancengerechtigkeit beitragen.

Gleichzeitig ist eine Erweiterung der Forschungsansätze zu etablieren, die Frauen- und Geschlechterforschung und die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips zur Grundlage haben. Gender(-kompetenz) in der Lehre und Forschung sind als wesentlicher Bestandteil des Modernisierungsprozesses zu implementieren.

Die internationalen Begutachtungen im Rahmen der Exzellenzinitiative haben gezeigt, dass durch Anreize, die mit großer Reputation verbunden sind, Hochschulen veranlasst werden können, kreative Ideen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit entwickeln und Maßnahmen zu deren Umsetzung entwickeln. Trotz gesetzlicher Grundlagen, Gleichstellungsplänen, Zielvereinbarungen sind weitere Impulse des Bundes erforderlich, um den notwendigen Anstoß zu geben, Deutschland aus seiner internationalen Schlusslichtposition im Bereich Gleichstellung zu heraus zu führen.

***Begründung:***

Auf dem Weg zu autonomen Hochschulen liegt aus Sicht der BuKoF eine besondere Verantwortung beim Bund, sicherzustellen, dass das Ziel der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit endlich realisiert wird.

***Begleitschreiben:***

Drei Monate vor Auslaufen des Programms ‚Chancengleichheit‘ ist die Ungewissheit über die Fortführung frauenfördernder Maßnahmen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unerträglich. Die bisherige Hinhaltetaktik und Gleichstellungsrhetorik

führen dazu, dass hochqualifizierte weibliche Talente dem Forschungsstandort Deutschland verloren gehen.

## **Von den Antragsstellerinnen zurückgezogene Anträge**

### **Antrag Nr. D 4/2006**

#### *Antragstellerinnen*

Ursua Kneer, Universität Flensburg, Heidi Degethoff de Campos, Technische Universität Berlin

#### *Antragsgegenstand:*

Kinderbetreuung an Hochschulen – Bezug: Begründung zu § 2 Abs.2 Satz 3 Entwurf des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Wortlaut des Satzes unten)

#### *Antragsentwurf*

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) erklärt anlässlich der Begründung zu § 2 Abs. 2 Satz 3 (s. \*) des Entwurfes zum Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft, den das Bundeskabinett am 13.09.2006 verabschiedet hat:

Die BuKoF begrüßt grundsätzlich, wie schon in ihrer Stellungnahme vom 21.08.2006 zur Anhörung zum o. g. Gesetzesentwurf dargelegt, grundsätzlich die neue Regelung gem. § 2 Abs. 2 Satz 3.

Die BuKoF hat jedoch mit Bedauern festgestellt, dass die Bundesregierung diese Regelung auf der einen Seite lapidar ohne weitere Ausführungen damit begründet, dass ausreichende Kinderbetreuungseinrichtungen an Hochschulen nicht verfügbar sind und deswegen Wissenschaftlerinnen dreifach belastet seien. Auf der anderen Seite fordert die Bundesregierung implizit die Erhöhung der Kinderzahl bei Wissenschaftlerinnen. Sie beruft sich dabei auf eine Studie des Landes NRW zur Kinderlosigkeit bei AkademikerInnen, erwähnt aber nur deren Ergebnisse zu Wissenschaftlerinnen und verschweigt diejenigen zu Wissenschaftlern.

Die BuKoF weist die politischen Implikationen dieser Begründung entschieden zurück.

Die BuKoF stellt fest, dass schon jetzt der Mangel an adäquaten Betreuungseinrichtungen, die Arbeitsbedingungen und Strukturen im Wissenschaftsbetrieb den Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit Kindern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie außerordentlich erschweren.

Wenn schon die – höchst problematische - Prämisse akzeptiert werden soll, dass es notwendig sei, die Kinderlosigkeit bei Wissenschaftlerinnen zu verringern, dann müssen auch die kinderlosen Wissenschaftler bzw. deren Mangel an Bereitschaft zur Vaterschaft in den Blick genommen werden. Die BuKoF fordert demgemäß die Bundesregierung auf, den Wissenschaftlerinnen auch nicht symbolisch eine Verantwortung für die demografische Entwicklung aufzubürden.

Die BuKoF fordert nach wie vor Bund, Länder, zuständige Gemeinden auf, für zukunftsweisende Betreuungseinrichtungen zu sorgen, damit zwischen Studierenden und Hochschulbeschäftigten mit Kindern und solchen ohne Kinder Chancengleichheit hergestellt werden kann. Die BuKoF fordert die Bundesregierung auf, zu einem entsprechenden Klima, das bereits erkennbar ist und zu Erfolgen führt, deutlich beizutragen.

#### *Begründung der Dringlichkeit:*

Der o. g. Gesetzesentwurf wurde der BuKoF erst nach Ablauf der Antragsfrist bekannt. Zum Handlungsbedarf durch die Mitgliederversammlung Näheres mündlich.

***Empfehlung der Antragskommission:***

Annahme

*\*„Die nach Satz 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.“*



*Dank für die Moderatorin der Mitgliederversammlung: Helga Engel und Anne Dudeck*

## **Berichte der Kommissionen**

### **Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“**

Die BuKoF-Kommission „Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ wurde Ende 2005 von der BuKoF eingerichtet. In einer sich wandelnden Wissenschaftslandschaft, in der über eine Stärkung der Autonomie der Hochschulen diskutiert wird, sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte qualifizierte Beraterinnen in diesem Prozess. Ihre Kompetenz und Erfahrung macht sie zu Expertinnen auf dem Gebiet des Hochschulmanagements, der Personal- und Organisationsentwicklung, des Gender Mainstreaming und der Gleichstellung. Die eingesetzte Kommission beschäftigt sich mit der Professionalisierung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und den Konsequenzen, die sich daraus für ihr Berufsbild und ihre Rolle ergeben.

#### **Ziele der Kommission**

##### Außenwirkung

- Professionalisierung des Berufsbildes „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“
- Anerkennung der Kompetenzen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (z.B. auch über Zertifizierung etc.)

##### Binnenwirkung

- Information und Austausch zu rechtlichen Grundlagen und Veränderungsvorschlägen über die Bundesländer hinaus
- Klärung der eigenen Arbeitssituation und -bedingungen

#### **Arbeitsweise der Kommission**

Halbjährliche Arbeitstreffen in Form von Workshops

Kontaktpflege und Austausch über Mail und Telefon

Jährliche Treffen auf der BuKoF-Jahrestagung

#### **Konstituierende Sitzung 2006**

Die konstituierende Sitzung fand im März in Berlin statt und beschäftigte sich mit der Fragestellung „Gleichstellungsarbeit als neue Profession an Hochschulen?“.

Ein weiteres Treffen fand – allerdings in sehr kleinem Kreise – fand Ende Juni in Hannover statt.

#### **Weitere Planung**

Die Kommission arbeitet derzeit an einer Zusammenstellung eines strukturellen Vergleichs der Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Hochschulgesetzen der einzelnen Länder, anhand dessen wir Kriterien zur Positionierung des Berufsbildes herausarbeiten wollen.

#### **Sprecherinnen**

Dr. Evelyn Tegeler, Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin

Mechthild Koreuber, Freie Universität Berlin

## **Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung**

Kommissionsbericht Oktober 2005 bis September 2006

Die Kommission hat sich im Wesentlichen auf die weitere Begleitung der Modernisierung des Tarifvertrags öD konzentriert und dazu viele Gespräche mit den Gewerkschaften geführt.

Die Kommission „MTV“ hat im Mai 2006 erstmals mit der Kommission „Personalstruktur“ getagt, zu der ExpertInnen der GEW und ver.di eingeladen waren. Im Anschluss daran wurde eine gemeinsame Stellungnahme zur geplanten Entgeltordnung verfasst, die an alle Beteiligten dieses Modernisierungsprozesses verschickt wurde und auf der Homepage der BuKoF zu finden ist.

Ziel ist es nach wie vor, eine Vereinfachung und diskriminierungsfreiere Eingruppierung durchzusetzen.

Die 17.000 verschiedenen Eingruppierungsmerkmale im alten BAT sind nur noch von Fachleuten zu durchschauen. Diese Merkmale sollen deutlich reduziert werden.

Die Tarifparteien haben im Rahmen des Modernisierungsprozesses vereinbart, dass die Eingruppierung der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen separat bis Ende 2007 verhandelt wird. Bis zu diesem Zeitpunkt gilt die Eingruppierungsordnung des BAT weiter.

Im Rahmen der Entgelttabelle wurden ECKEINGRUPPIERUNGEN auf der Grundlage der Qualifikationsstufen vereinbart:

Entgeltgruppe 1-4 für An- und Ungelernte

Entgeltgruppe 5-8 für mindestens 3-jährige Ausbildung

Entgeltgruppe 9-12 Fachhochschulstudium bzw. Bachelor

Entgeltgruppe 13-15 wissenschaftliches Hochschulstudium bzw. Master

Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege sind in den Tabellenwerten der jeweiligen Stufe bereits berücksichtigt und fallen damit im neuen TVöD nicht mehr an.

Anfang September haben die Mitglieder der Bundestarifkommission über ein einheitliches Bewertungssystem für alle Tätigkeiten im öD beraten. Sobald die Richtungsentscheidung für das zukünftige Bewertungssystem bekannt gegeben wird, gilt es, sich bei der Ausgestaltung des Bewertungssystems einzubringen. Das wird Schwerpunkt der Kommissionsarbeit des kommenden Jahres sein.

Kommissionssprecherin:

Gabriele Hillebrand-Knopff

## **Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“**

Unter dem Titel „Karriere für Fachhochschulabsolventinnen – Gleichstellungsrelevante Erfahrungen und Perspektiven mit Bachelor- / Masteranschlüssen“ veranstaltete die Kommission ihr jährliches Treffen vom 17. bis 19. Mai 2006 an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin.

Handlungsleitend war bei der Planung dieser Veranstaltung das Ziel, zur „Halbzeit“ des Bologna-Prozesses Zwischenbilanz zu ziehen und insbesondere im Hinblick auf zukünftige Re-Akkreditierungen Strategien und Maßnahmen für die zukünftige Steuerung des Prozesses abzuleiten, um FH-Absolventinnen Karrierechancen im internationalen Vergleich zu eröffnen und zu sichern.

Der Beitrag von Bettina Alesi, Internationales Zentrum für Hochschulforschung Kassel, stand unter dem Thema „Arbeitsmarktchancen von Bachelor- und MasterabsolventInnen: Halbzeit und viele Fragen offen?“ und referierte die Ergebnisse einer im Auftrag des BMBF erstellten Studie zum AbsolventInnenverbleib im internationalen Vergleich. Er befasste sich mit der Frage was Hochschulen unternehmen, um die Chancen ihrer Studierenden auf dem internationalen Arbeitsmarkt zu stärken und die Berufseinmündung zu unterstützen. Er thematisierte auch die Frage, wie sich die Abschlüsse an den

beiden Hochschultypen – Fachhochschule und Universität- auf die Arbeitsmarktchancen auswirken. Offensichtlich wurde dabei, dass diese Studie pauschal und nicht vom Ansatz her geschlechterdifferenziert konzipiert und durchgeführt wurde. Dieses Defizit wurde der Mitautorin erst in der Diskussion mit den Teilnehmerinnen deutlich und veranlasste die Mitgliederversammlung am kommenden Tag zur Formulierung entsprechender Anträge an das BMBF.

Am Nachmittag erarbeiteten die Teilnehmerinnen im Rahmen eines Word-Cafes Strategien und Maßnahmen für die weitere Arbeit.

Der Beitrag von Benjamin-Immanuel Hoff, Deutscher Bundestag, Fraktion die Linke, erläuterte die Perspektiven der Bildungspolitik nach der Föderalismusreform auf dem Hintergrund der Frage, ob diese Reform die Ziele des Bologna-Prozesses nicht durch Tendenz zur Kleinstaaterei kontakariert und behindert.

Die Mitgliederversammlung verabschiedete in ihrer anschließenden Sitzung insgesamt drei Anträge an die Mitgliederversammlung der BuKoF.

Die nächste Jahrestagung wird von der HTWK Leipzig ausgerichtet. Termin und Tagungsinhalt werden im Rahmen der Kommissionssitzung am 20.09.2006 festgelegt.

Ingrid Haasper  
Sprecherin d. Kommission  
07.09.2006

## **HWP**

Die Kommission hat sich im Berichtszeitraum dreimal in Mannheim getroffen. Im Zentrum der Arbeit standen die kritische Begleitung der Umsetzung und des Auslaufens des HWP's sowie der Austausch über die Nachfolgeaktivitäten in den einzelnen Ländern. Es wurden mehrere Umfragen durchgeführt, um über den jeweils aktuellen Sachstand informieren zu können. Die Kommission hat sich bemüht, die Fortsetzung des Programms ‚Chancengleichheit‘ – auch unter geänderten Vorzeichen - nachdrücklich einzufordern. Der schleppende Verlauf der sog. Föderalismusdebatte erwies sich dabei als enormer Bremsklotz, der nun neue Optionen eröffnen soll. Da der gefundene Kompromiss eher einer vorsichtigen Annäherung gleicht als einem fest gemauerten Monument, sind die Rahmenbedingungen wieder weit offen.

Folgende Resultate sind zu berichten:

- Mit Auslaufen des Programms ‚Chancengleichheit‘ enden in mehreren Bundesländern die Aktivitäten zur Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer an den Hochschulen. Nur etwa die Hälfte der Länder ist in der Lage, landesspezifische Programme zu finanzieren.
- Die Handhabung von Mutterschutz und Elternzeiten nach Auslaufen von HWP ließ erhebliche Ermessensspielräume in den Ländern erkennen, vereinzelt konnten angemessene Übergangsregelungen gefunden werden.
- Die Einführung einer Forschungsprofessur für Frauen wird auf Bundesebene erwogen. Der BuKoF-Vorstand und die Kommissionssprecherin waren in die Diskussion mit hochschulpolitischen EntscheidungsträgerInnen einbezogen, erste Rahmenbedingungen wurden abgestimmt. Wir haben betont, dass auch auf den darunter liegenden Qualifikationsstufen ‚Frauenförderung‘ notwendig ist, damit Deutschland nicht die Besten verliert.
- Mehrere Umfragen zur Erhebung der Situation in den Ländern sowie bei den Landesministerien wurden gemeinsam mit Marianne Kriszio durchgeführt. Die aktuelle Umfrage bei den Landessprecherinnen zur Nachfolge des HWP's läuft noch. Sie dien(t)en mit dazu, auch die Ländervertretungen in den Ministerien auf die Problematik aufmerksam zu machen.



Die Kommission hat Gespräche mit Mitgliedern der BLK Arbeitsgruppe ‚Frauen in der Wissenschaft‘, insbesondere Frau Helga Voth und dem BMBF, namentlich Frau Ministerin Schavan und Frau Hadulla-Kuhlmann, sowie weitere Wissenschaftsorganisationen geführt.

Die Arbeit der Kommission fand in zwei Anträgen für die BuKoF-Vollversammlung Niederschlag, ggf. wird es erforderlich sein, auf der Jahrestagung einen Dringlichkeitsantrag einzubringen. Über die Umsetzung der Beschlüsse aus dem letzten Jahr liegen der Kommissionssprecherin noch keine Informationen vor. Von dem im letzten Jahr geplanten Expertenhearing wurde aufgrund der hochschulpolitischen Entwicklungen Abstand genommen.

Die Kommission hat sich die Begleitung und Initiierung von Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit auf Bundesebene zum Ziel gesetzt. Sie will sowohl die Erfolge des bisherigen HWP, insbesondere des Programms ‚Chancengleichheit‘ sichtbar machen (Best Practice und Benchmarking der Länder) als auch für dessen Fortführung unter neuem Vorzeichen eintreten. Sie will den Prozess der Abwicklung und Umstrukturierung kritisch begleiten und die Verantwortlichen in Bund und Länder auf ihren grundgesetzlichen Auftrag zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer erinnern und zu entsprechenden Maßnahmen verpflichten. Neue Programmlinien sind dahingehend zu prüfen, bestehende strukturelle Diskriminierungen nicht fortzuschreiben sondern abzubauen.

Kommissionssprecherin:

Dr. Dagmar Höppel  
Universität Mannheim  
L9,6  
68131 Mannheim  
E-Mail: [hoepfel@uni-mannheim.de](mailto:hoepfel@uni-mannheim.de)

### **Klinika**

Die Mitglieder der Kommission Klinika trafen sich vom 29. Juni – 1. Juli 2006 im Schloss Rauischholzhausen, dem Tagungshotel der Justus-Liebig-Universität Gießen zu ihrer Jahrestagung.

Themenschwerpunkte waren:

- Notwendigkeit der Gendermedizin
- Erfahrungen beim Aufbau eines Zentrums für Geschlechterforschung Berlin (Referentin Frau Prof. Dr. Gabriele Kaczmarczyk)
- Warum gehen Ärztinnen ins Ausland

Darüber referierte Frau Dr. Benemann, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin des Marburger Bundes

Unter dem Tagungspunkt „Klinika intern“ ging es um folgende Gesichtspunkte:

- Verteilungsprozedere des „Karrierehandbuchs für Ärztinnen“
- Stand Nachbefragung Chancengleichheit in den Klinika

Zwei Workshops, die die aktive Mitarbeit der Teilnehmerinnen verlangten

- So verhandeln Sie erfolgreicher
- Gender und Sprache

bildeten den Abschluss der Tagung.

Der nächste Termin der Jahrestagung ist für die Zeit 21.06.-23.06.07 an der Medizinischen Hochschule Hannover vorgesehen.

Die Sprecherin der Kommission Klinika Elke Mätschke hat auf Grund eines Urlaubssemesters im WS 2006/07 die Amtsgeschäfte an ihre Stellvertreterin, Frau Dr. Monika Benedix, übergeben.

Gez. Dr. Monika Benedix

## **Qualitätssicherung durch Genderkompetenz**

Die BuKoF-Kommission "Qualitätssicherung durch Genderkompetenz" will im Bolognaprozess, der Zeit der Neuprofilierung der Hochschulen, Qualitätssicherungsprozesse mit den Kriterien und Standards für Gleichstellung thematisieren. Alle Hochschulmitglieder benötigen dafür Genderkompetenz. Deshalb sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Qualitätssteuerungsprozessen zu beteiligen, denn das Kriterium Gleichstellung wird zunehmend zu einem wichtigen Qualitätsmerkmal der Hochschule.

### ***Ziele der BuKoF-Kommission sind***

1. Außenwirkung
  - Gleichstellung als wichtiges Qualitätsmerkmal der Hochschule deutlicher gestalten
  - Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in die Hochschul-Q-Projekte einbeziehen
2. Binnenwirkung
  - eigene Qualifizierung zum Thema Hochschul-Qualitätsmanagement
  - Identifizierung von Genderinstrumenten für die Qualitätsentwicklung
  - Webbasierte Öffentlichkeitsarbeit für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unter [www.tfh-berlin.de/bukof/](http://www.tfh-berlin.de/bukof/)

### **Arbeitsweise der Kommission**

- Webbasierte Öffentlichkeitsarbeit
- Jährliches Treffen (Workshop oder Tagung)
- Treffen auf der BuKoF-Jahrestagung

Vorschlag für die Sprecherinnen dieser Kommission: Heidemarie Wüst, TFH Berlin und stellvertretend: Brigitte Just, FH Hannover

### ***Workshop 2006***

Am 17. Mai 2006 hat ein Workshop zum Thema „**Qualitätskriterium Gleichstellung**“ an der TFH Berlin statt gefunden. Die Vorträge „Indikatoren für Hochschulqualität durch Gleichstellung“ von Frau Dr. Edith Kirsch-Auwärter, Uni Göttingen, sowie „Entwicklung von Qualitätskriterien für die Gleichstellung an Hochschulen in der Schweiz“ von Elisabeth Maurer, Gleichstellungs-beauftragte der Uni Zürich, sind unter [www.tfh-berlin.de/frauen/bukof/jahrestreffen.htm](http://www.tfh-berlin.de/frauen/bukof/jahrestreffen.htm) einzusehen.

Am Workshop 06 haben 16 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie 6 Gäste aus der TFH Berlin teilgenommen.

Die Planung des Workshops 2007 soll im September 2006 erfolgen

gez. Heidemarie Wüst

## Personalentwicklung beim wissenschaftlichen Nachwuchs

Arbeitsbericht Oktober 2005 - September 2006 (Stand: 26.08.2006)

Das Vorhaben der Kommission war es, eine Handreichung zu einer gendergerechten Personalentwicklung für wissenschaftliche Hochschulen zu erstellen. Diese soll vor allem anhand von Prüffragen dazu dienen, dass Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte und auch in der Personalentwicklung Tätige oder für sie Verantwortliche und Interessierte zur Personalentwicklung unter Geschlechtergerechtigkeits-Gesichtspunkten vorhandene Maßnahmen prüfen und verändern, in begonnenen Prozessen gestalterisch mitwirken, eigene Ideen entwickeln oder Projekte aufbauen können. Die Handreichung versteht sich also als Orientierungsrahmen für die eigene Praxis. Sie „bewertet“ damit weder Hochschulen noch einzelne Maßnahmen.

„Personalentwicklung beim wissenschaftlichen Nachwuchs“ hat sich in Deutschland in den letzten 6 - 8 Jahren vom Spezialgebiet von Wenigen rasant zu einem Thema entwickelt, das an vielen Stellen – in Wissenschaftsorganisationen und –Verbänden, Hochschulen und Forschungseinrichtungen - diskutiert wird und zu dem prominent besetzte Tagungen stattfinden, die in der hochschulpolitischen Öffentlichkeit sorgsam registriert werden. Personalentwicklung beim wissenschaftlichen Nachwuchs ist nicht zuletzt Thema in der „Empfehlung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ vom 11.03.2005.

Inhaltlich wird unter Personalentwicklung nicht mehr nur die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hin zur Erreichung formaler Qualifikationsstufen (z. B. Promotion) durch die fachliche Betreuung und einige begleitende Fortbildungsmaßnahmen verstanden; längst gehören auch Mentoring-Programme dazu; und es werden auch die Sorge um und Betreuung von Personal für wissenschaftliche Führungspositionen dazugerechnet, z. B. Maßnahmen wie tenure-track-Optionen für JuniorprofessorInnen mit kompletten Schulungsangeboten für Wissenschaftsmanagement und Führungsaufgaben, oder sogar „head hunting“ für Spitzenpositionen unter dem Nachwuchs.

Dem gemäß gibt es zwischen verschiedenen Hochschulen und sogar innerhalb mancher Hochschulen große Unterschiede in dem, was unter (gendergerechter) Personalentwicklung verstanden wird, welche Konzeptionen verfolgt und wie diese realisiert werden.

Auch sind die Ziele bei der Realisierung von Personalentwicklung in der Wissenschaft heterogen. Sie reichen von der Herstellung von Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen über die Sicherung der knappen Ressource hochqualifiziertes wissenschaftliches Personal bis zur Herausbildung von „Exzellenz“ und dem damit erhofften Wettbewerbsvorteil.

Die zunehmende Komplexität des Themas und die oben beschriebene Ausdifferenzierung dessen, was unter Personalentwicklung beim wissenschaftlichen Nachwuchs verstanden und praktiziert wird, konnte die Kommission in ihrer Diskussion zwar einerseits fruchtbar nutzen, andererseits brachten sie für die Arbeit an der Handreichung immer wieder Abgrenzungs- und Evidenzprobleme mit sich.

Im Berichtszeitraum hat sich die Kommission insgesamt viermal (Oktober 2005, Januar, Mai und August 2006) getroffen. Die Handreichung befindet sich in der Phase der redaktionellen Bearbeitung und der Erstellung eines Glossars.

## Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

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

Die Kommission traf sich im Jahr 2005/2006 drei Mal unter zahlreicher Beteiligung von BuKoF-Mitgliedern aus dem Bundesgebiet. Schwerpunkt der Arbeit im Jahr 2005/2006 stellte die Zusammenfassung der Anträge Nr. C6/2005 und Nr. C7/2005 der BuKoF-Jahrestagung 2005 dar. Kommissarische Sprecherin der Kommission ist Nadine Telljohann. Gabriele Kirschbaum begleitete als BuKoF-Sprecherin die Kommission.

Anliegen der Kommission war die Enttabuisierung der Thematik „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ und eine stärkere Berücksichtigung des Themas im politischen und hochschulpolitischen Raum.

In diesem Rahmen setzt sich die Kommission für die Einhaltung rechtlich bestimmter Mindestanforderungen im Umgang mit Vorfällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt durch die Hochschulen ein. Zum Schutz der Studierenden vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt forderte die Kommission, dass die einzelnen Bundesländer eigene gesetzliche Regelungen verabschieden, die auch Studentinnen und Stipendiatinnen vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt schützen und dass differenzierte Sanktionsmöglichkeiten gegenüber studentischen Diskriminierenden in den jeweiligen Hochschulgesetzen verankert werden. Dies ist deshalb von zentraler Bedeutung, da das Beschäftigtenschutzgesetz nicht unmittelbar für Studierende gilt und diese nur dann in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, wenn sie zusätzlich über einen Arbeitsvertrag verfügen.

Um dem gesetzlichen Gebot der Prävention nachzukommen, hat sich die Kommission zudem für die Entwicklung und Implementierung von entsprechenden Verfahrensgrundsätzen und für die Einrichtung unabhängiger Beratungsstellen an den Hochschulen ausgesprochen. Letztere sollen den Betroffenen psychosoziale Unterstützung, Verfahrensbegleitung und umfassende Rechtsberatung inklusive zivil-, straf-, und verwaltungsrechtlicher Handlungsmöglichkeiten anbieten. Darüber hinaus wurde die Benennung offizieller Beschwerdestellen gem. § 3 Abs. 1 BeschSchG an den HS eingefordert. Hierbei war ein zentrales Anliegen der Kommission, dass diese Beschwerdestellen mit der Kompetenz zu Sofortmaßnahmen ausgestattet sind, weil insbesondere für Betroffene in Prüfungs- und Qualifizierungssituationen angemessene Lern- und Arbeitsbedingungen umgehend zu sichern sind. Zudem kann gerade zeitlich begrenzt anwesenden Gästen, Studierenden, StipendatInnen und zeitlich befristeten Beschäftigten ein Warten auf ein zeitintensives strafrechtliches Ermittlungsverfahren nicht zugemutet werden.

Da Hochschulen als Orte des kulturübergreifenden Lehrens eine besondere Fürsorgepflicht für Studierende mit Migrationshintergrund und für ausländische Studierende haben, setzte sich die Kommission zudem für eine stärker Berücksichtigung der spezifischen Bedingungen dieser Gruppe ein.

Aus aktuellen Anlass plant die Kommission im Januar 2007 ein ExpertInnengespräch zum Thema „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - Umsetzung des Gesetzes an den Hochschulen“ durchzuführen. Ziel der Veranstaltung soll es sein, die Umsetzung des AGG an den Hochschulen zu lancieren, die Bedeutung des Gesetzes auf der Ebene der Hochschulen abzuwägen und in eine inhaltliche Diskussion über die Umsetzungsmöglichkeiten an Hochschulen einzutreten. Darüber hinaus möchte die Kommission die neue gesetzliche Situation, die durch die Verabschiedung des AGG (auch an Hochschulen) entsteht, nutzen, um dem Thema „sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ vermehrte Berücksichtigung an den Hochschulen zukommen zu lassen.

Für die Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“

als kommissarische Sprecherin

Nadine Telljohann



*Mitglieder der Antragskommission beim Redigieren der letzten Dringlichkeitsanträge (Ursula Kneer, Heidi Degethoff de Campos, Dagmar Höppel)*



# Anhang



*Mittagspause (Annette Moss, Hildegard Schumacher-Grub, Marlies Diepelt)*

## Programm der 18. Jahrestagung

### Mittwoch, 20. September 2006

- 14:00 Begrüßung
- 14:15 Kommissionstreffen und BuKoF für Neue
- 16:30 Kaffeepause
- 17:00 Kommissionstreffen
- 18:00 Abendessen
- 19:00 **Grußworte**
- *Dr. Thomas Flierl* (Senator für Wissenschaft, Forschung und Kultur)
  - *Prof. Dr. Margret Wintermantel* (Präsidentin der HRK)
  - *Christina Hadulla-Kublmann* (Bundesministerium für Bildung und Forschung)
- 20:00 Festvortrag
- Differenzierungsprozesse, Exzellenz und Professionalisierung  
*Prof. Dr. Aylá Neusel* (Kassel)

### Donnerstag, 21. September 2006

- 9:00 **Arbeitsgruppen**
- Berufungsverfahren und Geschlechtergerechtigkeit  
*Dr. Barbara Hey* (Graz)
- Governance im Hochschulbereich  
*Dr. Ute Lanzendorf* (Kassel)
- Auswirkungen der Exzellenzinitiative auf Gleichstellungspolitik  
*Mechthild Koreuber* (Berlin)
- 11:00 Fortsetzung der Arbeitsgruppen
- Differenzierungsprozesse innerhalb und zwischen Hochschulen  
*Dr. Peer Pasternack* (Wittenberg)
- Auswirkungen des AGG auf die Hochschulen  
*Anne Jenter* (Berlin)
- Auswirkungen des TvÖD auf die Hochschulen  
*Alexa Wolfstädter* (Berlin)
- Wissenschafts- und Gleichstellungspolitik der EU – Was macht die BuKoF?  
*Dr. Andrea Löther* (Bonn)
- 12:30 Mittagessen
- 15:00 **Mitgliederversammlung**
- 18:30 Abendessen
- 19:30 Fortsetzung der **Mitgliederversammlung**



## **Freitag, 22. September 2006**

- 9:00 Workshop: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Veränderungsprozessen  
Moderation: Zita Küng (Zürich)
- 11:30 Abschlussvortrag  
Überlegungen zu Gender Mainstreaming durch Forschungsförderung  
Johannes Klumpers (Europäische Kommission)
- 13:00 Verabschiedung und Mittagessen

## **Hinweise zu den Referentinnen und Referenten**

### **Anne Jenter**

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Leiterin des Vorstandsbereichs Frauenpolitik  
eMail: [anne.jenter@gew.de](mailto:anne.jenter@gew.de)

### **Dr. Barbara Hey**

Leiterin der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der  
Universität Graz  
eMail: [barbara.hey@uni-graz.at](mailto:barbara.hey@uni-graz.at)

### **Professorin i.R. Dr.-Ing. Aylâ Neusel**

Professorin für Hochschulforschung, Internationales Zentrum für Hochschulforschung (INCHER-  
Kassel)  
eMail: [neusel@uni-kassel.de](mailto:neusel@uni-kassel.de)

### **Dr. Peer Pasternack**

Dr. phil., Staatssekretär a.D., Forschungsdirektor am Institut für Hochschulforschung (HoF) an der  
Universität Halle-Wittenberg.  
eMail: [peer.pasternack@hof.uni-halle.de](mailto:peer.pasternack@hof.uni-halle.de); <http://www.peer-pasternack.de#>

