



**Bundeskonferenz der
Frauenbeauftragten und
Gleichstellungsbeauftragten an
Hochschulen e.V.**

Dokumentation der 19. Jahrestagung

**Geschlechtergleichstellung, Anti-
Diskriminierung, Diversity**

17. - 19. September 2007

Evangelische Akademie Bad Boll

Impressum

Herausgeberin
und Redaktion:

Andrea Löther
für die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen e.v. (BuKoF)

Kontaktadresse

www.bukof.de; c/o Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und
Forschung CEWS, Dreizehnmorgenweg 40-42, 53175 Bonn

Fotos

Gabriele Drechsel (Köln)

Erscheinungsort /-jahr:

Bonn November 2008

Inhaltsverzeichnis



Inhaltsverzeichnis

Begrüßung

Grußwort des Bundesministeriums für Bildung und Forschung	6
Grußwort des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württembergischen	8
Julian Würtenberger	
Grußwort der Lakof	12

Geschlechtergleichstellung, Antidiskriminierung, Diversity

Heike Kahlert	
Für einen strategischen Traditionalismus: Geschlechterpolitik in Hochschule und Wissenschaft	16
Barbara Bagilhole	
‘How Gender Policy and Diversity Management are Entwined at Loughborough University’	24
Karoline Iber, Birgit Virtbauer	
Diversity Management an der Universität Wien	35
Ute Wellner	
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und die Konsequenzen für die Hochschulen. Für Vielfalt - gegen Diskriminierung	42
Ursel Gerdes	
Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Konsequenzen für Hochschulen. Diskriminierungsschutz und Beschwerderecht.....	46
Parminder Bakshi-Hamm	
Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund. Ein unbeachteter Aspekt der Chancengleichheit an deutschen Hochschulen	52
Vasilena Gankovska	
Antidiskriminatorische Praxis an der Kunstakademie	72
Elisabeth Henzl	
Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung an der Akademie der bildenden Künste Wien	73
Simone Bader (Akademie der Bildenden Künste Wien, Referentin) und Ursula Kneer (Universität Flensburg, Moderation)	
Arbeitsgruppe: „Antidiskriminierung an der Akademie der Bildenden Künste Wien.“	74
Andreas Kirner	
Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes	76

Mitgliederversammlung

Protokoll der 19. Mitgliederversammlung der BuKoF	84
Beschlüsse der Mitgliederversammlung der BuKoF	90
Rechenschaftsbericht des Vorstandes	100
Berichte der Kommissionen.....	122

Programm

Einleitung und Programm	134
-------------------------------	-----

Begrüßung



Grußwort des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Christina Hadulla-Kuhlmann

„Geschlechtergleichstellung“, „Antidiskriminierung“, „Diversity“ – wenn wir heute von Gleichstellung sprechen, kommt eine Vielfalt von Begrifflichkeiten und Konzepten zur Anwendung. Ihre praktische Umsetzung vollzieht sich in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Gleichstellungsbeauftragten haben eine zentrale Rolle bei der Umsetzung von Chancengerechtigkeit vor Ort.

Als Zusammenschluß der Gleichstellungsbeauftragten auf Bundesebene hat sich die BuKoF dabei verdient gemacht. Sie ist in Gleichstellungsfragen an Hochschulen und den dazu gehörigen politischen Debatten zu einer Institution geworden, die Gehör findet. Ihre Stellungnahmen zeichnen sich durch Engagement und Fachkunde aus.

Nur wer die Gleichstellungsproblematik im Wissenschaftssystem in gesellschaftlichen und wissenschaftspolitischen Gesamtzusammenhängen betrachtet, kann sinnvolle und zukunftsweisende Vorschläge dazu entwickeln. Die BuKoF - Jahrestagungen reflektieren diese Zusammenhänge zur Entwicklung fachlicher Positionen. Darin vertritt die BuKoF die Interessen von Wissenschaftlerinnen an den jeweiligen Hochschulen und verschafft ihnen auf Bundesebene Gehör.

Gleichstellungspolitische Ideen und Konzepte und auch Ansätze zur Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie, die auch für Männer positive Wirkungen erzielen, müssen auf ihre praktische Tauglichkeit geprüft werden. Der Zusammenschluß der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten bietet den politisch Handelnden eine Innensicht der Situation von Frauen im Hochschul- und Wissenschaftssystem über alle Bundesländer hinweg. Auf diesem Hintergrund arbeiten das BMBF, die einzelnen Bundesländer und die Hochschulen trotz teilweise unterschiedlicher Auffassungen an bestmöglichen Lösungen zur Umsetzung von Chancengerechtigkeit.

Innovation und Wettbewerb sind gegenwärtig zentrale Anforderungen an das Wissenschaftssystem. Dafür benötigen wir alle Talente. Chancengerechtigkeit gewinnt damit erhöhte politische Aufmerksamkeit. Das BMBF ist der Überzeugung, dass es nur in einem chancengerechten Wissenschaftssystem gelingt, das Potential von Frauen umfassend für Wissenschaft und Forschung zu gewinnen.

Wir müssen deshalb gemeinsam weiterhin intensiv diese Zielsetzung verfolgen. Wir müssen das mit Nachdruck tun, denn wir haben in Deutschland viel aufzuholen.

Die Anteilzahlen von Frauen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen sprechen eine klare Sprache. Rund 50 Prozent aller Studierenden in Deutschland sind Frauen. Bei den Promotionen schrumpft ihr Anteil aber schon auf 39 Prozent. Nur nahezu 10 Prozent der W-3 Professuren sind von Frauen besetzt. Bei Führungspositionen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegt ihr Anteil sogar bei lediglich 6 Prozent.

Ursachenanalysen hierzu zeigen uns, dass wir es, bezogen auf die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem mit komplexen Wirkungsmechanismen zu tun haben. Es sind sowohl individuelle, als auch strukturelle Faktoren, die Frauen davon abhalten, sich für eine wissenschaftliche Karriere zu entscheiden und sich in den gestalteten Führungs- und Leitungsfunktionen des Hochschul- und Wissenschaftssystem zu etablieren.

Die Hochschulen sind heute überwiegend selbst dafür zuständig, strukturelle Barrieren zu beseitigen. Mit der Exzellenzinitiative, dem Pakt für Forschung und Innovation und dem Hochschulpakt 2020 hat die Bundesregierung in ihrem Zuständigkeitsbereich wichtige Instrumente zur Profilierung der Hochschulen auch in Bezug auf die Chancengerechtigkeit geschaffen. Darüber hinaus haben wir Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie auf den Weg gebracht. Dazu gehören z.B. die Gewährleistung eines Kinderzuschlags im Rahmen der Bafög-Leistungen und die Neuregelung zur Befristung von Arbeitsverträgen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Die Bundesregierung verbessert damit die Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler insgesamt. Die konkrete Verbesserung der Anteilzahlen von Frauen insbesondere in den Spitzenpositionen, entscheidet sich an jeder einzelnen Personalmaßnahme in der Verantwortung der Hochschulleitungen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die unterschiedlichen personenbezogenen Maßnahmen der Hochschulen im Fachprogramm Chancengleichheit des Hochschul-Wissenschafts-Programms (HWP) haben erste positive Ergebnisse erzielen können.

Daran will das Bundesministerium für Bildung und Forschung anknüpfen. Wir müssen den forschenden Berufen mehr Anziehungskraft verleihen. Und wir wissen: Wir brauchen weibliche „role models“, die jungen Frauen Mut machen, sich für eine wissenschaftliche Karriere zu entscheiden.

Ziel der aktuellen Gleichstellungspolitik des BMBF ist es deshalb, die Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu stärken.

Das BMBF hat die Initiative für ein Programm zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen ergriffen und ist mit diesem Vorschlag auf die Länder zugegangen. Seitens des BMBF sind für eine Laufzeit von 5 Jahren 15 Mio. € für die Besetzung von Professuren mit Wissenschaftlerinnen bereit gestellt. Damit können bis zu 100 Stellen gefördert werden.

Ziel ist es, unsere Hochschulen bei der Erhöhung der Anteile von Frauen auf der Professurebene zielgerichtet zu unterstützen. Die Förderung erfolgt jedoch nur für diejenigen Hochschulen, die sich durch herausragende Konzepte zur Chancengleichheit auszeichnen und damit richtungweisend in Deutschland sind.

Mit dem „Professorinnenprogramm“ schafft das BMBF ein neues Förderinstrument für das Ende 2006 ausgelaufene Hochschul-Wissenschafts-Programm unter Berücksichtigung der geänderten rechtlichen Bedingungen der Föderalismusreform sowie der weitgehend eingeführten Autonomie der Hochschulen. Wir sind überzeugt davon, dass wir mit diesem Instrument, das zum ersten Mal die Ebene der Professur betrifft, einen notwendigen und richtigen Schritt in Richtung Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen gehen.

Auch dabei ist ihre Unterstützung als Frauen – und Gleichstellungsbeauftragte gefragt.

Die Hochschulen benötigen bei der Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungsprofile Ihre Expertise. Die Attraktivität und Exzellenz des Wissenschafts- und Forschungsstandortes Deutschland hängt auch entscheidend davon ab, ob es uns gelingt, Frauen für Spitzenpositionen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu entwickeln und zu gewinnen. Das BMBF ist davon überzeugt, dass sich dies auch positiv auf den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs auswirkt.

Wir sind bereits auf dem richtigen Weg, wie die aktuell vorgelegten Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeigen: Die Zahl der Professorinnen erreichte 2006 mit 5700 einen bisherigen Höchststand. Insgesamt hat sich der Frauenanteil innerhalb der Professorenschaft seit 1995 von 8% auf 15% fast verdoppelt.

Dies ist ein Erfolg. Über diesen Anstieg können wir uns freuen. Das heißt aber nicht, dass wir die Attraktivität von Wissenschaft und Forschung für Frauen in Deutschland nicht noch weiter steigern können. Wir müssen auch zukünftig gemeinsam daran arbeiten. Instrumente dafür sind Gender Mainstreaming, Diversity, Anti-Diskriminierung, aber auch weiterhin Frauenförderung.

In diesem Sinne wünsche ich Ihrer Jahrestagung lebendige Diskussionen und einen erfolgreichen Verlauf.

Grußwort des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg

Julian Württenberger

Sehr geehrte Frau Hadulla-Kuhlmann,
sehr geehrte Sprecherinnen der LaKoG, Frau Dr. Dickenberger und
Frau Professorin Körber-Weik,

sehr geehrte Sprecherinnen der BuKoF,
Frau Dr. Engel,
Frau Dr. Kirsch-Auwärter,
Frau Dr. Kriszio,
Frau Professorin Macha,
Frau Wüst,

sehr geehrte Damen,

ich freue mich, die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen zu ihrer 19. Jahrestagung zum ersten Mal in Baden-Württemberg hier in Bad Boll begrüßen zu dürfen. Ich darf auch die internationalen Gäste und dabei insbesondere

- **Frau Professorin Bagilhole** von der Loughborough University Großbritannien,
- **Frau Dozentin Bader** von der Akademie der Bildenden Künste Wien und
- **Frau Iber** und **Frau Virtbauer** von der Universität Wien

herzlich willkommen heißen. Ich hoffe, Sie hatten eine gute Anreise und fühlen sich in Baden-Württemberg und vor allem hier im schönen Bad Boll am Fuß der Schwäbischen Alb wohl.

Meine sehr geehrten Damen,

die Gleichstellungspolitik in der Wissenschaftspolitik besitzt in Baden-Württemberg einen hohen Stellenwert. Dennoch zeigen uns die statistischen Zahlen, dass wir im Wissenschaftsbetrieb trotz aller bisherigen Anstrengungen bei der Gleichstellung noch Nachholbedarf haben.

Die vom **Wissenschaftsrat** im Juli dieses Jahres einstimmig beschlossenen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ stellen klar, dass die deutliche **Unterrepräsentanz** von Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und in wissenschaftlichen Führungspositionen überwiegend strukturell bedingt ist.

Nachhaltige strukturelle Veränderungen an den Hochschulen erreichen wir - wie wir alle wissen - aber erst, wenn wir auf allen Ebenen einen Frauenanteil von mindestens 30 % erreicht haben. Ich bin kein Freund der Quote; als politisches Ziel halte ich die 30 % aber für erforderlich und auch erreichbar.

In Baden-Württemberg ist der Professorinnenanteil in der Zeit von 1995 bis 2006 von 7,1 % auf 12,8 % gestiegen. Im letzten Jahr haben wir sogar eine Steigerung um 0,9 Prozentpunkte erreicht. Wenn wir den Professorinnenanteil im gleichen Tempo steigern wie in den vergangenen zehn Jahren, wird es allerdings sehr lange dauern, bis wir einen Frauenanteil von 30 % erreicht haben. Was können wir also tun, um den strukturellen Wandel an den Hochschulen mehr als bisher zu beschleunigen?

Baden-Württemberg möchte die Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen durch vier verschiedene Strategien erreichen:

- Herstellung einer besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie,
- Einführung eines effektiven **Gender-Budgetings** bei der Hochschulfinanzierung,
- Sicherstellung von **gendergerechten Berufungsverfahren** an den Hochschulen,
- Steigerung des Anteils von Studentinnen in den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern.

Lassen Sie mich kurz erläutern, was wir zu diesen **vier Ansätzen** geplant haben:

1. Bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie:

Eine neue Studie der Universität Dortmund hat herausgefunden, dass in Nordrhein-Westfalen drei Viertel aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (!), die dem sogenannten Mittelbau zugerechnet werden, kinderlos bleiben. Bei vergleichbaren Akademikern liegt diese Zahl unter 50 %.

Um eine wissenschaftliche Karriere für Frauen attraktiv zu machen, darf die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere nicht gleichzeitig die Entscheidung gegen eine Familie bedeuten.

Mit verschiedenen Maßnahmen möchten wir daher an den Hochschulen eine familienfreundliche Atmosphäre schaffen und auf diese Weise mehr Frauen motivieren, sich für eine wissenschaftliche Karriere zu entscheiden.

Dazu gehören:

- das **Schlieben-Lange-Programm** für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind,
- das **Kinderbetreuungsprogramm** für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs und
- ein landesweites Dual-Career-Programm.

Mit dem Schlieben-Lange-Programm möchten wir die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikation und familiären Pflichten erleichtern und die Unterbrechung der wissenschaftlichen Qualifikation durch eine Familienpause verhindern. Die Förderung kann auch von Frauen in Anspruch genommen werden, die sich bereits in einem Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule befinden.

Mit dem Kinderbetreuungsprogramm möchten wir an allen Hochschulen adäquate Kinderbetreuungsmöglichkeiten schaffen, die den Arbeitsbedingungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern gerecht werden.

Durch ein landesweites Dual Career Programm möchten wir die Hochschulen motivieren, gezielt Wissenschaftlerpaare an die Hochschulen zu berufen.

2. Gender-Budgeting:

Neben diesen zentralen Programmen müssen wir erreichen, dass die Hochschulen im Rahmen ihrer Hochschulautonomie selbst qualitätsvolle Maßnahmen entwickeln, die zu einer Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen führen. Im Rahmen der Umstellung unserer Hochschulfinanzierung muss der Begriff „**Gender-Budgeting**“ Gestalt annehmen. Welche Anreize können wir hierzu schaffen?

In Zielvereinbarungen mit dem Ministerium sollen sich die Hochschulen sowohl auf der Grundlage von stellenbezogenen Zahlen als auch inhaltlich bei der Gleichstellung selbst **Vorgaben** machen, die sie als **verbindliche, überprüfbare Ziele** erfüllen müssen.

Darüber hinaus werden wir prüfen, ob auch bei der leistungsorientierten Mittelverteilung Gender-Aspekte als Qualitätskriterien berücksichtigt werden können.

Bei der Zuteilung von Ressourcen in der zweiten Tranche unseres Ausbauprogramms „**Hochschule 2012**“ werden wir überlegen, ob wir den Hochschulen bevorzugt Ressourcen zuweisen können, die ein belastbares gendergerechtes Ausbaukonzept vorlegen.

3. Gendergerechte Berufungsverfahren:

Durch eine Gesetzesänderung haben wir festgelegt, dass künftig mindestens **zwei fachkundige Frauen** Mitglieder in der **Berufungskommission** sein müssen.

Darüber hinaus verlangen wir künftig von den Hochschulen, dass bei Bewerbungen von Frauen mindestens eines der externen Gutachten bei einer Wissenschaftlerin eingeholt wird.

Darüber hinaus fördern wir weiter unser Mentoring- und Trainings-Programm, das Frauen auf Berufungsverfahren vorbereitet.

In einem Modellprojekt haben wir ein umfassendes Gender-Mainstreaming-Projekt an der Universität Freiburg gefördert, das u. a. vorsieht, die Berufungsverfahren auf ihre Gendergerechtigkeit zu überprüfen. Möglicherweise kann uns dieses Projekt als **Best-Practice-Beispiel** für alle Hochschulen dienen.

4. Steigerung des Anteils von Studentinnen in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen:

Mit einem **Sonderprogramm „Schülerinnen forschen - Einblicke in Naturwissenschaften und Technik“**, das sich an Schülerinnen ab Klasse 7 richtet, möchten wir die Zahl der Studentinnen in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen nachhaltig steigern.

Im Ausbauprogramm **„Hochschule 2012“** werden wir darauf achten, dass wir gendergerechte Studienangebote für diese jungen Frauen bereitstellen.

Meine sehr geehrten Damen, das Thema Ihrer diesjährigen Tagung lautet **„Geschlechtergleichstellung, Antidiskriminierung, Diversity“**.

Insbesondere das in Deutschland noch junge Gebiet des **Diversity Managements** dürfte durch die Vorträge und Diskussionen im Rahmen dieser Tagung befördert werden. Unsere Gesellschaft kann es sich weder in der Wissenschaft noch in der Wirtschaft weiterhin leisten, auf das geistige Innovationspotential von Frauen zu verzichten. Und genau da setzt das **Vielfaltsmanagement**, wie man Diversity Management übersetzen könnte, an:

Nutzung der personalen **Vielfalt und Heterogenität** in einem Unternehmen zum Nutzen aller Beteiligten. Das ist natürlich auch in der öffentlichen Verwaltung sinnvoll. Für die Diskussion werden sicher auch die Erfahrungen aus dem Ausland zu einem interessanten wissenschaftlichen Austausch führen. Man darf besonders darauf gespannt sein, welche Konzepte der Unternehmensleitungen es zum Diversity Management dort bereits gibt und welche Erfolge möglicherweise schon vorzuweisen sind.

Ich wünsche Ihnen für Ihre Tagung hier in Bad Boll gutes Gelingen und viele interessante Erkenntnisse und Ideen aus den Vorträgen, Workshops und Diskussionen.

Grußwort der Lakof

Dorothee Dickenberger

sehr geehrte Frau Ministerialrätin Hadulla-Kuhlmann,
sehr geehrter Herr Ministerialdirektor Würtenberger,
sehr geehrte Sprecherinnen der Bundeskonferenz und der Landeskonferenzen,
sehr geehrte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,
sehr geehrte Gäste!

Ich freue mich sehr, Sie zur diesjährigen BukoF hier in Bad Boll als Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen in Baden-Württemberg - auch im Namen der Sprecherin der Fachhochschulen, Frau Prof. Dr. Körber-Weik - begrüßen zu können.

Über die Programme zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit haben Sie schon einiges gehört, ich möchte auf die die strukturellen Rahmenbedingungen in Baden-Württemberg eingehen:

Wir unterscheiden wir uns in einigen Frauenförderungsaspekten von anderen Bundesländern. Im tertiären Bildungsbereich sind hier sechs Einrichtungsarten vertreten: 9 Universitäten, 6 Pädagogische Hochschulen, 8 Kunst- und Musikhochschulen, 21 Fachhochschulen und 9 Berufsakademien, die alle den Bestimmungen des Landeshochschulgesetzes unterliegen, sowie außerdem 22 Privathochschulen. Die Frauen bzw. Gleichstellungsbeauftragten der staatlichen Hochschulen und der Berufsakademien sind - dem Landeshochschulgesetz entsprechend - ehrenamtlich tätig:

§4 Abs (6) Der Gleichstellungsbeauftragten ist zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben die erforderliche Personal- und Sachausstattung im Haushalt der Hochschule bereitzustellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

Über die Erfüllung dieser Vorgaben durch die Hochschulen will ich an dieser Stelle nicht klagen.

Anders als in vielen Bundesländern ist die Gleichstellungsbeauftragte in Baden-Württemberg nur zuständig für die wissenschaftlich tätigen Frauen sowie die Studentinnen; für die nicht im Wissenschaftsbereich Tätigen wird aus deren Mitte eine Beauftragte für Chancengleichheit gewählt.

Wo wir uns leider überhaupt nicht von anderen Bundesländern unterscheiden, ist im Grundproblem mangelnder Repräsentanz von Frauen in Studium, Forschung und Lehre. Die Erkenntnis der vergangenen Jahrzehnte in Bezug auf die sog. Frauenförderung ist, dass wir nicht eine oder zwei Stellschrauben suchen müssen, bei denen durch geschicktes Drehen das Problem gelöst werden kann. Wir alle haben vielfältige Erfahrungen mit Schraubendreher. Wir haben auch immer wieder Erfolge erzielt – nur das Problem leider nicht gelöst. Was nämlich nach wie vor noch nicht realisiert werden konnte, ist ein frauenfreundliches Klima an den Hochschulen. Ein Klima, das das Interesse von Wissenschaftlerinnen auf Hochschulkarriere nicht im Keim erstickt, ein Klima in dem die Rahmenbedingungen so sind, dass die Studentinnen nicht mehr entmutigt werden. Ein Klima, in dem die Forschungs- und Ausbildungs- Themen so sind, dass Studenten *und* Studentinnen, Wissenschaftler *und* Wissenschaftlerinnen ihre Interessen darin wiederfinden und in denen sexualisierte Gewalt die Abbruchquoten der Frauen nicht mehr erhöht.

Diesem Klima wäre aber auch eine inhaltliche Umorientierung förderlich. Gerade Baden-Württemberg tut sich z.B. schwer, Gender Themen in Forschungsprogramme zu integrieren. Selbst neue Herausforderungen werden nicht als Möglichkeit begriffen, Geschlechtergerechtigkeit oder gar Diskriminierungsfreiheit zu fördern. Zum von der Landesregierung 2006 veranstalteten Kongress „Hochschule 2012“ wurde überlegt, „in welcher Weise die verschiedenen Beteiligten einen Beitrag dazu leisten können, die Herausforderung einer wachsenden studentischen Nachfrage als Chance für Wachstum und Beschäftigung zu nutzen.“ Der Ausbau der Studienplätze und die Umstellung auf gestufte Studiengänge haben bisher nur zu verschwindend geringen Angeboten von Gender Themen und teilweise sogar zu Streichungen geführt. Gender ist, wie es Anne Dudek in der Lüneburger Tagung „*Zukunft Bologna*“ pro-

klamiert hat, Qualitätskriterium für Wissenschaft und Hochschulmanagement – aber diesem Kriterium wird noch nicht die notwendige Relevanz zuerkannt. Die Komplexität der Problematik hat sich auch bei der in Berlin von Marianne Kriszio organisierten „*Fifth conference on gender equality in higher education*“ gezeigt. Mehr als deutlich wurde dabei, dass der Gender Bias vor allem in Studien aus dem Ausland und nicht in Deutschland untersucht worden ist.

Anders als für die Erdatmosphäre hoffen wir also für die Hochschulen auf einen drastischen Klimawandel, sodass vielleicht nicht nur die Geschlechtergleichstellung wachsen kann sondern auch Antidiskriminierung und Diversity Management günstige Lebensbedingungen vorfinden.

Ich wünsche uns allen vielfältige Anregungen und ertragreiche Diskussionen auf der Jahrestagung!



Geschlechtergleichstellung, Antidiskriminierung, Diversity



Für einen strategischen Traditionalismus: Geschlechterpolitik in Hochschule und Wissenschaft

Heike Kablert

Angesichts der derzeit in gleichstellungspolitischer und in Ungleichheitstheoretischer Hinsicht geführten Diskussion über das Spannungsverhältnis der Kategorien Geschlecht und Diversität (vgl. z.B. *femina politica* 2007; Klinger u.a. 2007; *European Journal of Women's Studies* 2006) mutet die folgende Fokussierung auf die Genese, Formen, Handlungsfelder, Instrumente sowie die Chancen und Risiken von Geschlechterpolitik nahezu anachronistisch an. Diese Fokussierung enthält zwei Herausforderungen, die auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt sind: Die erste Herausforderung liegt in dem vermeintlichen Traditionalismus der Themenstellung und Ausgestaltung dieses Einführungsbeitrags; dieser hat(te) die Aufgabe zu erfüllen, im Rahmen des dialogisch geführten, moderierten Streitgesprächs über Geschlechterpolitik und Diversität auf der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen den Ansatz der Geschlechterpolitik überblicksartig vorzustellen, um so in Gestalt einer Selbstverständigung über den Streitgegenstand Grundlagen für die weitere Diskussion zu schaffen. Dabei sollte, gewissermaßen „Eulen nach Athen tragend“, vor einem geschlechterpolitisch erfahrenen Publikum für die Geschlechterpolitik gestritten werden. Die zweite, sich daraus ergebende Herausforderung ist methodisch-didaktischer Art, denn die nachträgliche Verschriftlichung dieses Beitrags ist monologisch und bricht mit dem Charakter des Streitgesprächs. Es fehlt dabei also das kritische Nachfragen der Mitstreiterinnen, die Gegenrede, das Kontroverse, aber auch die im Dialog möglicherweise gefundene partielle Annäherung der Positionen.

Geschlechterpolitik wird im Folgenden als Politik der Gleichstellung in den Geschlechterverhältnissen verstanden.¹ Sie ist in der Norm der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fundiert, die in der Verfassung verankert ist, und zielt im hier interessierenden Fall auf die Verwirklichung von Chancengleichheit und den Abbau von Diskriminierung von Frauen in den Wissenschaftsinstitutionen. Aus Gründen der gebotenen argumentativen Genauigkeit bei gleichzeitiger Zentrierung auf das Wesentliche liegt der Schwerpunkt in den folgenden Ausführungen geographisch auf Deutschland, wenngleich unschwer zu erkennen ist, dass die Frauendiskriminierung in Hochschule und Wissenschaft wie auch die Suche nach rechtlichen und politischen Lösungen für diese Problematik eine internationale Aufgabe mit länderspezifischen Besonderheiten ist. Dabei konzentrieren sich die Erörterungen auf den Zeitraum seit Mitte der 1980er Jahre, da seither in rechtlicher und politischer Hinsicht erhebliche Institutionalisierungsfortschritte für die Geschlechterpolitik in Hochschule und Wissenschaft erzielt werden konnten, wenngleich die Ansätze, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Wissenschaftsinstitutionen rechtlich und politisch voranzubringen, erheblich weiter zurückreichen.

Genese: Frauendiskriminierung als Problem – Geschlechterpolitik als Lösung

Die Institutionen Wissenschaft und Hochschule haben eine lange Tradition hinsichtlich der Diskriminierung von Frauen: Die ersten deutschen Universitäten (Heidelberg, Köln, Erfurt) wurden im 15. Jahrhundert gegründet, bis zu 400 Jahre später als die 1088 in Italien gegründete Universität Bologna, die als erste europäische Universität gilt. Sie entstanden aus Domschulen, die den Priesternachwuchs ausbildeten. Da das Priesteramt Frauen verwehrt blieb, waren sie frauenfrei. Schon bald gab es einzelne Frauen, die sich den Zugang zu Studium, Promotion und Professur erkämpften, ohne dabei jedoch in Erscheinung treten zu dürfen (vgl. Blome u.a. 2005: insbes. 21-27). In Deutschland gelang es Frauen erst zu Beginn des 20. Jahrhunderts, regulär den Zugang zu den Universitäten zu erlangen: Als erstes deutsches Land verlieh Baden 1900 Frauen das Immatrikulationsrecht, die Schlusslichter des deutschen

¹ In der Literatur wird verschiedentlich noch eine zweite Thematisierungsweise der Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft genannt: die Frauen- und Geschlechterforschung. Als wissenschaftsimmanente Kritik fordert diese die Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht in allen Wissenschaftsdisziplinen. Da Frauen- und Geschlechterforschung überwiegend von Frauen betrieben wird, trägt die Institutionalisierung dieser Forschungsrichtung in Hochschule und Wissenschaft in der Regel auch zur Gleichstellung von Frauen bei.

Reiches waren Preußen 1908 und Mecklenburg im Wintersemester 1909/10. Ab 1920 waren Frauen dann in Preußen zur Habilitation zugelassen und konnten regulär die Hochschullehrerinnenlaufbahn einschlagen. Die Öffnung der Hochschulen für Frauen, ihre Zulassung zum Studium und zur Wissenschaft als Beruf kamen wesentlich auf Druck der ersten Frauenbewegung zustande, die sich für Gleichheit und Gerechtigkeit in den Geschlechterverhältnissen einsetzte.

Nach dem Zweiten Weltkrieg war die hochschul- und wissenschaftsbezogene Gleichstellungssituation in beiden Teilen Deutschlands zunächst unterschiedlich: In der DDR wurde die Gleichstellung der Geschlechter rechtlich und durch einen flächendeckenden Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen konsequent staatlicherseits gefördert. Der Frauenanteil in Hochschule und Wissenschaft war zum Ende der DDR zwar höher als in Westdeutschland, eine faktische Gleichstellung der Geschlechter war aber auch hier, trotz entsprechender politischer Verlautbarungen, nicht erreicht. In westdeutschen Hochschulen etablierte sich die Geschlechterpolitik auf Druck der zweiten Frauenbewegung erst 1985 als eigenständiges Politikfeld mit der Aufnahme §2 Abs. 2 in das Hochschulrahmengesetz. Dieser Paragraph verpflichtete die Hochschulen, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die „Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen bestehenden Nachteile“ hinzuwirken, z.B. durch den Einsatz von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten und die Verabschiedung und Einhaltung von Frauenförderplänen. Vergleichbare Passagen wurden in den Landeshochschulgesetzen verankert. Der Passus wurde mehrfach novelliert. Mit der derzeit zum 01. Oktober 2008 geplanten Aufhebung des Hochschulrahmengesetzes im Zuge der Förderalismusreform wird die Verantwortung für die rechtliche Gleichstellung der Geschlechter allein in die Hand der einzelnen Bundesländer gelegt. Es ist dadurch in keiner Weise mehr gewährleistet, dass die entsprechenden Festlegungen aus bisherigen hochschulrahmengesetzlichen Regelungen in Zukunft für alle deutschen Hochschulen verbindlich sind.

Formen von Geschlechterpolitik: Frauenförderung – Gleichstellung – Gender Mainstreaming

Geschlechterpolitik in Hochschule und Wissenschaft nimmt verschiedene Formen an: Ursprünglich als Politik der Frauenförderung konzipiert und institutionalisiert war bzw. ist sie vor allem Personalpolitik von und für Frauen, die in erster Linie zur Steigerung der Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal beitragen sollte bzw. soll und auf die (weiblichen) Individuen zielt. Nicht zuletzt dank größerer, zumeist Bund-Länder-finanzierter Sonderprogramme zur hochschulischen Frauenförderung, z.B. die Hochschulsonderprogramme (HSP) I und II und das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP), konnte seit den 1980er Jahren der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Qualifikationsarbeiten (v.a. Promotionen, Habilitationen) und im Mittelbau, geringfügig auch an den Professuren, erhöht werden. Die institutionellen Strukturen in Hochschule und Wissenschaft blieben dennoch weitgehend männerdominiert. Schon bald wurde die Frauenförderpolitik daher zur Gleichstellungspolitik erweitert. Diese nimmt die Institutionen Hochschule und Wissenschaft als Ganze für die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit in die Pflicht. Sie setzt nicht nur an Qualifizierungsfragen und Personalrekrutierung, sondern auch an Lehre, Studium, Forschung, Organisationsabläufen und –aufbau wie an infrastrukturellen Aspekten (z.B. Kinderbetreuung) an.

Eine konsequente Fortsetzung, Zuspitzung und rechtliche Verankerung erfuhr diese querschnittsorientierte Geschlechterpolitik durch das Konzept des Gender Mainstreaming, das mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrag der Europäischen Union am 01. Mai 1999 für alle EU-Mitgliedstaaten verbindlich wurde.² Diese verpflichteten sich mit der Etablierung von Gender Mainstreaming selbst, so die Definition der deutschen Bundesregierung, „bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen“ und „die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Struktur, in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten,

2 Die offizielle Definition des Europarats lautet: „Gender mainstreaming is the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally involved in policy-making.“ (Group of Specialists on Mainstreaming 1998: 12)

in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, in der Steuerung (Controlling) von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002: 5).

Die meisten deutschen Hochschulen bleiben bisher in ihrer geschlechterpolitischen Praxis hinter ihren Möglichkeiten zurück: Sie praktizieren derzeit faktisch vor allem eine Politik der Frauenförderung und der Gleichstellung, während die Umsetzung von Gender Mainstreaming in das organisationale Handeln noch weitgehend am Anfang steht. Dies mag erstens darin begründet sein, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming gegenüber der herkömmlichen Gleichstellungspolitik mehr Zeit, mehr Geld und mehr Wissen (aller Organisationsmitglieder) erfordert. Zweitens, und das scheint fast noch wichtiger zu sein, könnte die konsequente Anwendung von Gender Mainstreaming als Steuerungsmodell und Strukturreformprozess die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit in Hochschule und Wissenschaft tatsächlich nachhaltig voranbringen, vor allem, wenn sie mit einer konsequenten Frauenförderpolitik einherginge, wie es sich der Europarat vorstellt. Ein organisationaler Wandel im Hinblick auf mehr Geschlechtergerechtigkeit und weniger männliche Dominanz wäre das Ergebnis. Dieser Wandel aber ist, so die hier vertretene These, bisher bestenfalls ein nachrangiges Ziel neben vielen anderen in der strategischen Ausrichtung der Institutionen Hochschule und Wissenschaft.

Geschlechterpolitische Handlungsfelder

In meinen Forschungs- und Beratungstätigkeiten zur Implementation von Geschlechterpolitik habe ich fünf Handlungsfelder zur Entwicklung einer geschlechtergerechten Hochschule unterschieden, die im Folgenden kurz skizziert werden (vgl. ausführlich Kahlert 2003: 73-137)³.

Im derzeit sehr bedeutsamen Handlungsfeld der *Hochschulsteuerung* können sich neue Leitungsstrukturen und neue Regelungen zur Mittelverteilung mit der Geschlechterpolitik verknüpfen. Das seit einigen Jahren in allen Hochschulen implementierte neue Steuerungsmodell beeinflusst nämlich alle organisationalen Aufgaben, Leistungen und Organisationsstrukturen und ist daher auch für die Gleichstellung ein wichtiger Aktionsbereich. Gender Mainstreaming als Top-down-Konzept kann grundsätzlich gut mit der Hochschulsteuerung korrespondieren, und Geschlechterpolitik ist dann am wirkungsvollsten, wenn sie in der organisationalen Machthierarchie hoch angesiedelt ist und von dort aus aktiv betrieben wird. Konkrete gleichstellungspolitische Steuerungsmaßnahmen können etwa die staatliche und die hochschulinterne Mittelvergabe, die Leitbilderstellung und Profilbildung, hochschulinterne Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Qualitätsmanagement und -sicherung, die Institutionalisierung eines Beauftragtenwesens für Gleichstellung und/oder Gender Mainstreaming sowie Modelle für die paritätische Besetzung von Führungspositionen auf den verschiedenen Leitungsebenen in Wissenschaft und Verwaltung umfassen.

Personalentwicklung und Nachwuchsförderung bilden das zweite geschlechterpolitische Handlungsfeld. Angesichts der hochschulischen Personalstrukturen, in denen Männer noch immer die überwältigende Mehrheit stellen – 84,6% bei den Professuren und 64% beim wissenschaftlichen Mittelbau im Jahr 2006 (Statistisches Bundesamt Deutschland 2007) –, bedeutet gleichstellungsbezogene Personalentwicklung für den Wissenschaftsbereich nach wie vor frauenförderliche Personalpolitik bei Berufungen auf Professuren sowie bei der Besetzung von Mittelbaustellen und in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Im Verwaltungsbereich, wo Frauen auf den unteren Hierarchieebenen in der Mehrheit sind, beinhaltet sie die Aufstiegs- und Qualifizierungsförderung von Frauen und die vermehrte Einstellung von Männern nicht nur für Führungspositionen. Damit die Personalrekrutierung und -führung in Hochschulen geschlechtergerecht(er) wird, sind entsprechende Schulungen des meist männlichen Führungspersonals zur Wandel ihrer mentalen Modelle notwendig. Hinzu kommt die wachsende Notwendigkeit, eine gezielte Karriereberatung für den (weiblichen) wissenschaftlichen Nachwuchs zu implementieren.

Forschung ist eine der Kernaufgaben von Universitäten und zunehmend auch von Fachhochschulen und daher das dritte bedeutsame Handlungsfeld für die Geschlechterpolitik. Wer welche Forschung mit

³ Eine ähnliche Vorgehensweise findet sich bei Edit Kirsch-Auwärter (2002: 104-106).

welchen Hypothesen, Methoden und Interessen durchführt und vermittelt, hängt eng mit dem bereits skizzierten zweiten Handlungsfeld zusammen, also der Personalentwicklung und Nachwuchsförderung. Angesichts der nach wie vor recht geringen Frauenanteile insbesondere an den Professuren, bei denen zumeist die Leitungsverantwortung für Forschungsprojekte liegt, kann nicht von Geschlechtergerechtigkeit in der Forschung gesprochen werden, sodass hier herkömmliche Frauenförderung in Gestalt von Personalpolitik gefragt ist. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Inhalten und Strukturen von Forschung setzt jedoch auch auf der Ebene von Mittelflächen für Drittmittelforschung und bei einer geschlechterdifferenzierenden Forschungsberichterstattung an. Hinzu kommt die Institutionalisierung und Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung, die neben einer frauenförderlichen Stellenpolitik auch die genderkompetente Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Gegenstände, Fragestellungen und Methoden mit sich bringt.

Lehre und Studium sind weitere hochschulische Kernaufgaben und stellen das vierte Handlungsfeld für die Geschlechterpolitik dar. Die Lehre dient der wissenschaftlichen Sozialisation, der fachlichen Identitätsbildung sowie der Kompetenzförderung und Berufsqualifizierung von Studierenden. Geschlechterpolitik kann in diesem Handlungsfeld quantitative und qualitative Aspekte beinhalten: Egalisierung von Geschlechterverhältnissen bei Studienbeginn, im Studium und bei Studienabschluss, Abbau der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl, geschlechtergerechte Lehr- und Studienreform (neue Inhalte, Frauen- und Geschlechterstudien in der Erstausbildung und der wissenschaftlichen Weiterbildung, neue Lehr- und Lernformen, Studienstrukturen und -beratung), hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung der Lehrenden sowie die Berufseinstiegsförderung vor allem für weibliche Studierende.

Die Herstellung und Wahrung von Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschule hängt schließlich mit den sozialen Rahmenbedingungen zusammen, unter denen Frauen und Männer in Forschung, Lehre, Studium und im nicht-wissenschaftlichen Bereich tätig sind. Mit diesem fünften Handlungsfeld sind Faktoren gemeint, die den Studien- und Arbeitsalltag an der Hochschule beeinflussen und mit dem sonstigen Leben der Hochschulangehörigen in Einklang zu bringen versuchen. Dies beinhaltet z.B. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/Wissenschaft/Beruf und Familie (Kinderbetreuung, flexiblere Zeitstrukturen), geschlechtergerechte Bau- und Planungsmaßnahmen sowie Räumlichkeiten und studentische Wohnmöglichkeiten, vor allem für studierende Eltern.

Geschlechterpolitische Instrumente

In den bisherigen Ausführungen sind bereits zahlreiche rechtliche wie politische Instrumente der Geschlechterpolitik in Hochschule und Wissenschaft angeklungen (vgl. ausführlich den Überblick bei Blome u.a. 2005). Das gesetzliche Instrumentarium reicht von den im internationalen, europäischen, nationalen und länderspezifischen Recht verankerten Regelungen zur Gleichstellung der Geschlechter bis hin zu Frauenförderplänen und Gleichstellungsrichtlinien. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, sei es in neben- oder in hauptamtlicher Tätigkeit, sollen die Hochschulen dabei unterstützen, die Geschlechtergleichstellung voranzubringen. Faktisch sind sie häufig die zentralen change agents in diesem Politikfeld – Impulsgeberinnen, Motoren und Kontrolleurrinnen der Gleichstellung in einer Person.

Hinzu kommen so verschiedene geschlechterpolitische Instrumente wie Rankings, Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Anreizsysteme, indikatorengestützte Mittelvergabe, Förderprogramme für bestimmte (weibliche) Zielgruppen, etwa Studentinnen in den naturwissenschaftlich-technischen Fachrichtungen, Promovendinnen oder Professuren für Frauen. Faktisch können alle Instrumente, die in Hochschule und Wissenschaft zur Steuerung der Organisations- und Wissenschaftsentwicklung eingesetzt werden, bei entsprechender fachlich-inhaltlicher Ausgestaltung auch in geschlechterpolitischer Absicht angewendet werden.

Geschlechterpolitik in Zeiten der Ökonomisierung des Politischen

Geschlechterpolitik ist allein schon von ihrer historischen Genese her zunächst einmal normativ fundiert: Sie beruft sich auf die rechtlich verankerte Norm der Verwirklichung von Gleichheit und Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern und nimmt damit die politischen Institutionen in die Pflicht. Angesichts

der seit einigen Jahren stattfindenden Ökonomisierung des Politischen und der damit verbundenen „Verschlankung“ des Staates, in deren Folge auch die Institutionen Hochschule und Wissenschaft einer betriebswirtschaftlichen Bewertung ihrer Kosten und Leistungen unterzogen werden, stellt sich die Frage, wie wirkungsvoll eine normativ orientierte Geschlechterpolitik in den sich ökonomisch ausrichtenden Wissenschaftsinstitutionen (noch) sein kann. Insbesondere Gender Mainstreaming wird häufig dem Verdacht ausgesetzt, an der Ökonomisierung des Politischen mitzuwirken.

Die Genese von Gender Mainstreaming aus der internationalen Frauenbewegung und internationalem Recht verdeutlicht zunächst einmal die darin enthaltene Ausrichtung an der Verwirklichung von Gleichheit und Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern. In dieser Hinsicht kann also in Bezug auf Gender Mainstreaming nicht von einem Verzicht auf die normative Fundierung von Geschlechterpolitik die Rede sein. Ernst genommen werden muss aber auch, dass die Wissenschaftsinstitutionen zurzeit sehr viel empfänglicher für ökonomische als für normative Argumente sind: Gleichstellung muss sich rechnen, einen Mehrwert erzielen, Profil bildend wirken und die organisationale Leistungs- wie Wettbewerbsfähigkeit steigern. Gender Mainstreaming ist durchaus passfähig zum ökonomisierten „schlanken“ Staat und seinen nachgeordneten Institutionen: Es zielt auf die Orientierung am bisher unausgeschöpften, in der Wissenschaft vor allem weiblichen Potenzial und will diese „Differenz“ für ökonomische Zwecke erschließen (vgl. z.B. Bendl 2004: 56, 64), getreu dem Motto, dass Vielfalt die Produktivität steigert. Das macht Chancengleichheit und Gender Mainstreaming aber noch nicht per se zu einer neoliberalen Politikstrategie im Sinne von lean equality. Es zeigt aber, dass Chancengleichheit und Gender Mainstreaming anschlussfähig an entsprechende Argumentationen sind. Diese (rhetorische) Passfähigkeit kann argumentativ genutzt werden, um der Geschlechtergleichstellung auch unter Bedingungen betriebswirtschaftlicher Kosten-Leistungsrechnung in den Wissenschaftsinstitutionen eine hohe Priorität in der organisationalen Politik zu verleihen.

Die Prämierung von geschlechtlicher Ungleichheit

Die knappen Ausführungen verdeutlichen, dass Geschlechterpolitik in personenbezogener Hinsicht hauptsächlich auf Frauen als (angehende) Wissenschaftlerinnen fokussiert, da diese bisher gegenüber Männern als (angehende) Wissenschaftler strukturell benachteiligt sind. Erfahrungen zeigen, dass diesbezüglich auch die Einführung von Gender Mainstreaming für die Wissenschaftsinstitutionen keine wesentliche Veränderung gebracht hat: Die Orientierung der Geschlechterpolitik auf Frauen und sie fördernde Strukturen bleibt erhalten, denn auf dem Weg an die Spitze finden sich von Stufe zu Stufe immer weniger Frauen. Lediglich in einigen Studienfächern sind Frauen als Studentinnen in der Überzahl, z.B. in einigen kulturwissenschaftlichen Disziplinen; diese Bereiche gehören für Männer aber nicht unbedingt zu den attraktiven Studien- und Berufsbereichen im Hinblick auf Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten. Entsprechend verzichten die Wissenschaftsinstitutionen hier auf entsprechende Männer fördernde Maßnahmen.

Die Geschlechterpolitik prämiert also die geschlechtliche Ungleichheitsdimension (mit Fokus auf den Frauen). Diese Prämierung in der (nord)europäischen und nationalen Gleichstellungspolitik in Hochschule und Wissenschaft geht wesentlich auf den erfolgreichen Druck der sozialen Bewegungen der (bürgerlichen) Frauen zurück, der in der staatlichen Gleichstellungspolitik auf Widerhall traf und in entsprechende Gesetzesinitiativen mündete. Geschlechtliche Ungleichheit scheint vergleichsweise „einfach“ messbar zu sein: In statistischer Hinsicht sind nur zwei Kategorien – männlich und weiblich – zu berücksichtigen, die zudem bisher eindeutig am biologischen Geschlecht festgemacht wurden. Die Berücksichtigung von Ungleichheit nach (Bildungs-)Klassen, Schichten oder Milieus⁴ hingegen erfordert komplexere Messverfahren und politische Maßnahmen für ihre Regulierung. Noch anders verhält es sich bei der ethnischen Ungleichheit: Zumindest im deutschsprachigen Raum spielt(e) diese bisher für höhere Bildung und Wissenschaft keine bedeutende Rolle; folglich fand diese Ungleich-

4 Die verschiedenen Begrifflichkeiten, die je verschiedenen theoretischen Richtungen der Ungleichheitsforschung und -messung zuzuordnen sind, deuten bereits darauf hin, dass soziale Ungleichheit nicht annähernd so einfach messbar ist wie die geschlechtliche Ungleichheit. Entsprechend komplexer ist das politische Eintreten für den Abbau sozialer Ungleichheit – und dessen Erfolgsmessung.

heitskategorie auch bisher keine Berücksichtigung in der hochschul- und wissenschaftsbezogenen Gleichstellungspolitik.

In Wissenschaft und Politik besteht darüber Konsens, dass Geschlecht in der Regel aber nicht als alleiniges Ungleichheitskriterium auftritt. Die deutschsprachige Frauen- und Geschlechterforschung hat sich bisher wesentlich mit Kopplungen von Geschlecht und sozialer Ungleichheit (in Gestalt von „Klasse“) oder Geschlecht und Ethnie befasst; die Problematisierung komplexerer Ungleichheitsverhältnisse rückt jedoch erst seit einigen Jahren verstärkt in den Aufmerksamkeitshorizont.⁵ Ein genauerer Blick auf die Geschlechterpolitik in Hochschule und Wissenschaft zeigt, dass auch hier nicht das Frausein allein zum Programm gemacht wird: So finden sich etwa Kopplungen von Geschlecht und Studienfach bzw. Wissenschaftsdisziplin (z.B. in den geschlechterpolitischen Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den naturwissenschaftlich-technischen Fächern) oder Geschlecht und Status (z.B. in den geschlechterpolitischen Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren) oder Geschlecht und Alter (z.B. in den geschlechterpolitischen Forderungen nach Abschaffung von Altersgrenzen insbesondere in der Qualifizierungsphase). Auch die Kopplung von Geschlecht und Generativität wird von der Geschlechterpolitik seit ihren Anfängen berücksichtigt. Andere Differenzierungen, etwa nach sozialer Herkunft oder nach ethnischer Zugehörigkeit, hingegen werden in der Geschlechterpolitik bisher vernachlässigt.

Aus Sicht der intersektionellen Ungleichheitsforschung und der Diversitätspolitik ist die Prämierung von Geschlecht ebenso wenig haltbar wie die Vernachlässigung oder das Vergessen anderer Ungleichheitskategorien in Forschung und Politik. Gleichstellung muss demnach verschiedene Ungleichheiten berücksichtigen, nicht nur das Geschlecht. Insofern beinhaltet das Eintreten für Geschlechterpolitik eine strategische Entscheidung für eine Parteilichkeit für Frauen bzw. Geschlecht als zentrale oder doch sehr bedeutsame Ungleichheitskategorie. Sowohl in forschungsmethodologischer als auch in politisch-praktischer Hinsicht eröffnet sich hier ein komplexes, keineswegs spannungsfreies Feld, in dem zu diskutieren und ggf. zu entscheiden ist, wann warum wer welche Ungleichheit(en) prämiert oder vernachlässigt.

Geschlechter- und/oder Diversitätspolitik?

Die derzeit sich in Richtung auf die Berücksichtigung von Diversity – Vielfalt – andeutenden Erweiterungen oder gar Verschiebungen in der europäischen und nationalen Gleichstellungspolitik scheinen weniger auf differenziertere Erkenntnissen über die Wirksamkeit von sozialer Ungleichheit oder auf ein wachsendes Gerechtigkeitsbewusstsein der Politik zurückzugehen. Sie sind vielmehr in einem veränderten gesellschaftlichen Problembewusstsein hinsichtlich der in Zeiten von Geburtenrückgang und alternden Wohlfahrtsgesellschaften knapper werden „Humanressourcen“ verankert und insofern ökonomisch begründet, denn „die Deutschen“ bzw. „die EuropäerInnen“ werden angesichts des demographischen Wandels sukzessive älter und weniger werden. Aus politisch-ökonomischer Sicht sollen und müssen demnach die vorhandenen „Humanpotenziale“ zielführender zur Mehrung des wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Fortschritts eingesetzt werden, um den erreichten Standard im globalen Vergleich halten oder gar verbessern zu können. Dass Geschlecht in politischer Hinsicht ein zentrales Humanpotenzial ist, zeigt nicht zuletzt die Chancengleichheitsoffensive der amtierenden Bundesregierung, in der das eklatante Missverhältnis zwischen Frauen und Männern in Hochschule und Wissenschaft skandalisiert wird.

Im demographisch-ökonomischen Zusammenhang gewinnt derzeit insbesondere die Kopplung von Geschlecht und Generativität an (gleichstellungspolitischer) Aufmerksamkeit. So wurden und werden in vielen deutschen Hochschulen Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Studium bzw. Wissen-

5 Aufgrund der anderen Geschichte und auch der anderen Tradition sozialer Bewegungen sieht dies für den angelsächsischen oder auch US-amerikanischen Raum anders aus, wo die Kategorien „Rasse“ bzw. Ethnie auch in der Frauen- und Geschlechterforschung seit ihren Anfängen präsenter sind und schon länger unter dem Stichwort „Intersektionalität“ verhandelt werden.

schaft und Familie sowie zur Zertifizierung als „Familiengerechte Hochschule“⁶ in Gang gesetzt. In praktischer Hinsicht bemerkenswert daran ist, dass die Förderung von Familienfreundlichkeit und Familiengerechtigkeit in den Hochschulen auf weitaus weniger Widerstände zu treffen scheint als die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit. Sowohl Familien- als auch Geschlechtergerechtigkeit sind in Hochschule und Wissenschaft vor allem an die Frauen adressiert, rücken aber unterschiedliche Merkmale in den Vordergrund. Die derzeit im Aufwind befindliche pronatalistisch inspirierte Förderung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Wissenschaft und Familie interessiert sich für die Frauen in ihrer Doppelfunktion als akademisch qualifizierte (potenzielle) Mütter. In intellektueller Hinsicht sollen nunmehr die bisher vernachlässigten Potenziale von Frauen für die Wissenschaftsinstitutionen erschlossen und nutzbar gemacht werden, in gesellschaftlicher Hinsicht geht es darum, die Geburtenrate von Akademikerinnen, die in Deutschland eine verglichen mit anderen Bevölkerungsschichten besonders hohe Kinderlosigkeit aufweisen, zu steigern.

Die Thematisierung von sozialer und ethnischer Ungleichheit, aber auch von Alter hingegen ist nach wie vor in der hochschul- und wissenschaftsbezogenen Chancengleichheitspolitik marginalisiert. Hier eröffnet sich ein neues Feld auch für die Geschlechterpolitik: Diese ist durch die um sich greifende Thematisierung von Diversität aufgefordert, noch intensiver als bisher den Blick über das Geschlecht hinaus zu weiten und andere Ungleichheiten verstärkt zu berücksichtigen. Hier eröffnet sich ein anregendes und fruchtbares Spannungsfeld. Festzuhalten ist: Die wachsende Sensibilität für Diversität lässt die Berücksichtigung von geschlechtlicher Ungleichheit keineswegs gänzlich obsolet werden, denn Diversität führt insofern die in der Geschlechterpolitik vorhandenen Ansätze weiter, die Geschlecht mit anderen Ungleichheitskategorien verknüpfen. Gleichwohl wird neu begründet und ggf. auch erstritten werden müssen, welche Aufgaben und Bedeutung eine derart komplexer werdende Geschlechterpolitik künftig in einem sich um Diversität erweiternden Feld von Gleichstellungspolitik haben kann und wie mögliche Allianzen mit anderen gleichstellungspolitischen Akteuren und Akteurinnen gestaltet werden können.

Literatur

- Bendl, Regine (2004): Gendermanagement und Gender- und Diversitätsmanagement – ein Vergleich der verschiedenen Ansätze. In: Bendl, Regine/Hanappi-Egger, Edeltraud/Hofmann, Roswitha (Hg.): Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement. Einführung in Theorie und Praxis. Wien: Linde, S. 43-72.
- Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smasal, Kerstin/Smykalla, Sandra (2005): Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002): Gender Mainstreaming. Was ist das? Bonn: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, unter: http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/gender-mainstreaming-stand-nov_202003,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf (10.02.2008).
- European Journal of Women's Studies (2006), Vol. 13, No. 3 (Special Issue: "Intersectionality").
- femina politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft (2007), Jg. 16, Heft 1 (Schwerpunkt: „Von Gender zu Diversity Politics? Politikwissenschaftliche Perspektiven“).
- Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS) (1998): Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final report of activities. Strasbourg: Directorate General of Human Rights (unter: http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_EG-S-MS_98_2rev_E.pdf [10.02.2008]).

⁶ Vgl. hierzu das gleichnamige Auditprogramm der Hertie-Stiftung unter <http://www.beruf-und-familie.de/index.php/index.php?c=audit.hsaudit> (10.02.2008).

Kahlert, Heike (2003): Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Opladen: Leske + Budrich.

Kirsch-Auwärter, Edit (2002): Gender Mainstreaming als neues Steuerungsinstrument? Versuch einer Standortbestimmung. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 20 (3), S. 101-110.

Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli/Sauer, Birgit (Hg.) (2007): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt, New York: Campus.

Statistisches Bundesamt Deutschland (2007): Frauenanteile/Akademische Laufbahn. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt (unter: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/In->



Streitgespräch: Heike Kahlert, Edit Kirsch-Auwärter, Barbara Sieben

'How Gender Policy and Diversity Management are Entwined at Loughborough University'

Barbara Bagilhole

Introduction: Principles, Definitions, Concepts

To begin with, it is useful to make as clear as possible the principles, definitions and concepts used in this approach to Gender Policy and Diversity Management.

Diversity Management

It is important to acknowledge that developing and implementing Gender Policy and Diversity Management is a challenge, often a matter of negotiation, and can present dilemmas and even expose conflicts of interest. As Prasad and Mills (1997) point out these complexities are often not dealt with in management literature on this subject:

'Managing diversity at the workplace presents as many dilemmas as triumphs, and is constantly fraught with innumerable tensions, conflicts, and contradictions ... Yet, much of the management literature on workplace diversity (with few exceptions) tends to ignore or gloss over these dilemmas while continuing to stress the potency of workshops and training to accomplish the goals of workplace diversity. Given the magnitude of the diversity movement, it is surprising to find that few scholarly attempts have been made to understand exactly what it offers and how it might be influencing organizational change'.

Bagilhole's (2006) article was one exception to this absence of analysis. She closely examined one large public sector organisation's strategy to promote gender equality and family friendliness. She found a lack of consensus and even at times conflict around these policies from different groups within the organisation. Respondents actually felt the policies disadvantaged some groups. Childless women were seen to be most disadvantaged, then mothers, followed by childless men and lastly fathers. So we can see a diverse, complex and contradictory picture.

As Wekker (2007) argues: 'Diversity, like multiculturalism, has become a container concept that can be bent in so many directions that it is embraceable for virtually everyone'. She argues that there are four dominant ways of thinking of diversity, which are limiting and do not reflect reality within organisations. These include the dimensions of:

1. Binary categorisation
2. Exclusion
3. Hierarchy
4. One dimensionality

It appears to me that the definition of diversity management (DM) can be usefully represented on a continuum:

DM =

Only race/ethnicity _____ Race, Gender, Disability, etc _____ Everyone

1. D(M) = Race/ethnicity (added on to antidiscrimination & gender equality)
2. D(M) = includes all socially defined categories different to the white, hetero, non-disabled etc male norm (gender, disability, race/ethnicity, sexual orientation, religious belief, age)
3. D(M) = everyone (personality, skill, etc. etc.) – no norm of comparison – denies social differentiation & disadvantage – removes power dimension, social construction, adds individuality.

I advocate, and Loughborough University takes, the second position with its concomitant power dimension and social constructed differentiations.

Intersectionality

Also, I would argue strongly that the concept of intersectionality also needs to be recognised. This allows the recognition that socially differentiated groups are not homogeneous (see Bagilhole's 2006 example above). Advantage and disadvantage work simultaneously and in an interacting/intersectional way across the dimensions of race/ethnicity, gender, disability, etc. In this way they create an even more complex mix of (dis)advantage between and within groups, and demand sophisticated policy making and implementation (see Bagilhole (forthcoming) for a detailed discussion). Wekker (2007) gives an example from the Netherlands of insider/outside status. She argues that the second and third generation of white immigrants can make generally accepted claims to the identity of 'Dutchness'. However, they can never do this if they are black.

The Challenge of Diverse (In)Equality in the UK

In the last 30 years the population of Britain has grown from less than 55 million to 58 million. There are now one million more men and 0.6 million more women aged 65 or over than in the 1970s. There are 24 million households in Britain, and 7 million families with dependent children. These include 5.2 million families headed by couples, 1.6 million headed by a lone mother, and 180,000 headed by a lone father.

The population also includes an estimated:

- 10 million disabled people (reporting a long-term illness or disability that restricts daily activities)
- 4.6 million ethnic minorities
- 3.1 million belonging to a non-Christian religion
- 2.3-3.2 million gay, lesbian or bisexual adults (EOC, 2007).

The statistics above show that the UK has changed considerably over three decades since certain types of discrimination were originally outlawed.

Continuity of Disadvantage - Sexual Discrimination - Litany of gender injustice

Dilemma for feminists. On the one hand it is important to acknowledge the very real gains that have been made for women in all spheres. For instance, we need to acknowledge many of the legal rights for which we have fought have been won. Women and girls have a stronger presence in schools, HE and FE, the labour market and the political system. To discount the significance of such changes is to discount women's political achievements and to encourage a culture of victimhood and defeatism. On the other hand, women worldwide continue to face systematic disadvantage in both public and private spheres. Moreover, not all women have benefited to the same extent from the advances that have been made, with race/ethnicity and (dis)ability differences between women being marked.

Overall, the gendered domestic division of labour and time is still skewed firmly in men's favour, so that women enter the public spheres of the labour market and politics with one hand tied behind their back. In the labour market, occupational segregation, greater concentration in part time work and the gender pay gap mean that women remain more likely than men to be low paid. In the UK the average hourly pay of a part time female worker is still only 38% of that of a male full time worker, which is similar to 25 years ago. In most countries, women are more likely than men to be poor and they carry the main burden of managing poverty. Domestic violence stunts the lives of many women (Equal Opportunities Commission, 2007).

A glass ceiling still governs differential gendered access to top jobs and public positions. The litany of gender injustice continues. Women are still dramatically under-represented in all key areas of public, political and economic life. The majority of public appointments, senior civil servants, members of the legal profession, directors of companies, key actors in the media and individuals holding senior positions in our universities are men.

Whether one reads women's cup as half full or half empty, what is clear is that it is nonsense to suggest that we are living in a post-feminist world in which issues of gender inequality have been comfortably resolved' (Bryson, 1999). However, this is not necessarily recognised in public opinion.

European Union (EU) Surveys: Perceptions and Attitudes

In the most recent EU surveys (*Special EuroBarometer 263*, 2007) on discrimination the Table of Contents was listed thus:

1. Ethnic Origin
2. Disability
3. Sexual Orientation
4. Age
5. Religion or beliefs
6. **Gender – last of 6?**

Table 1 Perception of discrimination on the basis of ...

	Rare	Widespread
Ethnic origin	30%	64%
Disability	42%	53%
Sexual orientation	41%	50%
Age	48%	46%
Religion or beliefs	47%	44%
Gender	53%	40%

Adapted from *Special EuroBarometer 263*, 2007.

Table 2 Would you say belonging to certain groups is a disadvantage?

	Disadvantage
Being disabled	79%
Aged >50	77%
Ethnic minority	69%
Homosexual	62%
Religious minority	39%
Woman	33%
Man	4%

Adapted from *Special EuroBarometer 263*, 2007.

Of the six forms of discrimination examined, that on the grounds of ethnic origin is perceived to take place most widely and disabled people are seen as most disadvantaged.

UK Law

In the UK there are currently seven separate pieces of anti-discrimination legislation; Equal Pay Act (EPA), Sex Discrimination Act (SDA), Race Relations Act (RRA), Disability Discrimination Act (DDA), Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations, Employment Equality (Religion or Belief) Regulations, Employment Equality (Age) Regulations. Also, at present, there are three separate Equality

Commissions which oversee different areas of legislation (Equal Opportunities Commission – gender and sexual orientation, Commission for Race Relations – race and religious belief, and Disability Rights Commission – disability and age).

Also, the legislation for different target groups is not compatible (see Bagilhole, 2005 for detailed discussion). Most importantly, discrimination is outlawed on the grounds of sex, race and disability (*the big three*) both within and outside the employment field, whereas discrimination on the grounds of religion or belief, sexual orientation, and age are only outlawed in employment.

However, in October 2007 the three Commissions will be amalgamated under one overarching Commission for Equality and Human Rights, and the Government is working on configuring a single Equality Law. Moves towards this rationalisation of legislation have already been made for the ‘big three’: amendments to the RRA, DDA and SDA. These have placed very important proactive duties to promote equal opportunities on public sector organizations including universities.

Proactive Duties: Chronological Order

Race Duty :The Race Relations (Amendment) Act 2000

This Act places a duty on all public sector organisations to promote race equality. The positive duty has three complementary parts:

- To eliminate unlawful racial discrimination
- To promote equality of opportunity
- To promote good relations between persons of different racial groups.

Disability Duty: Disabilities Discrimination (Amendments) Act 2005

This Act reached the statute book on 7 April 2005 and extends the DDA 1995. The Act requires all public sector organisations:

- To eliminate discrimination against, and harassment of, disabled people
- To promote equality of opportunity
- To promote positive attitudes towards disabled people
- To encourage disabled people to participate in public life
- To take steps to take account of disabled persons’ disabilities even where this means treating disabled persons more favourably than other persons (this principle has always been recognised in the duty to make reasonable adjustments, and in the provision of dedicated services to enable disabled persons to access mainstream activities on equitable terms).

Gender Duty: The Equality Act 2006

This Act has introduced the biggest change to sex discrimination law this country has seen for 30 years. This legislation has created a new duty for public authorities:

- To eliminate discrimination against women and men.
- To eliminate harassment for women and men.
- To promote equality of opportunity between women and men in all of its functions.

The Acts place a specific duty on public sector organisations to carry out ‘impact assessments’ in the areas of race, gender and disability on all their policies, services and practices. Other specific duties are: having written equality policies, monitoring and publishing them and, as part of the specific employment duties, giving regard to training.

Profile of UK HE Institutions

Table 3 Academic Staff in all UK HE Institutions by sex

	Total
Female	69,125 (42%)
Male	95,750 (58%)
Total	164,875 (100%)

Source: HESA Ltd., 2007.

Table 4 Academic Staff in all UK HE Institutions by sex, by full or part time

	Female	Male
Full time	40,745 (59%)	70,665 (74%)
Part time	28,380 (41%)	25,085 (26%)
Total	69,125 (100%)	95,750 (100%)

Source: HESA Ltd., 2007.

Table 5 Academic Staff in all UK HE Institutions by full or part time, by sex

	Full time	Part time
Female	40,745 (37%)	28,380 (53%)
Male	70,665 (63%)	25,085 (47%)
Total	111,410 (100%)	53,465 (100%)

Source: HESA Ltd., 2007.

The quantitative under-representation of women academics in universities is well documented. Overall women hold 37% of full-time academic posts (including both teaching and research), whereas they account for only 27% of senior lecturers, and just 13% of professors. The figures are even more revealing if we look at different disciplines; whereas 24% of education professors are women, only 2% of physics professors are women, and there are none at all in civil engineering. An independent report on higher education starkly showed that the average female academic will earn four to five years' salary less than an average male colleague for the same number of years worked. In fact research by the Association of University Teachers (AUT), demonstrates that the gap between the average salaries of women and men academic staff has recently widened. Also, only 42% of women academics have full-time permanent positions compared to 59% of men; and women are 33% more likely than men to be employed on fixed-term contracts.

Thus it not surprising that the national campaign to increase the number and quality of women's positions in professional and managerial positions singled universities out as 'under-performing employers' who had 'signally failed to make enough progress in promoting women ... which sends a bad message to the next generation'. Using academic job titles, the campaign revealed very clearly that women in universities had not been able to overcome the obstacles that exist in 'long-established, very traditional environments'

Profile of Loughborough University

Loughborough University Background

Loughborough University dates from 1909, when a small Technical Institute was established. It was set up by Leicestershire County Council to provide local facilities for further education and offered courses in technical subjects, science and art.

Loughborough University now has an international reputation for excellence in teaching and research, strong links with industry, and unrivalled sporting achievement. Loughborough is research intensive. Its ethos from its earliest days has been to produce highly relevant research that solves real world problems to assist both industry and business, and to improve people's quality of life. Nearly half of the university's income comes from research. The 2001 national Research Assessment Exercise (RAE) recognised research of international excellence in all departments and in addition to 11 'five grade' awards, the University was awarded the top '5* grade' for work in the Built Environment, Social Sciences, and Sports and Exercise Sciences. Loughborough has also been awarded the highest level of funding per grant of any UK university by the Engineering and Physical Sciences Research Council. The expertise of University staff in specific research areas is reflected in the fact that Loughborough is providing five panel chairs for the RAE in 2008.

In recognition of the contribution of Loughborough's research it has been awarded five Queen's Anniversary Prizes for Research (beaten only by Cambridge who have six: for its collaboration with aerospace and automotive companies (1994); for its work in developing countries (1998); for pioneering research in optical engineering (2000); for its world leading role in sports research, education and development (2002); and for its outstanding work in evaluating and helping to develop social policy programmes (2005).

The quality of teaching at Loughborough is verified by exceptionally high scores awarded under the national independent assessment scheme, which has consistently put the university toward the very top of the Teaching Quality League Tables. This was highlighted in the 2005 Sunday Times University Guide, in which Loughborough came second only to Cambridge in its teaching assessments. Recently the university was awarded more than £6m to establish national Centres of Excellence in Teaching and Learning, in both Engineering and Mathematics. It was awarded the 'Best Student Experience' in the 2006 Times' Higher Awards. The awards was based on a survey of over 6,500 students across 97 UK universities, which asked students to rate their institution on factors including programmes, teaching, social life and their students' union. Loughborough comes first as the favourite university in the country among full time students.

Equality and Diversity Profile

Loughborough University continues to make gradual improvement, and is addressing Equality and Diversity issues in a proactive manner.

Staff Head Count by Gender, Disability and Ethnicity

a) Gender

Out of the total workforce at Loughborough University 50% are women. However, the proportion in different types of work varies considerably.

Table 6 Staff category by sex %

	<i>Male</i>	<i>Female</i>
Academic (Research & Teaching)	77	23
Academic Related (Management & Specialist)	54	46
Research	64	36
Technical Services	85	15
Secretarial & Clerical	27	73
Manual & Domestic	26	74

Women are under represented as academics, in research posts and technical services. They are over-represented in the Clerical and Secretarial, and Manual and Domestic grades.

Table 7 Academic grades by sex %

Grade	Female	Male
Lecturer A	35	65
Lecturer B	32	68
Senior Lecturer	21	79
Professor	11	89

Women are also less represented in the academic grades as one looks up the hierarchy.

b) Ethnicity¹

Of the University's staff population 12% are BME, showing a steady and continuous increase over the last four years. It also continues to be higher than the national figures for England (9%), Leicestershire (5%) and Charnwood Borough (8%).

Table 8 Ethnicity by category of staff %*

	White	BME
Academic (Research & Teaching)	88	9
Academic Related (Management & Specialist)	79	6
Research	69	23
Technical Services	72	4
Secretarial & Clerical	76	4
Manual & Domestic	72	19

* Figures do not add up to 100% as not all staff are willing to declare their ethnicity.

BME members are most represented in Research posts, which are fixed term and have an international employment catchment area, and Manual and Domestic posts.

c) Disability

The Labour Force Survey shows that nearly one in five people of working age (19%) in Great Britain are disabled

Out of the total workforce at Loughborough University 2% of staff have disclosed a disability. These figures only show staff who are willing to disclose a disability, therefore the data set is not complete.

Table 9 Staff Category Disclosing a Disability %

Academic (Research & Teaching)	2
Academic Related (Management & Specialist)	3
Research	1
Technical Services	1
Secretarial & Clerical	1
Manual & Domestic	2

Structure of Equal Opportunities and Diversity at Loughborough University

General policy: Principle of Diversity

Loughborough University is committed to an achieving an educational and working environment which provides equality of opportunity and freedom from unlawful discrimination on the grounds of race, colour, nationality, ethnic origin, gender, marital status, disability, religious beliefs, age and sexual orientation. The equal opportunities policy aims to remove unfair and discriminatory practices within the University and to encourage full contribution from its **diverse** community.

¹ In accordance with the UK Commission for Racial Equality classifications, figures for White staff, represents all the White categories and Black, Minority Ethnic staff (BME) covers the African, Asian and Mixed Parentage

The Gender Equality, Disability Equality, and the Race Equality Schemes are key tools to promote an organisation where **equality and diversity** is central at every level. Loughborough University is a diverse population that is made up of women and men, who make valuable contributions to the life of the University. This includes people who identify as from the black and minority ethnic (BME) communities, are disabled or are from the lesbian, gay, bisexual and trans-gendered (LGBT) community.

These Schemes are not seen as a separate documents, but as part of the University's wider **equality and diversity policy**, that aims to ensure that all staff and students are able to reach their full potential and to remove unfair and discriminatory practices.

Whilst all universities, as well as other public authorities, have a legal duty to combat inequality, Loughborough University takes this further. Through consulting and involving those who are subjected to prejudice and discrimination, the University is in a better position to know the effect of any discrimination and prejudice and how to address it. It wants to be a champion and leader in **equalities and diversity**.

Supporting Infrastructure

- An equality and diversity Advisor who reports directly to the Head of Personnel and has responsibility for the equality and diversity policy development across the University
- A network of 34 departmental Equality and Diversity Co-ordinators.
- An Equal Opportunities Sub-committee, which includes the Registrar, Head of Personnel, and is chaired by a senior member of academic staff, which takes an overview of all equality and diversity issues within the University
- Staff Women's, Race, Disability, Religion and belief, and LGBT Groups
- Committee structure which provides a framework for monitoring equality and diversity related issues for students, including the Disabilities and Additional Needs Sub-Committee, the Student Support Sub-Committee, and the Student Services Committee. These all have student representation on them.
- A Professional Development Team with a dedicated Equality and Diversity Officer who provides training for staff
- A range of Equality and Diversity policies, codes of practice, guidance and resources (available in different formats)
- A Widening Participation Team who participate in activities relating to the recruitment and retention of disabled students.
- Involvement in a number of regional activities to encourage the participation of disabled people, such as the Leicestershire Network Disability Group.
- The Disabilities and Additional Needs Service, which operates as part of the Student Guidance and Welfare Team. Student Guidance and Welfare also includes the Counselling team, the English Language Study Support Unit, and the Career Center
- The Peter Harrison Centre for Disability Sport which promotes opportunities for disabled people in physical activity and sport.
- Two Ticks Symbol: national recognition of proactive approach to employing disabled people (welcome applications) and trying to create a more diverse workforce.

Equality Impact Assessments of Policy – Race, Disability and Gender

Loughborough University currently undertakes Race, Disability and Gender Equality Impact Assessments, (EIAs), on all new corporate and departmental policies and is reviewing all other relevant ones. The purpose of the EIAs is to find out, in a detailed and systematic way, whether a policy or proposed policy affects all groups equally. It is about improving the way departments work by making sure they do not discriminate and that, where possible, they promote equality and diversity. It is a way to make sure individuals and teams think carefully about the likely impact of their work on staff and students,

and take action to improve policies, services, procedures and projects where appropriate. It is an anticipatory process that allows organizations to predict possible barriers faced by certain groups. It is an integral part of the policy-making process.

The Equality and Diversity Adviser and the Equality and Diversity co-ordinators support and assist departments to:

- Compile/update the list of core functions and policies that are likely to have an impact in relation to equality and diversity issues.
- Monitor the effectiveness of policies and procedures.
- Develop action plans.

The University expects the appropriate service or departmental manager to undertake EIAs themselves.

Benefits of carrying out Equality Impact Assessments

By carrying out EIAs departments will be able to:

- Take into account the needs and experiences of people from different groups who will be affected by the policies
- Identify the real and possible inequalities people experience as a result of policies
- Think about alternative ways to achieve the aims of the policy, which will not lead to inequalities
- Increase transparency and improve confidence in the fairness of policies
- Generally develop better and more robust policy-making, services and procedures.

Some benefits to the University

- Improve staff morale and trust
- Reduce staff turnover
- Broaden the talent pool
- Stimulate a positive and productive working environment
- Improve organisation's image with staff and students, existing and new.

Information and Data Analysis and Monitoring

The collation and analysis of equality and diversity related information plays an important part. The University periodically reviews of its Equality and Diversity Targets and performance measures for staff and students. These measures include specific targets.

Loughborough University recognises that representation is not consistent for all groups in the University, for example, across its workforce there are some occupations where women or men are still under-represented. Over half the staff in the School of Art and Design are women while there are disproportionately more men in Engineering. The tendency to follow traditional employment paths or academic programmes is linked to gender, and the University works with key stakeholders to address this alongside its current Widening Participation initiatives. It is also important to ensure that women are represented at senior levels of the organisation. At Loughborough University, 33% of the Executive Management Group (EMG) are women, however of the 32 members of Council only nine are women.

The University's information management systems are used to collate equality and diversity related information to monitor progress against Equality and Diversity Scheme Action Plans. This includes departmental monitoring of take-up of service provision as well as monitoring the use of employment policies.

Consultation

The University continues to make effective use of other methods of research and intelligence. These methods will include:

- Staff Surveys
- Student Surveys
- Focus Groups
- Staff Equality Groups - set up for Race, Disability, Religion and belief, LGBT people.

Corporate and Departmental Action Plans

These three-year Equality and Diversity Action Plans set out Loughborough University's strategic vision in employment practices and provision of services. It includes corporate and departmental actions.

Corporate actions are intended to address some of the overarching issues in relation to employment practices and service provision, and aims to provide appropriate information and support for departments to set key priorities and objectives to address equality and diversity within their remit.

Departments look at issues which relate specifically to them and develop annual equality action plans.

Scrutiny of Action Plans

All equality action plans are scrutinised by a panel of key stakeholders, such as the equality working groups and the Equality and Diversity Sub-Committee.

Conclusion

Key Equality and Diversity Achievements

- Loughborough University appointed its first female Vice-Chancellor who took office in January 2006.
- One third of the Executive Management Group are women.
- The Student Union Executive of 12 has 7 full time female members
- Of 15 Student Union Managers – 7 are women
- Job Evaluation – an extensive exercise was carried out with the purpose of ensuring that there is no discrimination in pay. The whole process was completed early in 2007.
- Athena – The University won the Equality Challenge Unit (ECU) prize in the Royal Society Athena Awards, for a decade of work in embedding gender equality and diversity.
- SWAN Awards – The University is a founder member of the SWAN Charter and is looking to achieve the Bronze award, before going on for the Silver and Gold awards. SWAN is a recognition scheme for UK universities and their science, engineering and technology (SET) departments. It aims to assist the recruitment, retention and progression of women in SET.
- Women's Conferences are held to link with International Women's Day in March
- Black History Month is celebrated every year
- Black Gold Exhibition – a celebration of Black People in British Sport was held in 2007.
- LGBT History Month has been celebrated since its inception in 2005. Seminars have been offered on transgender issues.

References

Bagilhole, B. (2005) 'From Equal Treatment to Positive Action: The Influence of the European Union on Equal Opportunities in the UK', *Special Issue of Construction Information Quarterly, Journal of the Chartered Institute of Building*, 7(3) 79-83.

- Bagilhole, B. (2006) 'Family Friendly Policies and Equal Opportunities: A contradiction in terms?' *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol 34(3), 327-343.
- Bagilhole, B. (forthcoming) 'Addressing Issues of Intersectionality through a Gender Lens? An analysis of the efficacy of intersectional discourse in Equal Opportunities and diversity legislation and policy making', in Waaldjik, B. (ed) *The Making of European Women's Studies, Volume I, Athena III, Publication*, Utrecht University: Netherlands.
- Equal Opportunities Commission (2007) *The Gender Agenda – the Unfinished revolution* www.eoc.org.uk accessed 26/07/07.
- Prasad, P. & Mills, A.J. (1997) 'Showcase to Shadow. Understanding the Dilemmas of Managing Workplace Diversity', in P.Prasad, A.J.Mills, M.Elmes, & A. Prasad (Eds.), *Managing The Organizational Melting Pot: Dilemmas of Workplace Diversity*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Special EuroBarometer 263*, (2007) *Discrimination in the European Union*, Directorate-General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Wekker, Gloria (2007) 'A Day in the Life: An Intersectional Approach to Diversity in the Netherlands', Plenary address to the 7th International Conference on Diversity in Organisations, Communities and Nations, 3-6 July, Amsterdam, The Netherlands.



Workshop: Diversity Management der Universität Wien: Mechthild Koreuber, Utre Zimmermann, Birgit Virtbauer, Evalyn Tegeler

Diversity Management an der Universität Wien

Karoline Iber, Birgit Virtbauer

Diversity Management (DIM) ist eine Organisations-Strategie, deren Umsetzung in den letzten Jahren auch an deutsch-sprachigen Hochschulen diskutiert wird. Die Universität Wien hat im Jahr 2005 unter dem Motto „Vielfalt bildet! Bildet Vielfalt!“ das Pilotprojekt „Diversity Management“ ins Leben gerufen, um ihre Maßnahmen im Bereich der Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung zu intensivieren. Dieser Artikel beschreibt, mit welchen Herausforderungen Führungskräfte, MitarbeiterInnen und Studierende einer Universität konfrontiert sind, wenn sie sich mit der Förderung von Vielfalt in ihrer Organisation auseinandersetzen.

Ein Pilotprojekt startet

Die Universität Wien ist eine der ersten deutsch-sprachigen Universitäten, die Diversity Management als Organisationsentwicklungsprojekt implementiert. Im Entwicklungsplan des Jahres 2005, in dem globale und spezifische Strategien der Universität Wien bis 2010 festgelegt sind, bekennt sich die Universität dazu, auch in Zukunft ein Ort der Vielfalt sein zu wollen:

„Universitäten leben von den Ideen, die aus der Vielfalt und Verschiedenheit ihrer Angehörigen, der Studierenden und MitarbeiterInnen entstehen. Vielfältige Erfahrungshintergründe bringen vielfältige Ideen, die die Basis für wissenschaftliche Innovation und für die Entwicklung der gesamten Universität darstellen.“

Dass die Angehörigen der Universität Wien in ihren Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsweisen differieren, wird demnach explizit als Quelle von Kreativität und Innovation benannt. Damit setzt sich eine Tradition fort, die mit der Errichtung der „Alma Mater Rudolphina“ als universitas litterarum, also als Volluniversität, schon bei ihrer Gründung im Jahr 1365 ihren Anfang fand. Das breite Spektrum der Forschungs- und Studienrichtungen – von den Geisteswissenschaften über die Sozial-, Wirtschafts- und Lebenswissenschaften bis hin zu Theologien und Naturwissenschaften – zog und zieht eine Vielzahl an Meinungen, Erkenntnisweisen und Weltauffassungen nach sich.

Das Bekenntnis zu Heterogenität fußt nicht nur auf der Geschichte und Tradition der Universität Wien, sondern ist darüber hinaus eingebettet in internationale, europaweite und nationale Tendenzen und Trends:

Weltweit sind Hochschulen herausgefordert, auf die Entwicklung von Wissensgesellschaften, auf Globalisierung, demographische Veränderungen, Demokratisierungsprozesse, sich wandelnde Arbeitsmärkte und neu organisierende staatliche Strukturen einzugehen¹.

Die EU antwortet im Jahr 1999 auf diese bildungspolitischen Herausforderungen mit der Bologna-Deklaration: Die Europäischen BildungsministerInnen sprechen darin von der „Schlüsselrolle der Hochschulen für die Entwicklung europäischer kultureller Dimensionen“. Sie betonen die „Unabhängigkeit und Autonomie der Universitäten“ und setzen als zentrale Ziele die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit von Universitäten und AbsolventInnen, die Errichtung einer europaweit einheitlichen Studienarchitektur sowie die Förderung der Mobilität und Beschäftigungsfähigkeit. Zentrales Schlagwort in diesem Zusammenhang ist das Lebenslange Lernen (lifelong learning, LLL), welches „der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt.“²

1 Diese sechs Rahmenbedingungen sind übernommen aus: Die Trends der Hochschulentwicklung und ihre Konsequenzen.

2 In: Einen europäischen Raum des Lebenslangen Lernens schaffen. Mitteilung der Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur sowie Generaldirektion Beschäftigung und Soziales im November 2001: http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/communication/com_de.pdf

Auf *nationaler Ebene* gilt in Österreich das Jahr 2002 als Meilenstein: In diesem Jahr wird das neue und derzeit gültige Universitätsorganisationsgesetz (UOG 02) beschlossen, das den Universitäten weitgehende Autonomie einräumt. Sie werden aus der Bundesverwaltung ausgegliedert, sind zwar weiterhin vom Staat finanziert, allerdings auf der Grundlage so genannter Leistungsvereinbarungen. Gesetzlich geregelte Studienbeiträge stehen den Universitäten als Einnahmen zur Verfügung, zusätzlich dazu werden weitere Finanzquellen erlaubt³, was bspw. Auftragsforschung vereinfacht.

Herausforderung 1: Die ökonomische Logik von Diversity

Auch für Hochschulen sind unternehmerische Überlegungen und Taktiken zunehmend relevant, die Rede ist von der Etablierung der „Entrepreneurial University“. Diese Sichtweise von Universität legt ihren Fokus auf Produktionsprozesse, betont also die Tatsache, dass an Hochschulen Wissen produziert und konsumiert wird. Die Produktionsprozesse sind eingegliedert in einen Markt, der von der Konkurrenz um Ressourcen beherrscht wird.

DIM hat als Organisationsstrategie zum Ziel, Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, indem gesellschaftliche Entwicklungen aufgegriffen und deren Potentiale genutzt werden. Es fußt daher unter anderem auf ökonomischen Überlegungen.

Für KritikerInnen des Diversity Management ist dessen Menschenbild, das in einer „Nutzbarmachung von Potentialen“ und damit in der „Nutzbarmachung von Menschen“ gründet, der Hauptangriffspunkt. Der Mensch würde reduziert als „Humanressource“ betrachtet, deren Optimierung im Sinne der Employability und im Rahmen des lebenslangen Lernens angestrebt wird. Diese Optimierung wiederum werde zunehmend auf die individuelle Ebene verlagert, also dem Individuum selbst überantwortet. Die Politikwissenschaftlerin Birgit Sauer schreibt in diesem Zusammenhang:

„Mit dieser völligen Mobilisierung der Person treten einerseits die Differenzen, die Diversität zwischen Menschen deutlicher in den Vordergrund, sie sollen aber andererseits genutzt werden im Mobilisierungsplan der Menschen. Der ‚Zwang‘ zur Diversität umfasst genau jene Selbststeuerung der Individuen unter neoliberalen Bedingungen, nämlich der Flexibilisierung und Mobilität sowie der gleichsam permanenten Neu-Erfindung der eigenen Person.“

KritikerInnen wenden demnach ein, Chancengleichheit bzw. die Bekämpfung von Diskriminierung interessiere nur insoweit, als damit Marktbedürfnisse befriedigt würden. Das Engagement der EU in Bezug auf Toleranz und Nicht-Diskriminierung, die Etablierung von Diversity Management in Betrieben und an Hochschulen könne in diesem Rahmen verstanden und interpretiert werden.

Die Problematisierung von Diversity Management als einer der ökonomischen Logik verhafteten Strategie ist damit letzten Endes eine Problematisierung der ökonomischen Logik selbst bzw. der derzeitigen gesellschaftlichen Strukturen, die wesentlich durch diesen Diskurs geprägt sind. Die Problematisierung von Diversity Management an Hochschulen wiederum gründet auf der Diskussion, inwieweit sich Hochschulen an Marktbedürfnissen orientieren sollen.

Konsequenzen für die Praxis

Wird die ökonomische Logik von DIM kritisiert, dann gerät die „unternehmerische“ Ausrichtung von Universitäten in den Blick. Doch gilt für Universitäten, was auch für den freien Markt gilt? - Nicht unbedingt, wie Christoph Badelt, Vorsitzender der Österreichischen Rektorenkonferenz, ausführt:

„Die Eigenschaft, „unternehmerisch“ zu agieren, sagt nichts über die Ziele aus, die von bzw. in einer Organisation, in diesem Falle einer Universität, verfolgt werden. [...] Ich betone dies deshalb, weil man allzu leicht versucht ist, die „unternehmerische Universität“ mit einer „kommerzialiserten Universität“ gleichzusetzen, die genuin

3 Siehe: Wadsack, Ingrid und Kasparovsky, Heinz (2007): Das österreichische Hochschulsystem. Herausgegeben vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung. http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_bmwfcontent/hssystem_07.pdf

bildungspolitische Ziele aufgibt und an ihre Stelle das Ziel der Gewinnmaximierung setzt.⁴

Mit anderen Worten: Die derzeitige Gestaltung der Hochschul-Landschaft in Österreich erlaubt es immer noch, Projekte und Initiativen umzusetzen, die nicht dem Ziel einer kurzfristigen oder längerfristigen Gewinnmaximierung oder Arbeitsmarktorientierung entsprechen. Weiterhin zentral für das Selbstverständnis von Universitäten ist der Begriff der „Bildung“. Bildung als Konzept kann nicht auf anwendungsbezogene und arbeitsmarktorientierte Wissensvermittlung reduziert werden.

Diversity Management und andere Einrichtungen erhalten dadurch in ihrer Grundlegung und praktischen Umsetzung Gestaltungsspielräume, die vom Menschenbild des Individuums als „Humankapital“ abweichen. Diesen Gestaltungsspielraum gilt es zu nutzen.

Bleibt zu fragen, inwiefern Diversity Management überhaupt fähig wäre, Kosten-/Nutzen-Rechnungen zu optimieren. Ist die Rhetorik marktorientiert, nicht jedoch das Projekt? Diese Frage kann sicherlich nicht global beurteilt werden und hängt von der Art der Umsetzung ab. Kurzfristig gesehen verursachen Maßnahmen zur Etablierung von Chancengleichheit eher Kosten, als dass sie Einsparungen brächten. Veränderungen jeglicher Art neigen zudem dazu, Systeme zu destabilisieren und dadurch Abläufe zu stören. Diversity Management ist daher ein Konzept, das wahrscheinlich weniger kurz- als eher längerfristig ökonomischen Nutzen bringt. Der Profit von Diversity Management ist für Organisationen – ökonomisch gesehen – durchaus einsehbar und stringent argumentierbar, die Messbarkeit der Effekte ist allerdings in vielen Fällen umstritten oder schwer zu erheben.

Effektivität (und teilweise auch Effizienz) sind nicht nur im Diversity Management Thema, sondern beispielsweise auch im Gender Mainstreaming. Beide Strategien haben sich als Idealziel die Veränderung von Strukturen gesetzt. In der Diversity Praxis wird zu klären sein, inwiefern emanzipative, partizipative und demokratische Veränderungen zu erreichen sind, wenn die Grundlegung und das Menschenbild ökonomisch orientiert bleiben. Anders gesagt: Können Strukturen aus sich heraus verändert werden, also mit einem Programm, das sich aus diesen Strukturen speist und auf ihnen fußt? Ist es der Clou des DIM, dass es marktwirtschaftlich fundiert ist und damit attraktiv wird für die Integration in Unternehmen? Denn würden ebendiese Unternehmen soziale Verantwortung wahrnehmen, gäbe es nicht profitable Gründe?

Oder ist es vielmehr die Crux des DIM, dass es marktwirtschaftlich fundiert ist, weil es sich damit letztendlich selbst verunmöglicht?

Was bedeutet diese kontroversielle Einschätzung von Diversity Management nun für die praktische Umsetzung an einer Hochschule?

Für die Projektmitarbeiterinnen heißt dies zunächst, Diversity Management nicht unhinterfragt zu vertreten und umzusetzen. Hochschulen betreiben nicht nur Wissenschaft und vermitteln Bildung, sondern es ist auch ihre Aufgabe, die Entstehungsbedingungen bzw. Bedingungsmöglichkeiten von Wissens- und Handlungsprozessen zu hinterfragen. Es gilt daher, Diversity Management in seinen Widersprüchen und Paradoxien, in seinen Vor- und Nachteilen als Konzept und Umsetzungsmaßnahme, immer wieder zur Diskussion zu stellen. Es gilt auch, Machtstrukturen und politische Strategien transparent zu machen, sowie individuelle und organisationale Wahrnehmungsmuster flexibel zu gestalten. Eine vom Projektteam Diversity Management initiierte Ringvorlesung mit dem Titel „Diversität:managen?“ hat diese Reflexion zum Ziel: WissenschaftlerInnen unterschiedlicher Disziplinen sind eingeladen, Diversity Management aus ihrer je eigenen Perspektive zu thematisieren und zu problematisieren.

Herausforderung 2: Die hohe Komplexität von Diversity

Nicht nur Diversity Management ist diskussionswürdig, auch der Begriff und die Bedeutung von „Diversity“ bleibt nicht unhinterfragt.

4 Badelt, Christoph (2003): Die unternehmerische Universität: Herausforderung oder Widerspruch in sich? <https://www.wu-wien.ac.at/wuw/portale/portal/unileitung/rektorat/rektor/index/edit/vorle.pdf>

„Vielfalt“ ist ein schillernder Begriff, in alle Richtungen offen, im selben Maße leer wie randvoll mit Bedeutungen, Assoziationen und Bildern. Die Annahme, dass Einzelpersonen, Organisationen, Gesellschaften / Kulturen „divers“ sind, ist genauso wahr wie trivial. Unterscheidungen können grundsätzlich hinsichtlich jeder äußeren oder inneren Eigenart gezogen werden: Geschlecht, Alter, Bildungskarriere, Wohnort, Extro- oder Introvertiertheit, Haarfarbe, Lieblingsmusik, Hobbies und tausenden mehr.

In der näheren theoretischen wie praktischen Auseinandersetzung benötigt der Begriff der Diversität daher Einschränkungen. Diese sind von gesellschaftlichen Konventionen geprägt, aus pragmatischen Gesichtspunkten gewählt und natürlich von Machtstrukturen durchdrungen. Die Einschränkungen auf bestimmte Dimensionen, deren Definition und Benennung sowie daraus resultierende Handlungen, spiegeln gesellschaftliche Denkstrukturen und Wertesysteme wider, reflektieren nationale Politiken, organisationale Strategien und individuelle Präferenzen. Dieser Vorgang kann dann kritisiert werden, wenn die damit verbundenen Setzungen intransparent und/ oder mit einer diskriminierenden Schlagseite erfolgen.

KritikerInnen meinen, dass Diversity Management neben der defintitorischen Unschärfe (die Vielfalt der Definitionen von Vielfalt) weiterhin auf starren Identitätszuschreibungen basiere: Der Zuordnung zu einer Gruppe sei die Zuordnung zu mehreren Gruppen gewichen. Zwar werden das Individuum einerseits bzw. Organisations- und Gesellschaftsstrukturen andererseits nicht mehr nur eindimensional betrachtet, also beispielsweise durch die „Genderbrille“ gesehen oder auf ihre „physischen und psychischen Fähigkeiten“ reduziert. Doch die Eindimensionalität sei für eine Mehrdimensionalität aufgegeben worden, die nicht weniger unflexibel sei. Die Untersuchung von wechselseitigen Beziehungen zwischen den Dimensionen sei bislang theoretisch wie praktisch unterbelichtet geblieben⁵.

Konsequenzen für die Praxis

Auch das mit Diversity Management beauftragte Projektteam an der Universität Wien sah sich vor der Herausforderung, „Diversität“ sichtbar und faßbar zu machen. Welche Unterscheidungen würden an „unserer“ Universität relevant sein?

Das sogenannte Diversity-Rad mit seinen „4 Layers of Diversity“ ist als Orientierung hilfreich, so sehr seine Aufteilungen und Schichtungen auch problematisch sein mögen. Die in den Gesetzestexten vorgesehenen Kerndimensionen spielen natürlich eine wesentliche Rolle: Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, nationale Herkunft/ Ethnie, physische/psychische Fähigkeiten und Religion/Weltanschauung. Erweitert haben wir diesen Kreis der inneren Dimensionen um die „soziale Herkunft“. Die Durchlässigkeit von Bildungssystemen in Bezug auf Schichtzugehörigkeit ist auch an der Universität Thema und sollte bereits auf dieser defintitorischen Ebene nicht unberücksichtigt bleiben.

Die so genannten Äusseren Dimensionen, also jene, die vom Individuum relativ leicht veränderbar und flexibel gestaltbar sind, haben wir von gängigen Modellen übernommen. Darunter fallen Merkmale wie Ausbildung, Elternschaft, Familienstand, Wohnort oder Einkommen.

Der letzte Ring, jener der „Organisationalen Dimensionen“ spiegelt Spezifika der Bildungseinrichtung Universität wider. So unterscheiden sich Menschen(gruppen) hinsichtlich ihrer Zugehörigkeit zu Fakultäten/Instituten, hinsichtlich ihres Arbeitsortes/Studienortes, ihres Forschungsinhalts oder ihrer Dauer der Beschäftigung/Dauer des Studiums.

Schon bei der Konzeptionalisierung des Pilotprojekts zeigte sich also, dass das Aufgabengebiet von Diversity Management anders als das „traditioneller“ Gleichstellungsmaßnahmen gelagert sein muss: Die Zielgruppe bzw. die Zieldimension ist nicht so klar vorgegeben, wie beispielsweise im Bereich der Frauen- oder Behindertenbeauftragten der Fall. Demzufolge sind auch Funktionen anders zu definieren und Maßnahmen anders zu gestalten.

5 Mecheril Paul: Diversity. Die Macht des Einbezugs. Auf:

Trotz dieser Einschränkungen ist Diversität immer noch zu komplex, als dass alle Dimensionen zugleich berücksichtigt werden könnten. In unserer Arbeit setzen wir daher Schwerpunkte auf bestimmte Gruppen. Der Schwerpunkt „Gehörlosigkeit“ im Jahr 2007 ist dabei nicht nur der Dimension „geistige und körperliche Fähigkeiten/Beeinträchtigungen“ zuzuordnen. Er überschneidet sich zudem mit „sozialer Herkunft“ oder den (nicht vorgesehenen) Merkmalen „kulturelle Zugehörigkeit“ und „sprachliche Fähigkeiten/ Sprachigkeit“, insofern sich gehörlose Menschen, deren Erstsprache die Gebärdensprache ist, einer eigenen Kultur zugehörig fühlen.

Im Jahr 2008 geraten „psychisch beeinträchtigte Personen“ an der Universität in den Blick des DIM. Diese Gruppe ist einerseits relativ groß (verglichen mit der Gesamtgruppe der physisch und psychisch beeinträchtigten Personen) und andererseits in hohem Maße „unsichtbar“. Zugleich sind betroffene Personen mit Barrieren im Studien- und Arbeitsalltag konfrontiert.

Herausforderung 3: Positionierung innerhalb einer Hochschule

Eng verbunden mit der Definition des Aufgabengebiets ist auch die Definition der Stellung innerhalb einer Organisation und der Ziele, die mit Hilfe des Diversity Management erreicht werden sollen.

Im Jahr 2006 nahmen die Projektmitarbeiterinnen am sogenannten „Diversity Forum“ teil. Diese von der EU geförderte Initiative vernetzte Diversity-Beauftragte unterschiedlicher Organisationen und Bereiche: Von der global agierenden IT-Firma über das Versicherungsunternehmen bis hin zur öffentlichen Verwaltung waren Verantwortliche vertreten. Im Kontakt und Austausch wurde klar, wie heterogen das Verständnis von Diversity (Management) definiert ist, wie unterschiedlich stark und lange das Anliegen in Organisationen verankert ist und wie „divers“ die Herausforderungen der Praxis und damit die Lösungsvorschläge gestaltet sind.

Universitäten weisen einige Spezifika auf: Sie fungieren nicht nur als Bildungsinstitutionen, sondern auch als Arbeitgeberinnen. Beide Funktionen können in der Implementierung von Diversity Management bedacht werden. Je nach Aufgabenbereich könnte Diversity Management als eigenständige Einrichtung funktionieren, oder aber in bestehende Strukturen eingegliedert werden: In die Personalabteilung etwa, in die Personalentwicklung, in Serviceeinrichtungen für Studierende oder die Öffentlichkeitsarbeit. Auch als Forschungszweig könnte Diversity Management implementiert werden. Im Zuge der Positionierung des Projekts wurden drei mögliche, theoretische Schwerpunktsetzungen herausgearbeitet, die die spezifischen Möglichkeiten einer Universität berücksichtigen:

Unter dem Schwerpunkt „*Information & Image*“ wären Maßnahmen zu sehen, die in erster Linie auf Sichtbarkeit von Diversität bzw. auf das Sichtbarmachen von Ressourcen und Potentialen abzielen. Diversity Management hätte im Zuge einer derartigen Fokussierung vor allem Koordinationsaufgaben: Es gilt, Angebote und Services nach außen und innen transparent zu machen. Dazu zählt, das Selbstbild einer Organisation positiv mitzugestalten und bekannt zu machen. Maßnahmen sind tendenziell kurzfristig umsetzbar, allerdings auch nur „kurzhaltig“. Sie beinhalten eine intensive Nutzung von Kommunikationswegen aller Art: Von Veranstaltungen über Newsletter bis hin zu Presse-Arbeit, von Vernetzungstreffen über Folder bis hin zu Auszeichnungen könnte die Palette reichen.

Der Schwerpunkt „*Lehren & Lernen*“ betont, dass Universitäten einen Rahmen bieten, um Diversität wissenschaftlich zu erforschen und zu lehren. Diversity Management würde darüber hinaus bedeuten, nicht nur auf organisationaler, sondern auch auf individueller Ebene Kompetenz im Umgang mit Heterogenität zu entwickeln. Es beinhaltet nicht nur die Wissensaneignung und Reflexion in der Theorie, sondern auch in der Praxis. Gerade an Hochschulen ist denkbar, einzelne Lehrveranstaltungen oder ganze Lehr-Module zu planen bzw. WissenschaftlerInnen zu engagieren, die sich mit der Erforschung und Lehre diversity-spezifischen Wissens befassen. Angebote im Bereich des Lehrens & Lernens von Diversity können sich an Studierende, aber auch an das wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Personal richten.

Unter dem Fokus „*Organisation & Struktur*“, schließlich wird Diversity Management als Methode eingesetzt, um universitäre Entscheidungsprozesse und Ressourcenverteilung im Hinblick auf Chan-

cengleichheit zu analysieren, transparent zu machen und gegebenenfalls zu ändern. Wie auch bei den beiden anderen Schwerpunkten können sich diesbezügliche Maßnahmen sowohl an Studierende, als auch an ArbeitnehmerInnen wenden.

Die Einführung von Diversity-Monitoring, wie bereits von amerikanischen und englischen Hochschulen seit langem praktiziert, bezeichnet die statistische Erhebung und Auswertung von Daten bezüglich Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, nationaler Herkunft/Ethnie,... unter den Angehörigen einer Hochschule. Diese Daten werden verglichen mit jenen von Vergleichsgruppen (dazu zählen andere Hochschulen, Daten der Region oder des gesamten Landes). Was also im deutschsprachigen Raum als Gender Mainstreaming Eingang (nicht nur) in Universitäten gefunden hat, wird in anderen Ländern auch in Bezug auf andere Diversitäts-Dimensionen durchgeführt. Teilweise werden nicht nur die Daten der betreffenden Personen selbst, sondern auch von deren Eltern (EinwanderInnen der zweiten Generation, soziale Herkunft) mit erfasst. Über Diversity Monitoring können Zugangs- und Abgangsdaten innerhalb bestimmter Gruppen beobachtet, Diskriminierungsfälle festgehalten, Leistungsprofile mit bestimmten Merkmalen korreliert oder das Erreichen von Benchmarks bzw. Quoten überprüft werden.

Auch die Analyse von Recruitment-Methoden, also Methoden der Personal- oder Studierenden-Akquise könnte in den Aufgabenbereich von Diversity Management als organisations- und strukturverändernde Maßnahme zur Aufrechterhaltung/ Herstellung von Chancengleichheit fallen.

Konsequenzen für die Praxis

Wo wurde nun das Pilotprojekt Diversity Management an der Universität Wien angesiedelt? In welchen Bereichen legt es Schwerpunkte der Umsetzung und wie verhält es sich zu anderen Initiativen an der Universität Wien?

Bereits vor der Errichtung des Projekts gab es Dienstleistungseinrichtungen, die sich Themengebieten und Personen(gruppen) widmeten, welche im engeren oder weiteren Sinne mit Diversität(smanagement) assoziiert sind: Das Kinderbüro beispielsweise, das flexible und kostengünstige Kinderbetreuung für Angehörige der Universität anbietet. Der Behindertenbeauftragte, der als Ansprechperson für Studierende mit Behinderung oder chronischer Krankheit zur Verfügung steht. Der Blindenleseplatz an der Universitätsbibliothek, die Personalentwicklung oder das Referat für Frauenförderung und Gleichstellung⁶.

Nun gibt es zusätzlich dazu eine Initiative, die definitionsgemäß alle Dimensionen in sich fasst. – Und damit auch alle bestehenden Bemühungen unter sich vereinen würde? Keinesfalls. Das Projekt Diversity Management wurde als zusätzliches Angebot eingerichtet. Mit seinem Start gingen weder finanzielle noch personelle Einschränkungen anderer Dienstleistungseinrichtungen einher. Auch deren Stellung innerhalb der Universität Wien blieb unverändert.

Frauenförderung und Gleichstellung beispielsweise ist an der Universität Wien fest institutionalisiert. Das gleichnamige Referat verfügt über einen ungleich größeren Mitarbeiterinnen-Stock, eigene Räumlichkeiten und gesetzliche Regelungen, auf die es zurückgreifen kann. Es plant, so wie andere Einrichtungen auch, weiterhin seine Aktivitäten unabhängig vom Diversity Management.

Konkrete Maßnahmen, Ziele und Visionen

Das Pilotprojekt Diversity Management ist weder Konkurrenz-Initiative noch übergeordnete Stelle, es ist ein Zusatzangebot, welches im Bereich der Administration eingerichtet wurde.

Im Oktober 2005 startet das Pilot-Projekt Diversity Management. Das Team, bestehend aus zwei Personen, ist angesiedelt im Rektorat der Universität Wien, der Vizerektor für die Entwicklung der Lehre und Internationalisierung ist unmittelbarer Ansprechpartner.

⁶ Dies ist keine vollständige Liste. Dienstleistungseinrichtungen und Serviceangebote finden der Universität Wien finden Sie unter: <http://www.univie.ac.at/diversity/php/diversesuniversitaer.html>

Die Projekt-Mitarbeiterinnen setzen sich zur Aufgabe, in einem ersten Schritt Diversität sichtbar zu machen und Aufklärungsarbeit über Diversity Management selbst zu leisten. Eine eigene Internet-Plattform (www.univie.ac.at/diversity), ein monatlich erscheinender Newsletter und die Tabletzeitung „DiversityNews“ dienen der Informationsvermittlung und Vernetzung: Es ist schwer, an einer Einrichtung mit der Größe der Universität Wien den Überblick über Ansprechpersonen, Einrichtungen und Maßnahmen(pakete) zu behalten. Gemeinsam genutzte Informationsplattformen erleichtern sowohl Studierenden, als auch Verantwortlichen die Orientierung.

Mit der Umsetzung von barrierefreien Universitäts-Websites, die zum einen in die Österreichische Gebärdensprache übersetzt und zum anderen in Lautsprache zugänglich gemacht (also vertont) wurden, sollen hör- und sehbeeinträchtigen Angehörigen der Universität Wien wesentliche Informationen leichter zugänglich werden.

Eine Informationsbroschüre zur Situation gehörloser Studierender an der Universität Wien leistet Aufklärungsarbeit unter Lehrenden und gibt Studentinnen und Studenten eine wissenschaftlich fundierte Argumentationsgrundlage, um beispielsweise geänderte Prüfungsmodalitäten durchzusetzen.

Es ist geplant, weitere Broschüren – unter Mitwirkung von ExpertInnen – nach demselben Muster zu verfassen.

In diesem Semester läuft die bereits angesprochene Ringvorlesung, deren kritische Auseinandersetzung mit Diversity Management Theorie und Praxis bereichert. Die Ringvorlesung ist für Studierende ganz unterschiedlicher Studienrichtungen anrechenbar und wird auch von „externen“ Interessierten besucht. Ende des Jahres erscheint ein Sammelband, in dem die Beiträge nachzulesen sind.

Die Bestandsaufnahme der wichtigsten Diversity-Dimensionen an der Universität Wien ist als nächstes großes Ziel gesteckt. Nicht zu jeder Dimension sind Daten zugänglich, doch auch das gilt es transparent zu machen. Dieses Monitoring (eigentlich ist es eine Vorstufe zu Monitoring) wird helfen zu demonstrieren, in welchen Bereichen (noch) Handlungsbedarf gegeben ist und kann als Grundlage für weitere strategische Entscheidungen im Bereich Diversity Management dienen.

Unsere Vision ist, dass die Themen Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung weiterhin engagiert verfolgt werden, sodass sie letztlich strukturell verankert werden können. Ob sich der Begriff und das Konzept des „Diversity Management“ dafür bewähren, wird sich noch zeigen. Vielfalt bildet! Bildet Vielfalt! – bleibt aber jedenfalls ein Leitgedanke an der Universität Wien.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und die Konsequenzen für die Hochschulen. Für Vielfalt - gegen Diskriminierung

Ute Wellner

Einstieg

Die „Entstehungsgeschichte“ des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes kurz AGG ist hinreichend in den Medien kommentiert worden. Selten hat es so ein Gezerre um ein Gesetz gegeben: Politiker und Arbeitgeber formulierten einerseits

- nicht zu diskriminieren

andererseits

- beschworen sie Klagewellen herauf.

Demgegenüber titelte vor gut einem Jahr Prof. Dr. Sybille Raasch¹: „Küsst das AGG den Diskriminierungsschutz für Frauen wach?“

Seit August 2006 gilt nun das AGG - seit ziemlich genau einem Jahr! Viel Presse gab es zum 1. Geburtstag! Das AGG muss umgesetzt / muss bekannter werden! - so in der zwd 246/2007. Von Missbrauch und ersten Untersuchungen im Rahmen von AGG-hopping las man z.B. in der Frankfurter Rundschau². Nur zwei Beispiele aus der öffentlichen Diskussion, es gab wesentlich mehr an Kommentaren. Um was geht es im AGG...

Ein Überblick über das Gesetz

Zuerst: aus dem ADG sprich Antidiskriminierungsgesetz wurde das AGG sprich Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Statt von Diskriminierungen sprechen wir von Benachteiligungen. Nach dem Willen des Gesetzgebers soll eine Aussage über die Rechtswidrigkeit des Verhaltens nicht vorab getroffen werden. Sondern es gehe um eine zulässige oder unzulässige unterschiedliche Behandlung von z.B. beschäftigten Frauen.

Was sind Benachteiligungen

Was ist eine Diskriminierung? Diskriminierungen sind alle Äusserungen, Handlungen oder Unterlassungen die Personen aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität verächtlich machen, herabwürdigen oder benachteiligen ausgehend von einzelnen, von Gruppen oder vom Staat.³ Das AGG nennt konkret diese acht Gründe auch in § 1 als Benachteiligungsgründe (oder -kategorien). Es handelt sich um eine abschliessend Aufzählung, d.h. weitere denkbare Benachteiligungen sind nicht unter das AGG zu subsumieren. Aber natürlich können die hier genannten Gründe in Form der Mehrfach-Benachteiligung (§ 4) auftreten. Hierzu ein Beispiel:

Hintergrund für die Benachteiligung kann z.B. das Geschlecht sein, es handelt sich um eine Frau. Diese Frau ist asiatischer Herkunft und hat ein verkürztes Bein und hinkt daher. Sie lebt zudem in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung, ist lesbisch. Und zudem ist sie bereits älter, nämlich 55 Jahre alt. Aus religiösen und weltanschaulichen Gründen könnten ebenfalls weitere Benachteiligungen hinzukommen.

Anmerkung: Das Geschlecht ist der Ausgangstatbestand für die Aufgabenwahrnehmung der

1 Universität Hamburg und Leitung der Arbeitsgruppe AGG beim djb (Deutscher Juristinnenbund)

2 Andreas Hoffjan: Es verleitet zum Missbrauch, FR v. 1-9-2007

3 Definition: Interkultureller Rates Deutschland, Marburg

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, gemäss § 19 Abs 1 BGleiG! Sie soll tätig werden, wenn Beschäftigte aufgrund ihres Geschlechts „weiblich“ Benachteiligungen erfahren, erfahren haben oder möglicherweise erfahren werden.

Die Gründe für Benachteiligungen können in unterschiedlichen Formen auftreten (§ 3):

- unmittelbar
- mittelbar
- belästigend
- sexuell belästigend
- auf Anweisung handelnd.

Im einzelnen:

Eine unmittelbare Benachteiligung, liegt vor, wenn eine Person **wegen** eines Benachteiligungsmerkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem **Anschein nach neutrale Vorschriften**, Kriterien oder Verfahren Personen oder Personengruppen, bei denen eines der in § 1 genannten Benachteiligungsmerkmale vorliegt, in besonderer Weise gegenüber anderen Personen oder Personengruppen benachteiligen, bei denen das in § 1 genannte Benachteiligungsmerkmal nicht vorliegt. Es sollen Benachteiligungen verhindert werden, die aufgrund einer Differenzierung nach „objektiven“ Kriterien eintreten können. Zum Beispiel Teilzeit und Fortbildung: Die Qualifizierung wird für alle Beschäftigten angeboten, aber es melden sich nur Männer und keine Frau an. Möglicherweise sind alle weiblichen Beschäftigten, für die diese Fortbildung interessant sein könnte in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis und die Qualifizierung ist ganztags evtl. über mehre Tage und nicht am Standort.

Ziel der gesetzlichen Regelungen ist es, Benachteiligungen bewusst zu machen, zu verhindern und zu beseitigen. Ein Fortschritt zur bisherigen Rechtssituation stellt daher die Übernahme der Definition der Benachteiligungsformen, entsprechend der EU-Richtlinie⁴, dar. Insbesondere gilt dies bei der Definition des Tatbestandes der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz die bisher in § 2 Beschäftigtenschutzgesetz normiert war. Hier heisst es nun:

Sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein **unerwünschtes**, sexuell bestimmtes Verhalten wozu auch **unerwünschte** sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie **unerwünschtes** Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Die problematische Definition in § 3 des Beschäftigtenschutzgesetzes, die von den Betroffenen ein „erkennbares ablehnen“ verlangte, ist weggefallen und durch das Tatbestandsmerkmal „unerwünscht“ ersetzt worden. Unerwünscht impliziert, dass aus der Sicht einer objektiven Beobachterin oder eines objektiven Beobachters davon auszugehen ist, dass ein Verhalten unter den gegebenen Umständen von der Betroffenen nicht erwünscht oder akzeptiert wird und das Verhalten desweiteren eine Verletzung der Würde der Frau bezweckt oder bewirkt. Relevant ist das Ergebnis oder die Absicht einer Verletzung. Das Kriterium des „subjektiven Empfindens“, der Betroffenen, in Form der Unerwünschtheit muss nun grundsätzlich geprüft werden.

Wo und für Wen gilt das AGG

Stellt sich die Frage für wen das AGG gilt und wo es Anwendung findet. Es gilt im Arbeitsleben und im Zivilrecht (§ 6). Die zivilrechtlichen Regelungen bleiben hier ausser Betracht. Für das Arbeitsleben hat es Bedeutung von der Berufsberatung bis zur Kündigung: z.B. bei Stellenausschreibung und

4 Richtlinie 2002/73/EG v. 23.9.2002

Einstellung, im Vorstellungs- und Auswahlgespräch, im laufenden Arbeitsverhältnis bei Gesprächen, Verträgen, Entgelt, Fortbildungen, etc. Das heisst, es wirkt in alle Facetten des Arbeitslebens rein und muss berücksichtigt und umgesetzt werden. Hier findet sich auch der Ansatzpunkt für die Gleichstellungsarbeit. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit bei allen „Massnahmen die einen Gleichstellungsbezug“ aufweisen. Hier hat sie Kontrollrechte und -pflichten.

Wer kann sich auf das AGG berufen? Alle Personen die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen fallen in den Geltungsbereich des AGGs. Das gilt auch für die Hochschulen. Wer eine arbeitsvertragliche Bindung zur Universität hat und ist diese auch noch so geringfügig oder befristet, fällt in den Schutzbereich. Das AGG gilt **nicht** für die Studentin oder Schülerin soweit sie sich für ihre Bildung an der Universität, Hochschule oder Fachhochschule aufhält. Sie stellen keine Beschäftigten i.S. von § 6 dar. Das Gesetz bezieht nur die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten mit ein, die in einem anerkannten Ausbildungsberuf stehen oder einer gleichwertigen Berufsausbildung nachgehen, das sind: alle Auszubildenden, Praktikantinnen, Volontärinnen, gemäß §§ 1, 26 BBiG⁵. Hier besteht eindeutig weiterhin Regelungsbedarf. Möglichkeiten bestünden im Rahmen der Hochschulgesetze oder durch Leitlinien und Vereinbarungen direkt vor Ort. In-House-Regelungen fördern in den Institutionen regelmässig die Auseinandersetzung und die Multiplikation des Themas. Regelungen im Rahmen des Beschwerderechts gemäß § 13 stellen eine mögliche Variante der Erweiterung des Geltungsbereiches dar.

Ohne weitere Leitlinien bleibt für die Studentin bei einem benachteiligenden Übergriff nur der Weg eines strafrechtlichen Vorgehens gegen den wissenschaftlichen Mitarbeiter oder den Professor, auch gegenüber einem Kommilitonen. Durch das AGG hat sich für Studierende keine Verbesserung zur Klärung von Diskriminierungen ergeben.

Positive Massnahmen:

Keine Veränderungen hat es hinsichtlich dem Thema Frauenförderung gegeben. So finden sich z.B. in den Stellenausschreibungen Formulierungen die im Rahmen von Gleichstellungsplänen und Quote Frauen ermuntern sollen sich zu bewerben. Bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung ist dann die Frau dem männlichen Kandidaten gegenüber zu bevorzugen. Dies sind positive Massnahmen im Rahmen von § 5. Nach § 5 ist die unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn nur durch solche geeigneten und angemessenen Massnahmen bestehende Nachteile verhindert oder ausgeglichen werden können. Der Aufgaben- und Wirkungsbereich der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Die Rechtsfolgen der Benachteiligung:

Die Betroffene hat ein Beschwerderecht, § 13. Sie kann Schadensersatz oder Entschädigung verlangen. Weiter sichert das Gesetz ein Leistungsverweigerungsrecht und ein Massregelungsverbot zu. Im Rahmen der Entschädigung kann die Frau bei einer Nichteinstellung maximal drei Monatsgehälter verlangen, nicht aber die Einstellung oder den Aufstieg. Insoweit zwar mehr als ein reiner Porto-Paragraph aber es ist sehr fraglich welche Frau das Risiko eingeht mit drei eingeklagten Monatsgehältern die Anzahl möglicher Arbeitgeber für die Zukunft für sich zu verringern. Im Umkehrschluss ist zu fragen, sind maximal drei Monatsgehälter als Abschreckung, dass benachteiligende Verhalten einzustellen, ausreichend? Stellt die Regelung eine wirkliche Sanktionierung für die Arbeitgebenden dar, um aktiv gegen Benachteiligungen vorzugehen? Das ist doch sehr fraglich.

Das Risiko Benachteiligungen oder Diskriminierungen aufzudecken trägt die Frau. Klagen muss weiterhin die Einzelne oder der Personal- bzw. Betriebsrat. Eine Möglichkeit der Verbandsklage gibt es weiterhin nicht. Etwas anderes ist die Unterstützung durch Verbände oder die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Sie fungieren allerdings nur als ein sogenannter Beistand und vor Gerichten vor denen eine Vertretung durch Anwältinnen und Anwälte nicht vorgeschrieben ist. Das eigentliche Problem verändert sich allerdings für eine Betroffene nicht, auch wenn sie unterstützt wird. Das Risiko trägt die Frau, ob es das finanzielle Risiko ist, die Frage der Zeit oder im besonderen die psychischen Belastungen die ein Diskriminierungsverfahren erfahrungsgemäss in sich birgt. Auch das AGG hat

5 Berufsbildungsgesetz

einen opferzentrierten Ansatz. Die Verantwortung für den Abbau struktureller Benachteiligungen oder Diskriminierungen trifft auch hier die betroffene Frau. Es bleibt weiterhin bei einer Verschiebung der Verantwortung.

Mit dem Inkrafttreten des AGG bestand die Hoffnung, dass der Gesetzgeber eine Beweislastumkehr zu gunsten der Arbeitnehmerin ins Gesetz aufnimmt. Leider gibt es nur eine Beweiserleichterung, § 22. Für die Frauen heisst es weiterhin glaubhaft zu machen, dass sie eine Benachteiligung oder eine Grenzverletzung erfahren haben. Erst wenn die Betroffene das geschafft hat, muss der Arbeitgeber seine „Unschuld“ nachweisen. Hier ist m.E. eine weitere Chance vertan, dass Frauen sich zukünftig vermehrt gegen diskriminierende Verhaltensweisen zur Wehr setzen werden.

Wer muss was tun:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet⁶

- zu vorbeugender Prävention,
- muss geeignete Schulungen für sich und die Beschäftigten durchführen,
- muss bei Beschwerden tätig werden

und

- muss eine Beschwerdestelle benennen.

Nicht geregelt ist, welche Sanktionen den Arbeitgebenden treffen, wenn er sich nicht gem. § 12 verhält. Man sich nicht auf einen Rechtfertigungsgrund (§§ 8 -10) oder die Anwendung des § 5 positive Maßnahmen, wie sie im Rahmen der Frauenförderung zu nutzen sind, berufen kann. Es fehlen auch Vorgaben bis wann Beschwerdestellen vor Ort einzurichten sind. Erst wenn diese Stellen installiert sind, besteht die Chance, dass sich Frauen auch über Benachteiligungen beschweren werden.

6 § 12 AGG

Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Konsequenzen für Hochschulen. Diskriminierungsschutz und Beschwerderecht

Ursel Gerdes

Im Mittelpunkt dieses Beitrages stehen die institutionellen Rahmenbedingungen zur Umsetzung des Diskriminierungsschutzes, der institutionelle Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden und die aus dem AGG abzuleitenden Konsequenzen für die Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen.

Hintergrund meiner inhaltlichen Überlegungen und Vorschläge ist meine Tätigkeit in der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung, kurz ADE, an der Universität Bremen.¹

Diskriminierungsschutz und Beschwerderecht gemäß AGG

Das AGG bezieht sich in der Umsetzung eines Diskriminierungsschutzes vorrangig auf Individualklagen. § 13 regelt das Beschwerderecht. Danach können sich diskriminierte Personen beschweren, wenn sie sich benachteiligt fühlen.

Das AGG verpflichtet hierfür alle Arbeitgebenden, „die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen im Betrieb oder der Dienststelle bekannt zu machen“ und setzt damit voraus, dass es eine zuständige Stelle geben muss.

Gleichzeitig legt das AGG nicht fest, wer und was mit einer „zuständigen Stelle“ gemeint ist und welche Voraussetzungen und Aufgaben von dieser Stelle erfüllt werden müssen.

Die Realität an Hochschulen

Die Umsetzung des AGG trifft auf die Umstrukturierung des Hochschulwesens, in der es um „mehr Effektivität“, „mehr Flexibilität“ und „mehr Autonomie für die Hochschulen“ geht. Kennzeichnende Aspekte der strukturellen Realität an Hochschulen sind

- die Ausweitung des Leistungs- und Wettbewerbsprinzips mit einem Außendarstellungs- und Marketingzwang,
- schnelle Veränderungen der Rahmenbedingungen und eine damit wachsende strukturelle Instabilität,
- die Dezentralisierung von Entscheidungsstrukturen bei gleichzeitiger Stärkung der Leitungsebene,
- ein hoher Grad von personalen, Karriere entscheidenden Abhängigkeiten,
- homosozial und patriarchal geprägte Netzwerke und
- die Leugnung bzw. Bagatellisierung von Diskriminierungen und Diskriminierungen befördernden Strukturen.

¹ Unsere Aufgaben in der ADE bestehen zum einen darin die Universitätsleitung in der Entwicklung, Implementierung und Qualifizierung eines internen Konflikt- und Beschwerdemanagements und Umsetzung rechtlicher Vorgaben und Initiativen im Bereich Antidiskriminierung zu beraten. Darüber hinaus ist die ADE eine zentrale Serviceeinrichtung der Universität Bremen. Das Angebotspektrum zum Themenfeld Antidiskriminierung und Konfliktmanagement reicht von vielfältigen Informationen über unterschiedliche Beratungsangebote für Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationeneinheiten bis hin zu themen- und zielgruppenspezifischen Fort- und Weiterbildungsangeboten.

Wie in allen gesellschaftlichen Bereichen prägt auch in Hochschulen die gelebte, erfahrene Realität das Verhalten, die Zusammenarbeit und den Umgang mit Konflikten und Diskriminierungen und weniger die Einsicht in gute programmatische Vorsätze, Vorschriften und Verbote.

Die Umsetzung des AGG gerät somit in eine strukturell bedingte Spannung zwischen Anspruch und Realität und muss letztendlich zu institutionellen hochschulpolitisch relevanten Veränderungen der Organisationen selbst führen. Die Leugnung von Diskriminierungen macht eine derartige auf Strukturveränderung zielende Antidiskriminierungspolitik unwirksam.

Institutionelle Veränderungsprozesse benötigen strukturelle Rahmenbedingungen, Verfahren und entsprechende Qualifikationen und gleichzeitig die Bereitstellung von Ressourcen und Entschlossenheit für einen kommunikativen reflexiven Prozess der regelmäßigen Analyse, Anerkennung und Thematisierung von Diskriminierungen. In der Regel werden dabei schwierige Kommunikationsschranken zu überwinden sein, um sich innerhalb der Organisation offen über Ausgrenzungsprozesse, Anpassungszwänge und Ungleichbehandlungen zu verständigen.

Nur so wird die Voraussetzung für antidiskriminierendes Tätigwerden als Daueraufgabe der Universitäten geschaffen – nicht nur, aber auch im Kontext von Internationalisierung und Chancengleichheit gesellschaftlich marginalisierter Gruppen in Wissenschaft, Lehre und Verwaltung.

Die Umsetzung des Beschwerderechts

Welche strukturellen Maßnahmen, personellen Kompetenzen und Ressourcen sind zum angemessenen Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden erforderlich?

Wir unterscheiden hierfür zwischen einer offiziellen Beschwerde und einer vertraulichen Beratung sowie zwischen den Handlungsmöglichkeiten und -pflichten des Arbeitgebers und den Unterstützungsmöglichkeiten, Widerspruchs- und Kontrollrechten institutioneller Interessenvertretungen und Beauftragten.

Nur eine klare Aufgaben-, Rollen- und Funktionstrennung verhindert die Vermischung unterschiedlicher Handlungs-, Kompetenz- und Verantwortungsebenen und die damit einhergehenden Verschleppungs- und Entmutigungsstrategien.

Beschwerdestelle

Entgegen Dezentralisierungstendenzen und der Schaffung von Sonderzuständigkeiten bzw. Parallelstrukturen favorisieren wir die zentrale Ansiedlung der Beschwerdestelle in die bestehende Organisationsstruktur der Universität. Damit werden folgende Ziele verfolgt:

- die Schaffung einer größtmöglichen personellen und örtlichen Distanz zum „Ereignisort“, um das Vertrauen in die Unabhängigkeit und damit in die Fairness und Ausgewogenheit der Beschwerdebearbeitung für alle in ein Beschwerdeverfahren Involvierten zu fördern;
- die Sicherstellung einheitlicher und überprüfbarer Verfahren, Zuständigkeiten und Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten und Angehörigen der Universität und
- die Berücksichtigung knapper Ressourcen für den Umsetzungsprozess.

Die Entgegennahme einer offiziellen Beschwerde und die damit verbundene Prüfung und Umsetzung entsprechender Konsequenzen liegt in der Handlungsverpflichtung des Arbeitgebers, hier der Universitäts- bzw. Hochschulleitung.

Zu den Aufgaben der Beschwerdestelle gehört:

- die Entgegennahme und Vorprüfung einer Beschwerde,
- die Aufklärung der Beschwerdeführenden über das Verfahren, ihrer Rechte und Pflichten sowie über Unterstützungsangebote durch die Interessenvertretungen und Beratungseinrichtungen,
- die Einleitung eines Beschwerdeverfahrens,

- die Durchführung von Anhörungen aller Beteiligten, Involvierten, ZeugInnen etc.,
- die Bewertung der Beschwerde,
- die Dokumentation des Beschwerdeverfahrens,
- die Erarbeitung von Empfehlungen an die Hochschulleitung
 - a. arbeits-, dienst-, hochschulrechtliche Konsequenzen
 - b. präventive Maßnahmen bzw. Maßnahmen im Rahmen eines institutionellen Konfliktmanagements;
- und nach Entscheidung durch die Hochschulleitung: die Umsetzung der Konsequenzen und Maßnahmen und die zeitlich festgelegte Überprüfung der Wirksamkeit.

Federführend in der Durchführung des Beschwerdeverfahrens und Umsetzung von Konsequenzen und Maßnahmen sind Organisationsbereiche an die der Arbeitgeber derartige Aufgaben delegieren kann. In der Regel sind dies in Hochschulen und Universitäten Bereiche der Zentralverwaltung, z. B. Personalstellen und Rechtsabteilungen.

Zur Beschwerdeprüfung halten wir die Hinzuziehung von Vorgesetzten bzw. Handlungsverantwortlichen aus dem betroffenen Bereich für sinnvoll, um darüber z.B. Kontextbedingungen in die Bewertung der Beschwerdevorkommnisse berücksichtigen zu können.

Zur Klärung präventiver Maßnahmen oder weiterer Handlungsnotwendigkeiten sind ggf. Expertisen spezifischer Fachstellen notwendig. Dazu gehören z.B. MitarbeiterInnen aus den Bereichen der Personalentwicklung, Studienberatung und der Frauen- und Gleichstellungsarbeit.

Der Vorteil von mehreren beteiligten Personen an der Durchführung des Beschwerdeverfahrens liegt in den Möglichkeiten des Austausches, der Nutzung unterschiedlicher Wahrnehmungs- und Bewertungsperspektiven, Erfahrungen, Arbeitshintergründe und Qualifikationen sowie in der wechselseitigen Kontrolle. Außerdem sollte eine geschlechterparitätische Zusammensetzung Berücksichtigung finden.

Zentrale Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Beschwerdestelle sind

- die Freistellung und verbindliche Vertretungsregelung für die in der Beschwerdeprüfung federführenden MitarbeiterInnen;
- die Qualifizierung a) in der Wahrnehmung und Bewertung unterschiedlicher Diskriminierungsaspekte und b) im Wissen um arbeits-, dienst- und hochschulrechtliche Handlungsmöglichkeiten und Konsequenzen.

Darüber hinaus sind Maßnahmen zur Qualitätssicherung, z.B. in Form regelmäßiger Praxisreflexion, sowie die Evaluation und Auswertung der Beschwerdebearbeitung notwendig.

Wenn nicht von Anfang an mit der erforderlichen Radikalität und Konsequenz auf wahrgenommene Diskriminierungen reagiert wird, wird dies als symbolische Korrekturen und nicht ernst gemeinte Handlungen wahrgenommen. Eine zentrale Frage ist deshalb: Welches Verfahren wird gewählt, um einerseits die erforderliche Qualität der Beschwerdebearbeitung zu gewährleisten, um andererseits auch die unvermeidlichen Irritationen, Tendenzen der Leugnung und Individualisierung der Beschwerdegründe in der Organisation nicht noch zusätzlich herauszufordern?

Wir halten hierfür die Festschreibung gesicherter und überprüfbarer Beschwerdeverfahren, z.B. in Form einer Verfahrensordnung, für notwendig.

Vertrauliche Beratungsangebote

Auf dem Weg zu einer Beschwerde oder im Laufe des Beschwerdeprozesses kann die vertrauliche Beratung sowohl für Betroffene als auch für Vorgesetzte bzw. Handlungsverantwortliche oder AnsprechpartnerInnen, wie z.B. Personen im Personalrat, die Frauenbeauftragten, BeraterInnen aus der Studierendenberatung, hilfreich und notwendig sein.

Diese vertraulichen Beratungsangebote beinhalten die Möglichkeit der Problemlösung und Bewertung wahrgenommener Benachteiligungen und Diskriminierungen. Dazu gehört die Reflexion von individuellen Interessen sowie Schutz- und Handlungsmöglichkeiten. Darüber hinaus geht es um die Übermittlung von Informationen zum institutionellen Beschwerdeverfahren und weiteren internen und externen Unterstützungsmöglichkeiten und AnsprechpartnerInnen. Abschließend steht die evtl. Auftragsklärung an zur beratenden Begleitung in der Vorbereitung auf und während des Beschwerdeprozesses oder / und in der Erarbeitung und Umsetzung individueller Schutz- und Handlungsstrategien.

Die Durchführung solch einer Beratungstätigkeit setzt die Ausstattung mit einer dienstlichen Verschwiegenheitspflicht und begleitende Maßnahmen zur Qualitätssicherung, z.B. in Form von Supervision, voraus.

Darüber hinaus sind differenzierte Beratungskompetenzen und Erfahrungen im Antidiskriminierungsbereich und in der Konflikt- und Organisationsberatung wünschenswert und sinnvoll.

Von großer Bedeutung ist das Wissen und entsprechende Kompetenzen im Umgang mit unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen sowie individuellen und institutionellen Prozessen und Dynamiken im Umgang mit Diskriminierungen und Gewalt. Darüber hinaus ist die Rollendistanz der BeraterInnen - im Sinne einer Akzeptanz und Analyse der Verwobenheit mit der „eigenen“ Organisation - eine zentrale Voraussetzung für diese Beratungsarbeit.

Inwiefern diese Beratungstätigkeit ausschließlich von institutionellen Interessenvertretungen bzw. von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sichergestellt werden kann, halten wir auch aufgrund möglicher Rollenvermischungen im Beschwerdeverfahren für fragwürdig. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte stehen selbstverständlich weiterhin betroffenen Frauen im Rahmen ihrer allgemeinen Beratungsverpflichtungen als Vertrauenspersonen zur Verfügung. Welche Grenzen diese Beratungstätigkeit beinhaltet werden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für sich klären müssen.

Auswirkungen und Chancen Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen

Im Grundsatz werden die Handlungsfelder von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen die gleichen bleiben. Die Omnipräsenz des Merkmals Geschlecht als zentrale Strukturkategorie wurde mit dem AGG in dem Gesamtkontext von Diskriminierungen verortet. Dies bewerten wir nicht als einen Bedeutungsverlust der Geschlechterdiskriminierung sondern als eine Neuverortung. Gleichstellungsarbeit muss sich damit den differenz- und herrschaftskritischen Analysen stellen und das eigene Diskriminierungsverständnis erweitern.

Erst damit bekommt der Aspekt der Mehrfachdiskriminierungen eine Bedeutung. Nur die einheitliche Behandlung aller Diskriminierungsmerkmale vermeidet eine Hierarchisierung von Benachteiligungstatbeständen und wirkt dem Eindruck entgegen, manche Diskriminierungen seien gesellschaftlich weniger zu missbilligen als andere.

Zentrale Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten zur Umsetzung des AGG für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind z.B.

- der Einsatz der Kontroll-, Initiativ- und Widerspruchsrechte bezüglich aller Maßnahmen, die dem Ziel und Zweck des AGG dienen. Dazu gehören z.B. auch Initiativen zur Verankerung des Diskriminierungsschutzes von Studierenden in die Landesgesetz,
- Initiativen zur Umsetzung einer Beschwerdestelle und Festschreibung institutioneller Beschwerdeweg und -verfahren,
- Initiativen zur Sicherstellung qualifizierter vertraulicher Beratungsangebote für Betroffene und Handlungsverantwortliche,
- sowie Initiativen zur Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen für Handlungsverantwortliche.

Im Rahmen der institutionellen Beschwerdebearbeitung liegen die Handlungsschwerpunkte u. E.

- in der Beratung und Information über institutionelle Beschwerdemöglichkeiten und –verfahren und die damit einhergehenden Konsequenzen,
- in der ggf. von Beschwerdeführenden gewünschten persönlichen Begleitung und Unterstützung im Beschwerdeverfahren,
- in der Anwendung der Kontroll-, Widerspruchsrechte im Beschwerdeverfahren, z.B. um Sofortmaßnahmen zum Schutz der Beschwerdeführenden für die Zeit des Verfahrens sicher zu stellen oder dem Ergebnis der Beschwerdeprüfung zu widersprechen,
- sowie in der ggf. notwendigen Unterstützung des Personalrats in der Wahrnehmung des Klagerechts gemäß AGG auf Unterlassung der Benachteiligung.

Zusammenfassend heißt dies für die zukünftige Frauen- und Gleichstellungsarbeit:

- die Erweiterung des Gleichstellungsverständnisses
- Wissen um notwendige strukturelle Rahmenbedingungen und Voraussetzungen zur Umsetzung des AGG
- Wissen um Intersektionalität²
- die Schaffung neuer Koalitionen und Kooperationen mit politischen und institutionellen AkteurInnen im Bereich Chancengleichheit und Antidiskriminierung,
- die Einforderung weiterer Forschung und Daten, die die Verschränkung von unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen abbilden.

Weiterhin wird Erfindungsgeist und Kreativität gefordert sein, um immer wieder neue Instrumente zum Abbau und Schutz vor Diskriminierung von Frauen zu entwickeln.

Eine ernsthafte Umsetzung des AGG fordert erneut dazu auf, eine grundsätzliche Analyse der hierarchiestiftenden und diskriminierenden Mechanismen und Strukturen an deutschen Universitäten systematischer als bisher in den Mittelpunkt gleichstellungspolitischer Theorie und Praxis zu stellen.

Quellen:

Degen, B. (2007): Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Tanzschritte auf dem Weg zur Gerechtigkeit im Erwerbsleben. In Feministische Rechtszeitschrift STREIT, Ausgabe 1/2007

Klein-Schonnefeld, S. (2007): Antidiskriminierung und *managing diversity*. In: Broschüre der Universität Bremen, Arbeitsstelle Chancengleichheit (Hg.): Geschlechtergerecht – Gleichstellung an der Universität Bremen

Raasch, S. Prof. Dr. (2007): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): seit August 2006 in Kraft. In: Fokus – aktuelle Informationen des djb, Ausgabe 2/2007

Wellner, U. (2007): Die Einrichtung einer Beschwerdestelle nach dem AGG. In: GIP – Gleichstellung in der Praxis, Ausgabe 3/2007

Ursel Gerdes

Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise & Konfliktberatung, ADE – 041 – GW 2, Tel.: 0421 / 218 – 2474, Email: sksadeug@uni-bremen.de

2 Intersektionalität – im deutschen Kontext auch als Durchkreuzung übersetzt – untersucht die Knotenpunkte unterschiedlicher Machtachsen sozialer, geschlechtlicher und kultureller Kategorisierungen (Zweigeschlechtlichkeit, Heterosexualität, ethnische Stereotypisierungen, sozialer Status) und vertritt ein vieldimensionales und dynamisches Machtverständnis.



Vortrag zum AGG: Ursel Gerdes und Ute Wellner

Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund. Ein unbeachteter Aspekt der Chancengleichheit an deutschen Hochschulen

*Parminder Bakshi-Hamm*¹

1. Das Postulat der Chancengleichheit für alle

Seit Ende der 1990er Jahren hat in Europa eine Reihe von EG-Richtlinien² einen Prozess eingeleitet, der das Thema der Chancengleichheit in einen bemerkenswert umfassenden Rahmen stellt. In Deutschland führte dies zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)³ von 2006, in dessen Paragraph 1 es heißt:

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Das Jahr 2007 wurde vom Europäischen Parlament und dem Rat der Europäischen Union zum *Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle* ausgerufen, mit dem Ziel, für das Recht auf Gleichbehandlung zu sensibilisieren, die gesellschaftliche Teilhabe aller Gruppen zu stärken, die Vielfalt zu würdigen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern.⁴

Dass der Gedanke der Gleichheit aller Menschen – wie er spätestens seit dem Zeitalter der Aufklärung benutzt wird – prinzipiell ein universelles Benachteiligungsverbot impliziert, ist keineswegs neu. Allerdings hat sich der Kampf gegenüber Diskriminierungen meist auf einzelne besondere Benachteiligungsmerkmale fokussiert – was solange verständlich und gerechtfertigt ist, wie es einer schnellen Abhilfe bei konkreten und dringlichen Mißständen dient, was aber langfristig auch die Gefahr birgt, dass sich bei verschiedenen benachteiligten Gruppen eine Einengung auf die eigenen Interessen entwickelt, die dem allgemeinen Gleichheitsgedanken entgegensteht. Insofern ist es wichtig, dass sich die im europäischen Rahmen angestoßenen Entwicklungen ganz entschieden auf den universellen Charakter des Diskriminierungsverbots rückbesinnen. Insbesondere wird bei der Einführung des Europäischen Jahrs der Chancengleichheit für alle betont, es solle

auch das Problem der Mehrfachdiskriminierung, d. h. der Diskriminierung aufgrund von zwei oder mehreren der Gründe, die in Artikel 13 des Vertrags [der Gründung der Europäischen Gemeinschaft] aufgeführt sind, aufgegriffen werden. Damit soll

1 Dieser Beitrag ist ein für die BuKoF-Jahrestagung angepasster Auszug von Arbeiten im Rahmen des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle geförderten Projekts „Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund“ am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) unter Leitung von Inken Lind; s. BAKSHI-HAMM (2007c)

2 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Amtsblatt EG Nr. L 180 S. 22); Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Amtsblatt EG Nr. L 303 S. 16); Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Amtsblatt EG Nr. L 269 S. 15); Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Amtsblatt EG Nr. L 373 S. 37)

3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Bundesgesetzblatt I 2006, S. 1897

4 Beschluss Nr. 771/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2006. Zur Einführung des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle (2007) — Beitrag zu einer gerechten Gesellschaft (Amtsblatt der Europäischen Union Nr. L 146 S. 1)

auch eine ausgewogene Vorgehensweise gegen alle dort genannten Gründe gefördert werden.⁴

Tatsächlich gibt es in der Geschichte prominente Beispiele für eine Wechselwirkung im Kampf gegen verschiedene Benachteiligungsgründe. Die Verknüpfung zwischen Skalvenbefreiung und früher Frauenbewegung in Amerika ist bekannt. Weniger häufig wird die besondere Rolle betrachtet, die vor etwa 100 Jahren das Thema Migration bei der Einführung des Immatrikulationsrechtes für Frauen in Deutschland spielte. Unter den europäischen Ländern war es neben Frankreich die Schweiz, wo sich die Universitäten einem Frauenstudium zuerst öffneten. Allerdings hatten es gerade dort junge Frauen schwierig, die zum Hochschulstudium erforderliche Schulbildung zu erlangen. So kam es, dass sich nicht schweizer Studentinnen, sondern vornehmlich junge Frauen aus Russland – häufig mit jüdischem Hintergrund – an schweizer Universitäten einschrieben. In Russland waren nämlich bereits in der frühen zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts Mädchengymnasien eingerichtet worden, man hatte dort allerdings wegen der überwiegend oppositionsnahen Einstellung der studierwilligen jungen Frauen generell ihren Zugang zu Universitäten untersagt. Dies bewirkte, dass durch den Zustrom dieser Frauen an die schweizer Hochschulen dort der gesamte Frauenanteil an allen Studierenden auf einen für die damalige Zeit höchst bemerkenswerten Prozentsatz von fast 25% anstieg – wobei 90% aller Studentinnen aus dem Ausland kamen.⁵ Ein von der zaristischen Regierung ausgesprochenes Verbot, an der Universität Zürich zu studieren, führte dazu, dass sich zahlreiche Studentinnen aus Russland an andere Universitäten begeben mussten und sich deshalb auch bei deutschen Hochschulen als Gasthörerinnen bewarben. Berühmte Beispiele für Wissenschaftlerinnen, die aus dem Ausland nach Deutschland kamen, um hier zu studieren, bevor es eine Immatrikulationsmöglichkeit gab, sind Sofja Kowalewskaja und Margarethe von Wrangell. Zu diesen Gasthörerinnen aus Russland kamen auch eine beträchtliche Anzahl von Gasthörerinnen aus Amerika. Die Anwesenheit der ausländischen Gasthörerinnen war ein wesentlicher Grund für die allgemeine Öffnung deutscher Universitäten für Frauen im Zeitraum 1900 bis 1909.⁶

Neben der Betonung der notwendigen Ausgeglichenheit im Kampf gegen alle Benachteiligungsgründe ist eine Ausweitung des Diskriminierungsbegriffs die zweite wichtige Neuerung, die durch die europäischen Richtlinien in Deutschland angestoßen wurde. Das AGG verbietet auch mittelbare Benachteiligungen, die – nach Paragraph 3 Absatz 2 – vorliegen,

wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Solche indirekten Benachteiligungen nachzuweisen, erfordert ganz andere Methoden, als es bei direkten Diskriminierungen der Fall ist. Während man bei den letzteren das Hauptaugenmerk auf konkrete Fälle richten kann, werden die indirekten Diskriminierungen häufig erst bei aufmerksamer und genauer Analyse der Gesamtlage der betroffenen Gruppen sichtbar.⁷

Hilfreich sind in diesem Zusammenhang statistische Untersuchungen. Wann immer sich belegen lässt, dass eine gesellschaftliche Gruppe in einem Teilbereich des Lebens verglichen mit ihrem Gesamtanteil an der Bevölkerung unterrepräsentiert ist, ist dies ein Hinweis auf eine potenzielle Benachteiligung dieser Gruppe.

Wäre man nur daran interessiert, direkte Diskriminierungen aufzuspüren, so müsste man vor dem Vergleich der Anteile alle eventuell relevanten Drittvariablen kontrollieren. Verfolgt man beispielsweise ökonomische Diskriminierungstheorien, so würde man in den unterschiedlichen Durchschnittseinkommen verschiedener Bevölkerungsgruppen nur dann eine direkte Diskriminierung erkennen, wenn

5 Vgl. SUTTER (2001)

6 Vgl. COSTAS/ROSS (2001) und MAZÓN (2001)

7 Vgl. BAKSHI-HAMM (2007a)

die Einkommensunterschiede auch fortbestehen, nachdem man nur Menschen mit vergleichbarer Humankapitalausstattung in den Vergleich einbezieht.⁸

Das AGG untersagt aber eben auch indirekte Diskriminierungen. Damit werden unkontrollierte Drittvariablen wie die Humankapitalausstattung von möglichen Ausreden für Ungleichbehandlungen selbst zum Gegenstand der Kritik: Durch die Bewertung von und den Zugang zu Humankapital selbst können einzelne Bevölkerungsgruppen in vielen Bereichen indirekt benachteiligt werden.

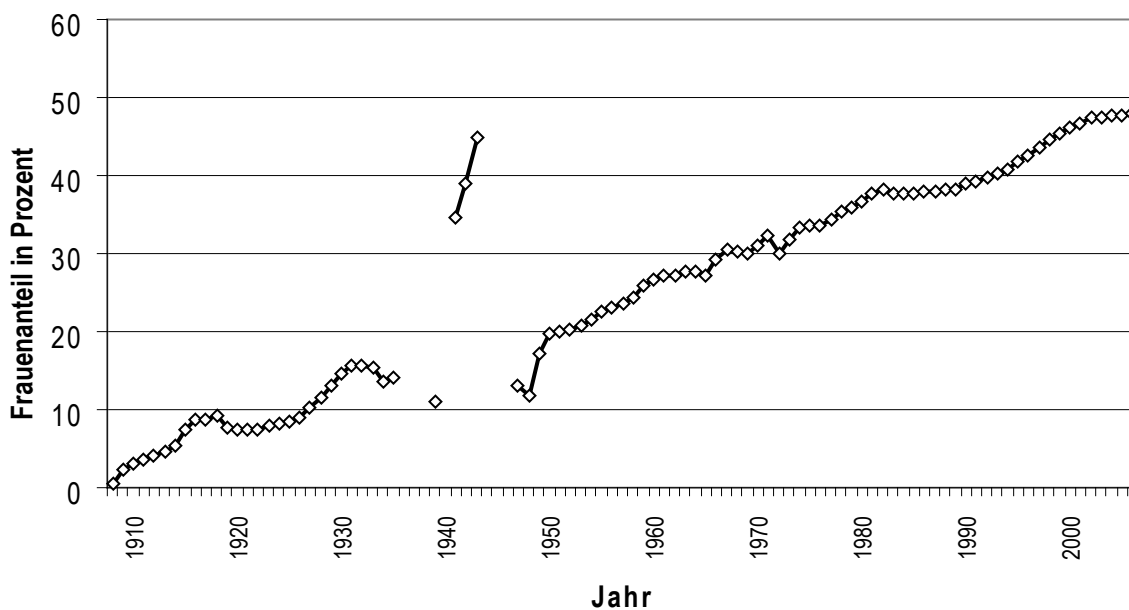
2. Die Entwicklung der Chancen für Frauen an Hochschulen

In keinem anderen Bereich lässt sich der Kampf gegenüber Benachteiligungen an Hochschulen so lange und so gut verfolgen wie bei der Gleichstellung der Geschlechter.

Seit 1908 ist – abgesehen von kriegsbedingten Fluktuationen – der Frauenanteil unter den Studierenden stetig gewachsen (s. Abbildung 1). Es hat allerdings nahezu 100 Jahre gedauert, bis das heutige Niveau eines Frauenanteils von knapp 50% – und damit eine annähernde Gleichstellung der Frauen bei der Hochschulbildung – erreicht wurde. Zudem ist anzumerken, dass mittlerweile in vielen anderen Ländern der Frauenanteil an den Studierenden über 50% liegt.

Auffällig bei der Entwicklung des Frauenanteils ist, dass es in den 1980er Jahren eine Dekade der Stagnation gab, in der der Frauenanteil bei etwa 38% verharrte. Der letzte Schub, der zu der jetzigen ausgeglichenen Situation führte, setzte erst 1990 ein.

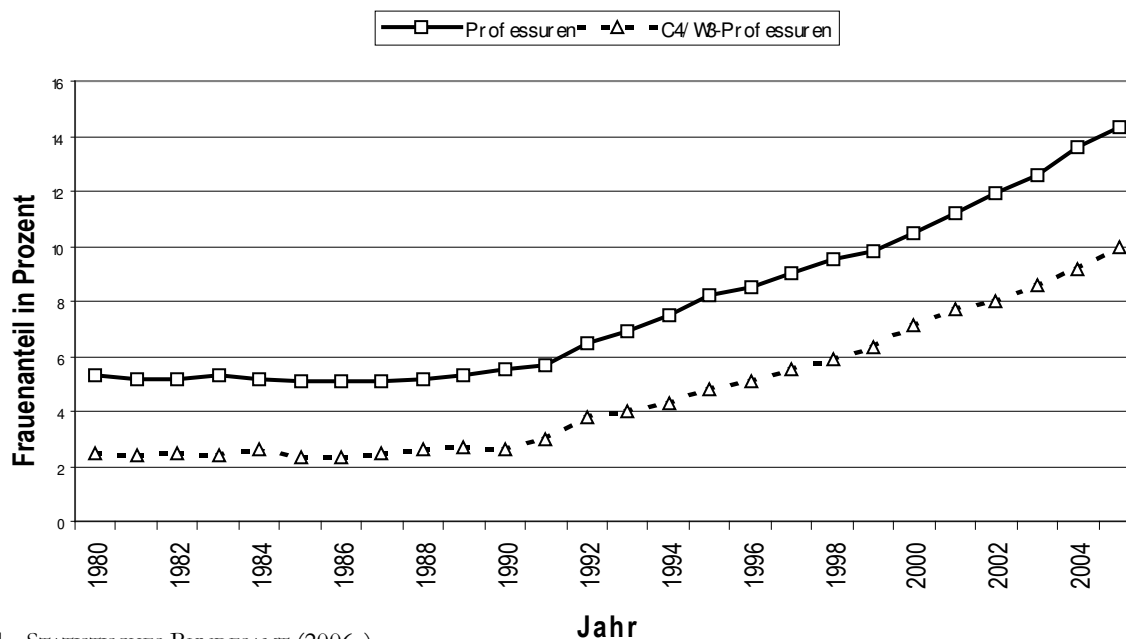
Abbildung 1: Frauenanteil an Studierenden in Deutschland 1908 bis 2006



Quelle: CEWS-Statistik-Portal (<http://www.cews.org/statistik>)

⁸ Vgl. KALTER/GRANATO (2002)

Abbildung 2: Frauenanteil an Professuren in Deutschland 1980 bis 2005



Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2006a)

Während die Situation bei den Studierendenzahlen auf einen befriedigenden Erfolg der Gleichstellungsbemühungen hindeutet, zeigen die Frauenanteile bei den Professuren sehr deutlich, dass man von einer gleichberechtigten Stellung der Frauen an deutschen Universitäten noch sehr weit entfernt ist:

Ein Frauenanteil von unter 15% an allen Professuren und von nur 10% an den bestbezahlten und einflussreichsten Hochschulpositionen ist – gerade auch im internationalen Vergleich – ein vollkommen unverhältnismäßiger Wert, der zweifelsfrei darauf hindeutet, dass auch heute noch Frauen an deutschen Universitäten nicht die gleichen Karrierechancen bekommen wie Männer.⁹

Trotzdem ist es unübersehbar, dass sich die Situation der Frauen seit 1990 drastisch verbessert hat, da sich ihr Anteil an den Professuren seither etwa verdreifacht hat.

Bei der Gründung der Bundesrepublik Deutschland wurde im Grundgesetz (GG) 1949 die Gleichheit vor dem Gesetz in ursprünglich folgender Fassung festgeschrieben:¹⁰

[Artikel 3 (GG, Erstfassung von 1949)]

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Seine heutige Form erhielt dieser Artikel im Jahr 1994 durch zwei Zusätze:¹¹

[Artikel 3 (GG, heutige Fassung)]

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

⁹ Vgl. EUROPEAN COMMISSION DIRECTORATE-GENERAL FOR RESEARCH (2006)

¹⁰ Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Bundesgesetzblatt I 1949, S. 1

¹¹ Änderungsgesetz zum Grundgesetz, Bundesgesetzblatt I 1994, S. 3146

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Damit wurde eine Entwicklung, die sich seit den 1980er Jahre abgezeichnet hatte, auf eine grundlegende Basis gestellt: Während Frauenpolitik sich zunächst seit den 1950er Jahren hauptsächlich auf die familienrechtliche Fragestellungen konzentriert hatte, rückte ab 1980 die Frage der Beteiligung von Frauen am Berufsleben in den Vordergrund. Beginnend mit dem EG-Anpassungsgesetz zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz wurden nun konkrete arbeitsrechtliche Vorschriften formuliert.¹² Bei einer Novellierung des Hochschulrahmengesetzes wurden 1985 die Universitäten dazu verpflichtet, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hinzuwirken.¹³ Im selben Jahr begann man mit der Errichtung von Gleichstellungsstellen an Hochschulen. Dies kennzeichnet den Übergang von einer verbalen Beteuerung der Gleichberechtigung und eines nominellen Diskriminierungsverbots hin zu einer zielgerichteten Frauenförderung, die mit Methoden arbeitet, welche im englischen Sprachraum mit den Begriffen affirmative action und positive action umschrieben werden. Nach gesetzgeberischen Initiativen auf Bundes- und Landesebene in Form von Frauenförderungsgesetzen und dem sogenannten Zweiten Gleichberechtigungsgesetz von 1994 war die oben erwähnte Ergänzung des Verfassungsartikels konsequent.¹⁴

Speziell im Hochschulbereich flossen spätestens seit dem Zweiten Hochschulsonderprogramm von 1991 erhebliche finanzielle Mittel in Fördermaßnahmen für Frauen, wobei die konkrete Ausgestaltung der Förderprogramme hinsichtlich ihrer Wirksamkeit durchaus kritisiert wird.¹⁵

Insgesamt ist aber zu verzeichnen, dass die letzten 20 Jahre von einer fortlaufenden Professionalisierung der positiven Maßnahmen zur Frauenförderung charakterisiert sind. Frauenförderpläne als Zielvereinbarungen sind an allen Hochschulen zur Pflicht geworden. Im Jahr 1995 wurde durch die Frauenförderstatistikverordnung sichergestellt, dass gendersensitive Statistiken es erlauben, den erreichten Stand der Gleichstellungsbenützigungen zu erkennen. Methodisch wird Gleichstellungsarbeit zum Gender Controlling.¹⁶

Parallel dazu hat sich auf Frauenseite ein starkes Bewusstsein dafür entwickelt, dass bestehende Benachteiligungen nicht durch eine möglichst weite Anpassung an männliche Verhaltensformen umgangen werden sollten, sondern dass man auf eine Anerkennung der besonderen Vorteile und Werte von frauentypischen Lösungen hinarbeiten sollte. Eine dauerhafte Durchsetzung von Gleichstellungsprinzipien kann nur dann gelingen, wenn es die Gesellschaft nicht nur als formal gerecht, sondern auch als inhaltlich vorteilhaft wertet.

Auf der Grundlage dieses Verständnisses von den Vorteilen eines ausgeglichenen Nutzens weiblicher und männlicher Beteiligung hat sich der Gender-Mainstreaming-Gedanke heute auch an den Hochschulen durchgesetzt.

Welche der angeprochenen Entwicklungen den größten Anteil an der oben beschriebenen, etwa 1990 einsetzenden Verbesserung der Beteiligung von Frauen im Hochschulbetrieb hatten, lässt sich kaum entscheiden. Es erscheint jedoch wahrscheinlich, dass man ohne das Zusammenspiel von

- rechtlichen Konkretisierungen
- positiven Maßnahmen
- statistischem Monitoring
- Stärkung des Gender-Bewusstseins

12 Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz, Bundesgesetzblatt I 1980, S. 1308

13 Hochschulrahmengesetz-Novelle, Bundesgesetzblatt I 1985, S. 2090

14 Zweites Gleichberechtigungsgesetz, Bundesgesetzblatt I 1994, S. 2103

15 Vgl. LIND (2006)

16 Frauenförderstatistikverordnung, Bundesgesetzblatt I 1995, S. 606

noch heute hinsichtlich der Situation von Wissenschaftlerinnen an deutschen Hochschulen auf dem Stand der 1980er Jahre wäre.

Die ständig verbesserte Lage berechtigt zu Hoffnung auf weitere positive Entwicklungen. Auf der anderen Seite muss man aber auch die immer noch vollkommen disproportionierte Beteiligung von Frauen an den obersten wissenschaftlichen Positionen trotz immenser Förderbemühungen als deutliches Indiz dafür werten, wie tief eine Bevorzugung von Männern im deutschen Hochschulbereich verwurzelt ist.

3. Migrationshintergrund und Chancen an Hochschulen

Verglichen mit den Anstrengungen, die für die Gleichstellung von Frauen und Männern bisher unternommen wurden, haben die anderen im AGG genannten Benachteiligungsgründe (mit Ausnahme der Gleichstellung von Behinderten) lange Zeit wenig Aufmerksamkeit erhalten.

Immerhin stellt das AGG nun auch für die bei der Grundgesetzänderung von 1994 nicht berücksichtigten Benachteiligungsgründe die Berechtigung von positiven Maßnahmen klar (Paragraph 5); demnach ist

eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind ein besonders sensibles Thema, das in der deutschen Geschichte im Spannungsfeld zwischen nationalsozialistischer Vergangenheit und neuen Entwicklungen zur Zuwanderungsdebatte steht. In der Öffentlichkeit erhält dieses Thema in erster Linie bei individuellen Formen von rechtsextremistischen Vorfällen Aufmerksamkeit, oder im Zusammenhang mit den Problemen von Ausländerkindern im deutschen Schulbetrieb, gerade auch im Zusammenhang mit internationalen Vergleichsstudien wie dem Programme for International Student Assessment (PISA).

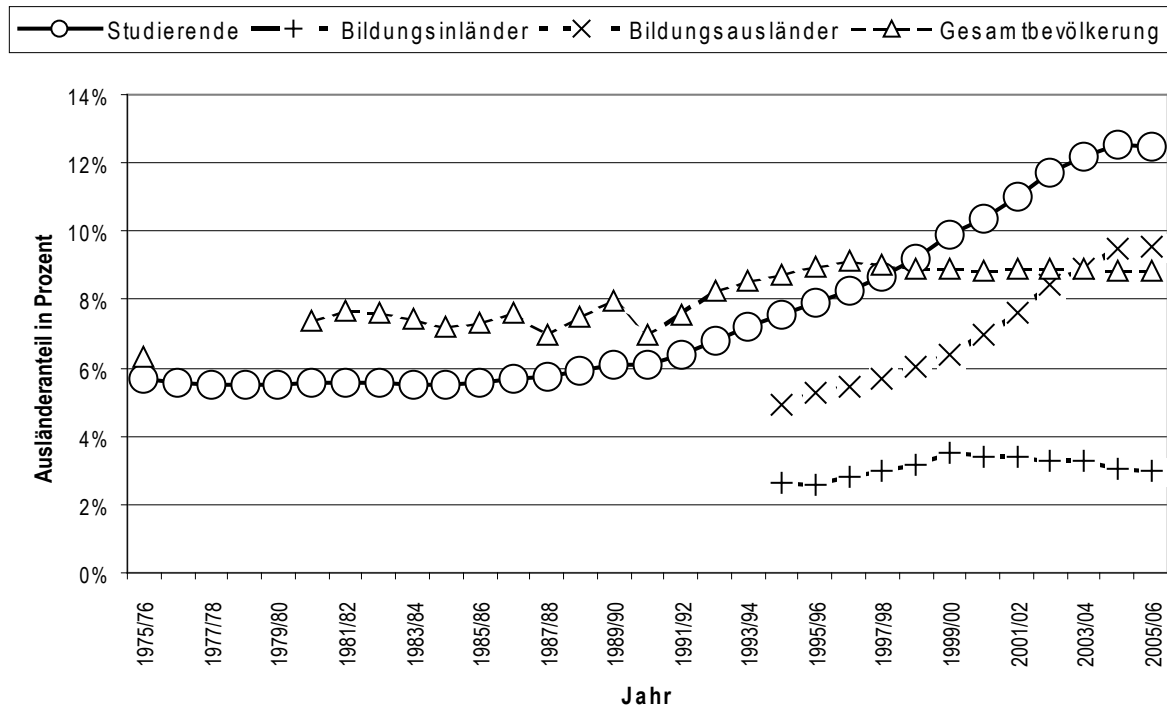
In diesem Kontext die Lage an deutschen Hochschulen zu thematisieren – insbesondere im Hinblick auf potenzielle indirekte Diskriminierungen oder auf die Notwendigkeit positiver Maßnahmen – ist eher unüblich. Dies gilt umso mehr, wenn man nicht nur die Lage der Studierenden betrachtet, sondern auch die Situation von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die eine Hochschulkarriere anstreben.

Allerdings führen die derzeit mit hohem Druck verfolgten Anstrengungen, die internationale Konkurrenzfähigkeit – gerade auch im Hochschulbildungs- und im Wissenschaftsbereich – zu verbessern, dazu, dass man Wissenschaftler aus aller Welt nach Deutschland ziehen möchte. Dass die Themen Integration und Vermeidung von Benachteiligungen hierbei eine wichtige Rolle spielen, hat die Bundesregierung erkannt: Der Bereich „Wissenschaft – weltoffen“ wurde als eines der 10 zentralen Themenfelder in den Nationalen Integrationsplan aufgenommen.¹⁷

Leider gibt es in Deutschland kein statistisch erfasstes Kriterium, welches die potenziellen Opfer von ethnischer oder rassistischer Benachteiligung zweifelsfrei identifiziert. Lange Zeit war die Staatsangehörigkeit das einzige durchgängig statistisch erfasste Merkmal, das auf etwaige Ungleichbehandlungen wegen der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Motiven hindeuten konnte. Wenn man die Entwicklung der Chancen von Menschen anderer ethnischer Herkunft an deutschen Hochschulen studieren will, bleibt einem zunächst nichts anderes übrig, als die entsprechenden Ausländerstatistiken zu betrachten.

Wenn man vor der Aufgabe steht, nicht nur individuelle, sondern auch institutionelle und sogar indirekte Benachteiligungen einzelner Bevölkerungsgruppen zu ermitteln, ist es ein naheliegender Ansatz, zu prüfen, ob die entsprechenden Bevölkerungsgruppen an allen relevanten Lebensbereichen in den ihren Gesamtbevölkerungsanteilen entsprechenden Proportionen teilhaben. Wenn dies nicht der Fall ist, ist das zwar noch kein Nachweis von Benachteiligungen, rechtfertigt aber genauere Untersuchungen zu den Ursachen der Unterrepräsentanz.

17 vgl PRESSE- UND INFORMATIONSSAMT DER BUNDESREGIERUNG (2007)

Abbildung 3: Ausländeranteile unter Studierenden und in der Gesamtbevölkerung

Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2006b) und DAAD (2007)

Betrachtet man zunächst unter diesem Gesichtspunkt die Entwicklung der Ausländerzahlen an deutschen Hochschulen (Abbildung 3), so sieht man etwa seit dem Jahr 1990 einen deutlichen Anstieg, der dazu führte, dass seit 1998 der Ausländeranteil an deutschen Hochschulen größer ist, als der Ausländeranteil in der Gesamtbevölkerung.

Es ist jedoch wichtig, bei dieser Entwicklung eine Unterscheidung zu berücksichtigen, die 1994 in die Statistik eingeführt wurde: Diejenigen Ausländer, die in Deutschland ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben haben, werden als Bildungsinländer bezeichnet; dies sind also die Kinder der in Deutschland lebenden Ausländer. Davon zu unterscheiden sind die Bildungsausländer, Studierende, die aus dem Ausland nach Deutschland gekommen sind, vorwiegend genau zu dem Zweck, um hier zu studieren.

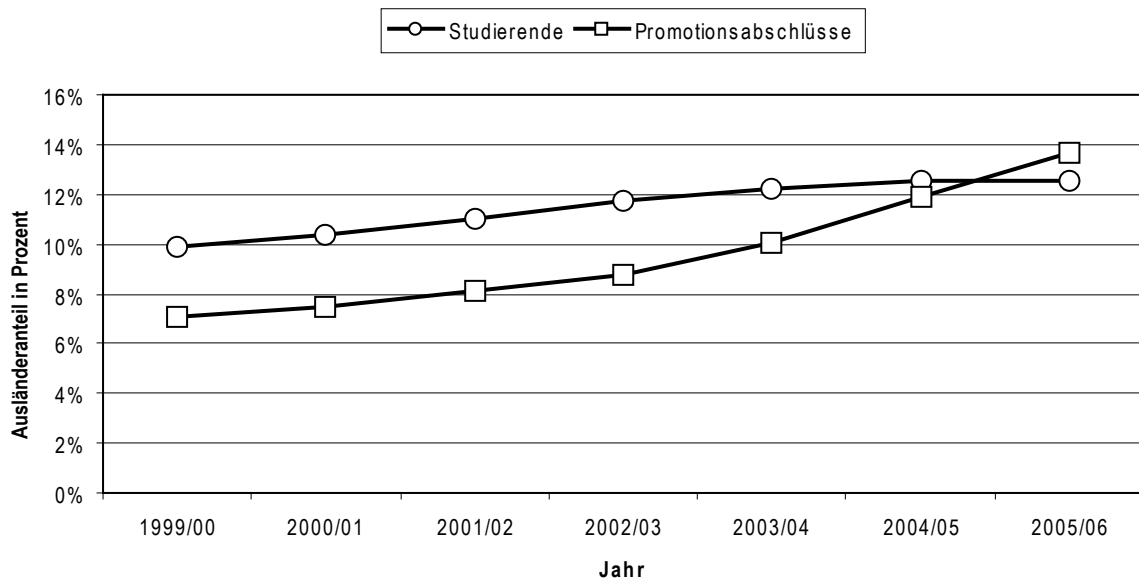
Mit dieser Unterscheidung stellt man fest, dass der Anstieg in der Zahl der ausländischen Studierenden allein in der wachsenden Zahl von Bildungsausländern infolge verstärkter Bemühungen um internationale Attraktivität deutscher Universitäten begründet ist. Der Anteil von ausländischen Bildungsinländern hat jedoch nie die 4-Prozent-Marke erreicht und ist seit 2000 sogar rückläufig.

Dies ist eine von vielen Beobachtungen, welche die weithin anerkannte Tatsache belegen, dass Kinder von Ausländern ungünstigere Bildungschancen haben als Kinder von Deutschen.¹⁸

Auf dem weiteren Weg von jungen Menschen, die einer Hochschulkarriere nachgehen, werden die vorhandenen statistischen Daten, die zwischen Ausländern und Deutschen unterscheiden, immer dünner. Der wichtige Unterschied zwischen Bildungsausländern und Bildungsinländern wird nicht mehr durchgängig erhoben, und sobald es um Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen geht, werden selbst die Angaben zur Staatsangehörigkeit immer dürftiger.

Betrachtet man den Anteil an erfolgreichen Promotionen von AusländerInnen (Abbildung 4), so ist hier gerade in den letzten Jahren ein immer größer werdender Anteil zu verzeichnen.

18 vgl. KONSORTIUM BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (2006) und ISSERSTEDT ET AL. (2007)

Abbildung 4: Ausländeranteil bei den Promotionsabschlüssen

Quelle: Statistisches Bundesamt (2006b)

Leider führen die bundesweiten Statistiken hier nicht mehr die Zahlen der Bildungsinländer auf, und nur sehr wenige Universitäten veröffentlichen diese Zahlen. Beispielsweise betrug an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt – der deutschen Hochschule mit dem höchsten Bildungsinländeranteil – im Jahr 2005 der Anteil der Bildungsinländer an den erfolgreichen Promotionen nur 3,2%, während der Bildungsausländeranteil an den Promotionen 15,6% betrug.¹⁹

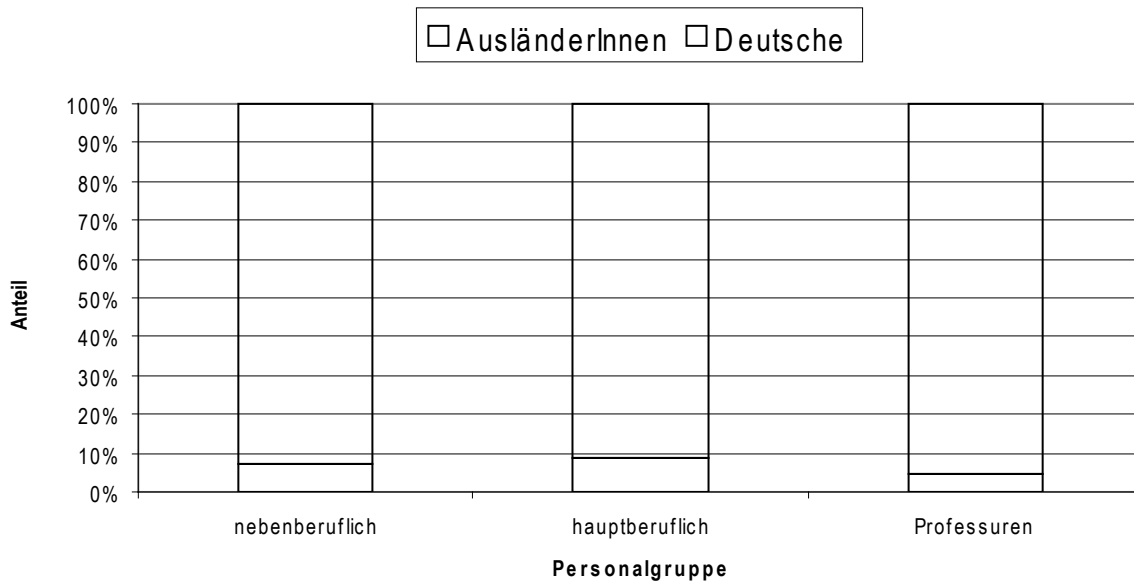
Insofern deutet die Entwicklung von Abbildung 4 keinesfalls auf besonders gute Entwicklungschancen von Ausländern an deutschen Universitäten hin, sondern nur auf Erfolge dabei, junge AusländerInnen für ein Promotionsstudium in Deutschland zu gewinnen.

Statistiken, die alleine nach „deutsch“ und „ausländisch“ differenzieren, geben deshalb wenig Anhaltspunkte für indirekte ethnische Benachteiligungen an deutschen Universitäten.

Inbesondere sind auch die Zahlen über deutsches und ausländisches Universitätspersonal (Abbildung 5) nicht wirklich aussagekräftig.

¹⁹ Zahlen von <http://www.uni-frankfurt.de/forschung/fakten/statistik/index.html> (Zugriffsdatum 20.09.2007)

Abbildung 5: Ausländeranteile am wissenschaftlichen Personal



Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2005a)

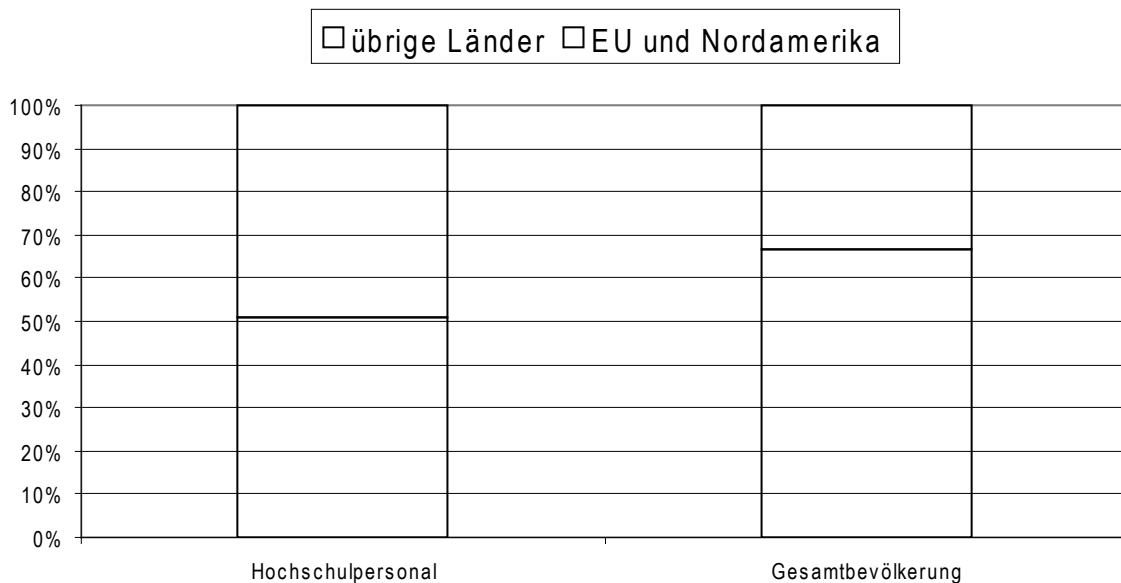
Immerhin sieht man hier, dass die Ausländeranteile deutlich hinter denen der Promotionen zurückbleiben und bei den Professuren besonders niedrig sind.

Aufschlussreich ist eine Aufschlüsselung des ausländischen Universitätspersonals nach Herkunftsländern (Abbildung 6). Etwa die Hälfte des ausländischen Hochschulpersonals kommt aus EU-Staaten oder Nordamerika, also aus Ländern, die Deutschland kulturell besonders nahe stehen. Dies entspricht in keiner Weise der Länderverteilung in der Gesamtbevölkerung, bei der diese Ländergruppe nur etwa ein Drittel der AusländerInnen ausmacht.

Die pauschale Ausländerstatistik erscheint also ungeeignet, um Aussagen über ethnische Benachteiligungen im Hochschulbereich zu treffen, und eine Betrachtung der Herkunftsländer deutet darauf hin, dass bestimmte Herkunftsländer im Hochschulpersonal unterrepräsentiert sind.

In jüngster Zeit wurde die Aussagekraft von Ausländerstatistiken zunehmender Kritik ausgesetzt, stellen sie doch offensichtlich kein adäquates Werkzeug dar, um die Erscheinungen, welche mit den migrationsbezogenen Veränderungen einhergehen, quantitativ zu erfassen.

Abbildung 6: Anteile der Herkunftsgruppen unter Ausländern



Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2005a)

Ein bedeutsamer Mangel besteht darin, dass große Gruppen von migrationsgeprägten Personen nicht als Ausländer erfasst werden können. Dies sind zunächst einmal die Spätaussiedler mit ihren Kinder, dann aber auch Eingebürgerte mit ihren Kindern und nun auch die Kinder von Ausländern, die aufgrund des *ius soli* bei ihrer Geburt die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten.²⁰

Ein anderer Aspekt, der in den herkömmlichen Ausländerstatistiken vollkommen verloren geht, ist die Unterscheidung nach bisheriger Aufenthaltsdauer und Geburtsland.

Seit 2005 berücksichtigen die Mikrozensus-Erhebungen, also die jährlichen Repräsentativbefragungen von 1%-Stichproben der Bevölkerung, dieses Problem und fragen deshalb neben der eigenen Staatsangehörigkeit die Staatsangehörigkeit der Eltern, gegebenenfalls das eigene Zuzugsjahr und das der Eltern sowie gegebenenfalls das Jahr der eigenen Einbürgerung und dasjenige der Einbürgerung der Eltern ab.²¹

Auf dieser Grundlage werden die Menschen, die nach 1949 auf das heutige Gebiet Deutschlands zugewandert sind, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil als Menschen mit Migrationshintergrund bezeichnet.

In der Auswertung der Mikrozensusdaten werden unter den Menschen mit Migrationshintergrund vier Teilfälle unterschieden (Abbildung 7):

- I: Zugewanderte Ausländer
- II: Ausländer der 2. oder 3. Generation
- III: Spätaussiedler und eingebürgerte Zuwanderer
- IV: In Deutschland geborene Kinder mit deutscher Staatsangehörigkeit, die mindestens einen Elternteil aus I, II oder III aufweisen

Abbildung 7: Verschiedene Teilfälle von Menschen mit Migrationshintergrund

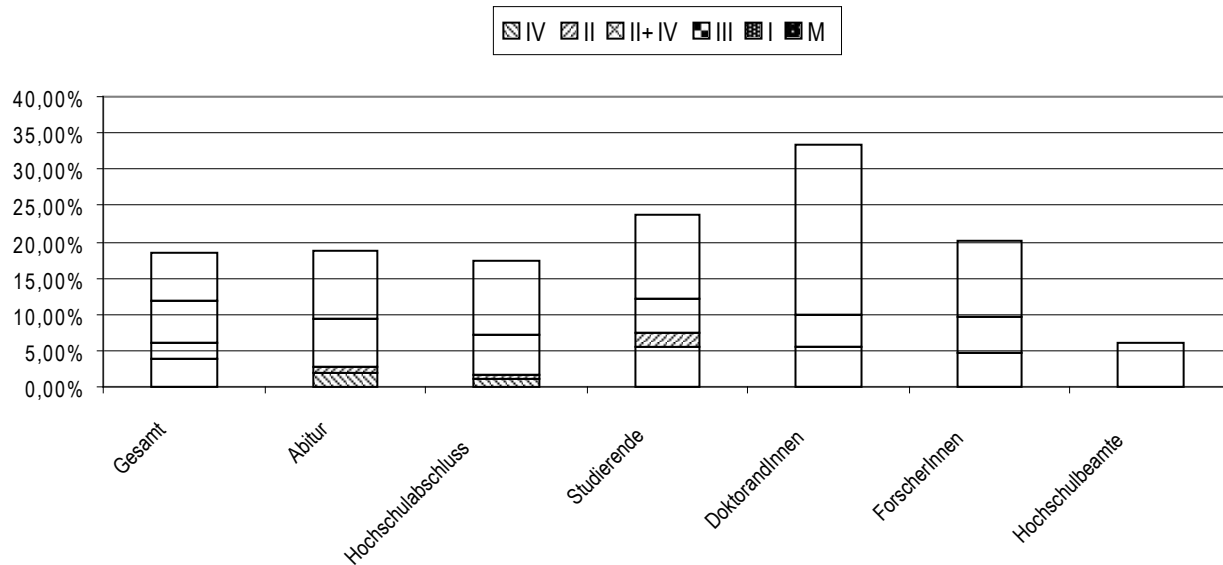
	Ausland	Deutschland
Ausländer	I	II
Deutsche	III	IV

Nach: Personen mit Migrationshintergrund – Auf dem Weg einer definitorischen Abgrenzung, in: STATISTISCHES BUNDESAMT (2007)

Die Verteilung von Menschen mit Migrationshintergrund in verschiedenen Personengruppen verdeutlicht Abbildung 8: Die gesamte Säulenhöhe gibt den Prozentsatz von Menschen mit Migrationshintergrund in den jeweiligen Personengruppen an. In dieser groben Betrachtungsweise erkennt man, dass unter den Studierenden und ganz besonders unter den DoktorandInnen ein Migrationshintergrund häufiger vorkommt als in der Gesamtbevölkerung. Dieser hohe Anteil fällt recht deutlich wieder ab, wenn es darum geht, wie nach einem Studium die wissenschaftliche Karriere fortgesetzt werden kann. Unter denjenigen, die im Mirozensus ihre berufliche Tätigkeit als „Forscher“ oder „Forscherin“ angegeben hatten, gibt es anteilmäßig kaum mehr Migrationshintergrund als in der Gesamtbevölkerung. Bei den BeamtInnen an Hochschulen, also vorwiegend den Professuren, sind Menschen mit Migrationshintergrund deutlich unterrepräsentiert.

20 Eingeführt durch das Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern, Bundesgesetzblatt I 2004, S. 1950.

21 Mikrozensus-Gesetz 2005, Bundesgesetzblatt I 2004, S. 1350; Zur Mirozensus-Methodik siehe STATISTISCHES BUNDESAMT (2006c).

Abbildung 8: Anteile von Menschen mit Migrationshintergrund

Quelle: Mikrozensus 2005²²; vgl. Tabelle 1²³

Interessant ist die Aufspaltung des Anteils der Menschen mit Migrationshintergrund nach Teilfällen. Allerdings ist wegen der geringen Frequenz eine Aufspaltung bei den BeamtInnen nicht möglich (der Gesamtanteil ist mit dem Symbol M dargestellt) und bei den DoktorandInnen und ForscherInnen nur eingeschränkt möglich (hier sind die Teilfälle II und IV, also alle in Deutschland Geborenen, zusammengefasst).

Es ist offensichtlich, dass sich der hohe Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund bei Studierenden und DoktorandInnen allein durch diejenigen rekrutiert, die eigens zum Studium oder Promotionsstudium nach Deutschland gekommen sind (und somit zum Teilfall I gehören). Genauso deutlich wird, dass dieser hohe Anteil bei denjenigen, die eine Arbeitsstelle als ForscherIn bekommen, nicht gehalten werden kann, und dass die Chancen auf eine Beamtenstelle an einer Hochschule für Menschen mit Migrationshintergrund sehr schlecht stehen.

Ein zweiter Tatbestand, der aus Abbildung 8 hervorgeht, ist, dass die in Deutschland geborenen Menschen mit Migrationshintergrund auf dem akademischen Karriereweg immer seltener vertreten sind. Offensichtlich ist gerade diese Personengruppe auch im Hochschulbereich besonders benachteiligt. Dies setzt die Erkenntnisse fort, die sich in vielen Untersuchungen im Bereich der Schulbildung und auch in der jüngsten Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks abzeichnen.

Dabei ist diese Benachteiligung nicht nur als Ungerechtigkeit zu beklagen, sondern es muss auch gesehen werden, dass hier wertvolle Bildungspotenziale im Sinne des Diversity-Gedankens in Deutschland nicht genutzt werden, und dass es auch nicht befriedigend gelingt, Angebote für hochqualifizierte Zuwanderer aus dem Ausland zu gestalten.

Positive Maßnahmen zur Verbesserung der Situation an deutschen Universitäten erscheinen also dringend angebracht. Das Know-How der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann eine wertvolle Hilfe dabei sein.

22 Zahlen nach Statistisches Bundesamt (2007) und Spezialauswertungen, die freundlicherweise von Dr. G. Brückner vom Statistischen Bundesamt zur Verfügung gestellt wurden.

23 In der Säule „ForscherInnen“ werden die Befragten aufgeführt, die einen Beruf ausüben, der in die Berufsbereiche „Hochschullehrer“ oder „anderweitig nicht genannte geistes- oder naturwissenschaftliche Berufe“ der Klassifizierung der Berufe (Ausgabe 1992) des Statistischen Bundesamtes fallen; dies ist also ausdrücklich nicht identisch mit der Gruppe des wissenschaftlichen Hochschulpersonals. Die Säule „Hochschulbeamten“ enthält alle Befragten, die an einer Hochschule arbeiten und beamtet sind; darunter stellen die Professoren die größte Einzelgruppe.

Unbedingte Voraussetzung dafür ist eine Verbesserung der statistischen Datenlage. Nicht nur der Mikrozensus, sondern auch die Hochschulstatistiken müssen dann Migrationsmerkmale erfassen – so wie das auch bei der jüngsten Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks der Fall war²⁴ und nun in den Schulstatistiken einzelner Bundesländer begonnen wird.²⁵ Allerdings sollte hierbei darauf geachtet werden, bei all diesen Statistiken die gleichen Definitionen von Migrationshintergründen zu benutzen; schon jetzt zeigen sich die Resultate von Mikrozensus und Sozialerhebung als schwer vergleichbar, weil hier grundsätzlich andere definitorische Ansätze gewählt wurden. Langfristig ist ein Abbau von ethnischen Ungleichbehandlungen, wie ihn das AGG vorschreibt, nur auf der Grundlage eines zuverlässigen *ethnic monitorings* zu erreichen.²⁶

4. Das Zusammenwirken von Gender und Migrationshintergrund

Für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sollte sich aber auch ein konkretes weiteres Interesse am Thema Migrationshintergrund ergeben: Wirklich zufrieden mit den Fortschritten bei der Beteiligung von Frauen am universitären Wissenschaftsbetrieb kann man doch nur dann sein, wenn Frauen aller gesellschaftlichen Teilgruppen daran partizipieren können.

Deshalb lohnt es sich ein Blick darauf, was die derzeit verfügbaren statischen Daten über die Beteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund sagen.²⁷

In Abbildung 9 sind die Frauenanteile in verschiedenen Bevölkerungsgruppen dargestellt, wobei jeweils nach dem Migrationshintergrund unterschieden wird (s. Klassifizierung aus Abbildung 7). Die Daten stammen aus dem Mikrozensus 2005 und aus der Hochschul-Personalstatistik 2005. Teilweise mussten die Teilfälle der Migrationsklassifizierung zusammengelegt werden, da sonst nicht genug Fallzahlen vertreten sind.

Zunächst sieht man, dass unter den Studierenden die Migrationshintergründe II und IV die höchsten Frauenanteile aufweisen, als die in Deutschland geborenen Personen mit Migrationshintergrund. Es ist auffällig, dass gerade in dieser Gruppe im weiteren Qualifizierungsverlauf die Frauenanteile abnehmen: schon bei den DoktorandInnen weisen genau diese Fallgruppen den niedrigsten Frauenanteil auf, und dies setzt sich fort aus der im Mikrozensus ermittelten Berufsgruppe „Professoren und Forscher“. Dies macht deutlich, dass diese Fallgruppen erhöhte Aufmerksamkeit verdienen, wenn es um Fragen der Frauenförderung an Hochschulen geht, da hier Frauen offensichtlich mehr Schwierigkeiten haben, eine wissenschaftliche Karriere aufzunehmen.

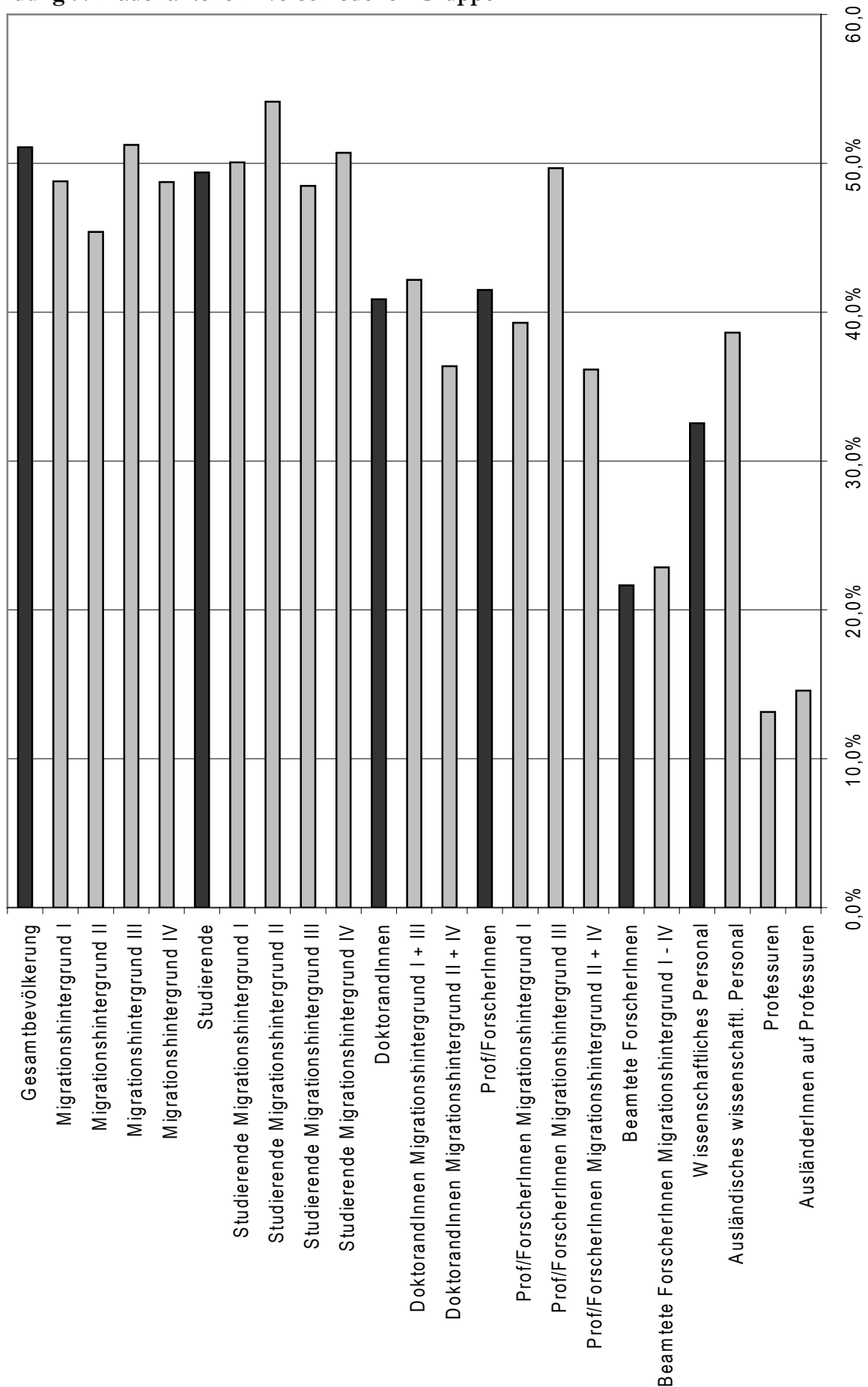
24 Vgl. ISSERSTEDT ET AL. (2007)

25 Beispielsweise in Nordrhein-Westfalen, vgl. Verordnung über die zur Verarbeitung zugelassenen Daten von Schülerinnen, Schülern und Eltern vom 14. Juni 2007, Systematische Sammlung aller Gesetze und Verordnungen SGV. NRW. 223

26 Vgl. hierzu COMMISSION FOR RACIAL EQUALITY (2003)

27 Vgl. BAKSHI-HAMM (2007b)

Abbildung 9: Frauenanteile in verschiedenen Gruppen

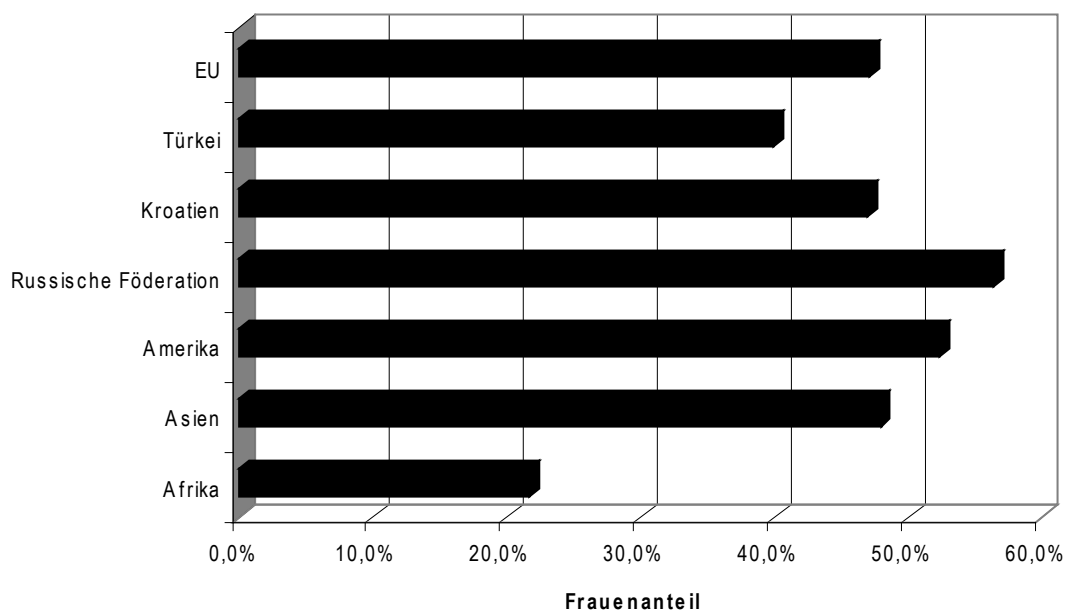


Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2005a) (Wissenschaftliches Personal und Professuren) und Mikrozensus 2005²² (übrige Gruppen); vgl. Tabelle 2

Die beiden untersten Balkengruppen, „Wissenschaftliches Personal“ und „Professuren“ sind der Hochschul-Personalstatistik entnommen, und deshalb wird hier nur das Merkmal „AusländerIn“ unterschieden. Pauschal betrachtet scheinen nach diesen Zahlen Ausländerinnen eher leichteren Zugang zu Hochschulstellen zu finden. Es ist aber auch hier zu vermuten, dass – wie in Abbildung 6 – ein genauer Blick auf die Herkunftsländer zeigen könnte, dass die Situation sehr stark vom Herkunftsland abhängt. Leider weist die veröffentlichte Hochschul-Personalstatistik keine gleichzeitige Aufschlüsselung nach Geschlecht und Herkunftsland auf.

In dieser Hinsicht ist die Studierendenstatistik etwas ausführlicher. In Abbildung 10 sieht man, dass die Frauenquote bei BildungsinländerInnen, die erfolgreich ein Studium an einer deutschen Hochschule absolviert haben, sehr stark vom Herkunftsland abhängt. Erkennbar niedrige Werte zeigen sich bei Studierenden mit türkischem und afrikanischem Hintergrund.

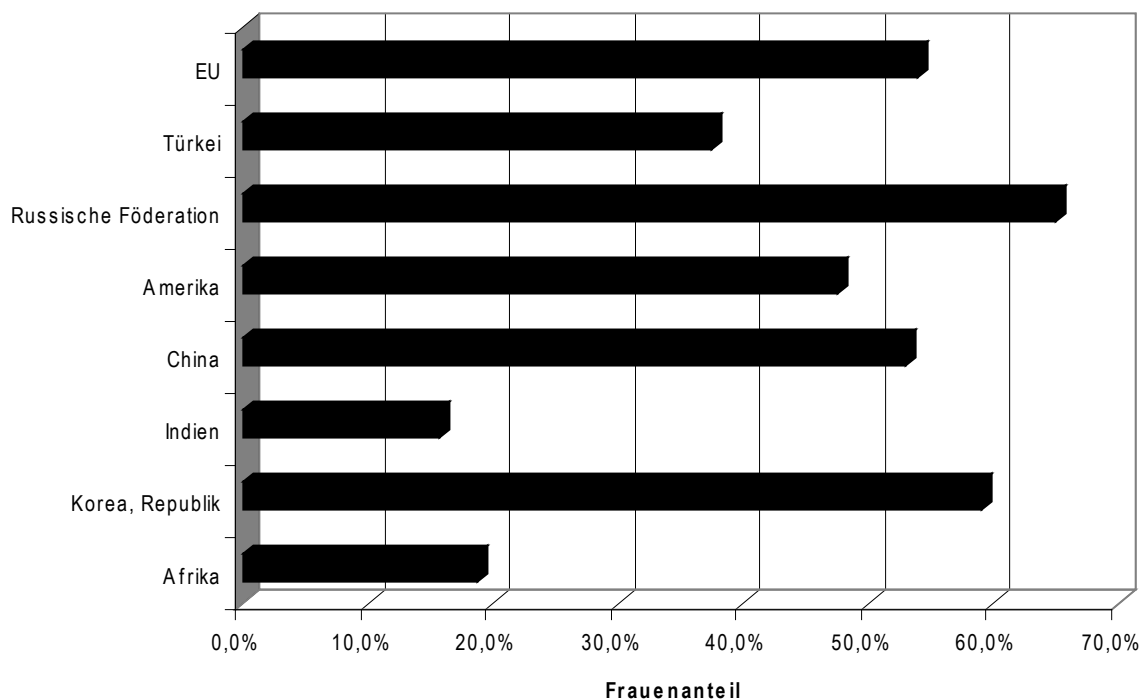
Abbildung 10: AbsolventInnen – BildungsinländerInnen



Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2005b); vgl. Tabelle 3

Noch extremer sind die Unterschiede bei den BildungsausländerInnen, wie Abbildung 11 zeigt. Es ist sicherlich nicht leicht, die Ursachen für diese Herkunftsabhängigkeit zu verstehen. Allein die Zahlen für die drei am stärksten vertretenen asiatischen Länder werden noch bemerkenswerter wenn man sie mit den Frauenquoten an Studierenden in ihren Herkunftsländern vergleicht: Für China war 2005 die Frauenquote an chinesischen Universitäten 47% (nach den Zahlen des UNESCO-Statistik-Instituts), in Deutschland die Frauenquote von chinesischen Absolventinnen 53%. Für Inderinnen ist die entsprechende Quote in Indien 39% und in Deutschland nur knapp 16%. Für Koreanerinnen ergibt sich umgekehrt 37% in Korea und 59% in Deutschland.²⁸ Offensichtlich können die Unterschiede in den Frauenanteilen bei den BildungsausländerInnen nicht durch kulturelle Charakteristika erklärt werden, die schon in ihren Herkunftsländern angelegt sind, sondern sind auch davon abhängig, wie offen das Bildungssystem in Deutschland für die spezifischen Gruppen ist.

28 Zahlen ermittelt über die Custom Tables auf <http://stats.uis.unesco.org> (Zugriffsdatum 20.09.2007)

Abbildung 11: AbsolventInnen – BildungsausländerInnen

Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2005b); vgl. Tabelle 4

Insgesamt zeigen schon die wenigen Befunde, die man aus den existierenden Statistiken ableiten kann, dass es eine Vielzahl von Herkunfts-Abhängigkeiten und Ungleichheiten für Frauen an deutschen Universitäten gibt. In einer Zeit der zunehmenden Internationalisierung ist es für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen wichtig, diesen Aspekt zur Kenntnis zu nehmen.

Unbedingte Voraussetzung für genauere Einsicht in diesen Problemkreis, für Handlungsempfehlungen und überprüfbare Maßnahmen ist es, den Wissensstand über die Zusammenhänge von ethnischer Herkunft, Geschlecht und universitären Chancen genauer zu untersuchen. Einen ersten Beitrag dazu liefert das CEWS-Projekt „Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund“ mit einer Online-Befragung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu diesem Thema.¹ Darüber hinaus ist es aber erforderlich, dass in den offiziellen Hochschulstatistiken (sowohl der Studierenden als auch des Personals) mindestens der Migrationshintergrund durchgängig erfasst werden sollte – so wie das einige Bundesländer gerade für die Schulstatistiken einführen.

Die genderrelevanten Fragen des Migrationshintergrundes zu berücksichtigen, wird für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zunehmend Bedeutung finden. Darüber hinaus wäre es wünschenswert, wenn alle Gleichstellungsarbeit sich immer weiter an einem umfassenden Begriff der Chancengleichheit orientiert, um verschiedene benachteiligte Gruppen nicht in unterschiedlichem Maß zu fördern, sondern auf eine Verwirklichung der Diversity-Idee des gemeinsamen Nutzens aller vielfältigen menschlichen Potenziale hinzuarbeiten. So wichtig alle einzelnen Fördermaßnahmen auch sind, können sie den allgemein nötigen Bewußtseinswandel nicht ersetzen, der eine Abkehr von angestammten Besitzständen oder überholten Rollenverteilungen und eine Wertschätzung der gleichen Teilhabe aller Menschen am Wissenschaftsbetrieb bedeutet. Vielleicht ist es gerade dieser Schritt, der noch fehlt, um an den Hochschulen auch im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen zu einer vollkommen befriedigenden Situation zu gelangen.

Literatur

Bakshi-Hamm, P. (2007a): Gleichbehandlung, Migration und Statistik, Migration und Soziale Arbeit, Oktober 2007, Juventa Verlag, Weinheim

- Bakshi-Hamm, P. (2007b): Network on Ethnicity and Women Scientists: German National Report, to be published, Europäische Kommission, Brüssel
- Bakshi-Hamm, P. (2007c): Chancengleichheit für Frauen mit Migrationshintergrund an Hochschulen in Deutschland, Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid Frauen- und Geschlechterforschung 2007/2, Bonn
- Commission for Racial Equality (2002): Ethnic Monitoring: A Guide for Public Authorities, London ISBN 1-85442-434-3
- Costas, I., Roß, B. (2001): Fächerwahlen und Karrieren der ersten Frauen an Universitäten in Deutschland, Informationen zum Forschungsprojekt Kontinuität und Diskontinuität in der geschlechtlichen Normierung von Studienfächern, wissenschaftlichen Arbeitsgebieten und Karrieren in den Professionen. Soziologisches Seminar der Universität Göttingen, <http://www.data-quest.de/pionierinnen> (Zugriffsdatum 20.09.2007)
- DAAD (2007): Wissenschaft weltoffen, Tabele 1.1.2., Ausländische Studierende, Bildungsausländer, Bildungsinländer 1975 bis 2006, <http://www.wissenschaft-weltoffen.de/daten/1/1/2>, (Zugriffsdatum 20.09.2007)
- European Commission Directorate-General for Research (2006): Women and Science, Statistics and Indicators, She Figures 2006, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, ISBN 92-79-01566-4
- Isserstedt, W., Middendorff, E., Fabian, G., Wolter, A. (2007): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006, 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem, herausgegeben vom referat Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bonn, Berlin
- Kalter, F., Granato N. (2002): *Ethnic Minorities' Education and Occupational Attainment: The Case of Germany*. Arbeitspapiere - Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 58, Mannheim
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland: ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der BRD und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bielefeld, ISBN 3-7639-3535-5
- Lind, I. (2006): Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Robert Bosch Stiftung. CEWS, Bonn
- Mazón, P. (2001): Das akademische Bürgerrecht und die Zulassung von Frauen zu den deutschen Universitäten 1865-1914. In: Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Bulletin 23: Zur Geschichte des Frauenstudiums und Wissenschaftlerinnenkarrieren an deutschen Universitäten, S. 1-10.
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2007): Der Nationale Integrationsplan, Neue Wege – Neue Chancen, Berlin
- Statistisches Bundesamt (2005a): Bildung und Kultur: Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2005, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2005b): Bildung und Kultur: Prüfungen an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.2, 2005, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2006a): Bildung im Zahlenspiegel 2006. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Ausländische Bevölkerung, Fachserie 1, Reihe 2, 2006, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2006c): Qualitätsbericht Mikrozensus, 2006. Bonn.

Statistisches Bundesamt (2007): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Fachserie 1, Reihe 2.2, 2007. Wiesbaden

Sutter, E. (2001): Frauen – Macht – Geschichte, Zur Geschichte der Gleichstellung in der Schweiz 1848 – 2000, herausgegeben von der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen, Bern: http://www.frauenkommission.ch/geschichte_chronik_d.htm (Zugriffsdatum: 20.09.2007)

Tabellenanhang

Tabelle 1: Absolute Zahlen zu Menschen mit Migrationshintergrund.

Diese Tabelle enthält – aufgeschlüsselt nach der Art des Migrationshintergrundes (s. Abbildung 7) – die aus dem Mikrozensus 2005 (s. Fußnote 22) entnommenen, auf die Gesamtbevölkerung extrapolierten absoluten Häufigkeiten von Bildungs- und Tätigkeitsmerkmalen (s. Fußnote 21), aus denen die Anteile in Abbildung 8 berechnet wurden. Der Eintrag / bedeutet, dass die betreffende Häufigkeit in der Mikrozensus-Zählung für eine statistisch zuverlässige Angabe zu niedrig war.

		Gesamt	Abitur	Hochschulabschluss	Studierende
Alle		82465300	12373900	5152200	1429200
Ohne Migrationshintergrund		67133100	10041300	4261700	1091500
Mit Migrationshintergrund		15332200	2332600	890500	337700
darunter im Ausland geboren		10399000	1984900	810600	232900
	<i>I</i>	5571300	1166000	516800	163600
	<i>III</i>	4827700	818900	293800	69300
darunter in Deutschland geboren		4933200	347700	79900	104800
	<i>II</i>	1749300	116100	27400	26500
	<i>IV</i>	3183900	231600	52500	78300

		DoktorandInnen	ForscherInnen	HochschulbeamtenInnen
Alle		59600	177200	55200
Ohne Migrationshintergrund		39700	141500	51900
Mit Migrationshintergrund		19900	35700	3300
darunter im Ausland geboren		16600	27200	/
	<i>I</i>	13900	18500	/
	<i>III</i>	2700	8700	/
darunter in Deutschland geboren		3300	8500	/
	<i>II</i>	/	/	/
	<i>IV</i>	/	/	/

Tabelle 2: Absolute Zahlen für Frauen und Männer in verschiedenen Gruppen

Diese Tabelle enthält – aufgeschlüsselt nach der Art des Migrationshintergrundes (s. Abbildung 7) – die aus dem Mikrozensus 2005 (s. Fußnote 22) bzw. der Hochschulpersonalstatistik (STATISTISCHES BUNDESAMT (2005a)) entnommenen, auf die Gesamtbevölkerung extrapolierten absoluten Häufigkeiten von Frauen und Männern in verschiedenen Bildungs- und Tätigkeitsgruppen. Diese Zahlen bilden die Grundlage für Abbildung 9.

	Frauen	Männer
Gesamtbevölkerung	42126800	40338500
Migrationshintergrund I	2717900	2853400
Migrationshintergrund II	794000	955300
Migrationshintergrund III	2473400	2354400
Migrationshintergrund IV	1552100	1631900
Studierende	705900	723300
Studierende Migrationshintergrund I	81900	81700
Studierende Migrationshintergrund II	14400	12200
Studierende Migrationshintergrund III	33600	35700
Studierende Migrationshintergrund IV	39700	38600
DoktorandInnen	24400	35300
DoktorandInnen Migrationshintergrund I + III	7000	9600
DoktorandInnen Migrationshintergrund II + IV	1200	2100
Prof./ForscherInnen	192700	271700
Prof./ForscherInnen Migrationshintergrund I	14300	22100
Prof./ForscherInnen Migrationshintergrund III	7600	7700
Prof./ForscherInnen Migrationshintergrund II + IV	3000	5300
Beamtete ForscherInnen	11600	42000
Beamtete ForscherInnen Migrationshintergrund I - IV	800	2700
Wissenschaftliches Personal	59820	124019
Ausländisches wissenschaftl. Personal	6641	10550
Professuren	2810	18581
AusländerInnen auf Professuren	176	1031

Tabelle 3: Absolute Zahlen der von BildungsinländerInnen bestandenen Hochschulprüfungen

Diese Tabelle enthält für einige wichtige Herkunfts-Länder/ -Ländergruppen die Zahlen der bestandenen Hochschul-Abschlussprüfungen von ausländischen Studierenden mit in Deutschland erworbener Hochschulzugangsberechtigung nach STATISTISCHES BUNDESAMT (2005b). Diese Zahlen bilden die Grundlage für Abbildung 10.

	Frauen	Männer
EU	851	956
Türkei	535	806
Kroatien	173	195
Russische Föderation	84	65
Amerika	66	60
Asien	374	406
Afrika	34	123

Tabelle 4: Absolute Zahlen der von BildungsausländerInnen bestandenen Hochschulprüfungen

Diese Tabelle enthält für einige wichtige Herkunfts-Länder/ -Ländergruppen die Zahlen der bestandenen Hochschul-Abschlussprüfungen von ausländischen Studierenden mit im Ausland erworbener Hochschulzugangsberechtigung nach STATISTISCHES BUNDESAMT (2005b). Diese Zahlen bilden die Grundlage für Abbildung 11.

	Frauen	Männer
EU	3829	3259
Türkei	775	1294
Russische Föderation	707	380
Amerika	599	660
China	1212	1078
Indien	125	669
Republik Korea	441	305
Afrika	353	1533



Antidiskriminatorische Praxis an der Kunstakademie

Vasilena Gankovska

Bekanntlich soll jedes Unternehmen, jeder Betrieb oder jede Institution eine eigene antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung erstellen. Ziel ist die Erkennung und die Definition aller diskriminierenden Praktiken innerhalb des Betriebes, welche aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Alter oder Behinderung auftreten, sowie die Erarbeitung von antidiskriminatorischen Mechanismen, durch welche die Probleme in diesem Bereich gelöst werden können.

An einer Universität werden die Studierenden gesetzlich in diese Vereinbarung indirekt involviert. An der Akademie der bildenden Künste Wien ist die Vertretung der Studierenden eine wichtige und aktive Ansprechpartnerin im Prozess der Erstellung dieser antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung. Nicht zuletzt ist zum Beispiel die Gruppe der ausländischen Studierenden diejenige, die unter verschiedenste diskriminierende Modelle fällt: doppelte Studiengebühren für Nicht-EU-StaatsbürgerInnen, beschränkter oder gar kein Zugang zum Arbeitsmarkt, die geringeren Kenntnisse der deutschen Sprache und daher weniger Chancen, sich in den Uni-Alltag einzuleben, die Exotisierung gewisser ethnischer Gruppen usw.

Die Kunstakademie ist ein Ort, an dem das Alltagsklima, das Vorlesungsangebot und nicht zuletzt die künstlerische Praxis viel zur Erkennung von diskriminatorischen Praktiken aller Art beitragen. Die Rolle der HochschülerInnenschaft besteht darin, die Studierenden zu beraten, zu informieren und ihnen die verschiedenen Diskriminierungen bewusst zu machen. Außerdem sind die StudienvertreterInnen die unmittelbaren und oft die ersten Ansprech- und Vertrauenspersonen für alle Studierenden in Sachen Schlechterstellung, Mobbing oder Diskriminierung. Es stellt sich natürlich die Frage, inwieweit sich die Studierenden diskriminiert fühlen und welche Diskriminierungsformen am häufigsten erscheinen. Gibt es Diskriminierung zwischen den Studierenden oder wird diese meistens durch die vorhandene Uni-Hierarchie (mittelbare Diskriminierung) ausgeübt?

Die Spezifik einer Kunstuniversität besteht darin, dass es eine Auswahl der BewerberInnen durch die Aufnahmeprüfung gibt. Die Form dieser Prüfung wird oft kritisiert und trägt in sich einige diskriminierende Merkmale wie Alter, Deutschkenntnisse, Herkunft u. a., die oft für das Ergebnis entscheidend sind. Für die HochschülerInnenschaft an der Akademie ist es essenziell, dass bei der Aufnahme die künstlerische Leistung entscheidend ist. Ein höherer Anteil an ausländischen Studierenden ist ebenso anzustreben wie das Angebot von spezialisierten Deutschkursen für KünstlerInnen.

Ein anderer Aspekt ist die Erhöhung des Frauenanteils im künstlerischwissenschaftlichen Bereich an der Akademie. Auch in diesem Prozess sind Vertreterinnen der Studierenden als Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlung tätig oder als Beraterinnen in verschiedene Arbeitsgruppen miteinbezogen. Semesterweise werden auch externe Lehrbeauftragte engagiert und dadurch wird das Vorlesungsangebot zur Genderthematik umfassender. Die Zusammenarbeit zwischen allen universitären Gremien und den VertreterInnen der Studierenden, ProfessorInnen und dem Rektorat zum Thema Antidiskriminierung geht weiter. Nach dem erfolgreichen Workshop mit den ExpertInnen Araba Evelyn Johnston-Arthur und Andreas Görg wird es zu konkreten Ergebnissen kommen. Dabei sieht sich die HochschülerInnenschaft weiterhin als aktive Partnerin, um die Interessen der Studierenden zu vertreten.

Dieser Text ist erstmals in Bildpunkt, der Zeitschrift der IG Bildende Kunst, Wien im Frühlingsheft 2006 erschienen. Vielen Dank an die Redaktion und die Autorin für die Genehmigung diesen Text in diesem Kontext nochmals abzudrucken.

Vasilena Gankovska ist bildende Künstlerin, Kulturreferentin der HochschülerInnenschaft an der Akademie der bildenden Künste Wien und in verschiedenen Arbeitsgruppen zu Antidiskriminierung aktiv.

Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung an der Akademie der bildenden Künste Wien

Elisabeth Henzl

Am 1. 3. 2007 ist die Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung an der Akademie der bildenden Künste Wien in Kraft getreten. Die Akademie bekennt sich damit zum Grundsatz der Nicht-Diskriminierung und setzt Maßnahmen für eine antidiskriminatorische Organisationsentwicklung.

Grundlage für diese Betriebsvereinbarung ist das im Jahr 2004 novellierte Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, in welchem festgelegt ist, dass im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Die Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung basiert auf dem von der „Initiative Minderheiten“ in Auftrag gegebenen Musterentwurf und wurde an der Akademie von der im Dezember 2005 von Vizerektorin Anna Steiger initiierten Arbeitsgruppe „Antidiskriminierung“, der VertreterInnen des Rektorats, des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, des Netzwerkes für Frauenförderung, der Personalabteilung, der Betriebsräte und der ÖH angehören, in mehreren Schritten angepasst bzw. erarbeitet.

Diese Betriebsvereinbarung soll

- ein öffentliches Bekenntnis zum Grundsatz der Nicht-Diskriminierung und dessen praktische Umsetzung darstellen,
- Maßnahmen zur Abschaffung von möglichen Diskriminierungsmechanismen in der Akademie setzen
- ein positives Betriebsklima, respektvolle Zusammenarbeit und positive Außenkontakte schaffen,
- Identifikation, Freude und Interesse an der Arbeit fördern,
- die Realisierung verschiedener Lebensentwürfe ermöglichen.

Nähere Informationen dazu erhalten Sie bei:]a[akademie der bildenden künste wien

Elisabeth Henzl

Netzwerk für Frauenförderung, Büro für Geschlechtergleichstellung und Geschlechterforschung,
Schillerplatz 3 | A-1010 Wien, T +43 1 588 16-243 | F +43 1 588 16-186, mailto:e.henzl@akbild.ac.at, www.akbild.ac.at/frauen/

Arbeitsgruppe: „Antidiskriminierung an der Akademie der Bildenden Künste Wien.“

*Simone Bader (Akademie der Bildenden Künste Wien, Referentin)
und Ursula Kneer (Universität Flensburg, Moderation)*

Simone Bader ist seit 2001 als künstlerische Mitarbeiterin an der Akademie der Bildenden Künste in Wien beschäftigt und Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Sie arbeitet mit Jo Schmeiser in der Künstlerinnengruppe „Klub Zwei“ zusammen.

Klub Zwei arbeiten seit 1992 als Künstlerinnenkollektiv an der Schnittstelle von Kunst, Film und neuen Medien. Im Zentrum ihrer Arbeit stehen aktuelle gesellschaftspolitische Themen und auch die Mittel, mit denen diese in den Medien dargestellt werden. Einerseits geht es ihnen um kritische Reflexion medialer Darstellungsweisen und um öffentliche Intervention. Denn die Möglichkeit zu gesellschaftlicher Veränderung hängt auch wesentlich von den Repräsentationspolitiken ab, die sie begleiten. Andererseits geht es ihnen darum, den Austausch zwischen unterschiedlichen kulturellen Zusammenhängen voranzutreiben und Formen der egalitären Kooperation zu entwickeln.

Die Akademie der bildenden Künste in Wien wurde 1699 vom Hofmaler Peter Strudel gegründet und befindet sich erst einmal in verschiedenen gemieteten Räumlichkeiten. 1877 erhielt die Akademie in Verbindung mit dem Bau der Ringstraße ein eigenes Gebäude am Schillerplatz. 1920 genehmigt das Staatsamt die Zulassung von Frauen und Mädchen ab dem Wintersemester.

Die Akademie hat ca. 1000 HörerInnen, davon 23% aus dem Ausland. Es gibt 6 Studienrichtungen: Bildende Kunst sowie Kunst und Kulturwissenschaften, Architektur, Bühnengestaltung, Konservierung und Restaurierung, Lehramtsstudien (Bildnerische Erziehung, Textiles Gestalten und Werkerziehung), Doktoratsstudien der Naturwissenschaft und der Philosophie.

Das Universitätsgesetz gibt dem Rektorat (bestehend aus Rektor, Vizerektor für die Lehre und Vizerektorin für Personal, Ressourcen, Frauenförderung und Gleichstellung) den Auftrag einen Entwicklungsplan zu erstellen. Dieser wird dem Senat (bestehend aus VertreterInnen aller Universitätsgremien sowie Studierenden) und anschließend dem Universitätsrat (bestehend aus externen ExpertInnen) vorgelegt. Der Entwicklungsplan der Akademie wurde am 09.05.2005 genehmigt und sieht eine Neuorientierung hin zu Bakkalaureats- und Magisterstudiengängen vor. Der Entwicklungsplan wird als „work in progress“ auf dem Weg zu einer zeitgenössischen Kunstuniversität verstanden. Der Neuorientierung steht ein Großteil der Universitätsangehörigen sehr kritisch gegenüber. Ein erster Schritt wird ab Herbst 2007 von der Abteilung für Architektur in Richtung Bakkalaureats- und Magisterstudiengängen getan und vom Rest der Akademie kritisch verfolgt.

Die Akademie der bildenden Künste hat im wissenschaftlichen Mittelbau-Personal eine Frauenquote von 50% erreicht. Von einer Veröffentlichung der Zahlen sind alle an der Diskussion beteiligten Kolleginnen wieder abgekommen, weil eine Zählung nach Männern und Frauen Transgender-Personen nicht berücksichtigt. Eine Veröffentlichung ist erst wünschenswert, wenn alle Gruppen aufscheinen.

Frau Bader legte den Teilnehmerinnen Material als Grundlage der weiteren Diskussion vor. Alle Workshop-Teilnehmerinnen suchten sich ein Beispiel aus den Materialien aus und stellte dieses den anderen Teilnehmerinnen vor.

Materialien:

- Remapping Mozart - Katalog, eine Veranstaltung zum Wiener Mozart-Jahr, welches Zitate aus Mozarts „Zauberflöte“ und der „Entführung aus dem Serail“ zum Ausgangspunkt einer Ausstellungs- und Veranstaltungsreihe nimmt, in der alle mit Rassismus Konfrontierten im Mittelpunkt stehen und gehört werden;
- Remapping Mozart - Postkarte und Veranstaltungshinweis für eine Ausstellung der Recherchegruppe zur Schwarzen Geschichte in Österreich in der Hauptbibliothek in Wien (<http://>

remappingmozart.mur.at/);

- Postkarte: „Mein Julius“, das Logo von „Here to stay“, eine schwarze Faust wird verwendet, um die rote Mütze vom Julius Meinl Logo, ein Schwarzes Kindergesicht mit einer roten Serviermütze auf dem Kopf, in der Faust zu zerstören. Julius Meinl ist ein österreichischer „Kolonialwarenladen“ alten Stils;
- Postkartenserie, Leporello „Für eine Stadt ohne Rassismus“, Fotos zu rassistischen Alltagssituationen von SchülerInnen der Elly-Heuss-Realschule in München (www.klubzwei.at);
- Postkartenserie „Für eine Sprache ohne Rassismus“, Interventionen in den öffentlichen Raum in Graz (www.klubzwei.at);
- Ausstellungskatalog „So einfach war das“, Jüdische Kindheiten und Jugend seit 1945 in Deutschland, in der Schweiz und in Österreich;
- Kampagne Anforderungen an die Parteien zur Antidiskriminierung (eine Art Wahlprüfsteine), Bilder von berühmten nicht-weißen Österreicher/innen mit stereotypen fremdenfeindlichen Unterstellungen (ironisch, Parodie);

und anderes.

Die Arbeitsgruppe diskutierte anhand dieser Materialien ausführlich zu stereotypen Vorstellungen und Bildern und deren Wirkung. Deutsche seien auch nur stereotyp dargestellt, wenn sie nur im bayerischen Trachtenlook dargestellt würden. Aber die stereotype Darstellung von Personen mit nicht-europäischem Hintergrund müsse berücksichtigen, dass die europäischen Staaten Kolonialmächte waren und die unterworfenen Völker nicht als gleichberechtigte Handels- und Gesprächspartner akzeptierten. Es sei daher in jedem Fall wichtig zu beachten, ob sich jemand durch Stereotypen diskriminiert sieht oder es eine herabsetzende Wirkung habe. Um überhaupt auf Diskriminierungen aufmerksam zu werden, müssen Seh- und Denkgewohnheiten aufgebrochen werden.

Im März 2007 trat an der Akademie der bildenden Künste Wien die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung in Kraft. Sie basiert auf einem Musterentwurf der NGO „Initiative Minderheiten“ (<http://initiative.minderheiten.at>). Erfahrungen liegen noch wenig vor. Für den Herbst 2007 ist eine System-Analyse geplant. Es sollen mögliche diskriminierende Strukturen der Akademie anhand zahlreicher Fragen aufgespürt werden.

Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Andreas Kirner

Einleitung

Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18. August 2006 wurde die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet. Die ADS befasst sich gemäß AGG mit den Merkmalen Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Seit Februar 2007 ist Dr. Martina Köppen Leiterin der ADS, die seit dem 01.09.2007 personell komplett ausgestattet ist. Derzeit umfasst das Team 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - 12 Frauen und 8 Männer. Die Leitungspositionen sind mit zwei Frauen und zwei Männern besetzt.

Die Beschäftigten kommen aus den Bereichen Rechtswissenschaft, Soziologie, Psychologie, Verwaltungswissenschaft, Journalismus und Politikwissenschaft sowie aus dem Verwaltungsbereich. Die ADS hat ihren Sitz in Berlin. Die Struktur mit drei Referaten orientiert sich an den Aufgaben, wie sie im AGG genannt sind: Beratung, Forschung und Öffentlichkeitsarbeit. Die Stelle hat ein Budget von ca. 2,7 Mio. € im Jahr 2007; für 2008 ist ein vergleichbares Budget verabschiedet worden. Davon sind ca. 1,8 Mio. € für Sach- und Personalkosten vorgesehen.

Die ADS im AGG

Die Aufgaben der ADS sind im AGG geregelt.

Laut § 25 ist die ADS beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt. Die Nähe zu einem Ministerium bedeutet auch Entbürokratisierung: Die ADS hat keine eigene Verwaltung wie z.B. IT-, Personal- oder Organisationsreferat, sondern wird durch das Ministerium „mitversorgt“. Die ADS kann sich somit auf die inhaltlichen Aufgaben konzentrieren.

§ 27 gibt Auskunft über die Aufgaben der ADS. Hervorzuheben ist, dass alle, die der Ansicht sind, diskriminiert zu werden, sich an die ADS wenden können. Das heißt, es gibt keine Einschränkung, keine Vorprüfung oder andere Verfahren, die vorsortieren: Die subjektive Einschätzung des bzw. der Betroffenen reicht aus. Die ADS bietet trotz ihres Charakters einer Bundesstelle ein niedrigschwelliges Beratungsangebot für alle. Die Beratung ist unabhängig - dies ist ein besonderes Merkmal der ADS: Auch wenn die ADS eine Behörde ist, ist sie nicht an Weisungen gebunden und orientiert sich nicht an Ansichten oder Vorgehensweisen anderer Behörden. Die Beratung ist keine Rechtsberatung im Einzelfall. Die ADS unterstützt auf unabhängige Weise Personen bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie vor allem über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens informieren, Beratungen durch andere, geeignete Stellen vermitteln sowie eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Weitere Aufgaben sind Öffentlichkeitsarbeit, Prävention und wissenschaftliche Untersuchungen sowie der gemeinsam mit den Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages zu erstellende Berichte und Empfehlungen.

§ 28 regelt die Befugnisse der ADS und ihr Recht, Auskünfte von Ministerien einzufordern.

§ 29 beschreibt den Auftrag, mit NGO's und anderen Einrichtungen zusammenzuarbeiten. Das betrifft in der aktuellen Arbeit z.B. international „Equinet“, das europäische Netzwerk der unabhängigen nationalen Antidiskriminierungsstellen. National sucht die ADS den Kontakt mit Betroffenenorganisationen, Verbänden und Forschungseinrichtungen. Sie trifft sich bilateral oder ist auf Veranstaltungen präsent.

In § 30 ist die Einrichtung eines Beirats festgelegt. Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen, die sich den Schutz vor oben genannten Benachteiligungen zum Ziel gesetzt haben, wurde der ADS ein Beirat beigeordnet. Diesem gehören 16 Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen an. Vorsitzende des Gremiums, das am 25. Oktober 2007 zu seiner konstituierenden Sitzung zusammenkam, ist die langjährige Ausländerbeauftragte des Berliner Senats, Dr. Barbara John. Die Mitglieder des Beirats wurden vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Einvernehmen mit der Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den zuständigen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestags berufen.

Die Arbeit der ADS

Die ADS will einen Beitrag dazu leisten, dass Chancengleichheit als Menschenrecht den Platz erhält, der ihr zusteht: Einen Platz in der Mitte der Gesellschaft.

Bei ihrer Tätigkeit setzt sich die Stelle mit dem so genannten horizontalen Ansatz für eine merkmalsübergreifende Strategie zum Schutz vor Benachteiligung ein. Jeder Form der Diskriminierung wird die gleiche Aufmerksamkeit zuteil. Dadurch sollen gemeinsame Strukturen von Diskriminierungen erkannt sowie ein wirksamer Schutz vor Mehrfachdiskriminierungen erreicht werden.

Eine Mehrfachdiskriminierung liegt vor, wenn eine diskriminierte Person über mehrere Diskriminierungsmerkmale verfügt und nicht klar abzugrenzen ist, aus welchem Grund die Ungleichbehandlung erfolgt ist. Im Falle von Mehrfachdiskriminierungen legt das AGG fest, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihren Zuständigkeiten betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestags zusammenarbeiten.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit ihrer Öffentlichkeitsarbeit will die Antidiskriminierungsstelle des Bundes von Diskriminierung Betroffene ermutigen, Ungleichbehandlungen zu melden. Diese Informationen sind unerlässlich, um langfristig ein diskriminierungsfreies Umfeld in unserer Gesellschaft zu schaffen. Unter www.antidiskriminierungsstelle.de finden sowohl von Diskriminierung Betroffene, als auch Unternehmerinnen und Unternehmer sowie allgemein 3 an der Antidiskriminierungsstelle und dem AGG Interessierte Informationen und Tipps. Sowohl die website als auch die Broschüren, die die ADS herausgibt, werden mittelfristig in mehreren Sprachen verfügbar sein.

Für das Internet wurde ein spezielles Kontaktformular entwickelt, mit dem sich Betroffene direkt mit der ADS in Verbindung setzen können. Auch Personen, die allgemeine Fragen zum AGG haben, finden auf der Seite ein entsprechendes Kontaktformular. An Unternehmerinnen und Unternehmer wendet sich die ADS mit einem Leitfaden, der als Orientierungshilfe bei der Umsetzung des AGG in die Praxis gedacht ist.

Die Vernetzung mit Stellen, die in der Antidiskriminierungsarbeit tätig sind, ist ebenfalls ein Anliegen der ADS. Auch zu diesem Zweck veranstaltet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Tagungen und Kongresse, um ein Forum zur Kontaktaufnahme zu bieten.

Am 28./29.11. fand in Berlin die erste große Veranstaltung der ADS statt. Auf der Tagung mit dem Titel „Chancengleichheit als Mehrwert“ diskutierten rund 300 Expertinnen und Experten in Fragen der Gleichbehandlung über wertorientiertes Wirtschaften, die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in die Praxis und gemeinsame Strategien gegen Diskriminierung.

Forschung

Im Vier-Jahres-Rhythmus legt die ADS gemeinsam mit den in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestags Berichte über Benachteiligungen aus den oben genannten Gründen vor und gibt Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung

dieser Ungleichbehandlungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu diesen Fragestellungen durchführen.

Mittelfristig ist die Einrichtung einer Datenbank geplant, die drei Aufgaben erfüllen soll: In ihr sollen zum einen alle auf Landes- und kommunaler Ebene tätigen Antidiskriminierungsbüros sowie Nicht-Regierungsorganisationen verzeichnet sein. Die Datenbank dient der unbürokratischen Kontaktaufnahme der Stellen untereinander aber auch dem schnellen Vermitteln von geeigneten Beratungsstellen für Betroffene in deren Nähe. Zum anderen soll sie einen Überblick erlauben über die Forschungslandschaft, über Forscherinnen und Forscher, über Institute und Lehrstühle, über Forschungsarbeiten und Literatur, die sich mit Antidiskriminierung befassen. Und als drittes dient sie der Erfassung von Rechtsliteratur und Gerichtsurteilen zum AGG. Intern soll sie genutzt werden, um die Zahlen der Beratung auszuwerten - vgl. dazu die hier dargestellten Angaben.

Um möglichst effektive und zielgruppenorientierte Präventionsmaßnahmen zu entwickeln, hat das Forschungsreferat der ADS eine Sinus-Milieustudie in Auftrag gegeben, die Erkenntnisse darüber liefern soll, wie die Bevölkerung in Deutschland Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik wahrnimmt und bewertet. Diese Studie soll dazu beitragen, sowohl Anknüpfungspunkte als auch Widerstandspotenziale in Bezug auf die Förderung von Maßnahmen gegen Diskriminierung zu lokalisieren. Die Ergebnisse werden Mitte 2008 vorliegen.

Symposien und Workshops zu ausgewählten Forschungsthemen sind ebenfalls geplant.

Ein weiterer Schwerpunkt soll die Identifizierung von Datenlücken, die Arbeit an der Validität und Vergleichbarkeit von Daten/Zahlen und die Auswertung von Forschungen sein.

Daneben werden Grundlagen für Stellungnahmen recherchiert und diese Stellungnahmen z.B. auch in Veranstaltungen eingespeist.

Beratung

Zu den Kernaufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) gehört die Beratung von Personen, die eine Diskriminierung wegen eines in §1 AGG genannten Merkmals erfahren haben. Betroffene können sich per Post, per E-Mail, per Telefon oder Fax oder unter www.antidiskriminierungsstelle.de an die ADS wenden. Mit den Beraterinnen und Beratern können aber auch persönliche Gesprächstermine vereinbart werden.

Rund 18 Prozent der Anfragen werden aus Unternehmen oder Institutionen an die ADS herangetragen. Die Eingaben beziehen sich auf den gesamten Arbeitsbereich über Einstellungsverfahren, Einrichtungen von Beschwerdestellen bis hin zu Kündigungen. Im Internet bietet die ADS Unternehmerinnen und Unternehmern einen Leitfaden an, der als Hilfestellung bei der Umsetzung des AGG gedacht ist. Darüber hinaus können sich sowohl Unternehmen als auch Betroffene über die Rubrik „Fragen und Antworten“ über Möglichkeiten und Grenzen des AGG informieren.

Entsprechend des Hauptanwendungsbereichs des Gesetzes liegt der Schwerpunkt der Beratungstätigkeit im Bereich Beschäftigung und Beruf.

Altersdiskriminierungen beziehen sich auf das jeweilige Alter, so dass nicht nur die Ungleichbehandlung älterer sondern auch diejenige jüngerer Menschen untersagt ist. Beispielsweise sind Entgeltregelungen, die sich ausschließlich auf das Alter beziehen und Aufstiegsregelungen, die mit höherem Alter automatisch erfolgen, eine Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Das AGG sieht umfangreiche Rechtfertigungsmöglichkeiten vor, wenn eine Ungleichbehandlung wegen des Alters erfolgt. So kann eine gezielte Förderung von Jugendlichen erlaubt sein, um diese in einen Beruf einzugliedern. Auch die Festlegung eines Mindestalters zugunsten älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann gerechtfertigt sein.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes geht davon aus, dass Anfragen zu **rassistisch motivierten** Diskriminierungen bzw. wegen der **ethnischen Herkunft** voraussichtlich deshalb seltener erfolgen,

weil es einerseits hier schon bestehende Beratungsstrukturen durch Integrationsbeauftragte und Antidiskriminierungsbüros gibt, aber andererseits die Zielgruppe der Betroffenen noch nicht ausreichend und (z.B. sprachlich) adäquat über ihre Rechte nach dem AGG informiert werden konnte. Das mittelfristig mehrsprachige Angebot von Broschüren und der Internetseite www.antidiskriminierungsstelle.de soll hier für Abhilfe sorgen.

Arbeitsrechtlich wird die Antidiskriminierungsstelle besonders häufig zu Fällen zum Merkmal Geschlecht und Alter um Beratung ersucht. Viele der Fälle zum Merkmal Geschlecht beinhalten den Vorwurf einer mittelbaren Benachteiligung von Frauen. Häufig werden Regelungen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen in Frage gestellt, wobei aber nicht immer bei einer Vergleichsgruppenbildung eine Benachteiligung durch die ADS festgestellt werden kann. In der Regel lassen sich diese Fälle durch die ADS nicht abschließend beurteilen, da gerade bei mittelbarer Diskriminierung meistens detaillierte Sachverhaltsinformationen erforderlich sind.

Zivilrechtliche Anfragen von Betroffenen beziehen sich relativ häufig auf Zugangsrechte zu Freizeitangeboten (Diskotheken, Fitnessclubs, Schwimmbäder), Differenzierungen auf Grund des Alters, des Geschlechts oder der Staatsangehörigkeit in Versicherungsverträgen, Mietrecht und Kreditverträge. Bei Differenzierungen auf Grund der **Staatsangehörigkeit** ist jeweils zu prüfen, ob es sich um eine nach dem AGG zulässige Differenzierung handelt oder um eine verdeckte mittelbare Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft. Bei Versicherungsverträgen muss zurzeit noch auf die Übergangsfrist zur Anpassung der Verträge bis zum 22. Dezember 2007, die der Versicherungswirtschaft eingeräumt wurde, hingewiesen werden. Die versicherungsmathematische Überprüfung von Prämienkalkulationen, auf deren Grundlage eine Differenzierung nach dem AGG unter Umständen zulässig sein kann, wird auch danach von der ADS nicht selbst durchgeführt werden. Im Bankenwesen / Kreditgeschäft handelt es sich auf Grund der erforderlichen Bonitätsprüfungen in der Regel nicht um Massengeschäfte im Sinne des AGG.

Beispielfälle aus der Beratungspraxis

Informiert wurde die ADS über Geschäftsanweisungen in einer Fluggesellschaft, die Personen mit einer bestimmten Ethnie nicht transportiert.

Sofern es keine konkreten, z.B. sicherheitspolitischen Gründe gibt, die gegen die Beförderung der Person sprechen, stellt ein solches Geschäftsgebaren einen Verstoß gegen das AGG dar, der zu Schadensersatz-, Entschädigungs-, Beseitigungs- oder Unterlassungsansprüchen führen kann gemäß § 19 AGG.

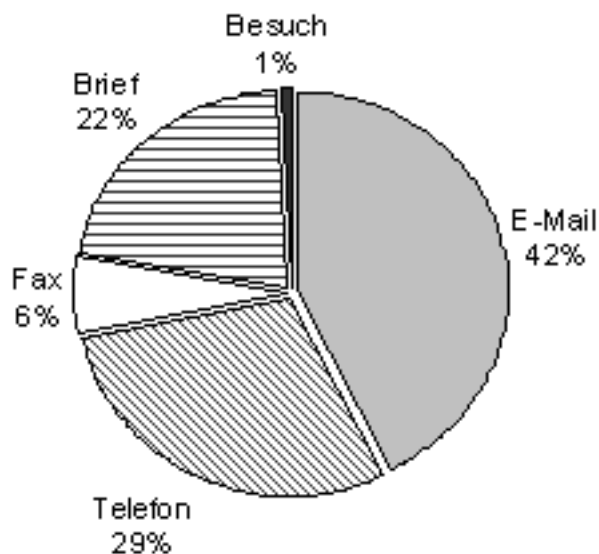
Ein Handwerksbetrieb wollte einen weiblichen Azubi nicht einstellen und begründete dies mit dem Erfordernis, dass dann eine weitere Toilette für Frauen eingebaut werden müsse.

In diesem Fall konnte die ADS zum einen darüber informieren, dass eine Differenzierung nach dem Geschlecht im Arbeitsrecht nur dann zulässig ist, wenn das Geschlecht wegen der Art der Tätigkeit oder der Bedingungen der Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Insofern zieht das Gesetz sehr enge Grenzen und es sind nur wenige Ausnahmen denkbar. Die ADS konnte ferner - aber auch in Zusammenarbeit mit der Innung - darauf hinweisen, dass Handwerksbetriebe schon seit ein paar Jahren nicht mehr verpflichtet sind separate Toiletten zur Verfügung zu stellen. Insofern wurden die arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen im Sinne des Gender Mainstreaming geändert.

Daten und Statistik (Stand: 05.11.2007):

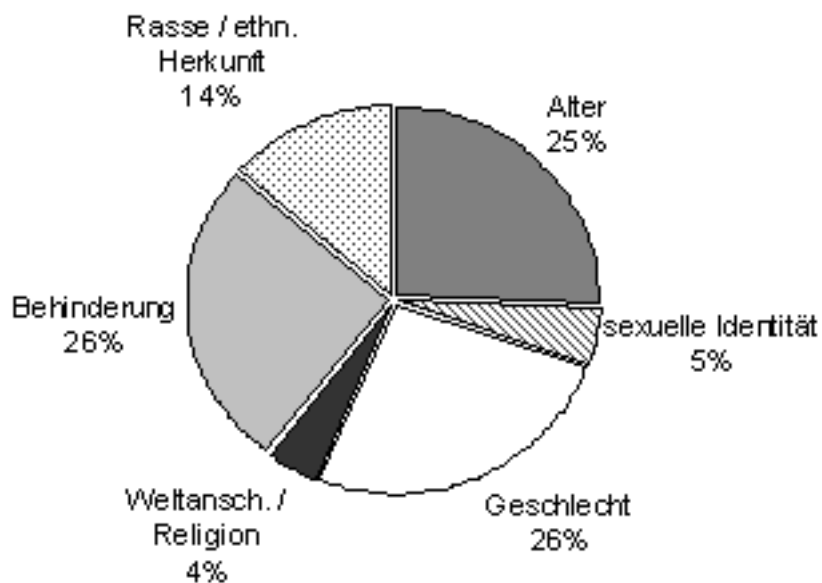
Bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sind seit dem 18.08.2006 rund 3200 Eingaben eingegangen. Die Mehrzahl der Betroffenen richtet ihre Beschwerden an die Stelle per E-Mail (rund 43%), gefolgt von Telefon (rund 29 %) oder per Brief und Fax (rund 27 %). In einem Prozent der Fälle tragen die Betroffenen ihre Beschwerde bei einem persönlichen Besuch vor.

Art der Kontaktaufnahme



Die meisten Anfragen betrafen die Diskriminierungsmerkmale **Behinderung** (25,99 %), **Geschlecht** (25,76 %) und **Alter** (25,68 %). Eingaben wegen einer **rassistischen Diskriminierung** oder wegen der **ethnischen Herkunft** (13,67 %), wegen der **sexuellen Identität** (4,69 %) und wegen der **Religion oder Weltanschauung** (4,21 %) erfolgten weniger häufig.

Betroffene nach Merkmalen



Pakt mit der Wirtschaft

Der Pakt mit der Wirtschaft ist das zentrale und übergreifende Anliegen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Gemeinsam mit der Wirtschaft, ihren Verbänden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird die ADS Probleme bei der Handhabung des Gleichbehandlungsgesetzes aufzeigen und umsetzbare Lösungen erarbeiten. Politik und Wirtschaft kommen nicht umhin, gemeinsam eine vernünftige Handhabung des Gleichbehandlungsgesetzes sicherzustellen. Die Wirtschaft wird vom guten Umgang mit Gleichbehandlung profitieren und nachhaltig Mehrwert generieren. Die Debatte über Gleichbehandlung wird sich so positiv wenden. Wenn Chancengleichheit in den Betrieben gelebt wird, ist sie in der Mitte der Gesellschaft angekommen.

Unterstützt wird die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hinsichtlich des Pakts mit der Wirtschaft von einer wissenschaftlichen Kommission. Diese wird zum einen die von der Wirtschaft vorgetragenen ökonomischen und verwaltungstechnischen Belastungen überprüfen und gegebenenfalls Vorschläge für eine bessere Handhabbarkeit der Bestimmungen ausarbeiten. Darüber hinaus soll die Kommission aber auch prüfen, ob die im Gesetz vorgeschriebenen Maßnahmen zur Diskriminierungsbekämpfung nicht auch positive Effekte auf Wirtschaft und Gesellschaft haben, die ökonomische Vorteile mit sich bringen.

Kontakt: Antidiskriminierungsstelle des Bundes Alexanderstraße 1 10178 Berlin Zentrale: 03018 555-1855
Beratung: 03018 555-1865 (Mo bis Fr 9-12, 13-15 Uhr) Fax: 03018 555-41865 www.antidiskriminierungsstelle.de E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Mitgliederversammlung



Protokoll der 19. Mitgliederversammlung der BuKoF

18. September 2007, 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 Landeskonferenzen 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),
- Heidemarie 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 abgeben. 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.



Vorstandswahl

*Der Vorstand für die Wahlperiode 2007 - 2009:
Heidemarie Wüst, Ute Zimmermann, Marianne
Kriszjo, Katrin Molge, Edit Kirsch-Auwärter*



Beschlüsse der Mitgliederversammlung der 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	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 Höppl (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 Frauenförderung 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

Beschluss	Bezeichnung der Kommission	Arbeitsauftrag der Kommission	Kommissions-Sprecherin	Antragsstellerin	Beschluss
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 Entscheidung
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 Entscheidung

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 Schiefe 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.

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.

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.

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.

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.

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

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)

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.

Dringlichkeitsantrag 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

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

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. Heidemarie Wüst	Frauenbeauftragte der Technischen Fachhochschule Berlin (TFH)



Mitglieder des Vorstands 2005-2007: Heidemarie Wüst und Helga Engel

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 Landespersonalrätekonferenz 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 Landeskonferenzen 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 Gremienver-

fahren 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 Tarfrecht und Entgeltdiskriminierung

Mit der Neugestaltung des Tarfrechts 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 Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (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 handele sich um ein Frauenprogramm. Nachdem geklärt war, dass dies nicht der Fall ist, verringerten sich die Anträge 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 Vorsitzenden 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, dass 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 entfielen 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.

3.6 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 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 Netzwerks 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 Degethoff 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 Bildungszentrum 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 ihrem 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 Arbeitgeber) 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)

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 HWPs 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 (GRéTA) – 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“ Stattdessen

BuKoF-Klinika intern

Bericht der Vorsitzenden:

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

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

Brigitte Just

Programm



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. Dorte 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 Bagillhole (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 Lötter (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

