



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

Dokumentation

Beschlüsse und Protokoll der 19. Jahrestagung
Rechenschaftsbericht und Berichte der
Kommissionen

Bad Boll

Impressum

Herausgeberin und Redaktion: Andrea Löther
für die Bundeskonferenz der Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.
(BuKoF)

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

Erscheinungsjahr /-ort: Bonn Oktober 2007

Inhaltsverzeichnis

Einleitung und Programm..... 4
Protokoll der 19. Mitgliederversammlung 6
Beschlüsse der Mitgliederversammlung 11
Rechenschaftsbericht des Vorstandes 23
Berichte der Kommissionen 45

Einleitung und Programm

Geschlechtergleichstellung, Anti-Diskriminierung, Diversity

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen haben in ihrer Arbeit vielfältige Berührungspunkte zu Antidiskriminierungs- und Management-Diversity-Ansätzen (heterogene Vielfalt und Mehrfachdiskriminierungen im Wissenschaftsbetrieb, gemeinsame Rechtsgrundlagen, praktische Bündnispolitik).

Mit der Jahrestagung 2007 will die BuKoF ein eigenes Verständnis vom Verhältnis der Geschlechtergleichstellungspolitik zu Antidiskriminierung und Diversity Management entwickeln. Ziel ist mehr Klarheit über die Konzepte und praktischen Erfahrungen zu gewinnen und sich aus einer geschlechterpolitischen Expertise heraus zu positionieren.

Die verschiedenen Konzepte sollen bei der Tagung vorgestellt und diskutiert werden. Welche Konzepte sind für Hochschulen sinnvoll? Welche politischen Forderungen und Probleme sind mit welchen Konzepten durchsetzbar und lösbar? Einen wichtigen Bezugspunkt in der Auseinandersetzung mit den verschiedenen Konzepten wird dabei auch das Thema Sexualisierte Diskriminierung darstellen.

Ein weiterer Diskussionsstrang ist das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen. Dabei geht es auch um die Chancen für Koalitionen und Kooperationen, aber auch um Konkurrenz beim Zugang zu knappen Ressourcen.

Im Vordergrund der gesamten Tagung steht der Praxis und Erfahrungsbezug zur gleichstellungspolitischen Arbeit an Hochschulen.

Die vorliegende Dokumentation veröffentlicht das Programm der Mitgliederversammlung, die Beschlüsse, den Rechenschaftsbericht sowie die Berichte der Kommissionen.

Montag, 17. September

14:00 Eröffnung und Begrüßung

14:30 Kommissionstreffen und BuKoF für Neue

19:00 **Grußworte**

- Christina Hadulla-Kuhlmann, Vertreterin des BMBF
- Ministerialdirektor Julian Würtenberger, Vertreter des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg
- Dr. Dorothee Dickenberger, Sprecherin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs

20:00 **Streitgespräch: Diversity und Geschlechterpolitik**

Prof. Dr. Barbara Sieben (FU Berlin), Dr. Heike Kahlert (Universität Rostock)

Dienstag, 18. September

09:00 **Arbeitsgruppen**

Equal Opportunities: Erfahrungen aus Großbritannien
Prof. Barbara Bagilhole (Loughborough University, UK)

Diversity Management der Universität Wien
Karoline Iber und Birgit Virtbauer (Universität Wien)

-
- Soziale Herkunft von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen - Frauenförderung für die Elite?
Dr. Andrea Löther (CEWS) und *Anneliese Niehoff* (Universität Bremen)
- 11:00 **Vortrag:** Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und die Konsequenzen für Hochschulen: Für Vielfalt - gegen Diskriminierungen
Ute Wellner (Juristin) und *Ursel Gerdes* (Universität Bremen)
- 14:00 **Mitgliederversammlung**
- 19:30 **World-Cafe Diversity – Antidiskriminierung** - Erfahrungen der Teilnehmerinnen
Mittwoch, 19. September
- 09:30 **Arbeitsgruppen**
- Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund
Parminder Bakshi-Hamm (TU Aachen),
Antidiskriminierung an der Akademie der bildenden Künste, Wien
Univ.-Ass. Mag. Doz. Simone Bader (Akademie der Bildenden Künste Wien)
- Sexualisierte Diskriminierungen: Handlungsmöglichkeiten für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Ursel Gerdes (Universität Bremen)
- Managing Gender & Diversity - Ansätze zur Nutzung sozialer Differenz in der Hochschule
Dr. Iris Koall (Universität Dortmund)
- 11:30 **Vortrag:** Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Andreas Kirner (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)
- 13:00 Ende der Tagung

**Protokoll der 19. Mitgliederversammlung
der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen (BuKoF) am 18.09.2006 in Bad Boll**

Beginn: 14:00h

Ende: 18:30h

Moderation: Anne Dudeck (Leuphana Universität Lüneburg)

Protokoll: Andrea Löther (CEWS)

Tagesordnung

- TOP 1 Begrüßung und Eröffnung, Bestellung der Moderatorin
- TOP 2 Genehmigung der Tagesordnung
- TOP 3 Rechenschaftsbericht
- TOP 4 Entlastung des Vorstands
- TOP 5 Berichte der Kommissionen
- TOP 6 Wahl der Vorstandsmitglieder
 - TOP 6.1 Einsetzen der Wahlkommission
 - TOP 6.2 Vorstellung der Kandidatinnen
 - TOP 6.3 Geheime Wahl
- TOP 7 Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit
- TOP 8 Anträge
 - TOP 8.1 Dringlichkeitsanträge
 - TOP 8.2 Anträge auf (Wieder-) Einsetzung von Kommissionen
 - TOP 8.3 Andere Anträge
- TOP 9 Bekanntgabe des Wahlergebnisses
- TOP 10 Verschiedenes
- TOP 11 Anträge für die BuKoF-Vollversammlung

TOP 1 Begrüßung und Eröffnung, Bestellung der Moderatorin

Helga Engel begrüßt die Anwesenden (davon 72 Stimmberechtigte) im Namen des Vorstands und eröffnet die Mitgliederversammlung. Die Einladung mit den Anträgen war rechtzeitig verschickt worden. Es wird festgestellt, dass die Mitgliederversammlung beschlussfähig ist.

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

TOP 2 Genehmigung der Tagesordnung

Folgender Punkt wird einstimmig als TOP 7 in die Tagesordnung aufgenommen: Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit (Juli 2007).

TOP 3 Rechenschaftsbericht

Der Rechenschaftsbericht war rechtzeitig in der Woche vor der Mitgliederversammlung verschickt worden.

Mündlich erläutert der Vorstand, dass aufgrund der Krankheit von Frau Macha sich seit dem Ende des letzten Jahres ein größerer Arbeitsanfall für die übrigen vier Vorstandsmitglieder ergab.

In der Diskussion wird dem Vorstand für den informativen Bericht gedankt. Zu Punkt 3.3. (BMBF und BLK / GWK) wird von den Mitgliedern die Wichtigkeit der statistischen Berichte "Frauen in Führungspositionen" für die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vor Ort hervorgehoben. Der Vorstand erläutert, dass die Forderung nach Weiterführung des BLK-Arbeitskreises "Frauen in der Wissenschaft" auch in der neuen Struktur der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz und die Fortführung der Berichte bereits im Arbeitsprogramm für die kommende Amtsperiode aufgenommen sind.

Der Vorstand informiert weiter darüber, dass die bisherige Frauenbeauftragte der Universität Osnabrück Daniela De Ridder, die 2002/03 im Vorstand der BuKoF vertreten war, im Oktober 2007 beim CHE als Referentin für Gender und Diversity beginnt.

Abschließend teilt der Vorstand mit, dass Helga Engel und Hildegard Macha nicht wieder für den Vorstand kandidieren. Edit Kirsch-Auwärter dankt für die gute und konstruktive Arbeit im Vorstand.

TOP 4 Entlastung des Vorstands

Ingrid Haasper beantragt die Entlastung des Vorstands. Dieser Antrag wird bei 2 Enthaltungen angenommen.

TOP 5 Berichte der Kommissionen

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

Gabriele Hillebrand-Knopf erläutert zu dem Bericht der Kommission "MTV", dass sich die Kommission am 21. Januar in Berlin mit dem Thema Leistungsbewertung auseinandersetzt. Dieses Thema betrifft Frauen aus dem wissenschaftlichen und aus dem MTV-Bereich; deshalb sind alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Mitarbeit eingeladen.

Dagmar Höppel berichtet für die Kommission "Chancengleichheitsprogramm", dass zahlreiche Länder noch keine Fortführung des HWP-Programms "Chancengleichheit" beschlossen haben. Deshalb ist ein Arbeitsschwerpunkt des nächsten Jahres die Erstellung eines Berichtes. Dazu wird eine Anfrage an alle Landeskongressen gehen, einen 2-3seitigen Bericht zu erstellen.

Die bisherige Kommission "Frauenforschung und Frauenförderung an Fachhochschulen" hat eine Umbenennung beschlossen (vgl. TOP 8.2). Thema der nächsten Tagung werden Berufungsverfahren sein.

Die Kommission Forschungsförderung wird bei ihrem nächsten Treffen am 25./26. Oktober den Leiter des Referats "Scientific culture and gender issues" Johannes Klumpers treffen. Geplant ist auch ein Treffen mit Jutta Allmendinger.

Elke Mätschke regte für die Kommission Klinika eine Optimierung der Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult Medizin an. Andrea Löther stellt den Kontakt zu der entsprechenden CEWS-Mitarbeiterin her.

Die Handreichung "Personalentwicklung" ist von der Kommission fertig gestellt und wird über die BuKoF-Webseite zur Verfügung gestellt.

Die Kommission "Genderkompetenz" plant für den 19. Mai 2008 einen Workshop zu Akkreditierung.

Die Kommission "Europa" konnte im Laufe des letzten Jahres wegen zu wenigen Mitglieder nicht arbeiten; eine Fortführung wird nicht vorgeschlagen.

TOP 6 Wahl der Vorstandsmitglieder**TOP 6.1 Einsetzen der Wahlkommission**

Folgende Frauen werden bei einer Enthaltung in die Wahlkommission gewählt:

Helga-Maria Engel (FHTW Berlin)

Sandra Grätz (Heinrich Heine Universität Düsseldorf)

Ursula Fuhrich-Gruber (FHVR Berlin)

TOP 6.2 Vorstellung der Kandidatinnen

Folgende schriftliche Kandidatinnenvorschläge liegen vor:

Dr. Marianne Kriszio, Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin (Vorschlag der LaKoF Berlin),

Katrin Molge, Gleichstellungsbeauftragte der FH-Lübeck (Vorschlag der BuKoF-Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen),

Heidmarie Wüst, Frauenbeauftragte der Technischen Fachhochschule Berlin (Vorschlag der BuKoF-Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen, der Kommission Qualitätssicherung durch Genderkompetenz und der LaKoF Berlin),

Dr. Ute Zimmermann, Gleichstellungsbeauftragte der Uni Dortmund (Vorschlag der LaKoF NRW)

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

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Frauenbeauftragte der Stiftungs-Universität Göttingen

Für diese Kandidatin liegen ausreichend Unterschriften vor, die die Kandidatur unterstützen.

Die fünf Kandidatinnen stellen sich in Abwesenheit der anderen Kandidatinnen der Mitgliederversammlung vor.

TOP 6.3 Geheime Wahl

Die Abstimmung erfolgt in geheimer Abstimmung. Die Bekanntgabe der Wahl erfolgt unter TOP 9.

TOP 7 Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit

Ursula Kneer und Heidi Degethoff de Campos erläutern, dass der Wissenschaftsrat kurz vor der Sommerpause Empfehlungen zur Chancengleichheit erstellt haben (Pressemitteilung:

http://www.wissenschaftsrat.de/presse/pm_2107.html; Volltext:

<http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>). Diese Empfehlungen beruhen auf einer guten Analyse der Situation, die den aktuellen Stand der Forschung wiedergibt. Es besteht die Gefahr, dass diese guten Empfehlungen nicht die Aufmerksamkeit in der politischen Diskussion und in den Diskussionen an den Hochschulen erfahren, die ihnen zukommt. Deshalb machen Ursula Kneer und Heidi Degethoff folgende Vorschläge:

1. Alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sollen die Empfehlungen zur Kenntnis nehmen und insbesondere in Rektoraten und Präsidien verbreiten.
Die Landeskonferenzen werden gebeten, die Empfehlungen in ihrem Land (Landesregierung, Landesparlament, Landesrektorenkonferenz etc.) bekannt zu machen und deren Umsetzung einzufordern.
2. Die Landeskonferenzen sollen zusammenstellen, welche Forderungen in ihren Ländern bereits umgesetzt sind und welche als hilfreich angesehen werden. Dabei soll insbesondere auf Anreizsysteme eingegangen werden. Die Zusammenstellung soll im erweiterten Vorstand beraten werden.
3. Der Vorstand soll beim Wissenschaftsrat um Auskunft bitten, wann ein geeigneter Zeitpunkt wäre, um nach dem Stand der Umsetzung der Empfehlungen zu fragen.

4. Bei der HRK soll nachgefragt werden, welche Maßnahmen der HRK-Empfehlungen "Frauen fördern" von 2006 (http://www.hrk.de/de/download/dateien/Empfehlung_Frauen.pdf) in den Hochschulen umgesetzt werden und welche Best Practice-Beispiele der HRK bekannt sind.

Die gegenwärtige Situation erscheint günstig für entsprechende Initiativen, da sowohl die Präsidentin der HRK Wintermantel als auch der Vorsitzende des Wissenschaftsrat Strohschneider offen für das Thema Gleichstellung sind.

In der Diskussion wird angeregt, in den Hochschulen auch den Senat einzubeziehen.

Bei der Zusammenstellung über die Landeskonferenzen sollte abgefragt werden, was umgesetzt wird. Der Fragenkatalog soll vom Erweiterten Vorstand erarbeitet werden. Die Koordination und Zusammenstellung kann über das CEWS erfolgen.

Vertreterinnen aus Hamburg verweisen dabei auf die Problematik, dass die Hochschulen zunehmend autonom sind. Die Initiatorinnen des Vorschlags antworten darauf, dass die Empfehlungen gerade für die Argumentation in der Hochschule genutzt werden können und dass damit auch ein Wettbewerb zwischen den Hochschulen unterstützt werden soll.

Abschließend wird darauf verwiesen, dass die Empfehlungen und deren Umsetzung – im Gespräch mit dem Wissenschaftsrat– Gegenstand der nächsten Jahrestagung in Bonn sein können.

Der Arbeitsauftrag wird bei 3 Enthaltungen angenommen.

TOP 8 Anträge

TOP 8.1 Dringlichkeitsanträge

Die Dringlichkeit des Antrags wird mehrheitlich bei einer Gegenstimme und zwei Enthaltungen festgestellt.

In der Diskussion wird darauf verwiesen, dass eine Erhöhung von Kinderbetreuungszuschlägen nicht zu Lasten der DFG-Mittel für Nachwuchsförderung durchgeführt werden dürfte.

Der Antrag wird mehrheitlich bei einer Gegenstimme und 4 Enthaltungen angenommen.

TOP 8.2 Anträge auf (Wieder-) Einsetzung von Kommissionen

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

Die Kommissionen B1-B4, B6 und B8 werden einstimmig ohne Enthaltungen, die Kommissionen B7 und B10 werden einstimmig mit einer Enthaltung, die Kommission B9 wird einstimmig mit 2 Enthaltungen und die Kommission B5 wird einstimmig mit 3 Enthaltungen eingesetzt.

TOP 8.3 Andere Anträge

Der Antrag C1 (Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der Bewilligung von Drittmitteln für medizinische Forschungsprojekte durch die DFG) wird einstimmig mit 2 Enthaltungen angenommen.

Der Antrag C2 (Bereitstellung eines Overheadanteils für Gleichstellungsmaßnahmen bei der Bewilligung von Drittmitteln für Forschungsprojekte durch die DFG) wird einstimmig angenommen.

Zum Antrag C3 (Promotionsbedingungen für FachhochschulabsolventInnen) wird angemerkt, dass in entsprechenden Schreiben des Vorstands auf die geschlechterspezifische Problematik der Promotion von FH-AbsolventInnen hingewiesen werden soll. Der Antrag wird einstimmig angenommen.

Der Antrag C4 (Diskriminierungsfreie neue Entgeltordnung) wird einstimmig angenommen.

Zum Antrag C5 (Prüfung der Wahrnehmung der Aufgaben eines Antidiskriminierungsverbands gemäß § 23 AGG durch die BuKoF) wird u.a. die Frage aufgeworfen, ob ein Anti-

Diskriminierungsverband nur ein Merkmal bearbeiten kann. Auch die Folgen, Aufgaben und Umsetzung, wenn die BuKoF ein Antidiskriminierungsverband wäre, erscheinen juristisch noch unklar und sollten geklärt werden. Für den Antrag wird argumentiert, dass es ein politisches Signal der BuKoF wäre, das eine weitergehende Diskussion und ein weitergehendes Selbstverständnis deutlich macht und vor allem auch der Öffentlichkeitsarbeit dient.

In Folge der Diskussion wird der Antrag dahingehend verändert, dass die BuKoF klären soll, ob sie sich als Antidiskriminierungsverband definieren kann. Eine Arbeitsgruppe soll dazu in enger Zusammenarbeit mit der Kommission "Sexualisierte Diskriminierung" arbeiten.

Der geänderte Antrag wird einstimmig mit 5 Enthaltungen angenommen.

Der Antrag C4 (Beiträge durch die Mitglieder der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) wird mit 2 Gegenstimmen und 5 Enthaltungen angenommen.

TOP 9 Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Wahlberechtigt sind 72 Hochschulen. Es wurden 68 Stimmen abgegeben. Auf die Kandidatinnen entfallen folgende Stimmen:

Dr. Edit Kirsch-Auwärter	61 Stimmen
Dr. Marianne Kriszio	56 Stimmen
Katrin Molge	59 Stimmen
Heidemarie Wüst	59 Stimmen
Dr. Ute Zimmermann	61 Stimmen

Damit sind alle Kandidatinnen in den Vorstand der BuKoF gewählt. Alle gewählten Frauen nehmen die Wahl an. Die Moderatorin dankt den verabschiedeten Vorstandsmitgliedern im Namen der Mitgliederversammlung.

TOP 10 Verschiedenes

Die 20. Jahrestagung findet als Jubiläum vom 22.-24. September 2008 in Bonn statt.

**Beschlüsse der Mitgliederversammlung
der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen (BuKoF)
18. September 2007, Bad Boll**

Wahl des Vorstands für die Amtsperiode September 2007 bis September 2009

Gewählt wurden:

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Gleichstellungsbeauftragte der Stiftungsuniversität Göttingen

Dr. Marianne Kriszio, Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin

Katrin Molge, Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule H-Lübeck,

Heidemarie Wüst, Frauenbeauftragte der Technischen Fachhochschule Berlin

und

Dr. Ute Zimmermann, Gleichstellungsbeauftragte der Uni Dortmund

Anwesende stimmberechtigte Hochschulen: 72

Abgegebene Stimmzettel 68

Übersicht über die zur Mitgliederversammlung am 18.09.2007 vorliegenden Anträge

Antrags-Nr.	Antragsgegenstand	Antragsstellerin
B1 – B10	Einsetzung bzw. Fortbestehen von Kommissionen	vgl. Aufstellung
C1/2006	Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der Bewilligung von Drittmitteln für medizinische Forschungsprojekte durch die DFG	BuKoF-Kommission „Klinika“ (Dr. Bärbel Miemietz, Medizinische Hochschule Hannover)
C2/2006	Bereitstellung eines Overheadanteils für Gleichstellungsmaßnahmen bei der Bewilligung von Drittmitteln für Forschungsprojekte durch die DFG	BuKoF-Kommission „Klinika“, Dr. Bärbel Miemietz, Medizinische Hochschule Hannover
C3/2006	Promotionsbedingungen für FachhochschulabsolventInnen	Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“
C4/2006	Diskriminierungsfreie neue Entgeltordnung	BuKoF-Kommission „MTV“ (Gabriele Hillebrand-Knopff, Bergische Universität Wuppertal/Cornelia Zapf, Universität Bonn)
C5/2006	Weiterentwicklung der BuKoF zu einem Antidiskriminierungsverband	Claudia Winter, Frauenreferentin der Universität Trier, Rheinland-Pfalz
C6/2006	Beiträge durch die Mitglieder der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen	Vorstand der BuKoF und Antragskommission
D1/2006	Verbesserung der Situation von StipendiatInnen mit Kind bei der DFG	Vorstand der BuKoF

Beschlüsse zur Weiterführung bzw. Einrichtung von Kommissionen und Benennung der jeweiligen Kommissions-Sprecherinnen

Beschluss-Nr.	Bezeichnung der Kommission	Arbeitsauftrag der Kommission	Kommissions-Sprecherin	Antragsstellerin	Beschluss
B 1	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	Chancengleichheit im Bereich MTV	Gabriele Hillebrand-Knopff (Bergische Universität Wuppertal) 2 Stellvertreterinnen: Cornelia Zapf (Universität Bonn), Veronika Schmidt-Lentzen (Universität Bielefeld)	Bisherige Kommission	einstimmig
B 2	Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs	Geschlechtergerechtigkeit in der Personalentwicklung beim künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchs	Dr. Ursula Kneer (Universität Flensburg)	Bisherige Kommission	einstimmig
B 3	Chancengleichheitsprogramme und -initiativen	Begleitung und Initiierung von Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit	Dr. Dagmar Höppel (Universität Mannheim)	Bisherige Kommission	einstimmig
B 4	Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen	wie Bezeichnung	Ingrid Haasper (HAWK Hildesheim/Holzminen/Göttingen) Stellvertreterin: Viola Philipp (FHW Berlin)	Kommission: Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen	einstimmig
B 5	Frauenförderung im Bereich der Klinika	Netzwerkbildung und Durchführung einer Kommissions-Jahrestagung, Förderung der Chancengleichheit beim Pflegepersonal	Elke Mätschke (UKE), Stellvertreterinnen: Dr. Monika Benedix (Universität Leipzig), Prof. Dr. Gabriele Kaczmarczyk (Humboldt-Universität zu Berlin)	Bisherige Kommission	einstimmig bei 3 Enthaltungen

B 6	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Schutzmöglichkeiten für Betroffene, Weitere Enttabuisierung der Thematik „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ an Hochschulen	Dr. Uschi Baaken (Universität Bielefeld)	Bisherige Kommission	einstimmig
B 7	Personalstruktur	Begleitung der Veränderungen in der Personalstruktur der deutschen Hochschulen im europäischen Kontext	Heidi Degethoff de Campos (Technische Universität Berlin)	Bisherige Kommission	einstimmig bei einer Enthaltung
B 8	Qualitätssicherung durch Genderkompetenz	Wie Bezeichnung	Brigitte Just (Fachhochschule Hannover) Stellvertreterin: Heidemarie Wüst (TFH Berlin)	Bisherige Kommission	einstimmig
B 9	Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung	Wie Bezeichnung	Mechthild Koreuber (FU Berlin) Stellvertreterin: Bärbel Miemietz (MH Hannover)	Bisherige Kommission	Einstimmig bei 2 Enthaltungen
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 bei einer Enthaltung

19. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 18.09.2007 in Bad Boll

Beschluss Nr. C1/2007

Beschlussgegenstand

Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der Bewilligung von Drittmitteln für medizinische Forschungsprojekte durch die DFG

Beschluss

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fordert die Deutsche Forschungsgemeinschaft auf, für Forschungsvorhaben im Fach Medizin die adäquate Berücksichtigung der Geschlechterperspektive als durchgehendes Qualitätskriterium einzufordern. Bei Forschungsvorhaben, in denen die Geschlechterperspektive im Antrag nicht berücksichtigt wird, soll von den Antragstellern / Antragstellerinnen die Irrelevanz des biologischen (*sex*) und sozialen Geschlechts (*gender*) für die gewählte Fragestellung nachgewiesen werden.

Begründung

Medizinische Forschung ist Forschung, die am Menschen orientiert ist und teilweise direkt am Menschen durchgeführt wird. Die Ergebnisse der Forschung haben mittelbar oder unmittelbar Auswirkungen auf die Krankenversorgung. Die bisherige Forschung berücksichtigt nicht in ausreichendem Maße, dass Frauen und Männer in somatischer ebenso wie in psychosozialer Hinsicht voneinander verschieden sind. Untersuchungen in wissenschaftlich innovativen Ländern (USA, Kanada, Niederlande, Skandinavien) und auch in Deutschland haben die Unterschiede zwischen den Geschlechtern beispielsweise in den Bereichen Kardiologie, Pharmakologie und Psychotherapie zweifelsfrei nachgewiesen.

Die Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen, dass wissenschaftliche Forschungsvorhaben durch Geldflüsse in hohem Maße auch in Richtung einer geschlechtergerechten und geschlechtersensiblen Forschung gelenkt werden können. In den USA richtete beispielsweise das NIH 1990 das Office of Research on Women's Health (ORWH) ein, das 1993 durch einen Kongressbeschluss zu einer ständigen Einrichtung wurde. Die Food and Drug Administration (FDA) folgte dieser Politik, schuf 1993 die Voraussetzungen für die Einbeziehung von Frauen in Medikamentenstudien und gründete 1994 das Office of Women's Health, um die Schieflage bei der Untersuchung von Medikamentenwirkungen bei Frauen und Männern zu korrigieren. Diese politischen Entwicklungen waren mit einer nachhaltigen Forschungsförderung verbunden und hatten einen starken Einfluss auf die Erforschung der Frauengesundheit und auf die Etablierung einer geschlechterspezifischen Medizin in den USA. In den Niederlanden führte ein 1998 gestartetes, mit öffentlichen Mitteln gefördertes landesweites Projekt zur Implementierung geschlechterspezifischer Inhalte und Lernziele in die Curricula aller niederländischen medizinischen Fakultäten.

Die medizinische Forschung in Deutschland benötigt einen starken Impuls durch die DFG, um im Bereich der geschlechterspezifischen Medizin den Anschluss an die Spitzenforschung zu schaffen. Dies ist auch im Interesse einer qualitativen Weiterentwicklung der medizinischen Lehre und einer zeitgemäßen Krankenversorgung dringend geboten.

19. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 18.09.2007 in Bad Boll**Beschluss Nr. C2/2007****Beschlussgegenstand**

Bereitstellung eines Overheadanteils für Gleichstellungsmaßnahmen bei der Bewilligung von Drittmitteln für Forschungsprojekte durch die DFG

Beschluss

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten fordert die Deutsche Forschungsgemeinschaft auf, bei der Bewilligung von Mitteln für die Forschungsförderung einen Anteil in Höhe von 40% des allgemeinen Overheads, der im Rahmen des Hochschulpaktes 2020 an die Hochschulen vergeben werden soll, zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft mit einer entsprechenden Zweckbindung zu versehen.

Begründung

Die Evaluationen der HWP-finanzierten Gleichstellungsprojekte an Hochschulen haben eindeutig die positive Wirkung der eingeleiteten Maßnahmen auf eine stärkere Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft nachgewiesen. Mit dem Auslaufen des HWP-Programms Ende 2006 stehen inzwischen bundesweit keine ausreichenden Mittel zur Förderung der Gleichstellung in der Wissenschaft mehr zur Verfügung. Die Weiterführung etablierter Projekte (z. B. Mentoring) ist daher an zahlreichen Standorten ebenso gefährdet wie Initiativen für innovative Projekte.

Die Zweckbindung eines Anteils von 40% des im Rahmen des Hochschulpaktes 2020 vorgesehenen Overheads, der den Hochschulen bzw. Projekten ab 2007 für Großprojekte und ab 2008 auch für kleinere Projekte zur Verfügung gestellt wird, eröffnet die Chance, Gleichstellungsmaßnahmen direkt in die geförderten Projekte zu integrieren bzw. bei dem Anfall von nur kleineren Summen durch eine Poolbildung geeignete Maßnahmen für mehrere Projekte/einen Fachbereich zu initiieren. Darüber hinaus könnte eine solche Entscheidung der DFG Vorbildcharakter für andere Drittmittelgeber/innen (bspw. Stiftungen oder die Industrie) haben und eine Kultur der Forschungsförderung begründen, in der eine generelle Zweckbindung von Overheadmitteln für die Gleichstellung üblich ist.

19. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 18.09.2007 in Bad Boll**Beschluss Nr. C3/2007****Beschlussgegenstand**

Promotionsbedingungen für FachhochschulabsolventInnen

Beschluss

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen fordert die Hochschulrektorenkonferenz auf, eine Empfehlung zur Umsetzung des KMK-Beschlusses vom 10.10.2003 (Promotion von FH-Absolvent/innen) herauszugeben. Sie erwartet, dass die Universitäten und gleichgestellten Hochschulen aufgefordert werden, die Promotionsordnungen entsprechend anzupassen.

Begründung

Die Bedingungen für Promotionen von Fachhochschulabsolvent/innen sind noch immer unbefriedigend. Laut KMK vom 10.10.2003 berechtigen Masterabschlüsse, die an Universitäten und gleichgestellten oder Fachhochschulen erworben wurden, grundsätzlich zur Promotion. Die Universitäten und gleichgestellten Hochschulen regeln den Promotionszugang in ihren Promotionsordnungen. (Ländergemeinsame Strukturvorhaben gemäß §9 Abs.2 HRG für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen).

Nach den Erfahrungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten haben gerade weibliche Fachhochschulabsolventinnen immer wieder Interesse an einer Promotion. Im Rahmen der Programme zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen an Hochschulen wurden positive Erfahrungen mit Stipendienprogrammen zur Unterstützung der Promotion von Fachhochschulabsolventinnen gemacht.

19. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 18.09.2007 in Bad Boll

Beschluss Nr. C4/2007

Beschlussgegenstand

Diskriminierungsfreie neue Entgeltordnung

Beschluss

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen nimmt zu einer neuen Entgeltordnung im öffentlichen Dienst wie folgt Stellung:

1. Stellenwert des Grundsatzes der Diskriminierungsfreiheit:

Die BuKoF fordert die Tarifparteien auf, bei Verhandlungen über die neue Entgeltordnung dem Grundsatz der Diskriminierungsfreiheit zentrale Bedeutung beizumessen. Der gewerkschaftliche Grundsatz, die bisher erreichten Wertebenen zu erhalten, schreibt die bestehende Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten fort und wird dem rechtlichen Anspruch an Entgeltgleichheit nicht gerecht (sog. mittelbare Diskriminierung). Auch von den öffentlichen Arbeitgebern erwartet die BuKoF ein Reformkonzept, das die in verschiedenen Studien festgestellten Diskriminierungspotentiale des BAT/BAT-O, MTArb, MTArb-O bzw. BMT-G/BMTG-O, die in die geltenden Entgeltregelungen „übergeleitet“ wurden, beseitigt.

2. Vorausschauende Tarifstrategie:

Die BuKoF fordert, dass die Tarifparteien Sorge dafür tragen, dass die arbeitsrechtlichen Standards zur Entgeltgleichheit unter den Tarifverantwortlichen bekannt gemacht und anerkannt werden. Es ist rechtlich unstrittig, dass Tarifvertragsparteien bei der Regelung der neuen Entgeltordnung den Gleichheitssatz nach Artikel 3 Abs. 1 GG und zwingendes Gesetzesrecht zu beachten haben. Als förderlich sieht die BuKoF vielmehr eine Tarifstrategie, die den Grundsatz der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen vorausschauend beachtet. Dadurch kann vermieden werden, dass das Bundesarbeitsgericht, das in den vergangenen Jahren mehrfach über Gleichheitsverstöße in Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes entschieden hat, Tarifnormen für unwirksam erklärt.

3. „Neue Entgeltordnung“ als Projekt des Gender Mainstreaming:

Die BuKoF fordert, dass sich die Verhandlungsparteien dazu verpflichten, die Verhandlungsergebnisse zur neuen Entgeltordnung vor ihrer Unterzeichnung auf ihre voraussichtlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer zu analysieren. Damit würde dem Kerngedanken des Gender Mainstreaming entsprochen. Bei dieser ex-ante-Analyse ist die Diskriminierungsfreiheit durch Paarvergleiche ausgewählter männer- und frauendominierter Tätigkeiten zu prüfen¹. Aktuelle und umfassende Stellenbeschreibungen, die unter Beteiligung der Betroffenen erstellt sein müssen, sieht die BuKoF als eine unverzichtbare Voraussetzung für die Eingruppierung in die neue Entgeltordnung. Mit der Entgeltordnung sollte die jährliche Erstellung betrieblicher Entgeltstatistiken vereinbart werden, die zeigen, wie hoch die Differenzen zwischen frauen- und männerdominierten Tätigkeiten sind.

4. Durchsetzung der Entgeltgleichheit:

Die BuKoF behält sich vor, sich ggf. an die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu wenden, um dem Grundsatz der Entgeltgleichheit in der neuen Entgeltordnung zur Durchsetzung zu verhelfen.

¹ Vgl. BMFSFJ (2007): Leitfadenaktualisierte und überarbeitete Fassung

Begründung

Im Herbst 2007 werden die Tarifvertragsparteien zusammenkommen und darüber beraten, ob und in welcher Form eine „Entgeltordnung“ zu erarbeiten ist. Es ist es dringend geboten alle Verhandlungspartner darauf hinzuweisen, dass das EU-Recht auf diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung umzusetzen ist.

19. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 18.09.2007 in Bad Boll

Beschluss Nr. C5/2007

Beschlussgegenstand

Prüfung der Wahrnehmung der Aufgaben eines Antidiskriminierungsverbands gemäß § 23 AGG durch die BuKoF

Beschluss

Die „Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.“ klärt, ob und mit welchen Konsequenzen sich die BuKoF als Antidiskriminierungsverband im Sinne des § 23 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definieren kann, um zukünftig als Beistand von an Hochschulen benachteiligten Frauen in Verhandlungen (außerhalb von Strafverfahren) aufzutreten.

Begründung

Mit der Verabschiedung des AGG am 18. August 2006 trat ein Gesetz in Kraft, das davon ausgeht, dass Frauen bei allen Diskriminierungsmerkmalen in besonderem Maße (kumulativ) betroffen sind. Leider blieb das Gesetz in Fragen des Rechtsschutzes hinter den Möglichkeiten der EG-Richtlinien zurück, indem es Verbänden ein eigenes Klagerecht vorenthält. Antidiskriminierungsverbänden wurde lediglich das Recht eingeräumt, als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten, u. a. auch dann, wenn eine Vertretung durch AnwältInnen nicht gesetzlich vorgeschrieben ist.

Dieser Beistand kann für die Unterstützung Betroffener eine enorme Rückenstärkung in psychisch stark belastenden Verfahren sein. Darüber hinaus hat ein Verband/Verein eine sehr viel stärkere öffentliche Wirkung und verhilft dem Gesetz auf diesem Weg zu Beachtung und Wirksamkeit.

Verbände sind Gruppen von Einzelpersonen, die sich in der Rechtsform eines Vereins freiwillig zur Verfolgung gemeinsamer Zwecke zusammengeschlossen haben. Die BuKoF erfüllt mit ihrer Zweckbestimmung (§ 3 der Satzung: „vertritt insbesondere die Interessen der Frauen an Hochschulen für alle Hochschultypen und Mitgliedergruppen auf Bundesebene ...“) und ihrer Eintragung als Verein die Bedingungen, die das AGG an einen Antidiskriminierungsverband stellt (nicht gewerbsmäßige, nicht vorübergehende Interessenvertretung, mindestens 75 Mitglieder)

19. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 18.09.2007 in Bad Boll**Beschluss Nr. C6/2007****Beschlussgegenstand**

Beiträge durch die Mitglieder der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Beschluss

Die Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen gibt dem Erweiterten Vorstand den Auftrag, einen Vorschlag für Mitgliederbeiträge zu erarbeiten und diesen der Mitgliederversammlung 2008 zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen. Bei dem Vorschlag soll die Hochschulgröße berücksichtigt werden.

Die Mitgliederversammlung bittet die Landeskonferenzen, entsprechend zu beraten und an dem Vorschlag mitzuwirken.

Begründung

Am 22. Juni 2007 hat die BuKoF die Gemeinnützigkeit bestätigt bekommen. Damit ist die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen laut Satzung § 8 berechtigt, Beiträge zu erheben und kann besondere Möglichkeiten der kontinuierlichen finanziellen Förderung durch Dritte einrichten.

19. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 18.09.2007 in Bad Boll**Dringlichkeitsantrag Nr. D1 / 2007****Beschlussgegenstand**

Verbesserung der Situation von DFG-StipendiatInnen mit Kind

Beschluss

Die BuKoF setzt sich nachdrücklich dafür ein, dass die von der DFG beabsichtigten Verbesserungen bei der Situation von StipendiatInnen mit Kindern realisiert werden.

Begründung

Die DFG hat in ihren Gremien ein Modell zur Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten von StipendiatInnen mit Kind bereit beschlossen. Dieses Modell beinhaltet Folgendes:

- Einführung der Möglichkeit der einjährigen Beurlaubung bei Erhalt von 67 % der Bezüge des Stipendiums nach dem Modell Elterngeld
- Pauschale Kinderzulage von 400 bei einem Kind, 500 € bei 2 Kindern und 600 € bei 3 Kindern
- Möglichkeit der Erstattung nachgewiesener Kosten für Kinderbetreuung im In- oder Ausland (bis zu einer Höhe von 1.800 €) bei Verzicht auf Beurlaubung

Zur Umsetzung des Modells ist jedoch die Zustimmung der BLK erforderlich. Gegenwärtig gibt es Bedenken von Seiten des Bundesfinanzministeriums, sodass die Zustimmung der BLK in Frage steht.

Begründung für die Dringlichkeit: Dieses ist dem Vorstand erst nach Ende der Antragsfrist bekannt geworden.

Rechenschaftsbericht des Vorstandes der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für die Amtszeit von Oktober 2006 bis September 2007

Dr. Helga-Maria Engel, Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Dr. Marianne Kriszio, Prof. Dr. Hildegard Macha, Dipl.-Ing. Dipl.-Soz.Arb. Heidemarie Wüst

1.	Vorstellung und Zuständigkeiten	S. 2
2.	Inhaltliche Schwerpunkte der Arbeit	S. 4
2.1	Personalstruktur und Hochschulrecht	S. 4
2.2	Initiativen für Chancengleichheit auf Bundesebene - Hochschulpakt 2020	S. 6
2.3	Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder	S. 8
2.4	Tarifrecht und Entgeltdiskriminierung	S. 10
3.	Institutionelle Kooperationen	S. 10
3.1	Hochschulrektorenkonferenz	S. 10
3.2	DFG und Wissenschaftsrat	S. 10
3.3	BMBF und BLK / GWK	S. 12
3.4	Parteien im Bundestag	S. 13
3.5	KMK und Akkreditierungsrat	S. 14
3.6	BMFSFJ und GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung in der Wissenschaft“	S. 15
3.7	CEWS – Geschäftsführung der BuKoF	S. 16
3.8	Internationale Kontakte und Aktivitäten	S. 17
4.	BuKoF Aktivitäten – Interne Strukturen	S. 18
4.1	Vereinsgründung, Gemeinnützigkeit der BuKoF e.V.	S. 18
4.2	Nachbereitung der 18. Jahrestagung 2006 in Berlin-Spandau	S. 18
4.3	Vorbereitung der 19. Jahrestagung 2007 in Bad Boll	S. 18
4.4	Finanzen	S. 18
5.	Termine	S. 19
5.1	Sitzungen des Vorstandes und des Erweiterten Vorstands	S. 19
5.2	Sonstige Termine	S. 19
6.	Abschließende Bemerkungen	S. 21

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 (FHTW)
Dr. Edit Kirsch-Auwärter	Frauenbeauftragte der Georg-August-Universität Göttingen
Dr. Marianne Kriszio	Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin
Prof. Dr. Hildegard Macha	Frauenbeauftragte der Universität Augsburg
Dipl.-Ing. Dipl.-Soz.Arb. Heidmarie Wüst	Frauenbeauftragte der Technischen Fachhochschule Berlin (TFH)

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

a) Außenkontakte

Aufgaben	Verantwortung	Vertreterin/nen
BMBF	Kriszio	Macha
DFG	Macha	Kriszio
HRK	Kriszio	Kirsch-Auwärter
GFMK	Kriszio	Engel
Bundesfrauenministerium	Wüst	Kriszio
Wissenschaftsrat	Macha	Kriszio
GWK	Kriszio	Macha
KMK	Kirsch-Auwärter	Kriszio
Akkreditierungsrat	Kirsch-Auwärter	Wüst
Länderregierungen (Rundschreiben usw.)	Kriszio	Engel
EU / EPWS	Kriszio	Macha
ver.di / DGB	Wüst	Engel
GEW	Kriszio	Engel
Bundestagsabgeordnete mit besonderen Funktionen	Kriszio	Engel / Wüst
VW-Stiftung	Macha	Kirsch-Auwärter
Dt. Stifterverband	Macha	Kirsch-Auwärter
CHE / HIS	Kirsch-Auwärter	Wüst
Presse / idw	Kirsch-Auwärter	Wüst
Überregionale Studierendenschaft	Wüst	Kirsch-Auwärter
Deutsches Studentenwerk	Wüst	Kirsch-Auwärter

b) Verantwortlichkeiten innerhalb der BuKoF

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

c) Zuständigkeit für die Kommissionen der BuKoF innerhalb des Vorstands

Chancengleichheitsprogramme und -initiativen (chem. HWP)	Macha	Kirsch-Auwärter
Qualitätssicherung durch Genderkompetenz	Wüst	Kirsch-Auwärter
Personalstruktur	Kriszio	
Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs	Kriszio	
Frauenförderung und Frauenforschung in der Forschungsförderung	Kirsch-Auwärter	Macha
Chancengleichheit im Bereich Technik und Verwaltung	Engel	Kirsch-Auwärter
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Wüst	Kriszio
Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen	Engel	Wüst
Frauenförderung im Bereich der Klinika	Kriszio	Kirsch-Auwärter
Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	Kirsch-Auwärter	Engel
Europa	Kriszio	Macha

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

2. Inhaltliche Schwerpunkte der Arbeit

2.1 Personalstruktur und Hochschulrecht

Ende Juli 2006 hatte die BuKoF den Entwurf eines „**Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft**“ erhalten, mit dem die bisherigen HRG-Regelungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen in einem eigenen Bundesgesetz zusammengefasst werden sollten. Dieser Gesetzesentwurf enthielt 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, außerdem eine rechtliche Klarstellung, dass Arbeitsverhältnisse in Drittmittelprojekten auch über die regulären Befristungen hinaus möglich sind.

Der Vorstand hatte hierzu in Abstimmung mit Mitgliedern der Kommission Personalstruktur eine grundsätzlich positive **Stellungnahme** zu den damit verbundenen Neuregelungen erarbeitet und in der Verbände-Anhörung am 22.08.2006 vorgetragen (s. hierzu die Darstellung im letzten Rechenschaftsbericht und die Stellungnahme auf der Homepage). Darin war u. a. die Einbeziehung studentischer Hilfskräfte in die Verlängerungsmöglichkeiten wegen Betreuung von Kindern gefordert worden, die bis dahin aufgrund der strikten Befristung studentischer Hilfskraftverträge auf 4 Kalenderjahre ausgeschlossen war. Der Vorstand hatte zugleich in seiner Stellungnahme und in begleitenden Schreiben an Abgeordnete aller Fraktionen im Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technologiefolgenabschätzung darauf hingewiesen, dass die BuKoF selbst mit den vorgesehenen Verbesserungen eine Personalstruktur für problematisch hält, die für die große Mehrheit der Beschäftigten nur befristete Verträge vorsieht und unterhalb der Professur kaum Perspektiven für eine dauerhafte Beschäftigung bietet.

Im Regierungsentwurf war nach der Verbände-Anhörung die Begründung insofern verändert worden, dass es nun hieß, von der Wahrnehmung der neuen Verlängerungsmöglichkeit für WissenschaftlerInnen mit Kindern werde dann, wenn bereits eine Verlängerung wegen Elternzeit nach dem bisherigen Recht in Anspruch genommen wurde „voraussichtlich kein Gebrauch gemacht werden“. Der Vorstand hat sich daraufhin mit einem Schreiben an die Ministerin gewandt und gefordert, diese Option offen zu lassen. In einem Antwortschreiben des Büros der Ministerin vom 19.10.2007 hieß es hierzu, mit der Neuregelung solle in erster Linie der Situation derjenigen Rechnung getragen werden, die von Verlängerungen wegen der Wahrnehmung von Elternzeit keine Gebrauch machen können, dies schließe eine Kumulation beider Tatbestände indes in keiner Weise aus.

Zu der Anhörung im zuständigen Ausschuss für Bildung, Forschung und Technologiefolgenabschätzung im November 2006 wurde die BuKoF im Unterschied zur früheren Praxis nicht eingeladen. Der Vorstand hat deshalb durch Marianne Kriszio die in der Verbände-Anhörung vorgetragene Stellungnahme noch einmal an die zuständigen Mitglieder aller Fraktionen im Ausschuss verschickt und aufgrund des für die Anhörung versandten Fragenkatalogs bzw. der modifizierten Begründung noch weiter ausgeführt. Dies bezog sich zum einen auf die Kumulationsmöglichkeit alter und neuer Verlängerungsmöglichkeiten für WissenschaftlerInnen mit Kindern; der Vorstand hat hierzu auf die im November 2006 verabschiedeten HRK-Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich verwiesen, wo es aufgrund einer Initiative der BuKoF-Vertreterinnen in der HRK-Arbeitsgruppe heißt: „Die im Rahmen des Befristungsgesetzes gegebenen gesetzlichen Möglichkeiten zur Verlängerung befristeter Beschäftigungen um zwei Jahre je Kind sollten die Hochschulen nutzen – bei Bedarf auch zusätzlich zu den bisher bereits möglichen Verlängerungen zur Kompensation von Beurlaubungen wegen offizieller Elternzeit“ (vgl. S. 35 der HRK-Empfehlungen). Weitere Erläuterungen betrafen die Frage nach dem Umfang des

Kreises der Betroffenen. Hier ist auf studentische Hilfskräfte mit Kindern verwiesen worden. Schließlich hat der Vorstand darauf hingewiesen, dass im Sinne der Gleichbehandlung angeregt werden sollte, für befristete Arbeitsverhältnisse im Beamtenverhältnis in den Landeshochschulgesetzen entsprechende Regelungen zur Verlängerung für WissenschaftlerInnen mit Kindern vorzusehen.

Die Forderung der BuKoF zur Schaffung von Verlängerungsmöglichkeiten für studentische Hilfskräfte ist im weiteren Gesetzgebungsverfahren aufgrund einer Initiative der GFMK-AG „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“, an deren Sitzungen die BuKoF regelmäßig als Gast teilnimmt, durch den Bundesrat unterstützt worden. Der Forderung wurde dann im Ausschuss dadurch Rechnung getragen, dass der zunächst vorgesehene § mit Sonderregelungen für die Befristung Studentischer Hilfskräfte vollständig gestrichen wurde. Dies wurde vom Bundestag übernommen. Das Gesetz wurde am 18.01.2007 abschließend im Bundestag verabschiedet und trat nach anschließender Zustimmung im Bundesrat am 18.04.2007 in Kraft.

Angeregt durch Kritik von Nachwuchswissenschaftlerinnen an weiterhin bestehenden Problemen mit dem neuen/alten Befristungsrecht – z. B. für Privatdozentinnen, denen seit der Umsetzung der HRG-Novellierung von 2002 in den meisten Ländern keine vergleichbaren Stellen wie die früheren C 2-Stellen für OberassistentInnen mehr zur Verfügung stehen, und die nicht in allen Fachrichtungen in gleicher Weise auf die neue Möglichkeit unbefristeter Befristung über Drittmittel bauen können – hat der Vorstand sich gemäß einem entsprechenden Auftrag des Erweiterten Vorstands im Juni 2007 mit einem **erneuten Schreiben an das BMBF, die DFG und den WR**, gewandt und darin die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten nach der Habilitation bzw. nach der Juniorprofessur, die Gleichstellung von Habilitandinnen mit JuniorprofessorInnen in Bezug auf das Heisenberg-Programm der DFG, die Ermöglichung der Einwerbung von Drittmitteln zur Finanzierung der eigenen Stelle auch für Habilitierte und ehemalige JuniorprofessorInnen sowie die Abschaffung jeglicher Form von Altersgrenzen gefordert. Auch dieses Schreiben wurde auf der Homepage der BuKoF veröffentlicht. Eine Antwort der DFG zu diesem Schreiben liegt inzwischen vor (s. hierzu Kap. 3.2).

Im August 2007 ist der Vorstand auf Probleme in der Umsetzung des Gesetzes am Beispiel nordrhein-westfälischer Hochschulen aufmerksam gemacht worden, wonach Mitarbeiterinnen mit Kindern die neuen Verlängerungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 1 Satz 3 des Gesetzes verwehrt würden, wenn sie bereits von der Übergangsregelung nach § 6 Gebrauch gemacht haben, welche Verlängerungen über die bisherige Befristungsdauer hinaus bis zum 29.02.2008 ermöglicht. Hier hat der Vorstand durch eine Anfrage im BMBF zur Interpretation dieser Übergangsregelung um Klärung gebeten. Der Leiter des zuständigen Referates Hochschulrecht, Hochschulzulassung, Studienabschlüsse, Ministerialrat Schüller, hat hierzu klar gestellt, dass zwar eine Kumulation von Verlängerungen nach der Übergangsregelungen und anschließender voller Verlängerung nach der neuen familienpolitischen Komponente um 2 Jahre pro Kind nicht möglich sei, eine Verlängerung in dem Umfang, die zusammen mit der Verlängerung nach Übergangsregelung einer vollen Wahrnehmung der neuen Verlängerungsmöglichkeiten wegen Kinderbetreuung entspräche, sei aber möglich. Der Inhalt des entsprechenden Antwortschreibens an die Landespersonalrätekonzferenz der wissenschaftlich Beschäftigten in NRW ist der BuKoF zur Verfügung gestellt worden.

Mit Schreiben vom 22.12.2006 hat die BuKoF den **Entwurf eines Gesetzes zur Aufhebung des Hochschulrahmengesetzes** erhalten, mit der Möglichkeit zur Stellungnahme bis zum 29.01.2007. Diese Stellungnahme wurde vom Vorstand abgegeben und ist auf der Homepage einsehbar. Darin drückt die BuKoF ihr Bedauern darüber aus, dass künftig in Deutschland auf die Sicherstellung einheitlicher Strukturen im Hochschulbereich und in der Gestaltung des Studienangebotes verzichtet werden soll. Zugleich hat sie darauf hingewiesen, welche rechtlichen Vorgaben zur Gleichstellung im HRG bisher enthalten sind und künftig im einzelnen in die jeweiligen Landeshochschulgesetze übernommen werden müssen, um die bisherige

hochschulrechtliche Absicherung gleichstellungspolitischer Bemühungen im Hochschulbereich auch künftig in allen Bundesländern zu erhalten.

Nachdem das Bundeskabinett am 09.05.2007 den Entwurf des Gesetzes zur Aufhebung des Hochschulrahmengesetzes beschlossen hat, hat der Vorstand seine Stellungnahme auch seinen AnsprechpartnerInnen in den Fraktionen aller Parteien im Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technologiefolgenabschätzung zugesandt. Das Einbringen der bisher im HRG enthaltenen gleichstellungspolitischen Vorgaben in Landesrecht muss dort, wo dies bisher noch nicht geschehen ist, über die Landeskongressen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgen.

Nachdem der Wissenschaftsrat am 26.01.2007 seine **Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten** verabschiedet hat, hat der Vorstand aufgrund einer Vorlage der Kommission Personalstruktur, die am 14.05.2007 vom Erweiterten Vorstand übernommen wurde, hierzu ebenfalls eine Stellungnahme abgegeben. Darin begrüßt die BuKoF grundsätzlich das Bemühen, der Lehre einen höheren Stellenwert in der akademischen Personalstruktur zu geben, und fordert Rahmenbedingungen, die im Falle einer Einführung verhindern, dass sich Lehrprofessuren und insbesondere Lehr-Juniorprofessuren zu einer Kategorie mit minderem Prestige und schlechterer Bezahlung bzw. zu einer Sackgasse entwickeln. Diese Stellungnahme wurde dem Wissenschaftsrat, dem BMBF, der HRK und den wichtigsten hochschulpolitischen Verbänden und Gewerkschaften zugesandt und auf der Homepage veröffentlicht. Den Landessprecherinnen wurde empfohlen, sie in der landespolitischen Diskussion über die künftige Personalstruktur und gegenüber ihren jeweiligen Hochschulministerien zu vertreten.

2.2 Initiativen für Chancengleichheit auf Bundesebene – Hochschulpakt 2020

Wie schon im Vorjahr hat sich die BuKoF auch im Zeitraum 2006/2007 wiederholt dafür eingesetzt, dass es nach dem Auslaufen des bisherigen Bund-Länder-Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (HWP 1) zum Ende des Jahres 2006 weiterhin überregionale Impulse zur Chancengleichheit im Hochschulbereich unter Beteiligung des Bundes geben müsse. Da sich Bund und Länder im Sommer 2006 darauf geeinigt hatten, im Rahmen eines gemeinsamen „Hochschulpakts 2020“ ein neues gemeinsames Programm zur Unterstützung der Hochschulen aufzulegen, standen die entsprechenden Forderungen der BuKoF seit diesem Zeitpunkt unter dem Stichwort „Strukturen zur Integration von Chancengleichheit in den Hochschulpakt 2020“. Der Vorstand hat sich im September 2006 und erneut im März 2007 mit entsprechendem Schreiben sowohl an das Bundesministerium für Bildung und Forschung wie an die 16 zuständigen Landesministerien gewandt.

Das **erste Schreiben des Vorstands an Bund und Länder** ging bereits am 29.09.2006 heraus. In diesem forderte er, Chancengleichheit und Gender Mainstreaming in den Hochschulpakt zu integrieren, wenn dies die einzige verbleibende Möglichkeit sei, auf Bundesebene strukturelle Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit vorzusehen. Bei Verzicht auf ein eigenes Kapitel Chancengleichheit biete sich als alternative Lösung auch die Vorgabe von Quoten oder Kontingenten für Frauen bei personenbezogenen Maßnahmen an, die auf der Ebene der Länder einzuhalten seien, und die ggf. fächerspezifisch gewichtet sein könnten. In diesem Zusammenhang wurde auch auf die Anregungen des scheidenden DFG-Präsidenten Winnacker hingewiesen, ob nicht über Quotenregelungen ernsthaft nachgedacht werden müsse, wenn anderes nicht funktioniere.

In der Antwort von Staatssekretär Thielen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung vom 07.11.2006 wurde der generelle Planungsstand mitgeteilt, wonach die Mittel zum einen für ein Programm zum Ausbau der Ausbildungsleistung der Hochschulen verwendet werden sollten, zum anderen für eine Programmkostenpauschale für erfolgreiche Hochschulförderung durch

DFG-Mittel (Overhead-Finanzierung). Bei der Umsetzung der Maßnahmen zur ersten Säule (Kapazitätserhöhung) solle „auch ein Signal für die Erhöhung des Frauenanteils bei den Hochschullehrer-Stellen gegeben werden.“ Die konkrete Ausgestaltung in den Gesprächen mit den Ländern sei aber noch offen.

In den Antworten der Länder wurde zu diesem Zeitpunkt häufig Verständnis für die Forderung der BuKoF geäußert, teilweise wurde sogar explizit erklärt, es sei allen Beteiligten bewusst, dass nach dem Auslaufen des HWP 1 weiterhin Handlungsbedarf bestehe (so z. B. im Schreiben des Thüringischen Kultusministers Goebel vom 20.10.2006). Zugleich wurde aber darauf verwiesen, dass es im neuen Hochschulpakt vorrangig um ein Programm zur besseren Bewältigung der ansteigenden Studierendenzahlen gehe. Nur das Land Bayern sagte in seinem Antwortschreiben zu, sich explizit in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) für eine mit der Föderalismusreform kompatible neue Bund-Länder-Vereinbarung über Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft, Forschung und Lehre einzusetzen (Schreiben von Minister Goppel vom 20.10.2006). Sachsen-Anhalt teilte mit, man hätte vorbehaltlich der Zustimmung des Landtags für den Fall eines neuen Bund-Länder-Programms entsprechende Mittel in den Haushalt der kommenden Jahre eingestellt (Schreiben von Staatssekretär Gramlich vom 14. 11.2006). Andere Länder teilten dagegen mit, sie hielten es nicht für möglich, in die Beratungen zum Hochschulpakt 2020 ein eigenes Kapitel Chancengleichheit einzubringen. Einzelne Länder verwiesen stattdessen auf neue eigene Landesprogramme zur Frauenförderung (z. B. der hessische Minister Corts mit Schreiben vom 06.11.2006). In Berlin war ein entsprechendes Landesprogramm bereits im Sommer 2006 beschlossen worden. Die von der BuKoF angeregte Alternative, bei einem ausschließlich auf personelle Kapazitätserweiterung bezogenen Programm dann wenigstens Quoten bzw. Kontingente für Frauen unter dem hieraus finanzierten zusätzlichen Personal vorzusehen, traf in keinem Bundesland auf Zustimmung bzw. wurde explizit abgelehnt.

Nach der grundsätzlichen Einigung über die Strukturen des Hochschulpakts 2020 in der BLK vom 20.11.2006 konnte die BuKoF einen kleinen symbolischen Erfolg insofern verbuchen, als es in der Vereinbarung und in der entsprechenden Pressemitteilung der BLK hieß: „Bei der Verwendung der Fördermittel werden die Länder besondere Schwerpunkte setzen – u. a. auch bei dem Ausbau des Frauenanteils bei Professuren oder bei der Einführung neuer, lehrbezogener Personalkategorien“. Hierbei blieb es dann aber auch. Beim Erfahrungsaustausch im erweiterten Vorstand im Februar 2007 wurde deutlich, dass dies in den Planungen der einzelnen Länder in der Regel nicht weiter konkretisiert wurde. Die BuKoF hat sich deshalb am 9.3.2007 mit einem **zweiten Schreiben an alle Länder** gewandt, in dem sie der Erwartung Ausdruck gab, dass die versprochene Verpflichtung zur Nutzung der Mittel auch zum Ausbau des Frauenanteils nun auch bei der Konkretisierung des Programms – unter Berücksichtigung der speziellen Bedingungen in den einzelnen Ländern – realisiert werde, und sie hat darum gebeten, darüber zu informieren, in welcher Form dies geschehen solle.

Die Antworten hierauf waren aus der Sicht der BuKoF nicht befriedigend. Zwar führen einzelne Länder nun aus eigenen Mitteln ab 2007 eigene Landesprogramme zur Chancengleichheit durch bzw. planen dies für die Zukunft, und andere verwiesen auf den geplanten Abschluss von Zielvereinbarungen mit den Hochschulen ihres Landes, in die gleichstellungspolitische Vorgaben integriert würden. In Bezug auf den Hochschulpakt selbst gab es jedoch von Seiten der Länder, die dieses neue Schreiben der BuKoF beantworteten, nur mehr oder weniger vage Absichtserklärungen sowie immer wieder den Hinweis darauf, dass die Verhandlungen zwischen Bund und Ländern über die Ausgestaltung der Verfahren noch nicht endgültig abgeschlossen seien. Nur ein Land berichtete, Vorschläge zur nachweislichen Erhöhung des Frauenanteils bei neu zu besetzenden Professuren und Juniorprofessurenstellen sowie für sonstige Stellen im Rahmen des Hochschulpaktes würden explizit Bestandteil der Zielvereinbarungen mit den Hochschulen werden (Schreiben der Rheinland-Pfälzischen Kultusministerin Ahnen vom 16.04.2007). Im gleichen Land ist zusätzlich vorgesehen, dass die den Universitäten gewährten

Overhead-Kosten für DFG-Beteiligungen u. a. auch zur Förderung von Wissenschaftlerinnen beitragen sollen. Schließlich wird Niedersachsen bei der Umsetzung des Hochschulpakts in Fächern mit geringen Frauenanteilen die Erhöhung der Studentinnenzahlen bei der Verteilung der Mittel insofern gesondert gewichten, als in den Ingenieurwissenschaften für jede zusätzliche Studienanfängerin ein zusätzlicher Aufschlag von 400 € auf die zur Erhöhung der Kapazität bewilligten Mittel bereit gestellt wird.

Da gegenwärtig in vielen Ländern die Planungen noch nicht definitiv abgeschlossen sind, ist ein abschließender Überblick über die Situation in den einzelnen Bundesländern zurzeit noch nicht möglich. Die BuKoF-Kommission „Chancengleichheitsprogramme und -initiativen“ (HWP-Nachfolge) hat sich deshalb vorgenommen, nach der Jahrestagung eine Bestandsaufnahme hierzu zu erarbeiten (vgl. dazu den Bericht der Kommission).

2.3 Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder

Wie im letzten Rechenschaftsbericht dargestellt hatte die BuKoF sich im August 2005 mit dem **Entwurf eines eigenen Leitfadens** zur Berücksichtigung gleichstellungspolitische Aspekte in den Anträgen zum Exzellenzprogramm an die DFG gewandt. Es war erreicht worden, dass in den Vorgaben für die Einreichung von Anträgen sowohl für Graduiertenschulen wie für Exzellenzcluster u. a. nach Maßnahmen zur Gleichstellungspolitik gefragt worden war. Da die Ergebnisse in den Anträgen der Hochschulen in dieser Hinsicht nach Einschätzung insbesondere der ausländischen ExpertInnen mehrheitlich sehr unbefriedigend waren, hatte der damalige DFG-Präsident Winnacker nach der ersten Vorauswahl in Schreiben an die Hochschulen Ende Januar/Februar 2006 diese aufgefordert, diese Kritik sehr ernst zu nehmen und konkretere Zielvorgaben und Maßnahmen vorzusehen.

Dieses hatte Wirkung. Wie inzwischen bekannt ist, haben die Hochschulen dem Aspekt der Gleichstellung in den nun weiter ausgearbeiteten Anträgen einen sehr viel höheren Stellenwert gegeben als in der ursprünglichen Fassung. Das Exzellenzverfahren hat sich in dieser Hinsicht in vielen der Antrag stellenden Hochschulen somit insgesamt positiv ausgewirkt – unabhängig von der sonstigen Einschätzung der nicht unproblematischen Folgen dieses Differenzierungsprozesses für die Hochschullandschaft. Insbesondere im Rahmen der Anträge in der „dritten Säule“, den Zukunftskonzepten der Hochschulen als Institution, hat das Verfahren bei einigen Hochschulleitungen beachtliche Initiativen in Gang gesetzt, wenn auch nicht überall in gleicher Weise.

Zugleich wurde jedoch in den Bewilligungen der ersten Runde ein Effekt erkennbar, der sich gleichstellungspolitisch eher negativ auswirkt: Unter den beantragten Graduiertenschulen und Exzellenzclustern waren überwiegend nur solche erfolgreich, die aus den Naturwissenschaften kamen, und damit aus Fächern mit relativ geringeren Frauenanteilen. Bemühungen, dieses Programm auch zur verstärkten Profilierung von Geschlechterstudien im Rahmen eines Antrags auf eine Graduiertenschule bzw. eines anderen Antrags auf ein Exzellenzcluster zu nutzen, wurden auch in der zweiten Antragsrunde bereits in der Vorauswahl im Januar 2007 erneut abschlägig beschieden. Dagegen wurde die fachliche Disparität korrigiert, und es kamen diesmal zumindest bei der Vorauswahl deutlich mehr Anträge auch aus den Geistes- und Sozialwissenschaften zum Zuge. Die endgültige Entscheidung wird erst im Oktober 2007 erfolgen. Es bleibt sorgfältig zu beobachten, in welcher Weise die Besetzungen der durch dieses Programm neu geschaffenen Stellen erfolgen wird, und ob die dabei gegenüber regulären Gremienverfahren zum Teil veränderten Entscheidungsmechanismen positive oder eher negative Auswirkungen auf die Geschlechterproportionen unter den Ausgewählten haben werden. Hier ist ein sorgfältiges Monitoring erforderlich.

Die BuKoF hat sich bemüht, die Exzellenzinitiative zum Anlass zu nehmen, auch weiterhin mit der DFG zur Frage der Gleichstellung in inhaltlichem Kontakt zu bleiben. Der neugegründeten

BuKoF-Kommission „Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung“ gelang es, anlässlich der Kommissionssitzung im Februar 2007 zu einem **Gespräch mit ReferentInnen der DFG** einzuladen, die an Entscheidungsverfahren im Exzellenzprogramm beteiligt waren (vgl. hierzu den Bericht der Kommission). Der BuKoF wurde bestätigt, dass der Aspekt der Gleichstellungspolitik im Antragsverfahren sehr ernsthaft geprüft worden sei. Im Einzelfall sei im Übrigen auch schon ein Antrag auf einen Sonderforschungsbereich abgelehnt worden, weil er in gleichstellungspolitischer Hinsicht absolut unbefriedigend war. An dieser Sitzung, die in zeitlichem Zusammenhang mit der Sitzung des erweiterten Vorstands im Februar 2007 stattfand, nahm auch der Vorstand teil. Weitere Kontakte zur Prüfung der Möglichkeiten, Gleichstellungserfolge in der Forschungsförderung zu berücksichtigen, wurden vereinbart.

2.4 Tarifrrecht und Entgeltdiskriminierung

Mit der Neugestaltung des Tarifrrechts für den öffentlichen Dienst (TVöD) in Bund und Kommunen 2005, dem Abschluss des darauf basierenden **Tarifvertrages der Länder** (TV-L) und des Tarifvertrages zur Überleitung der bisher Beschäftigten (TVÜ) Ende 2006 mussten im Berichtszeitraum tiefgreifende Veränderungen von den Hochschulen umgesetzt werden, die neben dem Inkrafttreten des Wissenschafts-Zeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) (vgl. Kap. 2.1) für wachsende länderspezifische Differenzierungen und zunehmende Unterschiede in der rechtlichen Auslegung sorgen.

Mit der Einführung wissenschaftsadäquater Regelungen in die Tarifverträge hatten die Hochschulen nicht nur Hoffnungen auf eine stärkere Leistungsorientierung der Entgeltsysteme verbunden sondern auch auf die Eröffnung finanzieller „Entlastungsräume“ und insgesamt auf eine Stärkung der Hochschulen im internationalen Wettbewerb durch größere Einheitlichkeit und den Abbau von Mobilitätsschranken. In der Tat sind mit Beteiligung der HRK, der KMK und der Ländervertretungen, bundesweit einheitlich im TV-L getrennte Tarifverträge für Ost und West, für Arbeitende und Angestellte, altersabhängige Stufenaufstiege, Bewährungs- und Zeitaufstiege, aber auch familienbezogene Entgelte abgeschafft worden. Weitergehende Vorstellungen, wie z.B. eine vereinfachte Entgelttabelle mit 8 Entgeltgruppen (HRK-Modell), bis zu 20 % Leistungsentgelt, refinanziert durch Absenkung des Grundentgelts, und die Abschaffung der Unkündbarkeit, sind am gewerkschaftlichen Widerstand gescheitert. Der neue TV-L Wissenschaft enthält noch keine Neugestaltung der Eingruppierung. Wie bei anderen öffentlichen Arbeitgebern ist diese Neuregelung einer zweiten Stufe der Reform vorbehalten.

Neu sind die Möglichkeiten einer erheblichen Arbeitszeitflexibilisierung und einer auch **geschlechtergerechten Gestaltung leistungsorientierter Entgeltsysteme** in kollektiven Vereinbarungen, die bislang an den Hochschulen bestenfalls diskutiert aber noch nicht umgesetzt wurden. Die BuKoF-Kommission „Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ hat im Berichtszeitraum zweimal getagt und Modelle einer diskriminierungsfreieren Entgeltordnung weiter diskutiert. Dr. Karin Tondorf wurde für die fachliche Beratung hinzugezogen. Das Ergebnis ist ein Antrag an die Mitgliederversammlung der BuKoF mit der Aufforderung an alle Tarifparteien, das EU-Recht auf diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung umzusetzen (vgl. dazu den Bericht der Kommission).

3. Institutionelle Kooperationen

3.1 Hochschulrektorenkonferenz

Auf ihrer 209. Plenarsitzung am 14.11.2006 beschloss die HRK unter dem Titel „Frauen fördern“ Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit in Hochschulbereich (vgl. http://www.hrk.de/de/download/dateien/Empfehlung_Frauen.pdf). Sie waren unter Mitwirkung

der BuKoF in der Projektgruppe „Frauen in der Wissenschaft“ erarbeitet worden und gingen als Selbstverpflichtung der HRK in die „Offensive für Chancengleichheit“ ein, die am 29.11.2006 in Köln als Gemeinsamer Beschluss der in der Allianz zusammengeschlossenen Wissenschaftsorganisationen, [Deutsche Forschungsgemeinschaft](#), [Fraunhofer Gesellschaft](#), [Helmholtz-Gemeinschaft](#), [Deutscher Forschungszentren](#), [Leibniz-Gemeinschaft](#), [Max-Planck-Gesellschaft](#), [Wissenschaftsrat](#) und [Hochschulrektorenkonferenz](#) selber, unterzeichnet wurde (vgl. hierzu auch Kap. 3.2).

Auf der Plenarsitzung hatte der Vorstand Gelegenheit, noch einmal das Anliegen der BuKoF vorzutragen, Gleichstellung in das Qualitätsmanagement an Hochschulen zu integrieren und insbesondere bei den Initiativen und Workshops des in der Nachfolge des Projekts „Qualitätssicherung“ neu zu entwickelnden Projekts „Qualitätsmanagement“ der HRK stärker zu berücksichtigen (vgl. die Beschlüsse der MV 2006). Auf der Herbsttagung 2007 „Aktuelle Themen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung: Systemakkreditierung - Rankings - Learning Outcomes“ am 05./06.11.2007 in Bonn ist nun ein **Forum „Gender Mainstreaming als Teil der Qualitätsentwicklung“** mit Referaten von Ruth Becker, Edit Kirsch-Auwärter und Regina Weber und der Moderation von Anke Burkhardt geplant.

Die HRK hat sich im Berichtszeitraum insbesondere mit den Themen Exzellenzförderung, Föderalismusfolgen, Hochschulpakt 2020, Hochschulzugang und Studienbeiträge befasst. Aktuelle Beschlüsse liegen zur Weiterentwicklung des Bologna-Prozesses und des Akkreditierungssystems vor (vgl. dazu Kap. 3.5).

3.2 DFG und Wissenschaftsrat

Die Kooperation der BuKoF mit der **Deutsche Forschungsgemeinschaft** hat sich sehr erfreulich entwickelt. Der neugegründeten BuKoF-Kommission „Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung“ gelang es, zu deren erster Sitzung im Februar 2007 zwei Vertreterinnen der DFG zum Gespräch einzuladen, die u. a. an den Entscheidungsverfahren im Exzellenzprogramm beteiligt waren (vgl. hierzu den Bericht der Kommission). An diesem Termin, der in zeitlichem Zusammenhang mit einer Sitzung des erweiterten Vorstands stattfand, nahmen auch Mitglieder des Vorstands teil. Der BuKoF wurde bestätigt, dass der Aspekt der Gleichstellungspolitik im Antragsverfahren sehr ernsthaft geprüft worden sei. Wie auf der Tagung des Wissenschaftsrats im November öffentlich berichtet wurde, hat die DFG in einem Einzelfall auch schon einen Antrag auf einen Sonderforschungsbereich abgelehnt, weil er in gleichstellungspolitischer Hinsicht absolut unbefriedigend war.

Die DFG hat im Herbst 2006 eine eigene **Arbeitsgruppe „Chancengleichheit im Wissenschaftssystem“** eingerichtet. Zur 2. Sitzung am 23.05.2007 war Marianne Kriszio als Vertreterin der BuKoF eingeladen. Danach hat die AG zunächst intern getagt. Für Dezember 2007 ist eine Zwischenbilanz vorgesehen. Davor ist der BuKoF eine erneute Einbeziehung zugesichert worden.

Auf der Sitzung im Mai wurden zunächst folgende Informationen gegeben:

1. Die DFG hatte sich das Ziel gesetzt, den Frauenanteil in den für die Begutachtung zuständigen Fachkollegien auf 18 % zu erhöhen und für einen entsprechenden Anteil bei den Personalvorschlägen für die nächste Wahl zu sorgen. Dies wurde zwar bis zu dieser Sitzung noch nicht ganz erreicht, aber auf der endgültigen Kandidatenliste im Sommer sind nun 17,1 % der Vorgeschlagenen Frauen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurden gebeten, für aktive Beteiligung an den Wahlen und die Wahl von Frauen zu werben.
2. Die DFG will die Unterstützung von **Stipendiatinnen mit Kindern** deutlich verbessern. Senat und Hauptausschuss haben im April 2007 beschlossen, die Stipendienförderung an die Regelungen des Bundeselterngeldgesetzes anzupassen. Künftig soll es deshalb nicht nur drei

Monate Verlängerung geben, sondern ein volles Jahr. Dabei soll dann allerdings wie beim Elterngeld eine Reduzierung auf 67% der Bezüge erfolgen. Ferner soll es künftig eine generelle Kinderzulage von pauschal 400 Euro pro Kind (bei zwei Kindern 500 Euro, bei drei Kindern 600 Euro) geben. Als Alternative zur Unterbrechung wegen Elternzeit kann bei Kindern bis zu drei Jahren (bei Auslandsaufenthalten bis zu 14 Jahren) ein erhöhter Kinderbetreuungszuschlag für nachgewiesene Kosten bis zur Höhe von max. € 1.800 in Anspruch genommen werden. Die offizielle Bestätigung durch die BLK muss noch erfolgen.

Für Wissenschaftlerinnen in Drittmittelprojekten gibt es schon seit einiger Zeit Unterstützungsmöglichkeiten durch die DFG (Verlängerung um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit; bei Bedarf auch Mittel für zusätzliche Einstellungen zur Fortführung von Experimenten bei Ausfall der Wissenschaftlerin), wie inzwischen auf der Homepage der DFG gut sichtbar dargestellt (Button „Chancengleichheit“ unter „Wissenschaftliche Karriere“). Mit den neuen Möglichkeiten zur Verlängerung von Arbeitsverträgen um zwei Jahre pro Kind auch ohne Beurlaubung im Wissenschaftszeitarbeitsvertragsgesetz hat sich die DFG dagegen noch nicht beschäftigt. Eine Anwendung dieser Möglichkeit auf DFG-finanzierte Verträge wurde als schwierig eingeschätzt.

Auf der Sitzung informierte Prof. Hinz aus Konstanz über die Ergebnisse einer von der DFG geförderte Studie über die **Vertretung von Frauen im Fördersystem der DFG**.

Zusammenfassung: In allen Bereichen liegen die Frauenanteile bei Bewilligungen geringfügig unter denen bei den Antragstellungen, aber die Differenz ist nicht sehr groß, hier liegt demnach nicht die entscheidende Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen. Wichtig sind deshalb Bemühungen darum, den Frauenanteil bereits bei den eingereichten Anträgen deutlich zu erhöhen. Aus der DFG wurde hierzu mitgeteilt, in der Anfangsphase des Emmy-Noether-Programms habe es besonders viele Anträge von Frauen gegeben, weil diese aufgrund des Namens dachten, es handle sich um ein Frauenprogramm. Nachdem geklärt war, dass dies nicht der Fall ist, verringerten sich die Anfragen von Frauen deutlich. Gut angenommen von Frauen werde dagegen das Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Beantragung einer eigenen Stelle.

Um positive Erfahrungen aus dem Ausland einbeziehen zu können, wurden die Förderinstrumentarien des Schweizer Nationalfonds und die frauenspezifischen Komponenten im Förderinstrumentarium des österreichischen Wissenschaftsfonds vorgestellt und diskutiert. Außerdem wurden die Empfehlungen der HRK vorgestellt. Ein weiterer Berichtspunkt bezog sich auf die Konzepte der TU Dresden zur Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule. Auch die BuKoF hatte Gelegenheit, ihre Anregungen vorzustellen.

Für einen Bericht über die in der AG diskutierten künftigen Maßnahmen und Instrumente zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen ist es zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch zu früh. Das Thema „Quotierung“, das vom bisherigen Vorsitzender der DFG bei verschiedenen Gelegenheiten in die Diskussion gebracht worden war, fand unter den professoralen Mitgliedern der Arbeitsgruppe generell wenig Gegenliebe und wird sich in den künftigen Empfehlungen höchstens bei sehr spezifischen Instrumenten der Nachwuchsförderung finden. Diskutiert wurde u. a. über solche Instrumente wie neue Formen der Anschubfinanzierung zu Beginn einer wissenschaftlichen Karriere, die Finanzierung des Aufbaus von Netzwerken und die Bereitstellung zusätzlicher Mittel für Maßnahmen zur Chancengleichheit für Forschungsverbände.

Auf der Sitzung wurde u. a. auch die Anregung der BuKoF eingebracht, die bisherige Begrenzung der **Möglichkeit, eine eigene Stelle einzuwerben**, auf einen Zeitraum bis spätestens 6 Jahre nach der Promotion aufzuheben; dies hatte die BuKoF bereits im Zusammenhang mit dem Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft gefordert (vgl. Kap. 2.1). Eine solche Änderung des Verfahrens, von der auch ehemalige HochschulassistentInnen und JuniorprofessorInnen nach dem Ende ihrer Vertragszeit profitieren könnten, wurde von

allen Anwesenden befürwortet. Anfang August 2007 hat der Präsident der DFG dem Vorstand der BuKoF schriftlich mitgeteilt, dass dem Hauptausschuss der DFG im Oktober dieses Jahres ein Änderungsvorschlag der Verfahrensregelungen der Eigenen Stelle unterbreitet werden, in dem diese 6-Jahresfrist entfallen soll. Da die Karriereverläufe von Frauen häufiger familiär bedingte Brüche aufwiesen, sehe die DFG dies auch als eine Gleichstellungsmaßnahme.

Der **Wissenschaftsrat** richtete im November 2006 die **Tagung „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung: Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“** aus, u.a. um eine Bilanz der Wirksamkeit seiner Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung von 1998 vorzunehmen (vgl. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/3534-98.pdf>). Er erfüllte damit ein Anliegen, das die BuKoF wiederholt vorgetragen hatte, und nahm Anregungen in das Tagungsprogramm auf, die die Projektgruppe der HRK „Frauen in der Wissenschaft“ und das CEWS vorgelegt hatten. Auf der Tagung wurde eine „Offensive für Chancengleichheit“ der Allianz der Wissenschaftsorganisationen unterzeichnet. Die Erklärungen der einzelnen Organisationen sind auf den Internetseiten des WR einzusehen. Eine während der Tagung gezeigte Posterausstellung von Best-Practice Beispielen der Hochschulen im Gleichstellungsbereich kann beim WR als Leihausstellung angefordert werden.

Zwischenzeitlich hat der WR Analysen und Ergebnisse dieser Bilanz in **neuen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern** zusammengefasst (vgl. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>). Anlässlich ihrer Vorstellung fordert er in seiner Pressemitteilung „Chancengleichheit ist eine Frage der Qualität“ vom 16.07.2007 „Instrumente wie Anreizsysteme und Zielvereinbarungen zügig und konsequent zur Förderung von Chancengleichheit in allen Bereichen des Wissenschaftssystems zu nutzen“. Für den Fall, dass dennoch in absehbarer Zeit keine deutlichen Verbesserungen erzielt werden, hält er „die Anwendung institutionalisierter und auch finanzwirksamer Durchsetzungs- und Sanktionsmechanismen für erforderlich. Welche Modelle zur Festlegung von Zielzahlen bei der Sanktionierung angewendet werden sollen (zum Beispiel Kaskadenmodell, positive Diskriminierung, Zielvorgaben bei Berufungen nach Geschlecht), ist zu gegebener Zeit zu entscheiden“. Die Mitgliederversammlung der BuKoF wird sich im September 2007 mit den Empfehlungen befassen und eine Stellungnahme dazu erarbeiten.

3.3 BMBF und BLK / GWK

Kontakte mit dem **Bundesministerium für Bildung und Forschung** (BMBF) ergaben sich im letzten Jahr im Gesetzgebungsverfahren für das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Außerdem erhielt die BuKoF den Referentenentwurf des Gesetzes zur Abschaffung des HRG zur Stellungnahme (vgl. hierzu Kap. 2.1).

Wie schon im Vorjahr lag ein Schwerpunkt der Aktivitäten der BuKoF gegenüber dem BMBF bei den Bemühungen um ein neues überregionales Chancengleichheitsprogramm bzw. nach der grundsätzlichen Einigung über den „Hochschulpakt 2020“ den Bemühungen um die Integration gleichstellungspolitischer Vorgaben in den diesen (vgl. hierzu Kap. 2.2). Mit der Referatsleiterin für Chancengleichheit im BMBF, RDin Christine Hadulla-Kuhlmann, hält der Vorstand bei diesem Thema regelmäßigen Kontakt. Auch über ein erneutes Aufgreifen der Überlegungen aus dem Vorjahr zur Finanzierung eines gesonderten Programms für vorgezogene Berufungen von Frauen auf Professuren ist dabei gesprochen worden. Die Bundesministerin Annette Schavan hat auf der von ihrem Haus finanzierten und von CEWS organisierten **Tagung „Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit“** am 18.04.2007 in Berlin ein solches Programm öffentlich in Aussicht gestellt. Eine enge inhaltliche Zusammenarbeit fand mit Frau Hadulla-Kuhlmann wie schon im Vorjahr in der Projektgruppe „Frauen in der Wissenschaft“ bei der Hochschulrektorenkonferenz statt, die im Herbst 2006 ihre Arbeit abgeschlossen hat (vgl. Kap. 3.1), desgleichen in der neu eingerichteten AG Chancengleichheit im Wissenschaftssystem

beim Senat der DFG, zu deren 2. Sitzung am 23.05.2007 die BuKoF eingeladen war (vgl. Kap. 3.2). Außerdem beziehen sich die Kontakte auf gleichstellungspolitische Aspekte in Gesetzgebungsverfahren und auf die Umsetzung des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.

Die **Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK)**, die seit Beginn der 90er Jahre regelmäßig aktualisiertes Datenmaterial zu Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen herausgibt, soll es aufgrund der Neuregelungen zur Föderalismusreform aus dem Jahr 2006 künftig nicht mehr geben. Damit entfiel dann auch der Arbeitskreis „Frauenförderung in der Wissenschaft“, den es bisher bei der BLK gab, und der weitere gleichstellungspolitische Untersuchungen zu spezifischen Bereichen von Frauen in der Wissenschaft initiiert und die bisherigen überregionalen Chancengleichheitsprogramme vorbereitet hat. Im Jahr 2007 konnten die BLK und der Arbeitskreis „Frauenförderung in der Wissenschaft“ ihre Arbeit noch fortsetzen. An Sitzungen des Arbeitskreises „Frauenförderung in der Wissenschaft“ war die BuKoF im Berichtsjahr nicht beteiligt.

Ab Beginn des Jahres 2008 wird es nur noch eine **Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)** des Bundes und der Länder geben, die sich vorrangig der überregionalen Forschungsförderung widmen wird. Die BuKoF wird sich dafür einsetzen, dass es auch bei dieser einen eigenen Arbeitskreis „Frauenförderung in der Wissenschaft“ geben wird (vgl. dazu auch Kap. 3.6).

3.4 Parteien im Bundestag

Der Vorstand hat wie bisher seine Stellungnahmen zu den die BuKoF betreffenden Gesetzgebungsverfahren immer auch seinen AnsprechpartnerInnen im **Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technologiefolgenabschätzung** aus allen Parteien zugeschickt. Im Zuge der parlamentarischen Beratungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes kam es dabei auch mehrfach zu telefonischen Kontakten mit Mitgliedern der Fraktionen der SPD und von Bündnis 90/Die Grünen bzw. mit deren MitarbeiterInnen, zu denen schon längere Zeit Kontakte bestehen. MdB Gesine Mulhaupt von der SPD hatte hierzu auch ein persönliches Treffen im November 2006 angeboten, das aber von ihr wegen Terminüberschneidungen wieder abgesagt werden musste. Mit MdB Anette Hübinger, einem neuen Mitglied der CDU/CSU-Fraktion, fand am 25.10.2006 ein ausführliches Gespräch statt, in dem auch andere Arbeitsschwerpunkte der BuKoF vorgestellt wurden. Der Vorstand hatte sich seit der Bundestagswahl im Herbst 2005 um einen Gesprächstermin mit einem aktuellen Mitglied dieser Partei aus dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technologiefolgenabschätzung bemüht, da die bisherige Ansprechpartnerin, die Juristin Vera Dominke nicht wieder als Kandidatin aufgestellt worden war.

Im Falle des Entwurfs zur Abschaffung des Hochschulrahmengesetzes ging die Stellungnahme des Vorstands auch an die **Fraktionsvorsitzenden der Parteien**. Für die Bündnis 90/Die Grünen hat die Fraktionsvorsitzende, MdB Renate Künast, selbst geantwortet und uns am 26.06.2007 mitgeteilt, dass ihre Fraktion die Föderalismusreform wegen der falschen Weichenstellung im Bildungsbereich ablehnt. Sie halte die Abschaffung einer bundeseinheitlichen Regelungskompetenz für fatal. Das betreffe nicht nur Hochschulzulassung und -abschlüsse, für die sie in einem Antrag im Bundestag einen Staatsvertrag zwischen Bund und Ländern zur Festlegung einheitlicher Mindeststandards vorgeschlagen haben, sondern sie teile auch beim Thema Personalstruktur und Gleichstellungspolitik unsere Einschätzung. Im Übrigen verwies sie auf einen umfangreichen Antrag zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen ihrer Partei.

Im Falle der SPD hat die stellvertretende Fraktionsvorsitzende, MdB Nicolette Kressel, der BuKoF geantwortet. In ihrem Schreiben vom 12.07. 2007 wird das Vorhaben der Aufhebung des HRG aufgrund der Föderalismusreform gerechtfertigt, zugleich aber mitgeteilt, die SPD habe

gegenüber dem Koalitionspartner Gesprächsbedarf zu den Folgen in Bezug auf die Umsetzung bisher bundesweit geregelter Sachverhalte in Landesrecht angemeldet, um sicher zu stellen, dass sich keine Rechtslücken ergeben. Die SPD-Fraktion lege daher großen Wert auf die Durchführung einer Anhörung im zuständigen Bundestagsausschuss. Unser Anliegen, dabei auch die von uns thematisierten gleichstellungspolitischen Aspekte in die Prüfung einzubeziehen, unterstütze sie ausdrücklich.

3.5 KMK und Akkreditierungsrat

Im Berichtszeitraum wurden von der 317. und 318. **Kultusministerkonferenz** (KMK) unter der neuen Präsidentschaft des Berliner Wissenschaftssenators, Prof. Dr. E. Jürgen Zöllner, im Februar und Juni 2007 Beschlüsse etwa zur Zentralstelle für die Vergabe von Studienplätzen als Serviceeinrichtung, zur Organisation der Lehramtsstudiengängen und zu einer „Qualitätsoffensive Exzellente Lehre“ gefasst. Von besonderer Relevanz für die Entwicklung von Gleichstellungsanliegen ist der Beschluss, ab 2008 ergänzend zum gegenwärtig praktizierten Akkreditierungsverfahren für Studiengänge („Programmakkreditierung“) die sogenannte „**Systemakkreditierung**“ zuzulassen, bei der ganze Hochschulen oder Teilbereiche durch Überprüfung und Zertifizierung hochschulinterner Qualitätssicherungssysteme akkreditieren werden.

Die HRK befürchtet, dass diese Möglichkeit von einigen Bundesländern (Bayern, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen) zur (beschleunigten) Regelakkreditierung erklärt, Begutachtungsverfahren geschwächt und einheitliche Qualitätsstandards gefährdet werden könnten. Der Akkreditierungsrat soll im laufenden Jahr entsprechende Kriterien und Verfahren entwickeln. Umso bedeutender wird die Diskussion zur Integration von Gleichstellung in die hochschuleigenen Systeme des Qualitätsmanagements, die bislang in den Verhandlungen der KMK keine erkennbare Rolle gespielt haben. Diese dürften auch in der Arbeit des Akkreditierungsrates eine untergeordnete Rolle spielen.

Dem Beschluss zum „Gender Mainstreaming im Akkreditierungsprozess“, den der **Akkreditierungsrat** (AR) Anfang 2006 gefasst hatte, sind bislang keine nennenswerten Umsetzungsschritte gefolgt. Den Beschluss selber sucht man auf den neuen Webseiten des AR vergeblich. Das nach dem Ausscheiden der neuen DFG-Generalsekretärin und vormaligen Staatssekretärin im Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz, Dr. Dorothee Dzwonnek, nur noch mit zwei Frauen besetzte Gremium sieht inzwischen seine Aufgabe verstärkt in der Zertifizierung und Evaluation von Akkreditierungsagenturen. Und auch der neue Leitfaden zur „**Prozessakkreditierung**“ vom Dezember 2006,

mit dem die Agentur ACQUIN e.V. im Auftrag der HRK eine Institutionalisierung des Qualitätsmanagements an Hochschulen zu erfassen und zu fördern versucht, verzichtet auf jede explizite Erwähnung von Gleichstellungskriterien.

Die BuKoF ist in diesem Zusammenhang erneut auf eine Intensivierung der Basisarbeit an den Hochschulen und in den Fächern angewiesen, um eine Weiterentwicklung von Qualitätskriterien im Zusammenhang mit Frauen- und Geschlechterforschung sowie Gleichstellungsdefiziten und -erfolgen zu fördern.

BMFSFJ und GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung in der Wissenschaft“

Im Februar 2007 hat die BuKoF schriftlich eine Bitte um einen Gesprächstermin an Frau Dr. Ursula von der Leyen, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, gerichtet. Die gemeinsame Agenda zum Thema Chancengleichheit für Frauen im Hochschulbereich sollte

anlässlich des „Europäischen Jahres der Chancengleichheit“ (2007) Thema sein. Gleichzeitig wollte sich die BuKoF differenziert vorstellen. Das Gesprächsangebot wurde positiv beantwortet. Ein Terminangebot steht noch aus.

Im Mittelpunkt der BMFSFJ-Arbeit standen 2007 die Familienpolitik und die Neuregelung von Leistungsbezügen für Erziehungsarbeit. Die BuKoF hatte bereits 2005 zur **Einführung des Elterngeldes** und seinen Auswirkungen im Hochschulbereich Stellung bezogen. Auch das Deutsche Studentenwerk, die HRK und der Deutsche Juristinnenbund haben auf die Schlechterstellung studierender Eltern gegenüber dem gegenwärtigen Recht verwiesen. Zum Herbst 2007 werden die BAföG-Zahlungen an studierende Eltern verbessert.

Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zum 18.08.2006 hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemäß § 25 Abs. 1 AGG die **Antidiskriminierungsstelle** (ADS) des Bundes eingerichtet. Sie wird seit 01.02.2007 von der Juristin Dr. Martina Köppen geleitet. Die BuKoF hat der Ministerin zur Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle die besten Wünsche übermittelt und gleichzeitig ihre Mitarbeit im Beirat angeboten. Eine Antwort steht noch aus. Ein Vertreter der Antidiskriminierungsstelle wird deren Arbeit auf der Jahrestagung der BuKoF vorstellen.

Die Ständige Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) hat auch im Berichtszeitraum mehrfach mit Beteiligung der BuKoF getagt und u. a. Beschlüsse der GFMK vorbereitet. Unmittelbar vor der letzten Jahrestagung der BuKoF in Berlin hatte am 20.09.2006 eine Sitzung der der GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung in der Wissenschaft“ stattgefunden, die damit in den letzten Rechenschaftsbericht noch nicht einbezogen werden konnte. Im Berichtsjahr fanden dann 2 weitere Sitzungen statt, und zwar kurz hintereinander, am 19.12.2006 und am 01.02.2007. In allen diesen Sitzungen wurde die BuKoF um Berichte über aktuelle Arbeitsschwerpunkte gebeten. Die Empfehlungen der HRK zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich vom 14.11.2006 und Strategien zur Arbeit mit den Ergebnissen der Tagung des Wissenschaftsrates „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“ am 28./29.11.2006 wurden in der AG besprochen.

Die AG unterstützte die Initiative der BuKoF zur Ermöglichung von Verlängerungen von Arbeitsverträgen wegen Mutterschutz und Wahrnehmung von Elternzeit auch für Studentische Hilfskräfte und bewirkte über die Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsministerinnen eine entsprechende Bundesratsinitiative (vgl. Kap. 2.1). Der Stellenwert des Audits „Familienfreundliche Hochschule“ wurde erörtert und positiv eingeschätzt.

Im Mittelpunkt der Arbeit standen in diesem Jahr die **Konsequenzen der Föderalismusreform** für überregionale Strukturen der Gleichstellungspolitik und Strategien zur Integration von Chancengleichheit in den Hochschulpakt 2020, nachdem fest stand, dass es keine Möglichkeit mehr gibt, ein neues überregionales Chancengleichheitsprogramm aufzulegen. Die Mitglieder der AG informierten sich über den Planungsstand zum Hochschulpakt auf Bundes- und Landesebene und zur gleichstellungspolitischen Umsetzung in ihren Ländern bzw. vereinbarten dies für die Zukunft.

Ein weiteres Thema war die **Zukunft des BLK- Arbeitskreises „Frauenförderung in der Wissenschaft“** nach der geplanten Abschaffung der gesamten Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, die nach der ursprünglichen Planung bereits 2007 erfolgen sollte. Der Ersatz der BLK und des parallelen Gremiums zur überregionalen Koordination der Forschungsförderung durch eine neue Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) des Bundes und der Länder soll nun zum Beginn des Jahres 2008 erfolgen. Notwendig wäre daher auch aus der Sicht der GFMK-AG die Einrichtung eines entsprechenden Arbeitskreises „Frauenförderung in der Wissenschaft“ bei dieser GWK. Es muss dafür Sorge

getragen werden, dass die bisher von der BLK regelmäßig fortgeschriebenen Daten zu Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen weiterhin publiziert werden, und es muss hierfür eine Zuständigkeit geschaffen werden. Eine weitere unerfreuliche Konsequenz der Föderalismusreform ist es, dass der Bund keine Zuständigkeit mehr für solche Fragen hat wie z. B. das Monitoring der Frauenanteile bei Juniorprofessuren bzw. die Auswirkungen dieses Modells auf akademische Karrieren von Frauen; er kann deshalb keine Untersuchungen hierzu mehr finanzieren kann, auch dann nicht, wenn diese von einer von ihm geförderten Einrichtung wie dem CEWS durchgeführt würden.

Die BuKoF wurde am Rande einer Sitzung gebeten, sich gegenüber dem CEWS dafür einzusetzen, dass dieses künftig noch mehr Serviceleistungen auch für einzelne Länder erbringen solle, da die Länder seit der Neuregelung an der Finanzierung des CEWS mit beteiligt sind, und da den Mitgliedern der AG in ihren Ländern keine entsprechenden Ressourcen zur Verfügung stehen.

3.7 CEWS und Geschäftsführung der BuKoF

Das Team des **Kompetenzzentrums „Frauen in Wissenschaft und Forschung“** (CEWS), inzwischen ein Arbeitsbereich der Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen e.V. (GESIS), hat seine ersten 50 Newsletter unter dem Titel „Politische Entwicklungen im Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung“ in den Jahren 2001-2006 ausgewertet. Dabei ist eine sehr informative und gut strukturierte Zusammenfassung entstanden (www.cews.org/informationpool/files/1247/de/Politische_Entwicklungen_im_Themenfeld.pdf).

Am 22.02.2007 führte der Vorstand der BuKoF ein Informationsgespräch mit dem CEWS. Jutta Dalhoff informierte ausführlich über folgende Forschungsprojekte des CEWS: Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund, Balancierung von Elternschaft und Wissenschaft, European Platform of Women Scientists (EPWS), Women in Construction Scientific Research WOMEN-Core, Encouragement to Advance – Training Seminars for Women Scientists. Sie informierte darüber, dass vom 28. bis 31.08.2007 in Berlin die 5. Conference on Gender Equality in Higher Education stattfindet und dass eine neue Bewerbungsrunde zum Total E-Quality Science Award läuft. Die vom Land NRW an das CEWS vergebene Studie zu Juniorprofessuren wurde durchgeführt. Eine Veröffentlichung ist geplant. An der zweiten Fortschreibung des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten und an einem Projekt unter Federführung des CEWS zu „Benchmarking und Gleichstellung an Hochschulen“ wird zurzeit gearbeitet. Die CEWS-Webportale zum Gleichstellungsrecht und das Archiv zum HWP und zu Gleichstellungsmaßnahmen sind eingerichtet worden (www.cews.org). Als gemeinsames Vorhaben wurde die Thematik der diesjährigen BuKoF-Jahrestagung erarbeitet.

Die BuKoF profitiert aber auch von der engagierten Betreuung durch Dr. Andrea Löther. Zu ihren anerkannten Leistungen gehören u.a. die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen des Erweiterten Vorstandes, die Pflege der Internetplattform der BuKoF, die Vor- und Nachbereitung der Jahrestagungen und Mitgliederversammlungen, Kontenführung und Rechnungswesen sowie die Beantwortung von Einzelanfragen, die Weitergabe von Informationen, das Führen von Koordinierungs- und Abstimmungsgesprächen. Der BuKoF-Vorstand nimmt die Gelegenheit wahr, sich ausdrücklich für diese Kooperation und ganz besonders für die Herausgabe der Dokumentation der Jahrestagung 2006 zu bedanken.

3.8 Internationale Kontakte und Aktivitäten

Der Vorstand hat im letzten Jahr die **Zusammenarbeit mit der European Platform of Women Scientists (EPWS)** in Brüssel verstärkt und ist seit März 2007 offiziell Mitglied dieses europäischen Netzwerks von Frauen-Netzwerken in der Wissenschaft.

Am 20.10.2006 fand als Auftaktveranstaltung ein EPWS-Network-Event in Brüssel statt, in dem das Konzept der Arbeit vorgestellt und fünf Standing Committees eingerichtet wurden (Monitoring the Policy Debate, Gender Dimension in Science, Promotion of Women Scientists, Information and Public Relation und Structural Reinforcement). Anschließend wurden den Organisationen, die ihr Interesse bekundet haben, die Dokumente zur Beantragung der offiziellen Mitgliedschaft zugesandt. Dabei wurde u. a. der satzungsmäßige Nachweis verlangt, dass die Organisation nach repräsentativen Prinzipien funktioniert und intern demokratisch strukturiert ist, denn dies ist aufgrund der EU-Vorgaben Bedingung einer Voll-Mitgliedschaft. Der Antrag auf Mitgliedschaft wurde am 05.02.2007 abgeschickt. Die offizielle Aufnahme der BuKoF erfolgte am 07.03.2007. Die Bestätigung wurde allerdings erst später zugesandt. Neben der Vollmitgliedschaft ist auch eine assoziierte Mitgliedschaft in der EPWS möglich, z. B. für Organisationen, die die offiziellen Kriterien zurzeit noch nicht erfüllen. Außerdem können Einzelpersonen beiderlei Geschlechts „Supportive Member“ werden. Es besteht auch die Möglichkeit, dass Organisationen wie Hochschulen oder Forschungseinrichtungen eine Mitgliedschaft als „Supportive Organisation“ erwerben.

Am 27. und 28.04.2007 fand dann die erste Generalversammlung der EPWS in Brüssel statt, in der ein allgemeines Strategiepapier zu den Zielen und der Arbeitsweise der EPWS sowie das Arbeitsprogramm für 2007 und 2008 vorgestellt wurden. Auch die Standing Committees tagten. Marianne Kriszio als Vertreterin der BuKoF hat sich dem Standing Committee „Policy Debate“ zugeordnet.

Ab 2008 werden in der EPWS Mitgliedsbeiträge erhoben. Dabei ist die Höhe in Anbetracht der Kosten der Geschäftsstelle in Brüssel eher von symbolischer Bedeutung. Es wird jedoch von den Geldgebern in der EU erwartet, dass die Mitglieder durch ihre Bereitschaft zur Zahlung eines Beitrags dokumentieren, dass ihnen die Arbeit der EPWS wichtig ist. Als Mitgliedbeitrag für Vollmitglieder wurde auf der Generalversammlung ein Betrag von € 120.- jährlich festgesetzt.

Allgemein zugängliche Serviceleistungen der EPWS wie Informationen über forschungspolitische Entwicklungen in der EU und Stellungnahmen der EPWS können über die Homepage eingesehen werden (www.epws.org). Über diese Homepage besteht auch für Nicht-Mitglieder die Möglichkeit, den Newsletter der EPWS zu abonnieren. Daneben gibt es für Mitglieder - bzw. für deren Repräsentantin - die Möglichkeit, die interne elektronische Plattform zu nutzen. Im künftigen Vorstand muss geklärt werden, wer hierfür und für die Weitergabe der dadurch erlangten Informationen an die übrigen Mitglieder der BuKoF die Zuständigkeit übernimmt. Bisher lag die Zuständigkeit für den Kontakt zur EPWS bei Marianne Kriszio. Auch die Kommunikation in den Standing Committees erfolgt zwischen den Sitzungen über eine interne elektronische Plattform.

Im Berichtsjahr war eine Gruppe von Wissenschaftlerinnen aus dem Europäischen Netzwerk zu Gleichstellung im Hochschulbereich (EQ-UNI), zu denen verschiedene Mitglieder der BuKoF gehören, intensiv damit beschäftigt, die **5th Conference on Gender Equality in Higher Education** vorzubereiten, die vom 28. bis 31.08.2007 unter großer internationaler Beteiligung (Anmeldungen: 330, reale Teilnahme: etwa 280) an der Humboldt-Universität in Berlin stattfand. Vom Vorstand war Marianne Kriszio federführend an der Vorbereitung der Tagung beteiligt, zusammen mit Andrea Löther vom CEWS. Weitere BuKoF-Mitglieder in der Vorbereitungsgruppe, die daneben noch andere Wissenschaftlerinnen umfasste, waren Dagmar Höppel und Heidi Degethoffs de Campos. Diese Tagung wurde vom BMBF durch die Bereitstellung eines größeren Betrags zur Abdeckung von dadurch entstehenden Personal- und Sachkosten nachhaltig unterstützt, wofür wir uns auch an dieser Stelle bedanken. Die nächste Europäische Gleichstellungskonferenz wird vom 05. bis 08.08.2009 in Stockholm stattfinden.

4. BuKoF-Aktivitäten – Interne Strukturen

4.1 Vereinsgründung – Gemeinnützigkeit der BuKoF e.V.

Der Vorstand der BuKoF hat in seiner neuen Zusammensetzung erneut über ein Notariat die Anerkennung der Gemeinnützigkeit beantragt. Dafür waren die Steuererklärungen für die letzten Jahre und der Rechenschaftsbericht vom Jahr 2006 nachzureichen. Dem Antrag, unserem Verein die Gemeinnützigkeit zu bestätigen, wurde vom Finanzamt für Körperschaften im Jahre 2007 entsprochen.

4.2 Nachbereitung der Jahrestagung 2006 in Berlin-Spandau

Die 18. Jahrestagung der BuKoF „Organisationsveränderungen an Hochschulen und Gleichstellungsexpertise“ hat den überfälligen Dialog zwischen der Forschung (insbesondere der Hochschul- und Frauenforschung) auf der einen und der Praxis der Gleichstellungsarbeit auf der anderen Seite vorangetrieben. Die Dokumentation der Jahrestagung ist von Dr. Andrea Löther herausgegeben worden. Sie ist unter www.bukof.de > Politik und Inhalte > Jahrestagung auf den Internetseiten der BuKoF eingestellt.

4.3 Vorbereitung der 19. Jahrestagung 2007 in Bad Boll

Zur Vorbereitung der Jahrestagung 2007 fand am 20.02.2007 in Hannover ein erstes Treffen der neuen Planungsgruppe statt. In der Diskussion wurde auf der Grundlage des Konzeptes, das Anneliese Niehoff und Andrea Löther für den Erweiterten Vorstand vorgelegt hatten, den Ergänzungen des Erweiterten Vorstands sowie aus Überlegungen der Kommission "Sexualisierte Diskriminierung" das Programm für die Jahrestagung 2007 zum Thema „Geschlechtergleichstellung, Anti-Diskriminierung, Diversity“ entwickelt. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen haben in ihrer Arbeit vielfältige Berührungspunkte zu Antidiskriminierungs- und Diversity Management-Ansätzen (heterogene Vielfalt und Mehrfachdiskriminierungen im Wissenschaftsbetrieb, gemeinsame Rechtsgrundlagen, praktische Bündnispolitik). Die BuKoF will auf der Jahrestagung ein eigenes Verständnis vom Verhältnis der Geschlechtergleichstellungspolitik zu Antidiskriminierung und zum Diversity Management entwickeln, Klarheit über die Konzepte erarbeiten und praktischen Erfahrungen aus unterschiedlichen europäischen Kontexten diskutieren.

4.4 Finanzen

Der differenzierte Einnahmen/Ausgaben-Nachweis weist für die Periode vom 01.06.2006 zum 31.05.2007 (entspricht der Abrechnung der 18. Jahrestagung) einen **Überschuss** von €1.584.- aus. Die Kalkulation der 19. Jahrestagung ist durch die vorliegenden Anmeldungen, bereits eingegangenen Teilnahmebeiträge und zugesagte Spenden abgesichert. Die **Einwerbung von Spenden** im größeren Maßstab ist durch die Anerkennung der Gemeinnützigkeit des Vereins nun möglich. Auch Mitgliedsbeiträge könnten nun erhoben werden; die Diskussion darüber soll in diesem Jahr beginnen.

5. Termine

5.1 Sitzungen des Vorstands und des Erweiterten Vorstands

Der Vorstand traf sich am 20.11.2006 zur Auswertung der Beschlüsse der Jahrestagung 2006, zur inhaltlichen Arbeitsplanung für das Jahr 2007 und zur Vorbereitung der Sitzungen des Erweiterten Vorstands in Hannover.

Weitere Sitzungen des Erweiterten Vorstandes erfolgten am 23.02.2007 in Bonn und am 11. 05.2007 in Hannover. Auf diesen Sitzungen wurden u. a. folgende Themen behandelt:

- Auswertung der Jahrestagung 2006 und Beschlussausführung
- Beratung nicht behandelter Anträge der letzten Jahrestagung. Anstelle des Antrags D4 hat die Kommission Personalstruktur eine Resolution erarbeitet, die als Information für Gespräche mit dem BMFSFJ dient. Die Anträge C7 und C8 wurden zurückgezogen. Die Themen geschlechterdifferenzierte Daten und geschlechterdifferenzierte Hochschulforschung sollen jedoch weiterhin beobachtet werden.
- Einrichtung einer Kommission „Familienfreundliche Hochschule“
- Besprechung der BuKoF-Positionen zu Lehrprofessuren
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Übergangsregelungen der 6. HRG-Novelle und Wissenschaftszeitvertragsgesetz
- Abschaffung des Hochschulrahmengesetzes und Konsequenzen
- Umfrage zu „lecturer“ und Konsequenzen
- Maßnahmen für qualifizierte Anträge an die Mitgliederversammlung
- Umsetzung des Hochschulpaktes 2020 in den Ländern
- Vorbereitung der nächsten Jahrestagung.

5.2 Sonstige Termine

Die Mitglieder des Vorstandes nahmen im Einzelnen folgende Termine wahr:

20.-22.09.2006	18. Jahrestagung der BuKoF „Organisationsveränderungen an Hochschulen und Gleichstellungsexpertise" in Berlin-Spandau
24.-26.09.2006	Tagung „Zukunft Bologna? Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur“ an der Universität Lüneburg (Engel, Wüst)
27.09.2006	HRK-Projektgruppe „Frauen in der Wissenschaft“ im Wissenschaftsforum Berlin (Kirsch-Auwärter, Kriszio)
20.10.2006	European Platform of Women Scientists (EPWS) – Network Event in Brüssel (Kriszio)
26.10.2006	Treffen mit Anette Hübinger, Bundestagsabgeordnete der CDU, in Berlin (Engel, Kriszio, Wüst)
08.11.2006	Workshop „Qualitätsmanagement und Chancengleichheit an Hochschulen“ im Programm „Genderkompetenz im Hochschulmanagement“ der Koordinationsstelle für Weiterbildung, Universität Bern (Leitung: Kirsch-Auwärter)
14.11.2006	HRK-Plenum - Beschluss der „Empfehlungen zur Chancengleichheit“ in Berlin (Kirsch-Auwärter, Kriszio)
17.11.2006	BuKoF-Kommission „Forschungsförderung“ an der FU Berlin (Kirsch-Auwärter)

19.11.2006	BuKoF-Vorstand in Berlin
20.11.2006	BuKoF-Vorstand und Erweiterter Vorstand in Hannover
20.11.2006	BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“ in Hannover (Kirsch-Auwärter, Wüst)
28./29.11.2006	Tagung „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung: Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“ des Wissenschaftsrates in Köln (Engel, Kirsch-Auwärter, Kriszio, Macha, Wüst)
01./02.12.2006	Forschungsschwerpunkt „Genderwissen, Professionalisierung und soziale Praxis“ an der Universität Graz (Vortrag Kirsch-Auwärter)
04.12.2006	Arbeitstreffen „Benchmarkingclub Gleichstellung“ mit CEWS und CHE in Gütersloh (Kirsch-Auwärter)
15.12.2006	Veranstaltung zum AGG der Bundestagsfraktion der GRÜNEN in Berlin (Kriszio)
18.12.2006	BuKoF-Kommission „Personalstruktur“ in Berlin (Kriszio)
19.12. 2006	GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung in der Wissenschaft“ in Berlin (Kriszio)
15.01.2007	Gespräch mit der Notarin wegen der BuKoF-Vereinsgründung in Berlin (Engel)
22.01.2007	BuKoF-Kommission „Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ in Berlin (Engel)
27.01.2007	Kolloquium des Deutschen Hochschullehrerinnenbundes (DHB) "Professur im Wandel von Inhalt, Form und Finanzierung mit Auswirkungen auf die Gleichstellung" in Halle (Vortrag Kriszio)
01.02.2007	GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung in der Wissenschaft“ in Berlin (Kriszio)
02.02.2007	Treffen mit dem Vorstand des DHB und einer Justitiarin des Deutschen Hochschullehrerverbands (DHV) in Berlin (Kriszio)
08.02.2007	Treffen bei der Notarin wegen der BuKoF-Vereinsgründung in Berlin (Engel, Kriszio, Wüst)
21.02.2007	BuKoF-Vorstand: Klausurtagung zur Jahresplanung 2007 in Bonn
22.02.2007	BuKoF-Kommission „Forschungsförderung“: Arbeitstreffen mit der DFG an der Universität Bonn (Kirsch-Auwärter, Kriszio)
23.02.2007	BuKoF-Vorstand und Erweiterter Vorstand in Bonn
06.03.2007	Tagung der LaKoF NRW „Implikationen des neuen Hochschulgesetzes für die Gleichstellungsarbeit“ in Aachen (Vortrag Kirsch-Auwärter)
12.03.2007	BuKoF-Kommission Personalstruktur in Berlin (Kriszio)
16.03.2007	Workshop „Chancengleichheit“ der Leibniz-Gemeinschaft im Bildungs-zentrum Erkner (Kriszio)
23./24.03.2007	GEW-Werkstattgespräch „Forschung, Lehre, Management – Anforderungen an eine aufgabengerechte Personalstruktur in Universitäten und Fachhochschulen“ in Fulda (Vortrag Kriszio)
30.03.2007	BuKoF-Kommission „Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ in Berlin (Engel)
18./19.04.2007	BMBF / CEWS -Tagung „Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit“ in Berlin (Kriszio, Wüst)

20.04.2007	Konstituierende Sitzung des Beirats für den „Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ beim BMBF in Berlin (Kriszio)
27./28.04.2007	Tagung „Konstruktives Spannungsverhältnis: Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik“ an der Universität Bielefeld (Vortrag Kirsch-Auwärter)
27./28.04.2007	General Assembly der European Platform of Women Scientists (EPWS) in Brüssel (Kriszio)
09.05.2007	Workshop „Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung durch Zielvereinbarungen“ der BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“, FH Hannover (Vortrag Kirsch-Auwärter, Wüst)
14.05.2007	BuKoF-Vorstand und Erweiterter Vorstand in Hannover
21.-25.05.2007	Modul „Gender Change Management“ im International Master Programme Higher Education des INCHER, Universität Kassel (Leitung: Kirsch-Auwärter gemeinsam mit Aylá Neusel und Christine Roloff)
23.05.2007	Teilnahme an der 2. Sitzung der AG „Chancengleichheit im Wissenschaftssystem“ des Senats der DFG in Bonn (Kriszio)
13.-15.06.2007	„Doing Gender: Gleichstellung in Lehre und Forschung“, Jahrestagung der BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“ in Meißen (Vortrag Wüst, Engel)
12.06.2007	Teilnahme an der Veranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung „Frauen in Wissenschaft und Forschung: Deutschland auf dem Prüfstand“ in Berlin (Kriszio)
10.07.2007	Workshop „Gender Mainstreaming und Chancengleichheit an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Gegenwart und Zukunft“, Kultusministerium in Magdeburg (Vorträge Kirsch-Auwärter, Macha)
12.07.2007	BuKoF-Kommission „Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ an der FU Berlin (Vortrag Kirsch-Auwärter, Wüst)
28.-31.08.2007	„5th European Conference on Gender Equality in Higher Education“ an der HU Berlin (Engel, Organisationsteam und Moderation Kriszio, Macha, Wüst)
16.09.2007	BuKoF-Vorstand in der Evangelischen Akademie Bad Boll
17.-19.09.2007	19. Jahrestagung der BuKoF „Geschlechtergleichstellung, Anti-Diskriminierung, Diversity“, Evangelische Akademie Bad Boll

6. Abschließende Bemerkungen

Einige Beobachtungen aus den abschließenden Bemerkungen des letzten Rechenschaftsberichtes scheinen dem Vorstand der BuKoF weiterhin aktuell. Neben der Dynamik, die die Exzellenzinitiative in einigen Hochschulen entfaltet, sind vor allem Anzeichen der voranschreitenden Differenzierung zwischen den Ländern und den Hochschulen offensichtlich, zwei Momente, die die Organisation und Vernetzung der Gleichstellungsarbeit vor große Herausforderungen stellen.

Eine Reihe nicht weniger wichtiger Veränderungen sind in ihrem gleichstellungsrelevantes Potential - positiv wie negativ - noch auszuloten: Einführung von Studienbeiträgen, neue Studienstrukturen, neue personal- und tarifrechtliche Regelungen, zunehmende Länder- und Hochschulautonomie, Deregulierung im Gleichstellungsbereich bei gleichzeitigem Stagnieren der von den Ländern finanzierten Chancengleichheitsprogramme und möglicher Strategien zukünftiger Bund-Länder-Kooperationen im Gleichstellungsbereich auf niedrigstem Niveau.

An den Hochschulen selbst und in der öffentlichen Meinung ist eine andere bemerkenswerte Entwicklung zu verzeichnen: ein wachsendes Interesse an Fragen der **„familiengerechten“ Gestaltung der Organisation**. Kinderbetreuung, Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, „weiche Faktoren“ im Personalmarketing sind gefragt und erfahren eine neuartige politische und wissenschaftspolitische

Beachtung. Das erste Benchmarking-Verfahren auf diesem Gebiet wird mit prominenter Unterstützung durch die Bosch-Stiftung und die Bundesregierung vom CHE mit dem Programm „Familien in der Hochschule“ eingeläutet. In wie weit es sich hierbei um eine Institutionalisierung früher feministischer Forderungen oder eher um eine rhetorische Modernisierung handelt, bleibt abzuwarten.

Die Modernisierung der Hochschulen verläuft widersprüchlich und folgt widerstrebenden Einflüssen. Gleichstellung bleibt ein kontroverses und arbeitsintensives Unterfangen, Gleichstellungsbeauftragte Moderatorinnen eines facettenreichen Prozesses. Die vielleicht einflussreichste rechtliche Neuerung im Bereich der Gleichstellungsarbeit, die Verabschiedung des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes** (AGG) wird von der Jahrestagung der BuKoF aufgenommen und in ihren Implikationen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Wissenschaftsbereich ausgelotet.

Der Vorstand wünscht der 19. Jahrestagung und Mitgliederversammlung ein gutes Gelingen und bedankt sich bei allen Mitgliedern, Arbeitsgruppen und Kommissionen, beim erweiterten Vorstand und allen Kooperationspartnerinnen und -partnern für spannende und konstruktive Zusammenarbeit!

Augsburg, Berlin, Göttingen

im August 2007

Berichte der Kommissionen

Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die zunächst in der Kommission angestrebte Zusammenstellung eines strukturellen Vergleichs bzgl. der Ressourcen und der Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Hochschulgesetzen der einzelnen Länder, anhand dessen wir Kriterien zur Positionierung des Berufsbildes herausarbeiten wollten, haben wir zurückgestellt. Die Schwierigkeiten in der Heterogenität der Arbeitssituation und -bedingungen der einzelnen hat dieses Vorhaben erschwert. Des Weiteren hat Andrea Löther zu diesem Thema eine Datenbank aufgebaut, die einen geeigneteren Zugang zu dieser Fragestellung bietet.

Wir haben daher in unserem Arbeitsprozess stärker auf die strukturelle Diskussion der Professionalisierungsfrage abgehoben und dabei schwerpunktmäßig folgende Perspektiven in den Blick genommen:

Was macht die Professionalisierung aus?

Anerkennung der Kompetenzen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Selbstverständnis unserer Profession (Spannungsverhältnis Frauenbewegung - Hochschulstrukturreform)

Weitere Planung

Professionalisierung orientiert sich an Standards. Welche sehen wir für unser Berufsbild? Als nächsten Schritt beschäftigen wir uns mit der Erarbeitung eines professionellen Berufsbilds und möglichen Konzeptionen geeigneter Fort- und Weiterbildung. Ein anderer Schwerpunkt wird die Beschäftigung mit der Frage sein: „Warum gibt es keine aktuelle Forschung im Themenfeld „Hochschulstrukturen und Gleichstellung“ und wie können wir diese mit initiieren?“

In der Kommission sind die Bundesländer Hessen, Niedersachsen, NRW und Berlin in der Überzahl, so dass wir für eine umfassendere Diskussion noch Kolleginnen aus den südlicheren Landesteilen ermutigen möchten, sich uns anzuschließen.

Nächste Kommissionssitzung: 17.09.07 BuKoF-Jahrestagung

Ein Themenschwerpunkt der Kommissionssitzung in Bad Boll im September wird sein, die Selbstdarstellung der Frauenbeauftragten in den selbst herausgegebenen Medien (Website, Flyer u.ä.) an Beispielen zu analysieren und zu diskutieren.

Sprecherinnen

Dr. Evelyn Tegeler, Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin

Mechthild Koreuber, Freie Universität Berlin

Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Kommissionsbericht Oktober 2006 bis August 2007

Die Kommission hat im Berichtszeitraum zweimal getagt, am 22. Januar und am 18. Juni 2007 jeweils in der Humboldt-Universität in Berlin.

Der seit November 2005 gültige TVöD - L hat bisher nicht zu einer wesentlichen Modernisierung des Tarifsystems geführt, sodass dieses Thema weiterhin Schwerpunkt der Kommissionsarbeit war.

Die tarifpolitische Situation ist nach wie vor als schwierig zu bezeichnen. Im Herbst 2007 beginnen die gewerkschaftlichen Vorgespräche zu den Verhandlungen zur Tarifrunde 2008 für den Bund und die Kommunen.

In einem informellen Gespräch von ver.di mit dem Bund und der VKA (Verband kommunaler Arbeitsgeber) über Verhandlungen zur Entgeltordnung wurde signalisiert, dass sich die TdL (Tarifgemeinschaft der Länder) eine Teilnahme vorstellen kann. Das von ver.di bisher erarbeitete Modell stieß auf der Arbeitgeberseite auf Skepsis.

Vor diesem Hintergrund hat die Kommission in ihren Sitzungen „Modelle zu einer diskriminierungsfreieren Entgeltordnung“ weiter diskutiert und dazu die fachliche Beratung von Dr. Karin Tondorf hinzugezogen.

Auf der Kommissionssitzung im Januar informierte sie mit einer Power Point Präsentation mit dem Titel „Gerechte Vergütung für Frauen und Männer – Informationen zum Stand der Entwicklung einer neuen Entgeltordnung für den öffentlichen Dienst“ zum Thema (diese PPP kann von den BuKoF-Mitgliedern, für die Arbeit vor Ort, per Email bei der Kommission abgerufen werden).

Da der bisherige ver.di Entwurf zu einer Entgeltordnung die Diskriminierung unserer Meinung nach weiter fortschreibt, hat Karin Tondorf in unserem Auftrag in einem kleinen Projekt, die bereits 2002 in einem EU-Projekt (Alles was Recht ist), untersuchten Gruppen stichprobenmäßig erneut befragt.

Zur Befragung stellten sich im Frühjahr 2007 erneut MitarbeiterInnen der FHTW Berlin und der Uni Bielefeld.

Auf der Grundlage des neuen Bewertungssystems, das transparent und diskriminierungsfrei sein soll, stellte Karin Tondorf ihre Ergebnisse im Juni der Kommission vor. Diese Ergebnisse und unsere Forderungen daraus sind in einem Antrag an die BuKoF 2007 eingeflossen, in dem wir erneut alle beteiligten Tarifparteien auffordern, dass EU-Recht auf diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung umzusetzen.

Mittlerweile liegen neue Berichte der Europäischen Kommission und des Bundesfamilienministeriums vor, die unsere Forderungen bestätigen.

Kommissionssprecherin: Gabriele Hillebrand-Knopff

Chancengleichheitsprogramme und – initiativen (CGPI - früher HWP)

Bericht der CGPI-Kommission (Stand: August 2007)

Die Kommission hat sich im Berichtszeitraum dreimal in Mannheim und Berlin getroffen und Umfragen bei den Landeskonferenzen durchgeführt, um über den aktuellen Sachstand informieren zu können. Im Zentrum der Arbeit stand die kritische Begleitung des Auslaufens des HWP's sowie die Umsetzung von und der Austausch über Nachfolgeaktivitäten in den einzelnen Ländern. Es wurde eine ‚Weihnachtswunschliste‘ erstellt und an ausgewählte politische Entscheidungsträgerinnen übermittelt. Die Kommission hat sich bemüht, die Fortsetzung des Programms ‚Chancengleichheit‘ – auch unter geänderten Vorzeichen - konsequent einzufordern. Der schleppende Verlauf Nachfolgeaktivitäten zu ergreifen, scheint dabei Strategie zu sein. Als enormer Bremsklotz für eine bundesweite Initiative erweist sich die Notwendigkeit der Zustimmungspflicht aller Länder um ein sog. Professorinnenprogramm auflegen zu können.

Folgende Resultate sind zu berichten:

- Die Entscheidungen über mögliche Nachfolgeaktivitäten sind noch nicht in allen Bundesländern abschließend getroffen.
- Chancengleichheitsprogramme in der Autonomie der Länder führen sowohl zu „wüsten als auch zu blühenden Landschaften“. Allein die Frauenanteile in den akademischen Spitzenpositionen (als auch Gleichstellungsrankings) sollten als Beleg für gleichstellungspolitische Erfolge herangezogen werden.

Die Kommission hat Gespräche mit Mitgliedern der BLK Arbeitsgruppe ‚Frauen in der Wissenschaft‘, dem BMBF, der DFG, dem Wissenschaftsrat sowie weitere Wissenschaftsorganisationen geführt. Die Kommission hat in diesem Jahr auf Anträge verzichtet und plant die Erstellung einer Broschüre (good practice), in der die gegenwärtige Situation in den einzelnen Bundesländern skizziert werden soll. Sie möchte darüber ein Meinungsbild auf der BuKoF einholen. Die Kommission steht in regem Austausch mit der DFG und plant am Donnerstag, den 8. November 2007 in Mannheim eine Sitzung, bei der Frau Dr. Eickhoff, Direktorin für Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung der DFG, ‚lessons learnt‘ im Zusammenhang mit der Exzellenzinitiative vorstellen wird.

Die Kommission wünscht sich eine stärkere Anbindung an die für die Kommission zuständige BuKoF-Sprecherin.

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

Kommissionssprecherin: Dr. Dagmar Höppel

Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen

Auf Einladung der Gleichstellungsbeauftragten der HTWK Leipzig, Andrea Müller, trafen sich die Mitglieder der Kommission vom 13. – 14.06. 2007 in der Verwaltungsfachhochschule in Meißen. Die diesjährige Jahrestagung Doing Gender – Gleichstellung in Lehre und Forschung, die vom 13. – 14.06.2007 wurde mit einer engagierten Rede der Ministerin für Wissenschaft und Kunst des Freistaates Sachsen, Frau Dr. Eva-Maria Stange, eröffnet. In den einzelnen Beiträgen wurden dann an beiden Tagen Best-Practice-Beispiele durch Vertreterinnen verschiedener Hochschulen präsentiert.

In seinem Eröffnungsvortrag „Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung; Männerbünde versus lebensvolle Arbeitskulturen“ referierte Herr Prof. Dr. Stefan Höying, Kath. Hochschule für Sozialwesen Berlin Ergebnisse verschiedener einschlägiger Untersuchungen, die er in den vergangenen Jahren gemeinsam mit seinem Kollegen Ralf Puchert durchgeführt hat.

Im Rahmen der Mitgliederversammlung am 14.04.07 werden u.a. im Hinblick auf die Jahrestagung in Bad Boll folgende Beschlüsse gefasst:

- Ingrid Haasper und Viola Philipp werden für eine weitere Amtszeit als Sprecherin der Kommission bzw. deren Stellvertreterin vorgeschlagen (einstimmig);
- Katrin Molge, Gleichstellungsbeauftragte der FH Lübeck, als Kandidatin für ein Amt im Vorstand vorgeschlagen (einstimmig);
- der Name der Kommission soll zukünftig „Kommission zur Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“ lauten (mehrheitlich);

Die nächste Jahrestagung wird vom 09. – 10. Juni 2008 an der Hochschule Bremen stattfinden. Zur Vorbereitung treffen sich die Mitglieder der Kommission im Vorfeld der Jahrestagung in Bad Boll.

Ingrid Haasper

Sprecherin der Kommission

13.08.2007

Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung

Die Kommission arbeitet mit der Zielsetzung, auf eine systematische Berücksichtigung von Aspekten der Gleichstellung in der Forschungsförderung hinzuwirken und die Entwicklung von qualitätssichernden Standards zu begleiten.

Die Kommission hat im Berichtszeitraum zweimal getagt.

In der konstituierenden Sitzung am 17. November in Berlin ging es zunächst um die Festlegung der Arbeitinhalte und der Arbeitsweise.

Themen waren

- Genderissues als Erfolgsfaktor in Forschungsanträgen,
- Der Sonderfall Exzellenzinitiative und
- Entwicklung von Kriterien zur Begutachtung von Genderissues in Forschungsanträgen.

Die Kommission erörterte zunächst Erfahrungen, die im Zuge der Exzellenzinitiative mit Gender als Querschnittsanliegen gemacht wurden. Es wurde festgestellt, dass zur Frage, welche Rolle Aspekte der Gleichstellung/ der Geschlechterforschung im Entscheidungsprozess gespielt haben, noch keine Informationen vorliegen; es gibt widersprüchliche Aussagen von Beteiligten. Um eine langfristig wirksame Umsetzung der Kritik der internationalen GutachterInnen an der unzureichenden Beachtung der Querschnittsanliegen zu erreichen, sollte auf die Formulierung von Standards und eine Sicherung von deren Einhaltung hingewirkt werden, damit der verhaltenssteuernde Anreiz die AntragstellerInnen erreicht. Auf der Basis dieser Problemsicht verständigte sich die Kommission auf folgende Ziele:

- Die Einbeziehung der Gleichstellung wie auch der Frauen- und Geschlechterforschung soll bei der Vergabe von Forschungsmitteln künftig Erfolgsvoraussetzung sein.
- Dabei sollen klare Maßstäbe erarbeitet werden, in welchem Verhältnis der Leistungsfaktor „Gleichstellung“ zu den allgemeinen Qualitätsanforderungen und anderen Querschnittsanliegen (Nachwuchsförderung, Internationalisierung) steht.
- Die Handhabung der allgemeinen Leistungskriterien wie auch der Querschnittsanliegen, insbesondere der Gleichstellung, soll transparenter werden.
- Adressatinnen sind primär die großen Institutionen der Forschungsförderung (DFG, EU, BMBF), daneben auch die antragstellenden Hochschulen.
- Untersucht werden soll weiter, wie Leistungs- und insbesondere Exzellenzmaßstäbe im Miteinander der GutachterInnen und anderer EntscheidungsträgerInnen entstehen (Untersuchung der Lobby-Kanäle).

Die Kommissionsmitglieder diskutierten kontrovers zur Frage, auf welcher Ebene Forderungen zur Frauen- und Geschlechterforschung zu stellen sind:

- „Discover-Gender-Ansatz“: Alle Forschungsvorhaben sind vor Antragsstellung auf ihre Genderrelevanz zu untersuchen; die Ergebnisse sind in das Design des Forschungsvorhabens aufzunehmen.
- Frauen- und Geschlechterforschung als primäres Forschungsanliegen: Es ist zu untersuchen, ob Anträge der Frauen- und Geschlechterforschung gegenüber anderen Forschungsthemen diskriminiert werden.

Die Kommission stellte fest, dass diese Frage je nach Fach unterschiedlich zu beantworten ist. Ein Sonderfall ist beispielsweise die Medizin, in der geschlechterdifferente Forschungsfragen noch nicht als Standard etabliert sind, so dass der „Discover-Gender-Ansatz“ zunächst eine Intensivierung der Frauen- und Geschlechterstudien in der Medizin voraussetzen würde. Darauf ist bei der Formulierung konkreter Forderungen zu achten.

Die Kommission legte fest, mit den Arbeitstreffen künftig die Kontaktaufnahme zu EntscheidungsträgerInnen der Forschungsförderung zu verbinden. Zeit und Ort der Treffen sollen so gewählt werden, dass eine für die formulierten Ziele interessante Person erreicht werden kann. Mit dem Format sollte zunächst experimentiert werden; eine Abstimmung der Arbeitstreffen mit denen des erweiterten Vorstands sollte angestrebt werden.

Bislang konnte ein Termin mit Vertreterinnen der DFG in Bonn durchgeführt werden.

Es kann grundsätzlich berichtet werden, dass seitens der DFG mit einer zunehmenden Beachtung der Querschnittsanliegen bei der Prüfung der Förderungswürdigkeit von Vorhaben zu rechnen ist.

Kritisch aufgenommen wurde seitens der Kommission das Neutralitätsverständnis der DFG. Dieses führt beispielsweise in der medizinischen Forschung dazu, dass eine Forderung seitens der DFG nach geschlechterdifferenter Betrachtung in der Humanmedizin auch künftig nicht zu erwarten ist; aus Sicht der DFG ist dies eine Frage der fachlichen Kultur, die aus dem Fach heraus zu erörtern und zu entscheiden ist. Aus der Kommission heraus wurde dem entgegengehalten, dass hinter dieser Forderung die Wahrung allgemeiner Qualitätsstandards steht.

Ein weiteres Treffen mit einem Vertreter der EU im Mai konnte leider nicht wie geplant stattfinden. Die Kommission beabsichtigt, dies im Herbst nachzuholen.

Oldenburg, den 10. August 2007

Astrid Janssen (Sprecherin)

Klinika

Jahrestagung Bukof-Klinika an der Medizinische Hochschule Hannover 21 bis 23.Juni 2007

Folgende Vorträge, Diskussionen und Workshop fanden statt:

Vortrag und Diskussion

Prof'in Dr. Heike Dieball (Evangelische Fachhochschule Hannover): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, (AGG) – Grundlage für eine Änderung von Gleichstellungsarbeit an deutschen Hochschulen?

Aktuelles zur Familienfreundlichkeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika

Margrit Lubach-Ruitman: Neues vom audit familiengerechte hochschule an der MHH

Dr. Beate Pöttmann: Vermittlung von Kinderbetreuung an der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover

Work in progress : Nachbefragung:

Gleichstellung an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika in Deutschland

Karen Ludwig: Was hat sich getan in den letzten fünf Jahren? – Erste Ergebnisse der zweiten Umfrage zur Gleichstellung an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika in Deutschland. Die Veröffentlichung der Nachbefragung ist für Herbst 2007 geplant.

Geschlechtergerechte Medizin: Forschungszentren und Forschungen

PD Dr. Hildegard Graß (Universität Düsseldorf): Geschlecht, Gewalt und Gesundheit – rechtsmedizinische Aspekte in Praxis und Forschung

Dr. Ljiljana Verner (Medizinische Hochschule Hannover): Gender Related Trials in Anaesthesiology (GReTA) – ein Projekt zur geschlechterspezifischen anästhesiologischen Versorgung an der MHH

Workshops

Abteilung Phoniatrie und Pädaudiologie der MHH:Stimmtraining

Doris Kutsche: Intervision als Selbstmanagement-Instrument

Dorothea Ch. Ferenzkiewicz: Umgang mit Widerständen – schlagfertig reagieren

Geführter Stadtrundgang „Frauen an der Leine“ Stattreisen

BuKoF-Klinika intern

Bericht der Vorsitzenden:

Nächste Sitzung der Kommission Klinika ist im Juni 2008 in Leipzig geplant.

TOP 11 Anträge für die BuKoF-Vollversammlung

Einstimmig angenommene Anträge für die BuKoF-Vollversammlung:

BuKoF Kommission Klinika, Antragstellerin Dr. Bärbel Miemietz, Miemietz.Baerbel@mh-hannover.de, Tel. 0511 / 532 65 01, -65 05

Kurzbezeichnung des Antragsinhalts: Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der Bewilligung von Drittmitteln für medizinische Forschungsprojekte durch die DFG

Antrag: Die BuKoF möge beschließen:

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fordert die Deutsche Forschungsgemeinschaft auf, für Forschungsvorhaben im Fach Medizin die adäquate Berücksichtigung der Geschlechterperspektive als durchgehendes Qualitätskriterium einzufordern. Bei Forschungsvorhaben, in denen die Geschlechterperspektive im Antrag nicht berücksichtigt wird, soll von den Antragstellern / Antragstellerinnen die Irrelevanz des biologischen (sex) und sozialen Geschlechts (gender) für die gewählte Fragestellung nachgewiesen werden.

Kurzbezeichnung des Antragsinhalts: Bereitstellung eines Overheadanteils für Gleichstellungsmaßnahmen bei der Bewilligung von Drittmitteln für Forschungsprojekte durch die DFG

Antrag: Die BuKoF möge beschließen:

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fordert die Deutsche Forschungsgemeinschaft auf, bei der Bewilligung von Mitteln für die Forschungsförderung einen Anteil von 20 % des allgemeinen Overheads von 20 % des Fördervolumens für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft bereit zu stellen.

Mit freundlichen Grüßen:

Elke Mätschke, Sprecherin der der Kommission Klinika der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Personalentwicklung beim wissenschaftlichen Nachwuchs

Arbeitsbericht Oktober 2006 - September 2007 (Stand: 14.08.2007)

„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“ um den Nachwuchs für wissenschaftliche Spitzenpositionen.

Zwischen den Hochschulen und innerhalb mancher Hochschulen gibt es 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.

Das Vorhaben der Kommission war es, eine Handreichung zu einer gendergerechten Personalentwicklung beim wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen zu erstellen. Diese Handreichung soll vor allem mit Hilfe von Prüffragen dazu dienen, dass Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte und auch in der Personalentwicklung Tätige oder für sie Verantwortliche und Interessierte vorhandene Maßnahmen prüfen und verändern, in begonnenen Prozessen gestalterisch mitwirken, eigene Ideen entwickeln oder Projekte aufbauen können. Die Handreichung versteht sich als Orientierungsrahmen für die eigene Praxis. Sie bewertet bewusst weder Hochschulen noch einzelne Maßnahmen.

Die Handreichung soll dabei der zunehmenden Komplexität des Themas und der Ausdifferenzierung dessen gerecht werden, was unter Personalentwicklung beim wissenschaftlichen Nachwuchs verstanden werden kann und praktiziert wird. Die Kommission hat großen Wert darauf gelegt, dass möglichst viele Merkmale von Personalentwicklung einbezogen werden und dass sich der Text in seiner Systematik an realen Anwendungssituationen anlehnt (Analyse der Bedingungen, Durchführung von Maßnahmen, deren Evaluation). Ferner wurde versucht, zu ermöglichen, dass Leserin oder Leser in die Handreichung an jedem erdenklichen Abschnitt einsteigen kann. Text und Layout sind fertig gestellt. In diesen Tagen erhält der Vorstand die Handreichung, so dass sie zur Jahrestagung 2007 vorgelegt werden kann.

Ursula Kneer

Personalstruktur

Arbeitsbericht zur Amtszeit 2006/07

Die Kommission Personalstruktur hat sich in der laufenden Amtszeit zweimal getroffen und gemäß ihres Arbeitsauftrages Stellungnahmen für die BuKoF zu den Themengebieten Reform der Personalstruktur an Hochschulen und tarifvertragliche Regelungen für Hochschulen erarbeitet.

Dazu gehören im Wesentlichen:

- Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur lehrorientierten Reform der Personalstruktur hat die Kommission im Gegensatz zu anderen wissenschaftspolitischen Organisationen grundsätzlich begrüßt, allerdings auf einige potentielle Hemmnisse und Probleme bei der Umsetzung hingewiesen, die aus gleichstellungs-politischer Sicht zu beachten sind.
- Auch die gleichstellungspolitischen Anmerkungen zu den Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zum Tarifvertrag für die Länder (TV-L) hat die Kommission erarbeitet.
- Ein Brief an Bundesministerin Schavan zu den Benachteiligungen für auf dem Karriereweg bereits fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen durch das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz wurde von Mitgliedern der Kommission formuliert.
- Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vom Juli 2007 sind ebenfalls von der Kommission aufgegriffen und kommentiert worden. Die Stellungnahme wird der Mitgliederversammlung auf der Jahrestagung 2007 zur Abstimmung vorgelegt.

Berlin, 20. August 2007

Heidi Degethoff de Campos

Sprecherin der Kommission Personalstruktur

Qualitätssicherung durch Genderkompetenz

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

Ziele der BuKoF-Kommission 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/frauen/bukof/index.html

Arbeitsweise der Kommission

- Webbasierte Öffentlichkeitsarbeit
- Jährliches Treffen (Workshop oder Tagung)
- Treffen auf der BuKoF-Jahrestagung
- Vorschlag für die Sprecherinnen dieser Kommission: Brigitte Just, FH Hannover und stellvertretend: Heidemarie Wüst, TFH Berlin

Workshop 2007

Am 09. Mai 2007 hat ein Workshop zum Thema „Zielvereinbarungen“ an der FH Hannover stattgefunden. Die Vorträge „Qualitätsmanagement“ von Frau Dr. Edith Kirsch-Auwärter, Uni Göttingen, sowie „Zielvereinbarungen als Steuerungsinstrument für die Qualitätssicherung“ von Mechthild Koreuber, zentrale Frauenbeauftragte FU Berlin, sind unter www.tfh-berlin.de/frauen/bukof/jahrestreffen.htm einzusehen.

Am Workshop 2007 haben 15 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie 3 Gäste aus der FH Hannover teilgenommen.

Der Workshop 2008 hat das Thema: Genderkompetenz in der Prozess (System) Akkreditierung (Arbeitstitel).



Brigitte Just

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Stand August 2007

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.

Aufgrund der 1,5-jährigen Elternzeit der Kommissionssprecherin Uschi Baaken und der Beendigung des Studiums der kommissarischen Sprecherin Nadine Telljohann hat die Kommission im Zeitraum 2006/2007 weniger intensiv als sonst arbeiten können.

Die Kommission traf sich im Jahr 2006/2007 zwei Mal unter zahlreicher Beteiligung von BuKoF-Mitgliedern aus dem Bundesgebiet. Schwerpunkt der Arbeit im Jahr 2006/2007 war die weitere Vorbereitung einer ExpertInnentagung zum AGG und die Mitgestaltung und Vorbereitung der Jahrestagung 2007. Heidemarie Wüst war die für die Kommission zuständige BuKoF-Sprecherin.

Anlässlich des einjährigen Inkraftseins des AGGs bereitete die Kommission weiter ein ExpertInnengespräch zum Thema „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - Umsetzung des Gesetzes an den Hochschulen“ vor. Ziel der Veranstaltung soll es sein, Erfahrungen mit der Umsetzung des AGGs an den Hochschulen einzuholen, die Bedeutung des Gesetzes auf der Ebene der Hochschulen abzuwägen (Grenzen und Möglichkeiten) und in eine inhaltliche Diskussion über die Umsetzungsmöglichkeiten an Hochschulen einzutreten. Dabei möchte die Kommission die Verabschiedung des AGGs (auch an Hochschulen) nutzen, um dem Thema „sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ vermehrte Berücksichtigung an den Hochschulen zukommen zu lassen.

Des Weiteren hat die Kommission an der Vorbereitung der BuKoF-Jahrestagung mitgewirkt, die in diesem Jahr zum Thema Geschlechtergleichstellung, Anti-Diskriminierung und Diversity stattfinden wird. Durch die Mitarbeit der Kommission wird auf der Jahrestagung das Thema Sexualisierte Diskriminierung ein wichtiger Bezugspunkt in der Auseinandersetzung mit den verschiedenen Konzepten sein. Zudem wird Sexualisierte Diskriminierung in einer Plenumsveranstaltung und in einem Workshop als Schwerpunktthema aufgegriffen.

Für die Kommission "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt"

Dr. Uschi Baaken