



Bundeskonferenz der
Frauenbeauftragten und
Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen e.V.

Dokumentation der 20. Jahrestagung
Gleichstellung mit Tradition und Zukunft

22. - 24. September 2008

Bonn

Impressum

Herausgeberin
und Redaktion:

Andrea Löther
für die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungs-
beauftragten 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) und Jutta Dalhoff (CEWS)

Erscheinungsort /-jahr: Bonn Oktober 2009

Inhaltsverzeichnis



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Grußworte von Wegbegleiterinnen und Wegbegleitern

Dr. Brigitte Mühlenbruch Moderation der Grußworte: Vorstellung von Helga Ebeling.....	6
Helga Ebeling Grußwort.....	8
Dr. Brigitte Mühlenbruch Moderation der Grußworte: Vorstellung von Barbara Hartung	12
Barbara Hartung Worte einer Wegbegleiterin	13
Dr. Brigitte Mühlenbruch Moderation der Grußworte: Vorstellung von Klaus Landfried.....	

Festvortrag

Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner, Präsident der DFG „Wissenschaft im Aufbruch – die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“	18
---	----

Podiumsgespräch „Zeitschnitte“

Fotographische Dokumentation.....	24
-----------------------------------	----

Workshops: Reibungspunkte – Zukunftsfelder

Veronika Schmidt-Lentzen (Universität Bielefeld), Ute Zimmermann (TU Dortmund) Gleichstellungsarbeit für welche Zielgruppe? MTV, Wissenschaftlerinnen, Studentinnen.....	28
Ursula Kneer (Universität Flensburg) Interessenvertretung vs. Professionalisierung	31
Edit Kirsch-Auwärter (Stiftungsuniversität Göttingen) Interessensvertretung vs. Professionalisierung: 10 Thesen.....	33
Melanie Graf (FernUniversität Hagen) Vereinbarkeit ist (k)ein Thema für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte - Kurz-Statement	34

Mitgliederversammlung

Protokoll der 20. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)	38
Beschlüsse der Mitgliederversammlung der BuKoF.....	42
Rechenschaftsbericht des Vorstands	50

Programm

Programm der Jahrestagung.....	76
--------------------------------	----

Grußworte von Wegbegleiterinnen und Wegbegleitern



Dr. Brigitte Mühlenbruch

Moderation der Grußworte: Vorstellung von Helga Ebeling

Liebe Kolleginnen, meine Damen und Herren, zunächst möchte ich Ihnen danken, dass Sie mir die Moderation des nun folgenden Programmteils anvertraut haben. Bevor ich dieses Amtes walte, gestatten Sie mir bitte ein paar Worte in eigener Sache.

Ich habe die große Freude, der Bundeskonferenz, also Ihnen, zu Ihrer 20. Jahrestagung die Glückwünsche der European Platform of Women Scientists EPWS in Brüssel, für die ich zur Zeit Verantwortung trage, zu überbringen, verbunden mit den besten Wünschen für eine weiterhin erfolgreiche und gedeihliche Zusammenarbeit. Die Bundeskonferenz gehört zu den Netzwerken, die sich schon sehr früh und spontan zu einer Mitgliedschaft bei uns entschlossen haben, und, wie ich immer wieder höre, hat sich aus dieser Mitgliedschaft eine sehr aktive Zusammenarbeit entwickelt. Mich persönlich freut das ganz besonders; der Grund dafür ist in der historischen Entwicklung zu sehen. Als ich 1998, also vor genau 10 Jahren, anlässlich einer Konferenz der Europäischen Kommission in Brüssel zum Thema „Women and Science“ zu einem Vortrag eingeladen war, habe ich über die Bundeskonferenz berichtet, einem zu der Zeit in Europa einmaligen nationalen Netzwerk zur Koordinierung und Unterstützung der Aktivitäten im Bereich Frauenförderung und Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, insbesondere in den Hochschulen. Damit wollte ich aufmerksam machen auf die Notwendigkeit, auch in anderen europäischen Ländern solche Netzwerke zu gründen, verbunden mit der Idee, diese dann unter dem Dach einer europäischen Koordinierungsstelle, die in Brüssel angesiedelt sein sollte, zu vernetzen. 1999 konnte dann auf einer weiteren Konferenz in Brüssel mit dem Titel „Networking the Networks“ der Beschluss herbeigeführt werden, sog. nationale Knotenpunkte in den Mitgliedsländern der Europäischen Union einzurichten, sowie eine von der EU geförderte Plattform zu gründen, welche die gesamten Aktivitäten bündelt und unterstützt.

Der erste nationale Knotenpunkt entstand im Jahr 2000 in Deutschland mit dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Center of Excellence Women and Science CEWS. Die Mitwirkung der Bundeskonferenz an dieser Gründung ist den meisten von Ihnen bestens bekannt. Das CEWS war bis Ende 2005 ein Projekt der Universität Bonn und konnte dank intensiver Bemühungen aller Beteiligten ab 2006 bei gleichbleibender Aufgabenstellung in die GESIS, eine Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft, am Standort Bonn integriert und damit verstetigt werden.

Im Jahre 2001 hat die Europäische Kommission in ihrem Arbeitsprogramm „Wissenschaft und Gesellschaft“ den Aufbau einer „European Platform of Women Scientists“ empfohlen, um Wissenschaftlerinnen in der forschungs- und wissenschaftspolitischen Debatte in Europa eine stärkere Stimme zu verleihen, und 2003 wurde dieses Projekt mit knapp zwei Millionen EURO im 6. Forschungsrahmenprogramm dann europaweit ausgeschrieben. Das CEWS hat sich unter meiner Leitung an der Ausschreibung beteiligt und das Projekt gewonnen. Im Februar 2005 wurde mit dem Aufbau der Plattform begonnen, Anfang des Jahre 2006 wurde das EPWS-Sekretariat in Brüssel eröffnet und seither vertritt die EPWS als internationale non-profit Organisation nach belgischem Recht (AISBL) die Interessen von mehr als 12.000 Wissenschaftlerinnen aus mehr als 100 Netzwerken aus Europa und darüber hinaus.



Ich erwähne das in diesem Rahmen, um zwei Dinge zu beleuchten nämlich erstens welchen Einfluss die Bundeskonferenz auch auf die europäische Entwicklung in diesem Bereich genommen hat und zweitens um zu zeigen, dass meine Moderation heute zwar aus einer gewissen Distanz zur täglichen Arbeit der BuKoF erfolgt, dass diese Distanz aber immer noch nicht besonders groß sein kann.

Alles, was die Bundeskonferenz innerhalb des deutschen Wissenschaftssystems verändert hat und weiterhin zu verändern versucht, sind natürlich auch unsere Themen in Brüssel. Ich möchte dies alles unter dem Begriff Wissenschaftskultur bzw. scientific culture zusammenfassen. Die BuKoF hat Entscheidendes für die Architektur dieser scientific culture in Deutschland und darüber hinaus geleistet, dafür ist ihr zu danken. Aber weil weiterhin noch Entscheidendes zu tun ist, sind wir froh, dass es die BuKoF weiterhin gibt und dass wir hier heute nicht die Auflösung der BuKoF feiern, weil manche glauben, alle Ziele seien bereits erreicht, ein Thema, das wir schon auf der 10. Jahrestagung diskutiert haben.

Die Bundeskonferenz und die dafür verantwortlichen Kolleginnen sind zu keiner Zeit der großen Versuchung erlegen, Träume mit der Realität zu vermengen; daher ist ihnen stets eine große Niederlage erspart geblieben, nämlich, ihre Träume zugunsten der Realität opfern zu müssen.

Ich hatte das große Glück, die BuKoF 1989 mit gründen zu dürfen und sie bis 1999, also 10 Jahre aktiv mitgestalten zu können. Von 2000 bis 2005 konnte ich ihre Arbeit aus der Nähe und ab dann aus einer gewissen Distanz intensiv verfolgen. Daher weiß ich, dass dieses Netzwerk zu jeder Zeit starke Partner und Partnerinnen hatte, die sie zur Verwirklichung ihrer Ziele auch brauchte und natürlich auch jetzt immer noch braucht. Sie nennen das in Ihrer Einladung Wegbegleiterinnen und Wegbegleiter. Davon haben Sie drei ausgewählt; ich meine, Sie haben eine kluge Wahl getroffen. Sicher wären uns noch etliche mehr eingefallen, aber das hätte auch den Rahmen dieser Veranstaltung gesprengt.

Was zeichnet die von Ihnen Ausgewählten gemeinsam aus? Alle drei haben Spuren hinterlassen, Spuren in einem Bereich, der uns allen besonders am Herzen liegt. Nun wissen wir alle, wie vergänglich Spuren sein können. Wenn Sie einen Spaziergang am Meer unternehmen, hinterlassen Sie Spuren im Sand; die nächste große Welle wird sie hinweg tragen, wer weiß wohin. So ist es eben auch im richtigen Leben und in der Politik. Ich meine andere Spuren, nämlich solche, die unauslöschlich sind, Spuren, die in den Herzen der Menschen hinterlassen werden. Solche Spuren entstehen nur durch eine gewisse Leidenschaft für die Sache, daher bleiben und leben sie weiter. Und eben diese Leidenschaft für unsere gemeinsame Sache ist das, was die drei von Ihnen ausgewählten Persönlichkeiten auszeichnet. Vielleicht gelingt es mir, das zu erläutern.

Für ein Grußwort haben Sie eingeladen: Frau Helga Ebeling

Helga Ebeling war von 1989 bis 2001 Leiterin des Referats „Frauen in Bildung und Forschung“ im BMBW bzw. BMFT, heute BMBF. Zu ihren ersten Aufgaben gehörte 1989 die Erstellung des 1. BLK-Berichtes „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft“, an den die Älteren von uns sich sicher noch gut erinnern können. Der Bericht wird bis heute in etwas abgeänderter Weise unter dem Titel „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ fortgeschrieben. Uns liegt inzwischen die 11. Fortschreibung vor.

Frau Ebeling hat es Vertreterinnen der Bundeskonferenz schon sehr früh ermöglicht, an Überlegungen und Gesprächen zur Ausgestaltung und Umsetzung der Hochschulsonderprogramme, des Hochschulerneuerungsprogramms und weiterer Förderungskonzepte ihres Ministeriums mitzuwirken. Die erzielten Ergebnisse waren für uns nicht immer befriedigend, oft haben wir miteinander um die beste Lösung gerungen, aber unsere Beteiligung war zu der Zeit auch nicht selbstverständlich. Die BuKoF hat die Möglichkeiten der Mitgestaltung damals immer als einen großen Erfolg gewertet.

Helga Ebeling

Grußwort

Es ist mir eine große Freude, heute an dieser Feier zum 20-jährigen Bestehen der Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten teilzunehmen und als eine Wegbegleiterin und Wegbereiterin zu Ihnen sprechen zu dürfen.

Es ist ein gemeinsamer Geburtstag, den wir im April 2009 begehen, denn das erste bundesweite Treffen der Hochschulfrauenbeauftragten fand im gleichen Monat statt wie die Schaffung des Referates „Frauen in Bildung und Forschung“ im BMBF, damals noch BMBW - Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft.



Nach zwölf Jahren unserer Zusammenarbeit im nationalen Rahmen und anschließend fast acht Jahren Tätigkeit im Ausland, bei der ich die Entwicklungen im Bereich Frauen und Wissenschaft zunächst international im Rahmen der Europäischen Kommission - auch mit Blick auf die Industrie und den EU-Erweiterungsprozess - und anschließend bezogen auf Frankreich beobachten konnte, finde ich, dass wir in Deutschland beeindruckende Fortschritte und Veränderungen erzielt haben.

Die heutige Veranstaltung, vor allem aber die erzielten Verbesserungen sind ein Beweis dafür, dass es der weiblichen Intelligenz des Landes mit der Unterstützung kluger Männer gelungen ist, die deutschen Hochschulen zu verändern. Das Neugeschaffene ist tief verwurzelt und nicht umkehrbar.

Sie haben die weibliche intellektuelle Elite des Landes formiert und ihr politisches Gewicht gegeben. Gegen alle Widerstände, die man sich nur vorstellen kann. Was Ihre Arbeit persönlich bedeutet hat, welche Einschränkungen und auch Rückschläge Sie in Kauf nehmen mussten, ist heute kaum noch vorstellbar. Die zu bewältigenden Schwierigkeiten, aber auch die gegenseitige Unterstützung, der Zusammenschluss zur BUKOF, haben Sie gestärkt, ebenso wie die Vision einer auf wirklicher Gleichberechtigung beruhenden Hochschule, die das weibliche Potential voll achtet, zulässt, fördert und entwickelt. Dass wir uns die Schwierigkeiten auf diesem Weg kaum noch vorstellen können ist ein guter Beweis dafür, dass Ihnen eine tiefgehende Veränderung geglückt ist.

Durch Sie, die Hochschulfrauenbeauftragten, haben die Hochschulen, die Sie und ihre „lästigen“ Förderpläne mit dem Charme von Steuererklärungen vielfach gerne schnellstens wieder losgeworden wären, an Profil und Qualität gewonnen. Die Hochschulen können heute, dank Ihrer Arbeit, liebe Hochschulfrauenbeauftragte, eine gesellschaftliche Vorreiterrolle bei der Verwirklichung der Gleichberechtigung und Neudefinition und Verankerung der Geschlechterrollen für sich in Anspruch nehmen.

Die Gleichstellungspolitik an Hochschulen hat durch Sie an Tempo gewonnen. Sie benutzen heute Autobahnen und Schnellstraßen, statt früherer Umwege und Seitenpfade. Spitzenforscherinnen stehen heute für ein modernes Deutschland, ein Deutschland als Innovations- und Forschungsstandort.

Lassen Sie mich einige Entwicklungen seit unseren gemeinsamen Anfängen streifen.

Ein persönlicher Blick zurück – April 1989

Anfangs stand ich noch ganz allein da als neue Referatsleiterin, eine unter vier Frauen mit Leitungsaufgaben, allerdings war ich anfangs noch ohne Personal und Unterstützungsstruktur, genauso wie die meisten von Ihnen auch. Deshalb war ich sehr froh, dass sich die Hochschulfrauenbeauftragten im gleichen Monat zur Bundeskonferenz zusammengeschlossen hatten. Sie waren damals für mich wichtige Gesprächspartnerinnen und sicher mehr Wegbereiterinnen für mich, als ich für Sie. Ich habe sehr viel von Ihnen gelernt. Vor allem auch wie man taktisch am besten Bündnispartner sucht und aufbaut. Die Bundeskonferenzen aber auch die vielen Landestreffen, an denen ich teilnehmen durfte, waren für mich enorm wichtig, auch um meine Rolle und Strategie für das BMBW bzw. das BMFT und später das BMBF erfolgreich zu definieren. Nicht immer waren wir einer Meinung, und auch Sie untereinander waren keineswegs immer einer Meinung, aber wir haben sehr offene und konstruktive Auseinandersetzungen geführt.

Für die Unterstützung und Zusammenarbeit von Anfang an und für die folgenden Jahre danke ich Ihnen sehr. Ohne die BUKOF wäre es uns im BMBF nicht möglich gewesen, eine wirklich schlagkräftige Politik für Frauen in Wissenschaft und Forschung zu entwickeln und voranzutreiben.

Heute sind die Erfolge dieser gemeinsamen Arbeit sichtbar und unverrückbar: Wir haben die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung erheblich vorangebracht und zu einem Top-Thema in Deutschland gemacht. Mit Ergebnissen, die sich auch international zeigen lassen. Die im weltweiten Vergleich einmalig hohe Zahl an Promotionen in Deutschland hätte ohne eine Verdoppelung des Anteils der Frauen an den Promotionen in den letzten Jahrzehnten nie erreicht werden können. Hier besteht aber immer noch ein enormes noch ungenutztes Potential. In keinem Land hat sich die Zahl der Professorinnen insbesondere auf der höchsten Ebene in den letzten beiden Jahrzehnten so gesteigert wie in Deutschland. Auch wenn der Anteil 2006 noch bei nur 15 % lag, besteht doch Hoffnung, die für 2010 gesetzte Zielmarke von 20% erreichen zu können. Und zwei Länder haben in Deutschland diese Zielmarke schon überschritten.

Erster BLK-Bericht „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft“ – 1989

Dieser erste im Auftrag der Regierungschefs des Bundes und der Länder erarbeitete Bericht war eine Sisyphusarbeit. Damals gab es noch kaum geschlechterdifferenzierte Daten für den Hochschulbereich. Unsere Bund-Länder-Arbeitsgruppe musste Neuland betreten und war ständig in den BLK-Gremien mit einer „Schulausflugsstimmung“ konfrontiert, die Sie aus den Hochschulgremien der achtziger und neunziger Jahre noch kennen, sobald das Thema „Frauen in der Wissenschaft“ auf der Tagesordnung stand.

Es war schwer, sich Gehör zu verschaffen und die Punkte sachgerecht zu diskutieren. Der erste Bericht stellte in mühseliger Kleinarbeit, teilweise basierend auf der Auswertung von Karteikästen, nüchtern Daten und Fakten zusammen und gab einen ersten Überblick über die allgemeine Lage und die an einzelnen Hochschulen eingeleiteten Maßnahmen. Der Bericht war ein politischer Schock und rüttelte auf. Es folgten eine Reihe an Maßnahmen, beispielsweise die Verankerung der Funktion der Hochschulfrauenbeauftragten im Hochschulrahmengesetz und in Landeshochschulgesetzen, die Verankerung des gleichstellungspolitischen Auftrags der Hochschulen, - bis hin zu der wichtigen Änderung 1998, dass sowohl im Rahmen der staatlichen Finanzierung der Hochschulen (§ 5 HRG) als auch bei der Bewertung von Forschung und Lehre (§ 6 HRG) „Fort-schritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen sind.“ (Nach: Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit“, Bericht der BLK vom 30. Oktober 2000, BLK Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung Heft 87, S.4).

Mit den ab Mitte der neunziger Jahre folgenden jährlichen Berichten zu Frauen in Führungspositionen wurde ein bis dahin international einmaliges Berichtssystem und Bench-Marking zu Fortschritten bei der Beteiligung von Frauen in Schlüsselpositionen von Wissenschaft und Forschung geschaffen, das relativ zeitnah die Effekte politischer Maßnahmen aufzuzeigen in der Lage war. Dies war ein Modell für spätere Berichte auf EU- Ebene. Die hier entwickelten Indikatoren sind später auch von EUROSTAT aufgegriffen und Teil internationaler Berichterstattung, z.B. der „SHE-Figures“ der Europäischen Kommission geworden.

Hochschulsonderprogramme II und III (HSP) – erster Versuch eines Gender Mainstreaming

1989 begannen die Vorarbeiten für das umfassende Programm zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses, um zur Jahrtausendwende eine für die Nachbesetzung freiwerdender Professuren und Leitungspositionen notwendige ausreichend große Zahl hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verfügbar zu haben. Das erste Programm hatte ein Volumen von 4 Mrd. DM. Mit diesem Programm sollten zugleich Wissenschaftlerinnen gezielt in ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützt und die hohe Ausstiegsquote und drastische Unterrepräsentanz abgebaut werden. Zugleich sollten vermehrt Frauen für Naturwissenschaft und Technik gewonnen, der Aufbau von Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen unterstützt und die Frauenforschung aus ihrer versteckten Ecke herausgeholt werden.

Dieses Programm war eine Riesenchance und wir haben es gemeinsam genutzt, entwickelt, weiterentwickelt, evaluiert etc. Von 1990 bis 1999 sind im Rahmen der beiden Hochschulsonderprogramme rund 1 Mrd. DM in Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft geflossen.

Verbesserung der Rahmenbedingungen – auch Wissenschaftlerinnen haben Kinder

Im Vorfeld der Hochschulsonderprogramme ergriff der Bund 1989/90 die Initiative zur Aufnahme des Baus von Kinderbetreuungseinrichtungen in die damals noch bestehende gemeinsame Hochschulbauförderung. (Eine Regelung zur Sicherung der Kinderbetreuung an von Bund und Ländern geförderten Forschungseinrichtungen konnte erst nach langem Ringen knapp zehn Jahre später durchgesetzt werden).

In dem HSP II wurden Maßnahmen zum Wiedereinstieg in die Wissenschaft, Kinderbetrieungszuschläge zu Stipendien, eigene Stipendien- und Qualifikationsstellenprogramme für Wissenschaftlerinnen, der Ausbau von Frauenforschungsprofessuren etc. sowie die Schaffung flexiblerer Zeit- und Arbeitsorganisation zur Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familie eingeführt.

Welche Strategie ist richtig?

- Die Hochschulsonderprogramme waren ein erster Einstieg in ein Gender Mainstreaming, im Sinne der Ausrichtung eines übergreifenden Programms an die besonderen Belange von Wissenschaftlerinnen, wobei auch gezielte Maßnahmen ausschließlich für Wissenschaftlerinnen integriert worden sind, d.h. der Versuch einer Doppelstrategie.
- Die Einführung leistungsorientierter Zielvorgaben hat uns damals einen Ausweg aus der politisch polarisierten Quotendiskussion ermöglicht. Entscheidend war dabei die Evaluation.
- Wissenschaftlerinnen oder auch Nicht-Wissenschaftlerinnen und Studierende? Bei dieser Frage ging es darum, Verbesserungen für alle Frauen zu erzielen, vor allem Studentinnen gezielter zu unterstützen und ein breiteres Studienspektrum mit Karrieremöglichkeiten in der Wissenschaft zu eröffnen, d.h. alle Frauen an den Hochschulen auf allen Ebenen zu erreichen und zu unterstützen. Am wichtigsten aber war es, mehr Frauen an die Spitze

zu bringen, ihren Einfluss zu stärken, um so einen größeren Einfluss von Frauen auf die Ausrichtung und Gestaltung des gesamten Wissenschaftssystems zu sichern. Entsprechend



Dr. Brigitte Mühlenbruch

Moderation der Grußworte: Vorstellung von Barbara Hartung

Für ein weiteres Grußwort haben Sie eingeladen:

Frau Dr. Barbara Hartung

Barbara Hartung in diesem Kreis vorzustellen, könnte auch bedeuten, Eulen nach Athen zu tragen; sie ist Ihnen allen bestens bekannt. Ich möchte daher versuchen, ein paar Punkte aufzuzeigen, die Sie vielleicht bisher noch nicht so intensiv beobachtet haben.

Frau Dr. Hartung ist seit 1982 im Niedersächsischen Landesdienst, jetzt im Ministerium für Wissenschaft und Kultur, tätig. Als Ministerialrätin leitet sie seit 1994 das Hochschulreferat und ist dort zuständig für die Geistes- und Sozialwissenschaften, studentische Angelegenheiten und für die Gleichstellung. Um Ihnen in Erinnerung zu rufen, was Frau Hartung für die Hochschulen in Niedersachsen im Bereich Chancengleichheit erreicht hat, möchte ich ein paar Stichworte nennen: Dorothea-Erxleben-Programm, Maria-Goeppert-Mayer-Programm, Mentoring-Programm, die Ausstattung der Gleichstellungsbüros an den Hochschulen in Niedersachsen, Frauen- und Genderforschung, die hervorragende Zusammenarbeit mit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen, die Dialoginitiative zur Umsetzung der Anregungen des Wissenschaftsrates — Niedersachsen setzt diese als erstes Bundesland um —, das Forum Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen und vieles mehr. Im Ländervergleich des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten schneidet Niedersachsen nach Berlin am besten ab. Mit 18,4 Prozent Frauenanteil an den Professuren liegt Niedersachsen bundesweit an der Spitze. Dies alles haben die niedersächsischen Kolleginnen mit der tatkräftigen Unterstützung von Frau Hartung geschafft.

Seit mehr als 15 Jahren ist Frau Dr. Hartung Mitglied und seit 1996 Vorsitzende von Länderseite des Arbeitskreises „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, der früheren Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. In diesem Zusammenhang habe ich Frau Hartung kennen gelernt, und damit ihren unermüdlichen und bisweilen eben auch leidenschaftlichen Einsatz für unsere gemeinsame Sache.

Aber ihre Aktivitäten gehen noch darüber hinaus. Frau Hartung ist eine von zwei Vertreterinnen der Bundesrepublik Deutschland in der Helsinki-Gruppe, einer Gruppe nationaler Repräsentantinnen und Repräsentanten der Mitgliedsländer sowie der assoziierten Länder der Europäischen Union, die sich mit der Förderung von Frauen in der Wissenschaft befassen. In dieser Funktion war und ist Frau Hartung an zahlreichen Aktionen und in vielen Arbeitsgruppen der EU in Sachen Chancengleichheit beteiligt, sowohl mit Vorträgen als auch mit Berichterstattungen. Auch in der neuen Studie der EU, die in diesem Jahr unter dem Titel „Mapping the Maze: Getting more Women to the Top in Research“ erschienen ist, hat sie an dem Bericht über Deutschland mitgewirkt, da sie Mitglied der europäischen Expertengruppe Women in Research Decision Making WIRDEM war.

Der Aktionsradius und der Wirkungsgrad von Frau Dr. Hartung hat dem Bemühen um mehr Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung in Deutschland einen gewaltigen Schub verliehen. Ihr Credo war stets: der Mehrwert, der durch eine höhere Beteiligung von Frauen in Wissenschaft und Forschung erreicht wird, ist ein Geschenk für das Wissenschaftssystem. Deshalb ist sie eine echte Wegbegleiterin der Bundeskonferenz.

Barbara Hartung

Worte einer Wegbegleiterin

Liebe Ladies,
meine Herren!

Ich freue mich sehr, dass Sie mich eingeladen haben, gemeinsam mit Ihnen auf ein Stück des Weges zurückzublicken, den wir zurückgelegt haben. Gerade Pausen des Innehaltens bieten die Chance für Selbstvergewisserung über Erfolge, auch über so genannte Misserfolge, sogar auch Fehler — aus denen man ja immer noch fleißig lernen kann.



Ich bin in dem Feld der Frauenförderung, Chancengleichheit, Gleichstellung an Hochschulen seit nunmehr 14 Jahren tätig. Die Anfänge waren von einem gewissen Fremdeln zwischen den - damals hießen sie noch - Frauenbeauftragten der Hochschulen und meiner Person begründet, da ich — wenngleich als Frauenbeauftragte im Ministerium tätig und auch in einer Frauenorganisation, dem Deutschen Juristinnenbund, seit Mitte der achtziger Jahre beheimatet —, doch nicht den typischen „Stallgeruch“ einer Frontfrau der Frauenförderung an Hochschulen aufweisen konnte. Gleichwohl ist es beiden Seiten aus meiner Wahrnehmung recht gut gelungen, unterschiedliche Sichtweisen letztlich als Bereicherung zu empfinden und zu kombinieren, um mit den jeweiligen Fähigkeiten und Kompetenzen und institutionellen Möglichkeiten gemeinsame Ziele zu verfolgen und vor allem durchzusetzen.

Auf Bundesebene war und ist für mich ein sehr wichtiger Resonanzboden der Arbeitskreis Frauenförderung in der Wissenschaft der BLK, nunmehr Arbeitskreis Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung der GWK. In der Beratung mit den Kolleginnen wurden tragfähige gemeinsame Strategien ausgeheckt. Ich nenne insbesondere die Stichworte Fortentwicklung des HSP II zum HSP III und die weitere Entwicklung zum Hochschulwissenschaftsprogramm. Hierbei waren wir stets in enger Diskussion und Abstimmung mit der Bundeskonferenz — nicht immer einer Meinung, aber doch auf das grundsätzlich selbe Ziel hin orientiert. Auch die BUKOF-Klinika hat in unseren Diskussionen um die Berichte zur Situation von Medizinerinnen an Hochschulen in Deutschland wichtige Beiträge geliefert.

Deshalb möchte ich Ihnen an dieser Stelle meinen ganz besonderen Dank aussprechen, auch als Vorsitzende des AK Frau von Länderseite, für Ihre stete Bereitschaft, sich in Diskussionen einzubringen und stetig und auch hartnäckig Ihre Meinung zu verfolgen.

Zwar war ich — seltsamerweise — auf relativ wenigen Ihrer Jahreskonferenzen, möchte doch aber zwei Eindrücke hervorheben:

Noch 1999 in Rostock überraschte mich der Kommentar einiger Teilnehmerinnen, die sich in der wunderbar restaurierten Aula der dortigen Universität leicht fremd vorkamen und diese Umgebung als „zu fein“ empfanden. Aus meiner Wahrnehmung war dies der Ort, an den die Frauenbewegung und insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen seit langem gehörten. Nun waren sie endlich dort angekommen.

Ihre Tagung 2001 — also vor sieben Jahren ebenfalls in Bonn — stellten Sie unter das Motto stellen „Frauen fördern Hochschulen“. Und ich glaube, das war ein ganz wichtiger Wendepunkt in der Diskussion, um deutlich zu machen, um was es geht: eben nicht um „Frauenförderung“ im Sinne einer ach so großzügigen patriarchalen Fürsorge, die ein gutes Gewissen verschafft, aber sonst nicht viel bewegt. Vielmehr steht im Fokus das selbstbewusste Einfordern von Teilhabe

und das Bewusstmachen, dass Frauen viel an Kompetenz mitbringen, die dem deutschen Wissenschaftssystem gut anstünde. Frauen spielen nicht mehr die Rolle der passiven Empfängerinnen wohlthätiger und mildtätiger Gaben von höherer Gnade, vormals Opferrolle, sondern nehmen die Position einer aktiv Handelnden (um nicht zu sagen Aktivposten) mit einem deutlichen Ressourcenangebot ein. Diese Erkenntnis ist nunmehr auch — zumindest teilweise — auf den Leitungsebenen der Hochschulen angekommen. Lassen Sie mich hier Herrn Strohschneider als prominentesten Vertreter dieser Richtung zitieren: „Es geht nicht allein um individuelle Emanzipation und es geht um weit mehr als das, was in den reduktionistischen Konzepten vom human Ressourcenmanagement gedacht ist. Es geht in einem ganz empathischen Sinne um Qualität und Leistungsfähigkeit des Wissenschaftssystems.“

Diese Leitidee „Frauen fördern Hochschulen“ markiert auch einen wichtigen Schritt auf dem Weg der Mutation vom Veilchen hin zur Rose. Manche von Ihnen werden mich schon das so genannte Veilchensyndrom zitiert haben hören: „Sei wie das Veilchen im Grase, sittsam, bescheiden und rein, nicht wie die stolze Rose, die immer bewundert will sein.“

Bei dem HWP-Kongress 2003 trug Ihr Poster den Titel „HWP — Bonbons oder Peanuts für Wissenschaftlerinnen?“ (heute könnten wir vielleicht schreiben Pralinès statt Peanuts, wenn wir uns auf das Professorinnenprogramm beziehen). Auch dies ist ein Zeichen für eine selbstbewusste Präsentation.

Mit einer Geschichte von zwanzig Jahren ist man ja nun schon mehr oder weniger erwachsen, d. h. hat die ersten Stürme der Jugend hinter sich und gestaltet die Zukunftsperspektiven aus einer realistischeren Perspektive. Wichtig erscheint mir, immer noch Träume zu haben und — manchmal auch utopische — Ziele, auf die man sich hin entwickelt, denn die Realität holt uns sowieso schon schnell genug ein.

Aber natürlich gibt es auch eine eigene Geschichte und noch mal sei Strohschneider zitiert: „Es gibt auch Veteraninnen, die sich auch ihrer eigenen Nebeneffekte bewusst sein sollten.“ Nebeneffekte könnte man — prononcierter - als Lateraleffekte bzw. Kollateralschäden fokussieren: Denn machen wir uns nichts vor — mit der Kraft, mit der viele von uns (mich eingeschlossen) und Energie auf unsere Gegenüber, um nicht zu sagen Gegner, losgegangen sind, hat bei diesen Wirkungen erzeugt, die wiederum auf uns zurückgefallen sind — nicht immer in positiver Weise. Auch dieser Verantwortlichkeiten und Wirkmechanismen sollten wir uns bewusst sein. Das Schwierige in der Diskussion um Gleichstellung ist ja, dass wir als Expertinnen oftmals meinen, dass unsere Erkenntnisse doch evident sein müssten und es sicher nur mangelnder Wille zum Erkennen und schon gar Handeln sein könne, der die anderen abhalte, unserer Auffassung willig zu folgen. Meine Erfahrung ist, dass dies eben nicht der Fall ist, sondern dass viele unserer Erkenntnisse, die wir vor zehn Jahren hatten, heute für viele Kreise den Wert des absolut Neuen haben. Und insofern können wir uns in der Tat für unseren langen Atem auf dieser langen Strecke gratulieren, für unsere Geduld, trotz Rückschlägen immer wieder neu anzusetzen, neu in die Diskussion und auch in den Dialog zu gehen. Aus meiner Sicht ist dies unverzichtbar und ich halte es für ganz wichtig, zusammen mit „den Männern“ zu überlegen, wie wir gemeinsam die Wissenschaft so gestalten, dass beide Geschlechter sie als einen Platz ansehen, wo sie ihre besten Gaben entfalten können.

Das Netzwerk, das die Bukof über die Jahre hin geknüpft hat, ist dabei immer dichter, elaborierter, aber auch tragfähiger geworden, so dass die Vereinzelungssituation, die anfangs vielfach geherrscht hat, nicht mehr da ist. Der Austausch unter Ihnen und auch mit anderen im System Tätigen ist immer intensiver geworden, so dass auch bei — extremen — Misserfolgssituation ein Auffangen möglich ist.

Ich freue mich auf den weiteren Weg!



Festvortrag



Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner, Präsident der DFG

„Wissenschaft im Aufbruch – die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

kürzlich las ich in der Zeitschrift „Forschung & Lehre“ Hinweise für Wissenschaftlerinnen, die ihre Karriere mit Kindern fortsetzen wollen:

„Die zunehmende Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen befeuert die Konkurrenz um Positionen mit längerfristigen Perspektiven. Personen ohne Erziehungs- und Betreuungsaufgaben gegenüber Dritten befinden sich eindeutig im Zeitvorteil. [...] Planen Sie ihre beruflichen Schritte. [...] Bleiben Sie dran an ihrem Thema, reduzieren Sie eventuell die Arbeitszeit, aber vermeiden Sie den Ausstieg. Halten Sie Kontakt, seien Sie in Ihrem Fach präsent und verteidigen Sie Ihren Arbeitsplatz unbedingt auch gegen universitäre Raumnot.“¹

Ich weiß nicht, welche Assoziationen eine solche Situationsbeschreibung bei Ihnen weckt, aber angesichts dieser offenbar auch notwendigen Ratschläge für Wissenschaftlerinnen mit Kindern kann ich mich des Eindrucks nicht erwehren, dass das Wissenschaftssystem jungen, talentierten Frauen in Ihrer Postdoc-Phase häufig nicht genug bietet. Was das System dagegen auf jeden Fall bereithält, sind mehr oder weniger gering bezahlte Projektarbeit und ungewisse Chancen auf eine Verstetigung des Arbeitsvertrags. Wenn zusätzlich noch eine ausufernde Dauerpräsenz von früh bis spät am Lehrstuhl gefordert wird, die mit der Kinderbetreuung überhaupt nicht mehr vereinbar ist, dann ziehen es viele junge Frauen vor, der Wissenschaft den Rücken zu kehren. Geringe Bezahlung, befristete Verträge und ungewisse Karriereaussichten mindern die Attraktivität der wissenschaftlichen Karriere beträchtlich und können für junge Familien sogar zum existenziellen Risiko werden.

Tatsächlich sind zur Zeit nur etwa 10% aller C4- und W3-Professuren in Deutschland mit Frauen besetzt. Damit liegen wir im Vergleich mit den übrigen Ländern der Europäischen Union (EU) im unteren Drittel – noch hinter Österreich und der Tschechischen Republik. Der EU-weite Durchschnitt liegt bereits bei einem 20%igen Anteil von Frauen in höheren Professuren.

Es gibt viele gute Gründe dafür, Wissenschaftlerinnen mehr Chancen im deutschen Wissenschaftssystem zu eröffnen. Aber wie triftig die Argumente auch jeweils sind, eines ist besonders offensichtlich: Die Wissenschaft in Deutschland kann es sich weder im nationalen noch im internationalen Wettbewerb leisten, auf einen Großteil ihrer intellektuellen Potenziale zu verzichten. Oder anders gesagt: Chancengleichheit ist Chancennutzung.

Längst ist bekannt, dass wissenschaftliche Teams durch eine Mischung der Geschlechter einen wichtigen Innovationsfaktor erhalten. Studien belegen, dass gemischte Arbeitsgruppen für ihre Problemlösungen zwar insgesamt etwas mehr Zeit benötigen, da die Gruppenbildungsprozesse länger dauern, dafür aber sehr viel kreativere und tragfähigere Lösungen erarbeiten können, weil sie verschiedene Erfahrungen und Kontexte berücksichtigen.² Bereits auf diese Weise wirkt sich Gleichstellung positiv auf die Qualität der Forschung aus. Und diese Potenziale wollen die Wissenschaftsorganisationen nun vermehrt nutzen.

Frauen sollen in der deutschen Wissenschaftslandschaft in Zukunft deutlich bessere Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten erhalten. Darüber waren sich die Mitgliedseinrichtungen der DFG auf Ihrer Jahresversammlung im Juli 2008 einig. Frauenförderung soll als zentrale Aufgabe für Hochschul- und Institutsleitungen begriffen werden, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

¹ Winter, Claudia (2008): Schwieriger Spagat, in: Forschung & Lehre, Forschung & Lehre 6/08, S. 400-401, hier: S. 400.

² Vgl. Krell, Getraude (2000): Managing Diversity. Optionen für (mehr) Frauen in Führungspositionen. In: Peters, Sibylle/Bensel, Norbert (Hrsg.): Frauen und Männer im Management. Wiesbaden, S. 105-123, hier: S. 114.

in der Forschung und Wissenschaft verbessert sowie der Anteil von Frauen an Professuren und in anderen wissenschaftlichen Führungspositionen erhöht werden.

Mit großer Mehrheit wurde dafür ein Konzept verabschiedet, das in der deutschen Hochschul-landschaft neu und einzigartig ist: Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Mit diesen verpflichteten sich Hochschulen, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Gebieten zu fördern sowie über die Fortschritte in diesem Bereich öffentlich und regelmäßig Bericht zu erstatten.

Angesichts eines solchen Aufbruchs im Wissenschaftssystem ist es von großer Bedeutung, sich der Unterstützung einer Instanz mit Erfahrung und Kompetenz versichern zu können. Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) ist eine solche Instanz. Sie fordert nicht nur Gleichstellungsmaßnahmen, sondern sie berät und begleitet auch die konkreten Entwicklungsschritte von Institutionen.

Die Anfänge der BuKoF gehen bis ins Jahr 1989 zurück. Auf dem ersten Treffen aller Hochschulfrauenbeauftragten der Bundesrepublik haben Sie bereits die Aufwertung Ihrer Arbeit zu hauptamtlichen Positionen gefordert.

Heute liegt Ihre besondere Herausforderung unter anderem in der anwachsenden Vielfalt und Diversität Ihrer Aufgaben. Als Ansprechpartnerin für unzählige Einzelfälle wird eine Hochschulfrauenbeauftragte beinahe täglich um Beratung gebeten und muss dabei auch immer über die konkrete Situation hinaus denken und die prinzipiellen Herausforderungen annehmen: Mit ihrer beharrlichen und kompetenten Dialogbereitschaft tragen die Hochschulfrauenbeauftragten wesentlich zu einem Klima bei, das eine größere Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Hochschulpolitik ermöglicht.

Tatsächlich hat die BuKoF eine beeindruckende Geschichte und Entwicklung aufzuweisen: Von Ihrer Gründung 1990 über die Initiierung eines Total E-QUALITY-Prädikats für erfolgreiche Maßnahmen im Sinne der Chancengleichheit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen bis hin zur Definition von Gleichstellungsmaßnahmen als unabdingbares Strategieelement eines effektiven Hochschulmanagements.

Gleichstellungsmaßnahmen, so sieht es auch die DFG, sind eine wesentliche Komponente der Qualitätssicherung von Wissenschaft. In den Gremien, Programmen und Prozessen der DFG ist Gleichstellung eine Querschnittsaufgabe: Von der Erhöhung des Frauenanteils bei der Nominierung von Preisen über die Steigerung der Anzahl von Frauen in Gremien und bei Begutachtungen, die Förderquote von Wissenschaftlerinnen sowie die Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bis hin zur familienfreundlichen Förderpolitik.

Entsprechend ist das Thema auf der Leitungsebene der DFG fest verankert. Im Präsidium wird in regelmäßigen Abständen eine Vizepräsidentin beziehungsweise ein Vizepräsident als Ansprechpartner gewählt, und eine ständige Arbeitsgruppe sorgt für eine kontinuierliche Beschäftigung mit den vielfältigen Aspekten der Gleichstellung.

Kontinuität ist vor allem bei der Erhöhung des Anteils der Frauen in den Gremien der DFG entscheidend und hat auch bereits zu sichtbaren Fortschritten geführt. So konnte der Anteil der Senatorinnen von 2006 bis 2008 schrittweise gesteigert werden: Waren 2006 noch 20,5% der Mitglieder weiblich, so erhöhte sich diese Zahl im Jahr 2007 schon auf 25,6 % und 2008 auf 33,3%. Gleichzeitig konnte der Anteil der Wissenschaftlerinnen in den Fachkollegien bei der letzten Wahl im Herbst 2007 von zwölf auf fast 17 Prozent gesteigert werden.

Auch die Projektförderung erhält zunehmend Komponenten, die der Gleichstellung dienlich sind: Seit Anfang des Jahres 2008 ermöglicht es die DFG in allen Koordinierten Verfahren, wie etwa bei Graduiertenkollegs, Sonderforschungsbereichen, Forschergruppen und Schwerpunktprogrammen, Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen zu beantragen. Ausgeweitet wurden darüber hinaus die Optionen zur Beantragung der Eigenen Stelle. Wissenschaftlerinnen und Wissen-

schaftler können seit Oktober 2007 die Finanzierung der Eigenen Stelle in jeder Karrierephase beantragen, dies ist auch ein zusätzliches Angebot für Paare mit doppelter Karriere.

Nicht zuletzt hat die DFG dafür gesorgt, dass neue familienfreundliche Maßnahmen in der Projektförderung eingeführt werden. Bei der Stipendienförderung beispielsweise können Eltern von Kindern unter zwölf Jahren nun zwischen einer Verlängerung der Förderung um ein Jahr und einem erheblichen Kinderbetreuungszuschlag wählen.

Diese Verbesserungen können Frauen die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere erleichtern. Doch noch wesentlicher ist, ob die Politik an den deutschen Hochschulen nachhaltig auf die Chancengleichheit der Geschlechter abzielt. Die Erfolgsaussichten für hochschuleigene Gleichstellungsmaßnahmen müssen steigen.

Mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards legen Mitglieder der DFG selbst fest, wie und in welchem Zeitraum sie ihren Anteil an Postdoktorandinnen und Professorinnen fach- und strukturspezifisch erhöhen wollen. So zielen die personellen Maßnahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards unter anderem auf die systematische Benennung von Wissenschaftlerinnen in Wettbewerben und bei Nominierungen für Preise. Strukturelle Maßnahmen sorgen darüber hinaus beispielsweise für eine durchgängige Gleichstellungsorientierung, etwa durch die Kopplung interner Mittelzuweisungen an Gleichstellungsaspekte, wie die Erfüllung personeller Steigerungsraten auf allen Ebenen.

Nachahmenswerte Beispiele aus der Praxis finden sich in einem Instrumentenkasten auf der Homepage der DFG, einer Art Online-Lexikon. Dieser Instrumentenkasten zeigt die gesamte Bandbreite der in Deutschland bekannten Arten von Chancengleichheitsmaßnahmen, ihre Wirkungsweisen und Rahmenbedingungen. Hierin finden sich „Best practice“-Modelle für Gleichstellungsmaßnahmen, die unter anderem aus der Organisationsentwicklung stammen, wie etwa Steuerungsinstrumente, Maßnahmen zur Personalrekrutierung und -entwicklung oder auch Modelle für Sensibilisierungsmaßnahmen für das Thema Gleichstellung. Mit seinen vielfältigen Optionen soll der Instrumentenkasten den Mitgliedern Anregung und Unterstützung bei der Implementierung der Standards bieten.

Die DFG wird die Umsetzung der Gleichstellungsstandards begleiten, indem Sie den ständigen Dialog mit den Hochschulleitungen führt, den Gleichstellungsbeauftragten beratend zur Seite steht sowie die Berichte über Stand und Zielsetzungen ihrer Mitgliedseinrichtungen annimmt und veröffentlicht.

Innerhalb eines Jahres, so hat es die Mitgliederversammlung beschlossen, definieren die unterzeichnenden Einrichtungen der selbstverpflichtenden Gleichstellungsstandards ihre Ziele für die Steigerung der Repräsentanz von Frauen in ihren Institutionen und legen in einem ersten Bericht dar, wie sie ihre Vorhaben praktisch umsetzen werden.

Zur Jahresversammlung der DFG 2009 sind fast 60 Berichte zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eingegangen.

Alle erhaltenen Berichte werden von einer Arbeitsgruppe aus der Wissenschaft ausgewertet, die die Mitgliederversammlung im Juli 2009 einstimmig eingesetzt hat. Auch für die Projektförderung wird die Einhaltung der Standards relevant, indem die Erfüllung der selbstgesetzten Standards als eines der entscheidungsrelevanten Kriterien für die Bewilligung von Forschungsverbänden einfließt.

Im Frühjahr 2011 werden die Einrichtungen Zwischenberichte zur Umsetzung Ihrer Zielsetzungen vorlegen. Diese Dokumentationen werden ausgewertet und dann der Mitgliederversammlung vorgelegt. Zwei Jahre später können die Abschlussberichte der Einrichtungen über die Implementierung der Standards und die Erreichung der selbstgesetzten Ziele evaluiert und der Mitgliederversammlung 2013 präsentiert werden.

Basierend auf den Prinzipien der freiwilligen Selbstverpflichtung und der Autonomie der Hochschulen haben diese nun die Möglichkeit, sich spezifische Ziele zu setzen, die auch der Entwicklung ihrer Einrichtung angemessen sind. So sind sie in der Lage, Maßnahmen zur Chancengleichheit und Frauenförderung anzuregen und umzusetzen, die sie auch im Sinne der Qualitätssicherung für zukunftsträchtig halten. Entsprechend können sich Forschungseinrichtungen in Deutschland mit diesen anerkannten Qualitätskriterien noch stärker im internationalen Wettbewerb messen. Im Wettbewerb der Wissenschaft sind die Potenziale von Wissenschaftlerinnen unverzichtbar. Dabei ist die Begleitung durch die BuKoF von großer Bedeutung: Als Ansprechpartnerin für die konkreten und täglichen Fragen von Wissenschaftlerinnen ebenso wie als kompetente Instanz aufgrund ihrer über 20jährigen Erfahrung mit den unterschiedlichen Modellen und Prinzipien der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.



Podiumsgespräch „Zeitschnitte“



Fotographische Dokumentation



Hadumod Bussmann (München)



Mechthild Koreuber (Berlin) und Gabriele Schade (Erfurt)



Mechthild Koreuber (Berlin)



Julitta Münch, Moderation

Podiumsgespräch „Zeitschnitte“



Workshops

Reibungspunkte – Zukunftsfelder



*Veronika Schmidt-Lentzen (Universität Bielefeld),
Ute Zimmermann (TU Dortmund)*

Gleichstellungsarbeit für welche Zielgruppe? MTV, Wissenschaftlerinnen, Studentinnen

Thesen:

Dr. Ute Zimmermann

Gleichstellungsarbeit an Hochschulen hat die Förderung und damit die Erhöhung der Anzahl von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen zum Ziel.

Die Bundesrepublik Deutschland hat auch im Wissenschaftssektor im Vergleich zu anderen europäischen Ländern enormen Nachholbedarf. Deshalb ist der Focus der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen auf Wissenschaftlerinnen und Studentinnen zu richten.

Das Kaskadenmodell der DFG zur Förderung von Wissenschaftlerinnen, welches diese in ihren Gleichstellungsstandards favorisiert, scheint eine schnelle und effektive Möglichkeit, Frauen in der Wissenschaft zu fördern.

Veronika Schmidt-Lentzen

Verwaltung, auch Hochschulverwaltung, ist – anders als vielfach die Wissenschaft mit zeitlich befristeten Projekten – auf langfristige und dauerhafte Strukturen aufgebaut.

Erfolgreiche Gleichstellungsarbeit muss auf strukturierte und nachhaltige Chancengleichheit in der Hochschulverwaltung bzw. im Hochschulmanagement ausgerichtet sein.

Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung schafft damit die Basis für erfolgreiche Gleichstellungsarbeit und Chancengleichheit in der Wissenschaft.

Diskussion

Die 11 Teilnehmerinnen dieses Workshops vertreten Fachhochschulen, Kunsthochschulen, Klinika und Universitäten, dabei die Beschäftigten aus Medizin, Technik und Verwaltung, Wissenschaft und Studium. Sie votieren einhellig dafür, dass Gleichstellungsarbeit sich auf alle Gruppen der Beschäftigten – auch auf die besondere Gruppe des Pflegepersonals – und der Studierenden ausrichten soll.

In Ergänzung dazu sollte möglichst auch ein Fokus auf Mädchenförderung in der Schule für die MINT-Fächer erfolgen und eine Orientierung von Jungen auf die von ihnen wenig gewählten Fächer unterstützt werden.

Selbstverständnis

Die Ausrichtung der praktischen Arbeit an gleichstellungspolitischen Inhalten wird einer reinen Zielgruppenarbeit vorgezogen, da viele Themen für mehrere Gruppen relevant sind. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist dabei als mitwirkende und Ideen gebende Beraterin der Arbeitgeberin Hochschule zu verstehen. Im Sinne von Gender Mainstreaming hat sie die Effekte von strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen auf die Geschlechter zu beurteilen und die beteiligten Akteur/innen in Bezug auf tatsächliche Gleichstellung zu beraten.

Betont wird erneut, dass Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht die Erfüllerinnen von Chancengleichheit seien, diese Verantwortung tragen die Hochschulen und ihre Entscheidungsträger/innen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte arbeiten mit dem Ziel, sich überflüssig zu

machen – allerdings wird die Erreichung dieses Zieles noch einige Generationen Zeit in Anspruch nehmen.

Eine der zukünftigen Aufgaben für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte liegt weiterhin in der Beteiligung an hochschulpolitischen Entwicklungen und in der Vernetzung mit den Kommunen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollten sich zu einem Teil der Wissenschaftskultur entwickeln, die Wissenschaftskultur ihrerseits wird sich durch die verpflichtende Einführung von gegenderten Strukturen, z.B. Gendermodulen in den Studiengängen, ebenfalls langfristig verändern.

Entgeltgleichheit

Ein aktuelles Arbeitsfeld für den Bereich MTV („Assistenz im Wissenschaftsbetrieb“) ist in vielen Bundesländern die neue Tarifstruktur des TV-L und die damit verbundene Diskussion um die (Neu-)Bewertung von Arbeit. Hier ist es notwendig, dass Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auf die Entwicklung von Niedriglohngruppen in Lehre und Forschung (Lehrbeauftragte, Stipendien statt Verträge) und „Wissenschaftsassistenten“ („Frauen“-Tarifgruppen mit nicht Existenz sichernden Gehältern = mittelbare Diskriminierung) sowie auf Befristungsregelungen, die prekäre Arbeitsbedingungen forcieren, verändernden Einfluss nehmen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet die rechtliche Grundlage für einklagbare Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit.

Untransparente, zum Teil leistungsorientierte Zulagenregelungen, außertarifliche Gehälter und die immer noch fehlende Entgeltordnung des TV-L führen zu Ungleichbehandlungen und realen Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern.

Die nach wie vor geschlechtsspezifische Ausbildungs- und Studienwahl verschlechtert die finanzielle Situation von Frauen mit langfristigen Auswirkungen. Schon vor Studienbeginn sollten Frauen dahingehend beraten werden. Studentinnen sollten z.B. wissen, welche Einkommensmöglichkeiten und Auswirkungen auf die Rentenhöhe die Wahl ihres Studienfaches zur Folge hat. Genderkompetenz ist bereits in der Studienberatung - vor der Einschreibung - notwendig. Ebenso wichtig ist die Überprüfung der Geschlechterverteilung an den Universitäten und Fachhochschulen beim Übergang vom Bachelor- in den Masterstudiengang und in die Promotion.

Um die Abbruchquote von Frauen in den MINT-Fächern zu reduzieren, haben sich Vernetzungsstrategien wie Mentoring als hilfreich erwiesen und sollten zukünftig verstetigt werden.

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Das Thema, so sind sich die Teilnehmerinnen einig, hat Bedeutung für alle Gruppen und dabei auch für Männer und Frauen. Für Studierende beiderlei Geschlechts ist die Einrichtung von Teilzeitstudiengängen evident. Außerdem sollte die Auswirkung von Studiengebühren auf die Zahl und das Geschlecht der Neueingeschriebenen zu untersucht werden.

Frauen- und Geschlechterforschung

ist ein wirkungsvolles Bildungselement, welches mit dazu beitragen kann, den Studierenden Gendersensibilität und Genderkompetenz zu vermitteln. Alle Studiengänge sollten verpflichtende Elemente/Module z.B. aus der Geschlechterforschung enthalten, um Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation an Studierende - und zukünftige Führungskräfte - zu vermitteln.

Fazit

Als Ergebnis des Workshops sind in alphabetischer Reihenfolge einige Stichworte möglicher zukünftiger Arbeitsschwerpunkte der Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der BuKoF zu nennen:

- Ausbau von z.B. Mentoring-Programmen und Vernetzungsstrategien;
- Beratung von Studentinnen über Kosten, Folgen und Auswirkungen ihrer Studiengangswahl;
- Beteiligung und Mitwirkung an hochschulpolitischen Entwicklungen auf Landes- und Bundesebene;
- Entwicklung von Strategien, Methoden und Handreichungen zur Erreichung von Entgeltgleichheit für die weiblichen Beschäftigten (Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung und Wissenschaftlerinnen) der Hochschulen;
- Entwicklung zur Ansprechpartnerin in Fragen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung von Frauen nach dem AGG;
- Implementierung von Elementen/Modulen aus der Frauen- und Geschlechterforschung in alle Studiengänge anlässlich der Akkreditierung neuer bzw. der Re-Akkreditierung bestehender Studiengänge;
- Langzeituntersuchung über mögliche Folgen und Auswirkungen von Studiengebühren auf die Studienbereitschaft und die Studienwahl von Abiturientinnen;
- Mädchenförderung bereits in der Schule im Hinblick auf einen verstärkten Frauenanteil der Studierenden in den MINT-Fächern;
- Orientierungshilfe für Jungen durch Beratung mit dem Ziel der verstärkten Studienplatzwahl in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern;
- Strukturelle Implementierung der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an organisatorischen und personellen Maßnahmen der Hochschule;
- Weitere Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten untereinander und mit externen gleichstellungspolitisch engagierten Akteurinnen (z.B. den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten).

Ursula Kneer (Universität Flensburg)

Interessenvertretung vs. Professionalisierung

Zwischen Interessenvertretung und Professionalisierung sehe ich keinen Gegensatz. Z. B. sollte Lobbyarbeit als eine Art von Tätigkeit der Interessenvertretung professionell sein, sonst wäre sie umsonst, egal für welche Interessen.

Aber es geht in unserem Zusammenhang nicht um beliebige Interessen. „Wir wollen da keine Schuhfabrik errichten.“ (Ada Pellert in einem Vortrag 2003). Wir wollen auch nicht um die schönste und größte Schuhfabrik konkurrieren. Es geht in unserem Zusammenhang um die Geltung eines Menschen und Grundrechtes.

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. ...“ (Art. 1 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte)

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. ...“ (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz).

Die Geltung von Menschen- und Grundrechten ist unmittelbar mit Demokratie verbunden, beide, die Geltung dieser Rechte und Demokratie, sind angewiesen auf Öffentlichkeit. Das weiß jede Nichtregierungsorganisation, die sich für diese Rechte einsetzt. Man erinnere sich nur an die Geschichte des Gender Mainstreaming, von Nichtregierungsorganisationen in aller Welt öffentlich eingefordert, in der Weltfrauenkonferenz in Beijing 1995 eingeklagt und erst von da an wirksam geworden.

Was soll hier unter Öffentlichkeit verstanden werden? Nicht verstanden wird darunter das, was wir als „Öffentlichkeitsarbeit“ ansehen. Als „Öffentlichkeit“ werden hier prinzipiell alle Möglichkeiten angesehen, Informationen, Mitteilungen, Auffassungen, Zustimmungen und Ablehnungen von Auffassungen anderen zu Gehör zu bringen, ohne negative Folgen in Kauf nehmen zu müssen.

Ich möchte dann unterscheiden in zwei Arten von Öffentlichkeit, die „starke“ und die „schwache“. Diese Unterscheidung geht auf den Demokratietheoretiker Hauke Brunkhorst zurück. Er hat mir selbst bestätigt, dass diese Unterscheidung in unseren Zusammenhängen sehr sinnvoll sei.

„Eine starke Öffentlichkeit hat moralischen Einfluss und politische bzw. administrative Macht. In einer starken Öffentlichkeit sind öffentliche Diskussionen mit politisch bindenden Entscheidungen strukturell gekoppelt. ... In einer schwachen Öffentlichkeit, in der kein (egalitäres) Wahlrecht, keine (gleichen) Klagemöglichkeiten vor öffentlichen Gerichten existieren, gibt es nur, aber immerhin, eine lose Koppelung zwischen Diskussion und Entscheidung.“ (Brunkhorst, 2002).

„Schwach“ und „stark“ sind keine Frage der Anzahl von Teilnehmerinnen oder ob im Fernsehen darüber berichtet wird, sondern der Koppelung mit bindenden Entscheidungen. Die Durchsetzung von Grundrechten erfordert aber beide Arten von Öffentlichkeit. Dazu einige Beispiele:

- Die Kommission der MTV in der BuKoF haben bzgl. der Entgeltdiskriminierung im Tarif des öffentlichen Dienstes sehr viel geleistet und auch erreicht, dass ver.di dies aufgenommen hat. ver.di war aber nicht verpflichtet, dies für die Tarifverhandlungen zu übernehmen, und hat das dann bedauerlicherweise unterlassen.
- Die Empfehlungen der HRK vom November 2006, die Empfehlungen des Wissenschaftsrates vom Juli 2007, die Anhörung durch den Bildungsausschuss im Bundestag im Februar 2008, alles zur Chancengleichheit in der Wissenschaft, das ist inzwischen eine lautstarke Öffentlichkeit, aber keine „starke“, sondern eine „schwache“, weil kein Organ daraus bindende Entscheidungen ableiten muss. Nun hat die DFG mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards etwas daraus gemacht. Dies zeigt auch, dass ohne schwache Öffentlichkeit gar nichts in Bewegung kommen würde.
- In den einzelnen Hochschulen hat das Interesse an Chancengleichheit i. d. R. nur eine

„schwache“ Öffentlichkeit. Die zur Teilnahme am Professorinnen-Programm erforderlichen Gleichstellungskonzepte müssen nun realisiert werden. Und damit bekommt Chancengleichheit wenigstens zu einigen Punkten innerhalb der betreffenden Hochschule eine „starke“ Öffentlichkeit, auch wenn nur wenige davon reden. Das ist der Vorteil des Professorinnen-Programms.

Mit dem im letzten Beispiel genannten Professorinnen-Programm haben wir aber auch ein Unbehagen. Vielleicht lässt es sich in diesem Zusammenhang so darstellen:

Ein Bund-Länderprogramm zur Verbesserung der Geltung eines Grundrechtes ist immer begrüßenswert, aber man stelle sich einen Wettbewerb mit dem „Lockstoff“ Geld zu nicht immer transparenten Bedingungen unter den Hochschulen vor, welche ein gutes Konzept zur vollen Geltung des Art. 1 GG „Die Würde des Menschen ist unantastbar ...“ hat. Das würde sicher viel Kopfschütteln auslösen.

Zusammenfassend und für die Zukunft: Interessenvertretung zur Geltung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung muss die Herstellung von sowohl „schwacher“ wie „starker“ Öffentlichkeit einschließen. Wie dies nun mit Professionalität zu tun hat, können wir nun diskutieren.



Ursula Kneer (Flensburg) und Edit Kirsch-Auwärter (Göttingen)

Edit Kirsch-Auwärter (Stiftungsuniversität Göttingen)

Interessensvertretung vs. Professionalisierung: 10 Thesen

1. Der Gleichstellungsauftrag der Hochschulen ist zu Beginn der Institutionalisierung häufig mit einer Interessensvertretung für „Frauen“ (und/oder Frauen- und Geschlechterforschung) gleichgesetzt worden. Das hat dazu beigetragen, dass er zunächst als „wissenschaftsfremd“ wahrgenommen und isoliert werden konnte.
2. Die Geschichte der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen ist durch eine fortschreitende Integration der Gleichstellungsanliegen in das Kerngeschäft der Hochschulen (Lehre und Weiterbildung, Forschung und Nachwuchsförderung, Administration und Wissenstransfer) gekennzeichnet.
3. Im Zuge dieser Entwicklung haben sich die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten differenziert und vervielfältigt. Spezielle Wissensbestände und Vermittlungsfähigkeiten wurden entwickelt. Gleichstellungsexpertise wurde in Hochschulen, Netzwerken und Kompetenzzentren akkumuliert, in Handreichungen und Publikationen dokumentiert, in Fortbildungen und Tagungen überliefert.
4. Mit zunehmender Diffusion in neue Tätigkeitsfelder und Aufgabenprofile ist die Zahl der in Gleichstellungsarbeit involvierten Akteure und Akteurinnen an den Hochschulen gewachsen. Informations-, Sensibilisierungs- und Motivationsangebote sind Teil der Gleichstellungsarbeit geworden. Aus der Interessensvertretung für Frauen ist (auch) eine Interessensvertretung für die Gleichstellung geworden.
5. Die zunehmende „Professionalisierung“ der Gleichstellungsarbeit ist unter dem Einfluss der Hochschulreform noch beschleunigt worden. Autonomie und Deregulierung, Bildungsauftrag und Ökonomisierung, Profilierung und Konkurrenz prägen auch den Gleichstellungsauftrag.
6. Neue Steuerungsinstrumente (Zielvereinbarungen, Anreizsysteme, leistungsorientierte Mittelvergabe) beeinflussen und verändern die Gleichstellungsarbeit. Die Qualifizierung des Hochschulmanagements muss Gleichstellungskompetenz integrieren.
7. Die Weiterentwicklung des Antidiskriminierungsrechts, die Internationalisierung und Diversifizierung an den Hochschulen verändern den Gleichstellungssektor ebenfalls. Interessensvertretung wird multipliziert und/oder neutralisiert.
8. Die Hochschulforschung, das Hochschul-Consulting und die wissenschaftspolitischen Organisationen beginnen, verstärkt Gleichstellung zu thematisieren. Die vorhandene Gleichstellungsexpertise sollte dabei eine aktive Rolle spielen und integriert werden.
9. Als Bestandteil der Qualitätssicherung an Hochschulen (in Evaluation und Akkreditierung, in Auditierungs- und Zertifizierungsprozessen, in Ranking- und Benchmarking-Verfahren) ist der Gleichstellungsauftrag im Zentrum der Hochschulen angekommen. Aus der Interessensvertretung für Frauen und Gleichstellung ist (auch) eine Interessensvertretung für die Hochschulen geworden.
10. Die BuKoF sollte Ausbildungserfordernisse benennen, spezialisierte Studienangebote anregen und weitere Professionalisierungsmerkmale für das Berufsbild der Gleichstellungsbeauftragten entwickeln (z.B. Eingangsvoraussetzungen, Tätigkeitsbeschreibungen, Beschäftigungs- und Vergütungsrahmen, Karriereentwicklung usw.) .

Melanie Graf (FernUniversität Hagen)

Vereinbarkeit ist (k)ein Thema für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte - Kurz-Statement

Vereinbarkeit ist zwar Gegenstand des Frauenförderplans, aber

- Vereinbarkeit ist keine originäre Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten.
- „Job für sich“ – Thema ist zu komplex – die Gleichstellungsbeauftragte kann das nicht alles selber machen. – Dann bliebe keine Zeit für andere Aufgaben. Beispiele: Einrichtung einer KiTa, Wettbewerb, Auditierungen – Problemlage: Bindet zuviel Zeit-Kapazität: Gefahr der totalen Vereinnahmung durch das Thema. Gleichstellungsbeauftragte kann sich originären Aufgaben nicht widmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Anregungen geben; Impulse; das Thema präsent machen und kontrollieren (FFP).

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, das Thema zu initiieren; auf das Problem aufmerksam zu machen; Strategie; Kontrollfunktion. Die Durchführung/Ausführung ist keine Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten. Die operative Ebene muss an eine andere Person gekoppelt sein. (Eine Anbindung der operativen Ebene an die Gleichstellungsstelle ist nicht auszuschließen.)

Gleichstellungsbeauftragte lediglich als unterstützende Stelle. Vereinbarkeit ist Aufgabe der Hochschule: gemeinsames Projekt von Hochschulleitung, Personalentwicklung und Gleichstellungsbeauftragter. Sie tragen gemeinsam die Verantwortung für die operative Ausführung.

Gleichstellungsarbeit darf nicht reduziert werden auf das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Es besteht für die Gleichstellungsbeauftragte die Chance, zu diesem Thema in Erscheinung zu treten.

Ziel:

- Thema verselbständigt sich.
- Thema abgeben, aber kontrollieren.

Fragen und Aufgaben für die weitere Arbeit:

- Verbündete suchen; Hilfe zum Erkennen der Wichtigkeit des Themas.
- Bologna erschwert Vereinbarkeit: Anregungen zur Studierbarkeit geben.
- Gleichstellung geht nicht ohne Vereinbarkeit, solange es eine Wechselwirkung gibt und Frauen stärker betroffen sind.
- Vernetzung von Initiativen
- Gleichstellungsbeauftragte als „Motor“.
- Thema wird auch in 10 Jahren wichtig sein; Studienbedingungen; wo bleibt die Flexibilität?
- Verschiedene Adressatinnen und Adressaten, z.B. Wissenschaftlerinnen.
- Bedarfsanalyse, Regulation und technische Voraussetzungen schaffen.
- Definition: Was bedeutet Vereinbarkeit und wie hängt dies mit Gleichstellung zusammen?

Das Thema in 10 Jahren

- „soziale Reproduktion“ – Vereinbarkeit als gesellschaftliches Problem und nicht als Privatsache und dies mit entsprechender Honorierung; „Krise“.
- Arbeitsteilung klären zwischen Gleichstellung und Familienpolitik.

Zentrale Frage: Ressourcen für was? Wo liegen die Abgrenzungen?

- Gleichstellungsbeauftragte gibt Anstöße, z.B. Audit, dann institutionelle Überleitung (Ver selbständigung).
- Familienbüro an Personalentwicklung/Justitiariat anbinden; Qualitätskriterium; Kontinuität erforderlich auch bei Veränderungen in der Hochschule. Deshalb nicht an das Wahlamt der Gleichstellungsbeauftragten anbinden; fester Bestandteil im Qualitätsmanagement der Hochschule; Gleichstellungsbeauftragte lediglich zum „Anstoßen“.
- Vereinbarkeit ist Thema der Hochschulleitung.
- Wenn das Thema nun ernsthaft angegangen wird, sollte es in 10 Jahren keine Rolle mehr spielen.
- Keine Reduktion des Themas auf ein Frauenthema.
- Wie viele Anstöße sind notwendig? Wie weit gehe ich mit? Wann springe ich aus diesem Thema ab?
- Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten – aber Vernetzung und Unterstützung durch die Hochschulleitung.
- In 10 Jahren? Immer weniger Kinder, immer weniger Studentinnen; Notwendigkeit sich um Studentinnen zu bemühen ist dann größer.
- Politische Diskussion des Themas auch durch die BUKOF.

Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit

- Vereinbarkeit ruht auf verschiedenen Schultern (Personalentwicklung, Hochschulleitung).
- Führungskräfteentwicklung; Karriere fördern: „Vereinbarkeitskompetenz“, gendersensible Kompetenz.
- Vereinbarkeit als Teil des Gleichstellungskonzeptes.
- Thema kommunizieren und dies nicht nur durch die Gleichstellungsbeauftragte, sondern durch die Hochschulleitung.
- Einbeziehung aller Mitglieder der Hochschule beim Thema „Vereinbarkeit“.
- Leitfaden für alle Beschäftigtenarten (Mutterschutz, Elternzeit etc.) in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung etc.
- Sensibilisieren für das Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ durch das Thema „Vereinbarkeit“.
- Vernetzung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen, damit die Ehemaligen wieder an die Hochschule zurückkehren. Kinderbetreuung wird von Hochschule angeboten.

Diskussion:

- Definition: Was heißt „Vereinbarkeit“?
Gefahr: Vereinbarkeit ohne Gender führt zu einer ungleichwertigen Adressierung an Frauen und Männer.
- Vereinbarkeit als Hebel Männer mit ins Boot zu holen.
- Was wird alles schon gemacht: Unsere Hochschule: Pflege und Kinderbetreuung. Studieren mit Kind ist eine Spitzenleistung.
- Audit familiengerechte Hochschule (ganzen Sommer Berichte geschrieben) nicht am Frauenbüro ansiedeln, wenn es sich als Möglichkeit anbietet, um mehr ins Gespräch zu kommen.
- Nicht das „OB“, sondern das „WIE“?
- Praktisches Problem: Organisation.- Hochschulrecht: Problem.

Mitgliederversammlung



Protokoll der 20. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)

24. September 2008, Bonn

Beginn: 9:15h

Ende: 12:15h

Moderation: Anne Dudeck (Leuphana Universität Lüneburg)

Protokoll: Andrea Löther (CEWS)

Tagesordnung

TOP 1 Begrüßung und Eröffnung, Bestellung der Moderatorin

TOP 2 Genehmigung der Tagesordnung

TOP 3 Dringlichkeitsantrag D1 Professorinnen-Programm - faire Chancen sichern

TOP 4 Rechenschaftsbericht

TOP 5 Entlastung des Vorstands

TOP 6 Berichte der Kommissionen

TOP 7 Anträge

Dringlichkeitsantrag D1 Professorinnen-Programm – faire Chancen sichern

Anträge auf (Wieder-) Einsetzung von Kommissionen

Andere Anträge

TOP 8 Wahlen für Rechnungsprüferin/ Schatzmeisterin

TOP 9 Vereinsentwicklung

TOP 10 Verschiedenes

TOP 1 Begrüßung und Eröffnung, Bestellung der Moderatorin

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

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

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

TOP 2 Genehmigung der Tagesordnung

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

TOP 3 Dringlichkeitsantrag D1 Professorinnen-Programm - faire Chancen sichern

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

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

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

TOP 4 Rechenschaftsbericht

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

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

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

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

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

TOP 5 Entlastung des Vorstands

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

TOP 6 Berichte der Kommissionen

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

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

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

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

TOP 7 Anträge

Dringlichkeitsantrag D1 Professorinnen-Programm — faire Chancen sichern

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

Dieser Antrag wird bei 5 Gegenstimmen angenommen.

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

Anträge auf (Wieder-) Einsetzung von Kommissionen

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

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

Für folgende Kommissionen wird der Arbeitsauftrag geändert:

B2: Karriereweg von Professorinnen an künstlerischen Hochschulen

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

B9: Präzisierung des Arbeitsauftrags wird nachgereicht.

Andere Anträge

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

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

Der Antrag wird einstimmig bei einer Enthaltung angenommen.

C2 Professorinnenprogramm - begleitende Evaluation

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

Der Antrag wird bei zwei Gegenstimmen und fünf Enthaltungen angenommen.

C3 Genderaspekte – Ressortforschung

Der Antrag wird einstimmig angenommen.

C4 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

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

Der Antrag wird bei zwei Gegenstimmen und einer Enthaltung angenommen.

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

Der Vorstand bedankt sich bei der Antragskommission für ihre Arbeit.

TOP 8 Wahlen für Rechnungsprüferin/ Schatzmeisterin

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

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

Der Wahlvorschlag wird einstimmig bei einer Enthaltung angenommen.

TOP 9 Vereinsentwicklung

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

TOP 10 Verschiedenes

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

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

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

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

Beschlüsse der Mitgliederversammlung der BuKoF

24. September 2008, Bonn

Beschluss Nr. C 1/2008

Beschlussgegenstand

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

Beschluss

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

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

Begründung

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

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

Art. 48

Rückmeldung, Beurlaubung

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

(Rückmeldung).

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

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

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

Beschluss Nr. C 2/2008

Beschlussgegenstand

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

Beschluss

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

Begründung

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

Best Practice - Beispiele:

Ausführliche Dokumentationen prozessbegleitender Evaluationen von Gleichstellungsmaßnahmen finden sich unter

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

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

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

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

Beschluss Nr. C 3/2008

Beschlussgegenstand

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

Beschluss

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

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

Begründung

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

Während in den Hochschulen auf gesetzlicher Grundlage Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt werden, die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und zuletzt die DFG sich durch Selbstverpflichtungen zur aktiven Gleichstellung bekannt haben, sind entsprechende Maßnahmen in der Ressortforschung bislang kaum bekannt. Das „Konzept einer modernen Ressortforschung“ (BMBF 2007) enthält ein kurzes Kapitel zu „Chancengleichheit“, die hier aber wesentlich auf das

Problem der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie reduziert wird. Es handelt sich bei der Ressortforschung keineswegs um eine von der Größenordnung her zu vernachlässigende Säule der deutschen Wissenschaft: Aktuell gibt es 53 ressorteigene, d.h. den Bundesministerien zugeordnete Forschungseinrichtungen, für die jährlich ca. 1,7 Mrd. Euro verausgabt werden und in denen ca. 19 000 Personen tätig sind (vgl. Barlösius, Eva, 2008: Zwischen Wissenschaft und Staat? Die Verortung der Ressortforschung). Für die Integration von Genderaspekten in die Ressortforschung spricht darüber hinaus auch die direkte Bedeutung dieser Forschung für die Gestaltung von Politik. Schließlich könnte eine beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend anzusiedelnde Ressortforschung „Gleichstellung“ der geeignete Akteur zur Bereitstellung von methodisch gesichertem Wissen zur Wirksamkeit von Instrumenten der Gleichstellung sein.

Beschluss Nr. C 4/2008

Beschlussgegenstand

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Beschluss

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

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

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

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

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

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

Begründung

Ergibt sich aus dem Antrag.

Antrag Nr. D1/2008

Beschlussgegenstand

Professorinnen-Programm – faire Chancen sichern

Beschluss

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

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

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

Zu klären ist hier insbesondere:

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

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



Rechenschaftsbericht des Vorstands

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

1. Vorstellung und Zuständigkeiten

Die Vorstandsmitglieder haben nach der Satzung der BuKoF vom 15.09.05 die Aufgabe, die BuKoF nach außen zu vertreten, Initiativen zu ergreifen, Empfehlungen zu geben und Beschlüsse vorzubereiten. Sie sind zuständig für die Organisation und Durchführung der Mitgliederversammlung sowie für die Koordination mit dem Erweiterten Vorstand.

Als Vorstandsmitglieder waren im Berichtszeitraum tätig:

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

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

a) Außenkontakte

Aufgaben	Verantwortung	Vertreterinnen
BMBF	Kriszio	Kirsch-Auwärter
DFG	Zimmermann	Kriszio
HRK	Kriszio	Kirsch-Auwärter
GFMK	Kriszio	Wüst
BMFSFJ	Wüst	Kriszio
Wissenschaftsrat	Kirsch-Auwärter	Kriszio
GWK	Zimmermann	Kriszio
KMK	Kirsch-Auwärter	Wüst
Akkreditierungsrat	Wüst	Kirsch-Auwärter
Länderregierungen (Rundschreiben usw.)	Kriszio	Zimmermann
EU / EPWS	Kriszio	
ver.di / DGB / GEW	Molge	Wüst / Kriszio

Bundestagsabgeordnete mit besonderen Funktionen	Kriszio	Wüst
VW-Stiftung / Stifterverband	Kirsch-Auwärter	Zimmermann
CHE / HIS	Kirsch-Auwärter	Wüst
Presse / Öffentlichkeit	Kirsch-Auwärter	Zimmermann
Überregionale Studierendenschaft / zfs	Zimmermann	Molge
Deutsches Studentenwerk (DSW)	Zimmermann	Molge

b) Verantwortlichkeiten innerhalb der BuKoF

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

c) Zuständigkeit für die Kommissionen der BuKoF innerhalb des Vorstands

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

Die Kommissionen arbeiten selbstständig, sind offen für alle interessierten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen und laden in der Regel einmal im Jahr zu einer Fachtagung

ein. Ihre mündlichen Berichte sind Bestandteil der Tagesordnung der Mitgliederversammlung; ihre schriftlichen Berichte sind Bestandteil der Dokumentation der Jahrestagung.

2. Inhaltliche Schwerpunkte der Arbeit

2.1 *Föderalismusreform, Hochschulfinanzierung, Personalstruktur*

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

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

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

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

2.2 *Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder*

Am 19.10.07 wurden die Bewilligungen im Rahmen der zweiten Antragsrunde der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder bekannt gegeben. Für Überraschung sorgte die Tatsache, dass mit sechs neuen insgesamt neun beantragte Zukunftskonzepte erfolgreich waren: neben den Universitäten München und Karlsruhe und der Technischen Universität München die Universitäten Freiburg, Konstanz, Heidelberg, Göttingen, die Freie Universität Berlin und die Technische Hochschule Aachen. Daneben sind 21 Graduiertenschulen und 20 Exzellenzcluster in die Förderung aufgenommen worden, so dass insgesamt 37 Cluster und 39 Graduiertenschulen an 28 Hochschulstandorten entstanden sind. Dies entspricht einem geschätzten Beschäftigungsvolumen von 4000 Stellen für die Wissenschaft, von denen bis heute 2000 besetzt und weitere 1000 im Besetzungsverfahren sind.

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

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

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

2.3 *Tarifrecht, Entgeltdiskriminierung, Einkommensdifferentiale*

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

Die Entwicklung eines anforderungsgerechten Eingruppierungssystems und entsprechender diskriminierungsfreier Entgeltsysteme ist jedoch weiterhin ein Zukunftsprojekt. Auf der BuKoF Jahrestagung 2007 wurde dazu eine Stellungnahme verabschiedet und an die Tarifvertragsparteien versandt. In mehreren Sitzungen hat die BuKoF-Kommission MTV zum Themenfeld TVöD und TV-L gearbeitet und sich mit einer noch zu erarbeitenden Entgeltordnung beschäftigt. Seit dem 01.01.07 sieht der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder zusätzlich zum Tabellenentgelt ein allgemeines Leistungsentgelt vor. Voraussetzungen dazu sollen die noch ausstehenden landesbezirklichen Tarifverträge schaffen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Drittmittelsonderzahlungen und Leistungsprämien auszuschütten. Erst wenige Hochschulen nutzen diese Möglichkeiten. Eine Ausnahme ist z.B. die TU München (<http://www.mw.tum.de/Personalrat/Mitteilungen/2007/PRinfo-070905.pdf>). Da zu gibt es jedoch noch keine verlässlichen Übersichten aus den einzelnen Bundesländern.

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

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

2.4 *Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder*

Das bereits im Mai 2006 in einem Gespräch des damaligen Vorstands mit Bundesministerin Schavan angesprochene Professorinnenprogramm auf Bundesebene, das auf der Tagung „Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit“ am 18.04.07 erstmals öffentlich angekündigt wurde, ist in der Berichtsperiode umgesetzt worden. Bund und Länder haben sich am 19.11.07 in der letzten Sitzung der BLK vor ihrer Ablösung durch die Nachfolgeeinrichtung GWK über die Auflage eines bundesweit ausgeschriebenen Programms geeinigt. Mit diesem Programm sollen 200 zusätzliche Stellen für Professorinnen geschaffen werden. Pro Hochschule können maximal drei Stellen gefördert werden. Es gibt erstmals keine Kontingentierung nach Ländern, sondern die Ausschreibung erfolgt in einem bundesweiten Wettbewerbsverfahren. Bedingung ist dabei die Vorlage eines überzeugenden Gleichstellungskonzeptes. Über die Anträge entscheidet ein vom BMBF eingesetztes Begutachtungsgremium. Verwaltet wird das Programm wie alle vom BMBF geförderten Projekte vom DLR als Projektträger. Das Programm steht allen Hochschultypen offen und enthält keine fachlichen Vorgaben. Es ist auf Erstberufungen

beschränkt. Pro Professur werden pro Jahr maximal 150.000 Euro zur Verfügung gestellt. Die Hälfte muss dabei als Kofinanzierung von den Ländern bereitgestellt werden. Maximal 70% der Mittel können in dieser ersten Runde bewilligt werden, mindestens 30% der Gelder sind einer zweiten Antragsrunde 2009 vorbehalten.

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

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

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

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

2.5 *Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards*

Nach intensiven Vorarbeiten beschloss die Mitgliederversammlung der DFG am 02.07.08 mit großer Mehrheit die Vereinbarung von forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/standards.html). Diese Entwicklung wird von der HRK unterstützt. In ihrer Stellungnahme und Presseerklärung vom 21.07.08 hat die BuKoF diesen Schritt begrüßt. Sie bedauert die Entscheidung einiger Forschungsträgeror-

ganisationen der Allianz, der Vereinbarung nicht zuzustimmen und die Ziele der Initiative nur nach Maßgabe eigener Beschlüsse zu verfolgen, da dies für die weitere gemeinsame Entwicklung des Wissenschaftsstandorts und die Sicherung seiner internationalen Wettbewerbsfähigkeit hinderlich sei.

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

- die Mitgliedseinrichtungen beziehen innerhalb eines Jahres Stellung zur Umsetzung der Standards und definieren Ziele für die Steigerung der Repräsentanz von Frauen,
- die Mitgliederversammlung 2009 setzt eine Arbeitsgruppe ein, die die Umsetzung der Standards in den Mitgliedseinrichtungen begleitet und Empfehlungen ausspricht,
- die Stellungnahmen und Selbstverpflichtungen der Mitgliedseinrichtungen werden von der DFG veröffentlicht,
- die Mitgliedseinrichtungen legen im Frühjahr 2011 einen Zwischenbericht zur Umsetzung der Standards vor, die zur Mitgliedsversammlung 2011 ausgewertet und vorgelegt werden,
- abschließende Berichte der Mitgliedseinrichtungen über die Implementierung der Standards und die Erreichung der selbstgesetzten Ziele werden 2013 evaluiert und der Mitgliedsversammlung präsentiert.

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

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

2.6 *Hochschule und Familie*

Lange Zeit hat der Begriff „Förderung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie“ ein schwieriges und spannungsgeladenes Aufgabenfeld in der Gleichstellungsarbeit bezeichnet. Eine deutliche Aufwertung des Themas ist mit der Durchsetzung des „audit familiengerechte hochschule“, einer an der Universität Trier entwickelten, vom BMFSFJ und der EU geförderten Initiative der Hertie-Stiftung, gelungen. Inzwischen unterstützt eine weitere kompetitiv organisierte Initiative die wachsende Bereitschaft der Hochschulen, Ressourcen in das Thema zu investieren und Familienfreundlichkeit in ihr Profil zu integrieren. Im Februar 2008 hat der Beauftragte der

Bundesregierung für die neuen Länder, Bundesminister Wolfgang Tiefensee, gemeinsam mit Dr. Ingrid Hamm von der Robert Bosch Stiftung und Prof. Dr. Detlef Müller-Böling vom Centrum für Hochschulentwicklung die Entscheidung im Wettbewerb Familie in der Hochschule bekannt gegeben. Von 62 Bewerbungen wurden 8 Hochschulen für ihre hervorragenden Konzepte ausgezeichnet (Näheres unter <http://familie-in-der-hochschule.de>).

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

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

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

2.7 Frauen in Naturwissenschaft und Technik, MINT -Initiative

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

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

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

Gezielte Ansprache der technisch begabten und interessierten Schülerinnen,

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

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt den Pakt mit drei Millionen Euro im Jahr. Die Partner verpflichten sich, die Ziele durch eigene Maßnahmen zu unterstützen. Die Hochschulen etwa wollen ihre naturwissenschaftlichen und technischen Studiengänge attraktiver gestalten und die Studienorientierung für Frauen erleichtern. Unternehmen werden jungen Frauen verstärkt deutlich machen, dass in den MINT-Berufen attraktive Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Durch Berufsorientierungsmaßnahmen sollen Frauen die guten Chancen in den MINT-Berufen vermittelt werden. Die Deutsche Telekom Stiftung und die Fraunhofer-Gesellschaft beteiligen sich mit einem gemeinsamen Angebot aus Ingenieur-Akademien und Talent Schools an dem Pakt, der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) hat ein Projekt entwickelt, über das junge Mädchen gezielt durch Rollenvorbilder aus dem MINT-Bereich angesprochen werden. Die Bundesagentur für Arbeit verstärkt ihre Berufsorientierungsmaßnahmen speziell für junge Frauen. Zudem bieten Paktmitglieder neue Formen des Mentoring und neue Formate der Begegnung zwischen erfahrenen Frauen aus dem MINT-Bereich und Schülerinnen an. Ein weiteres Projekt will über die Zusammenarbeit von Drehbuchautoren und MINT-Fachleuten für ein realistisches Bild der MINT-Berufe in Filmen und Fernsehserien sorgen.

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

2.8 *Geschlechtergerechte Sprache*

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

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

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

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

Die Züricher Professorin hatte sich mit ihrem Anliegen auch direkt an Ministerin Schavan gewandt. Das Antwortschreiben von Staatssekretär Michael Thielen wies auf die inhaltlichen Aktivitäten seines Hauses zur Förderung der Gleichstellung hin und begrüßte es, dass die Alexander von Humboldt-Stiftung aufgrund der Initiative der Professorin Korrekturen in Aussicht gestellt hat.

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

3. Institutionelle Kooperationen

3.1 Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

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

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

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

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

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

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

3.2 Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und Wissenschaftsrat (WR)

Die Kooperation mit der DFG gestaltete sich weiterhin ausgesprochen erfreulich. Die BuKoF Kommission „Chancengleichheitsprogramme und -initiativen“ konferierte am 08.11.07 mit der DFG-Programmleiterin der Gruppe Graduiertenkollegs, Graduiertenschulen und Nachwuchsförderung zur Frage, in welcher Weise Gleichstellungs- oder Frauenförderungsmaßnahmen in einen Zusammenhang mit der Vergabe von Forschungsförderungen gestellt werden könnten. Dabei wurde auch die Möglichkeit eines Katalogs verschiedener Maßnahmen diskutiert, aus denen die Antragstellenden eine verbindliche Auswahl treffen sollten. Die Notwendigkeit, Kriterien für

die Evaluation der Umsetzung zu entwickeln, wurde ebenso besprochen wie die Systematik des Berichtsverfahrens, das für jede Hochschule eine Weiterentwicklung abbilden können sollte.

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

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

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

Der Wissenschaftsrat hat im Berichtszeitraum u.a. Empfehlungen zur Verbesserung der Lehre und Eckpunkte zur Fortsetzung der Exzellenzinitiative vorgelegt. Die BuKoF hat die Empfehlungen zur Chancengleichheit des WR vom 13.07.07 begrüßt und ihre Umsetzung in den Ländern vorangetrieben. Die Ergebnisse der Umfrage zur Umsetzung, die die Mitgliederversammlung 2007 empfohlen hatte, sind auf der gemeinsamen Konferenz von Vorstand und Landessprecherinnen am 28.04.08 erörtert worden. Am 15.05.08 fand zu den Empfehlungen in Hannover ein ganztägiger Workshop als Auftakt zu einer gemeinsamen Dialoginitiative von MWK, LNHF und LHK statt, dessen Ergebnisse inzwischen veröffentlicht sind (http://www.mwk.niedersachsen.de/master/C48516644_N48364530_L20_DO_I731.html).

3.3 Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

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

Weitere Kontakte mit dem BMBF erfolgten in Form der Mitarbeit einer Vertreterin des Vorstandes im Beirat für den „Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)“. Dieser Beirat war im April 2007 konstituiert worden und hat insgesamt dreimal

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

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

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

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

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

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

Auch die Publikation der Statistischen Erhebungen über die Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung, die die BLK seit 1987 durchgeführt hat, ist weiterhin gewährleistet. Ab Januar 2008

erfolgt dies durch die GWK. Daten über das Berufungsgeschehen an Hochschulen (Entwicklungsstatistik) werden derzeit an keiner anderen Stelle in Deutschland erfasst. Das Datenmaterial und spezifische Auswertungen bilden die Grundlage für Beratungen darüber, welche Schritte zum Ziel einer angemessenen Teilhabe von Frauen an Qualifikationen und Positionen im Wissenschaftsbetrieb führen können.

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

- Bund-Länder-Vereinbarung zum Professorinnenprogramm des BMBF,
- Fortsetzung des bisherigen Arbeitskreises „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ in der GWK als Nachfolgeorganisation der BLK und Fortschreibung des bisher von der BLK regelmäßig herausgegebenen Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerschulischen Forschungseinrichtungen,
- Stellenwert der Empfehlungen des Wissenschaftsrats und der Hochschulrektorenkonferenz zur Chancengleichheit in der Wissenschaft,
- Gleichstellungsarbeit in den vom Bund geförderten außeruniversitären Forschungseinrichtungen,
- Monitoring des „Paktes für Forschung und Innovation“ der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der HRK vom November 2007,
- Forschungsplanung des CEWS zur Situation von Wissenschaftlerinnen und
- Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Entwicklung von Gender-Indikatoren“ aus hochschulrechtlicher Sicht.

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

3.5 Bundestag, Wissenschaftsausschuss, Parteien im Bundestag

In der Berichtsperiode gab es keine neuen Gesetzesinitiativen auf Bundesebene, zu denen die BuKoF um Stellungnahme gebeten wurde. Am 18.02.08 erfolgte auf Initiative der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eine Anhörung des Bundestags-Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zum Thema „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“. Anlässlich dieser Anhörung gab es Gelegenheit zu einem Gespräch am 05.02.08 mit der Abgeordneten Krista Sager von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

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

- Analyse der Situation von Frauen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen im internationaler Vergleich,
- Instrumente und Möglichkeiten zur Verbesserung und Implementierung der Gender Perspektive in Forschung und Lehre.

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

Im Nachgang zur Anhörung wurde am 09.04.08 ein Antrag mit dem Titel „Gleichstellung und Genderkompetenz als Erfolgsfaktor für mehr Qualität und Innovation in der Wissenschaft“ von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eingebracht. Etwas später legten dann die Regierungsfractionen CDU und SPD ihren Antrag vor. Der Vorstand der BuKoF erhielt Gelegenheit, in Kontakten mit ReferentInnen der zuständigen Ausschussmitglieder hier Gesichtspunkte einzubringen. Unter Berücksichtigung der Frage, welche Schwerpunkte die Wissenschaftspolitik auf Bundesebene zum Thema Gleichstellung unter den Bedingungen der Föderalismusreform künftig tatsächlich beitragen kann, wurde dabei besonderes Gewicht auf einer stärkeren Berücksichtigung inhaltlicher Genderaspekte in der vom Bund finanzierten Ressortforschung gelegt. Eine erste Lesung der Entwürfe erfolgte am 26.06.08 im Plenum des Bundestages. Ein Termin für die Beratung im zuständigen Ausschuss ist bisher noch nicht festgesetzt worden.

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

für die neue Zeit“, der ebenfalls von der Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN am 04./05.07.2007 veranstaltet wurde.

3.6 Kultusministerkonferenz (KMK) und Akkreditierungsrat (AR)

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

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

- Gender-Curricula: Integration von Inhalten der (fachbezogenen) Frauen- und Geschlechterforschung in die Studiengänge,
- Gender-Expertinnen für Begutachtungs- und Akkreditierungsverfahren,
- Gender-Studies Angebote an Hochschulen (Studiengänge, Module, Gender-Professuren) und
- Maßnahmen der Hochschulen zur geschlechtergerechten Ausgestaltung von Studiengängen im Zuge des Bologna-Prozesses.

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

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

Ein Schwerpunkt der BMFSFJ-Arbeit in den Jahren 2007 und 2008 war die Familienpolitik und die Neuregelung von Leistungsbezügen für Erziehungsarbeit. Die BuKoF hatte bereits 2005 zur Einführung des Elterngeldes und seinen Auswirkungen im Hochschulbereich Stellung bezogen. Auch das Deutsche Studentenwerk, die HRK und der Deutsche Juristinnenbund haben auf die Schlechterstellung studierender Eltern gegenüber dem bis dahin geltenden Recht verwiesen. Zum Herbst 2007 wurden die BAföG-Zahlungen an studierende Eltern verbessert. Die schriftliche

Bitte der BuKoF um einen Gesprächstermin bei der Bundesministerin, Frau Dr. Ursula von der Leyen, konnte noch nicht erfüllt werden.

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

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

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

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

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

3.8 *Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)*

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

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

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

3.9 Überregionale Studierendenschaft

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

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

3.10 Internationale Kontakte und Aktivitäten

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

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

der epws vom 05. bis 07.06.08 in Vilnius (Litauen) konnte diesmal kein Mitglied des Vorstandes teilnehmen.

In die Berichtsperiode fiel die Auswertung der 5th European Conference on Gender Equality in Higher Education, die vom 28. bis 31.08.07 mit finanzieller Förderung des BMBF an der Humboldt-Universität zu Berlin unter der Verantwortung von Dr. Marianne Kriszio vom Vorstand der BuKoF stattfand. Zum Vorbereitungsteam gehörten aus der BuKoF weiterhin Dr. Dagmar Höppel, Landesreferentin der LaKoG Baden-Württemberg, und Heidi Degethoff de Campos, Frauenbeauftragte der TU Berlin, sowie Dr. Andrea Löther vom Center of Excellence Women and Science (CEWS). Die wichtigsten Ergebnisse und Empfehlungen dieser Konferenz sind Anfang Juni 2008 als zweisprachige Broschüre (deutsch und englisch) veröffentlicht worden. Diese Broschüre wurde nicht nur allen TeilnehmerInnen zugeschickt, sondern auch allen Frauen und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland. Sie wurde außerdem mit Hilfe des HRK-Verteilers allen Hochschulleitungen zugeleitet und traf dort auf interessierte Nachfrage. Die wichtigsten Beiträge dieser Konferenz werden darüber hinaus in folgender Form publiziert:

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

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

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

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

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

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

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

4. BuKoF-Aktivitäten – Interne Strukturen

4.1 Vereinsentwicklung – Mitgliedschaft

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

Vereinstrukturen und ihre rechtlichen Rahmenbedingungen müssen noch differenzierter dargestellt und diskutiert werden, bevor Vereinsaktivitäten entfaltet werden können. Zurzeit mangelt es an Impulsen, Erfahrungen und Ressourcen um diese Arbeit, die auf langjährigen und mühevollen Vorarbeiten auch unserer Vorgängerinnen beruht, zügig fortzusetzen. Die Jubiläumstagung 2008

in Bonn ist unter Umständen der richtige Kontext, um auf der Basis eines Rückblicks und der damit einhergehenden Selbstvergewisserung weitere Institutionalisierungsschritte anzustoßen.

4.2 Öffentlichkeitsarbeit – Presse

Im Zusammenhang mit der Diskussion um die Vereinsentwicklung und die Einführung von Mitgliedsbeiträgen hat der Vorstand einen Flyer entwickelt, der die Arbeit und Organisationsform der BuKoF verdeutlicht. Einige gedruckte Exemplare wurden bei den Sitzungen des Erweiterten Vorstands verteilt, eine Druckversion wurde für alle Mitglieder auf der BuKoF-Webseite zugänglich gemacht ([http://www.bukofflyer_1701_mitAnschnitt für Druck.pdf](http://www.bukofflyer_1701_mitAnschnitt_fürDruck.pdf)). Eine Weitergabe des Flyers als Teil der Öffentlichkeitsarbeit ist insbesondere dort sinnvoll, wo zugleich über die Arbeit, die Beschlusslage und die inhaltlichen Standpunkte der BuKoF informiert wird. Auch zur Einwerbung von Spendenmitteln kann er eingesetzt werden.

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

4.3 Nachbereitung der 19. Jahrestagung in Bad Boll 2007

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

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

4.4 Vorbereitung der 20. Jahrestagung in Bonn 2008

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

Der Titel der Jahrestagung ist programmatisch: „Gleichstellung mit Tradition und Zukunft“. Auf der Grundlage der Dokumente, die das CEWS seit Anbeginn der BuKoF-Tätigkeit archiviert hat, wurde ein Tagungskonzept mit gewogenen WegbegleiterInnen, markanten Zeitschnitten, stetigen Reibungspunkten und attraktiven Zukunftsfeldern entworfen, in das die Erfahrungen aus einer thematisch ähnlichen Tagung der LaKoF NRW eingeflossen sind. Ein wesentlicher Gesichtspunkt



des Konzepts besteht in der Einbindung ehemaliger Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und in der Einbeziehung von Außenperspektiven durch WegbegleiterInnen. Außerdem soll Raum zur Diskussion von Themen entstehen, die die BuKoF seit langem begleiten.

4.5 *Finanzen*

Der differenzierte Einnahmen/Ausgaben-Nachweis weist für die Periode vom 01.01.2007 zum 31.12.2007 (entspricht der weitgehend Abrechnung der 19. Jahrestagung, ohne Dokumentation) einen Überschuss von 2.794,99 Euro aus. Für die Finanzierung der 20. Jahrestagung, die als Festveranstaltung umfangreichere Ausgaben als üblich erfordert, wird auf Rücklagen der BuKoF zurückgegriffen.

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

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

5. **Termine**

5.1 *Sitzungen des Vorstands und des Erweiterten Vorstands*

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

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

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

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

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

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

5.2 Sonstige Termine

Die Mitglieder des Vorstandes nahmen im Einzelnen folgende Termine wahr:

17.-19.09.2007	19. Jahrestagung der BuKoF „Geschlechtergleichstellung, Anti-Diskriminierung, Diversity“, Evangelische Akademie Bad Boll
25.10.2007	14. Sitzung der Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ in Bielefeld (Molge)
29.10.2007	Frauenstudientag „Stiftungsuniversitäten im Entstehen: Was wird aus dem Gleichstellungsauftrag?“, Universität Frankfurt a.M. (Vortrag Kirsch-Auwärter)
29.10.2007	GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung in der Wissenschaft“ in Berlin (Kriszio)
05./06.11.2007	Jahrestagung HRK- Projekt Q/QM „Aktuelle Themen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung“, Forum „Gender Mainstreaming als Teil der Qualitätsentwicklung“ in Bonn (Vortrag Kirsch-Auwärter)
08.11.2007	BuKoF-Kommission „Chancengleichheitsprogramme“ in Mannheim (Zimmermann)
22./23.11.2007	BuKoF-Vorstand und Erweiterter Vorstand in Hannover
11./12.01.2008	Tagung des Bundes demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (BdWi) „Präkarisierung von Wissenschaft und wissenschaftlichen Arbeitsverhältnissen“ in Leipzig (Kriszio)
30.11. / 01.12.2007	Netzwerk-Tagung „Geschlechterwissen, Professionalisierung und soziale Praxis“, Universität Graz (Vortrag Kirsch-Auwärter)
06.12.2007	Festveranstaltung „20 Jahre Gleichstellung an der Universität Heidelberg“, (Grußwort Kirsch-Auwärter)
11.01.2009	BuKoF Kommission „Personalentwicklung“ in Bielefeld (Zimmermann)
17.01.2007	Planungsgruppe „BuKoF-Jahrestagung 2008“ im CEWS in Bonn (Kirsch-Auwärter, Zimmermann)
18.01.2008	15.Sitzung der Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ in Hannover (Molge)

20. BuKoF-Jahrestagung 2008

19.01.2008	Öffentliches Kolloquium des Deutschen Hochschullehrerinnenbundes (DHB) „Hochschulkarriere mit Familie – Wie geht das?“ in Mannheim (Kriszio)
21.01.2008	BuKoF-Kommission „Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ in Berlin (Molge)
28./29.01.2008	Abschlussstagung „Gender Mainstreaming: Bilanzierung und Optimierung“, Gründung des Netzwerks „Gender Mainstreaming an Hochschulen“, Universität Augsburg (Kirsch-Auwärter)
04.02.2008	GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung in der Wissenschaft“ in Berlin (Kriszio)
05.02.2008	Treffen mit MdB Krista Saager, Stellvertretende Fraktionsvorsitzende Bündnis90/ Die Grünen, zum Thema „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“, Vorbereitung der Anhörung am 18.02.08 im Bundestag (Kriszio, Wüst)
08.-10.02.2008	Gemeinsame Tagung „Forschungspolitik im Spannungsfeld von Exzellenz und gesellschaftlicher Verantwortung“ von fzs & BdWi in Münster (Vortrag Kirsch-Auwärter)
18.02.2008	Öffentlichen Anhörung „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“ des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung im Bundestag in Berlin (Kriszio, Wüst)
21.-23.02.2008	BuKoF-Vorstand: Klausurtagung zur Jahresplanung in Magdeburg
28.02.2008	BuKoF und CEWS: Gemeinsames Vorstandstreffen zur Jahresplanung, Hannover
28./29.02.2008	BuKoF-Vorstand und Erweiterter Vorstand in Hannover
03.03.2008	BuKoF-Kommission „Chancengleichheitsprogramme“ in Stuttgart (Zimmermann)
04.04.2008	AG „Gleichstellungsbeauftragte und Gender Mainstreaming -Stabs stellen an Exzellenzuniversitäten“ in Heidelberg (Kirsch-Auwärter)
10.04.2008	16. Sitzung der Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ in Bielefeld (Molge)
10.04.2008	AK-Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung des BMBF in Berlin (Kriszio)
18.04.2008	CEWS-Arbeitsgespräch „Ein Jahr danach“ zur BMBF-Fachtagung „Gender in der Forschung“ in Bonn (Kirsch-Auwärter)
18.04.2008	BuKoF-Kommission Personalstruktur in Hamburg (Kriszio)
25.04.2008	BMBF-Beirat zum Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) in Berlin (Kriszio)
25./26.04.2008	Tagung „Zwischen Anerkennung und Marginalisierung: Gleichstellungspolitik im Zeichen von Exzellenz und Globalisierung“ in Bielefeld (Vortrag Kirsch-Auwärter)
28.04.2008	BuKoF-Vorstand und Sprecherinnen der Landeskonferenzen in Frankfurt am Main (Konferenz der LaKoFs)
29.04.2008	BuKoF Vorstand und Erweiterter Vorstand in Frankfurt am Main
04.-09.2008	Frauen- u. wissenschaftspolitisches Seminar „Was bringt Europa ihren Bürgerinnen?“ Frauenakademie München (FAM) & Heinrich-Böll-Stiftung NRW in Brüssel (Molge)
05.05.2008	GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung in der Wissenschaft“ in Berlin (Kriszio)
07.05.2008	Arbeitsgespräch zur Weiterentwicklung des TOTAL E-QUALITY Science Award mit Dr. Monika Goldmann, sfs Dortmund, an der FU Berlin (Kirsch-Auwärter)
08.05.2008	3. Sitzung der BuKoF-Kommission „Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung“ in Berlin (Kirsch-Auwärter, Kriszio)

19.05.2008	BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“, Informations-tagung „Akkreditierung und Gender“ in Berlin (Wüst)
05.-07.06.2008	Tagung „30 Jahre Hochschulforschung am INCHER-Kassel“, Internationales Zentrum für Hochschulforschung in Kassel (Kriszio)
09./10.06.2008	Jahrestagung der BuKoF-Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“: „Fördern.Netzwerken.Berufen – Mehr Frauen in Lehre und Forschung an der Hochschule“ in Bremen (Wüst)
16.06.2008	Fachgespräch der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen „Exzellenz initiative 2.0? – Zwischenbilanz und Perspektiven für Spitzenforschung und -lehre“ in Berlin (Kriszio)
20.06.2008	1. Workshop „Gender Change: Hochschule und Geschlecht im Wandel“ in Göttingen (Kirsch-Auwärter)
27./28.06.2008	Jahrestagung der BuKoF-Kommission „Klinika“ in Leipzig (Kriszio)

6. Abschließende Bemerkungen

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

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

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

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

Es gibt viele gute Gründe um zu feiern, um in die vergangenen 20 Jahre zurück zu blicken, um die Tradition zu reflektieren, um die persistierenden Probleme zu benennen und um neue und alte Aufgaben für die Zukunft neu anzugehen. Ein eigenes Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen hat sich über die letzten 20 Jahre entwickelt. Ein professionelles Netzwerk hat sich etabliert. Kooperationen und Allianzen sind entstanden und haben ihre eigene Dynamik gewonnen. Nun steht ein Brückenschlag an, von der Tradition in die Zukunft. Die BuKoF hat viel dabei zu gewinnen.

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

Berlin, Dortmund, Göttingen, Lübeck
im September 2008

BuKoF-Vorstand



Edit Kirsch-Auwärter (Göttingen) und Heidemarie Wüst (Ber-



Katrin Molge (Lübeck)



Marianne Kriszio (Berlin)



Ute Zimmermann (Dortmund)

Programm



Programm der Jahrestagung

Gleichstellung - mit Tradition und Zukunft

Zum ersten „bundesweiten Hochschulfrauenbeauftragten-Treffen“ fanden sich am 27. und 28. April 1989 rund 90 Frauenbeauftragte in Dortmund zusammen. Ein wichtiges Anliegen war die Vernetzung und so wurde bei diesem Treffen die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) gegründet. Mittlerweile ist die BuKoF zu einer anerkannten, sachverständigen Stimme für die Gleichstellungsarbeit gegenüber der Politik und den Wissenschaftsorganisationen geworden. Angesichts der Ausdifferenzierung der Hochschullandschaft sind bundesweite Vernetzung und Austausch umso wichtiger geworden.

Bei der 20. Jahrestagung soll der lange Atem gewürdigt werden, den die BuKoF in den hochschulpolitischen Debatten der letzten Jahre bewiesen hat. Wesentlich sind die gegenwärtigen Herausforderungen der Hochschul- und Gleichstellungspolitik. Wie positionieren sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Zeiten von Wettbewerb, Exzellenzinitiative und Studienreform? Welche Forderungen stellen Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen an die Gleichstellungspolitik?

Die BuKoF lädt tätige und ehemalige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie weitere Akteurinnen und Akteure der Gleichstellungspolitik an Hochschulen zu ihrer 20. Jahrestagung nach Bonn ein. Gemeinsam wollen wir feiern und diskutieren und den fruchtbaren Austausch weitertragen.

Montag, 22. September

14:00 Vorkonferenz

Treffen der Kommissionen und Landeskonferenzen

18:00 Festlicher Empfang in der Aula der Universität Bonn

Festvortrag: *Prof. Dr. Matthias Kleiner (DFG)*

Grußworte von Wegbegleiterinnen und -begleitern der BuKoF

Helga Ebeling (Deutsche Botschaft Paris), Dr. Barbara Hartung (MWK Niedersachsen), Prof. Dr. Klaus Landfried (ehemaliger Präsident der HRK)

moderiert von *Dr. Brigitte Mühlenbruch (Vizepräsidentin der EPWS)*

Musikalische Rahmen: *Katharina Deserno (Violoncello) und Nenad Lecic (Klavier)*

Dienstag, 23. September

09:00 Podiumsgespräch „Zeitschnitte“

Hadumod Bußmann (München), Gabriele Schade (Erfurt), Mechthild Korenber (Berlin)

Moderation: *Julitta Münch (WDR)*

11:00 Ausstellung „Zeitecken“ zur 20. BuKoF-Jahrestagung

Begehung, Gespräche, Rückblicke ...

12:30 Mittagessen

13:30 **Workshops „Reibungspunkte - Zukunftsfelder“**

Geplant sind Workshops zu folgenden Themen:

- Gleichstellungsarbeit für wen? (Wissenschaftlerinnen, MTV und Studentinnen)
- Professionalisierung oder Interessenvertretung
- Ostfragen - Westfragen
- Bezahlte und unbezahlte Gleichstellungsarbeit
- Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt - kein Thema für Gleichstellungsbeauftragte?

15:00 **Podium und Plenumsgespräch „Auftrag für die Zukunft“**

Janett Schmiedgen (fzs), *Nicole Eschner* (Berlin), *PD Dr. Uta Dahmen* (Essen) und Ergebnisse aus den Workshops

17:00 Ausklang: Fahrt auf dem Rhein mit Abendessen

Mittwoch, 24. September

09:00 Mitgliederversammlung

13:00 Ende der Tagung

Rahmenprogramm und Ehrung langjährig tätiger Mitglieder



Ehrung von Marianne Kriszio (Berlin) und Veronika Schmidt-Lentzen (Bielefeld), beide seit 1989 in der BuKoF

