



Bundeskonferenz der
Frauenbeauftragten und
Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen e.V.

Solidarisierung im Wettbewerb

Differenzierung von Gleichstellungspolitik
an Hochschulen

Dokumentation der 21. Jahrestagung

21. - 23. September 2009

Leipzig

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 U. Schaar (Leipzig)

Erscheinungsort /-jahr: Bonn Mai 2010

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Begrüßung und Festvortrag

Begrüßung und Grußworte

Geschlechtergerechte Hochschule - eine Herausforderung für Wissenschaft, Politik und Management

Christa Cremer-Renz (Leuphana Universität Lüneburg)..... 9

Einleitungsvortrag

Gleichstellungsstrategien in unterschiedlichen Hochschulkontexten

Elisabeth Maurer..... 18

Workshops

Wettbewerbe in der Gleichstellung

Podiumsdiskussion mit Jutta Dalhoff, Daniela DeRidder, und Monika Häußler-Szczepan..... 30

Autonomie an Hochschulen: Das Beispiel NRW

Masha Gerding (Ruhr-Universität Bochum)..... 34

Professionalisierung des Hochschulmanagements und die Folgen für die Mitarbeiterinnen in der Verwaltung

Dr. Christina Reinhardt (Hochschule Bochum)..... 39

Gleichstellungsaspekte der Exzellenzinitiative

Anita Engels (Universität Hamburg)..... 43

Neue Gleichstellungsstrukturen

Podiumsdiskussion mit Aniela Knoblich, Andrea Wolffram und Ute Zimmermann 47

Mitgliederversammlung

Protokoll der 21. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) am 23.9.2009 in Leipzig

Beschlüsse der Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) am 23.9.2009 in Leipzig

Rechenschaftsbericht des Vorstandes der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für die Amtszeit von Oktober 2008 bis September 2009

Berichte der Kommissionen

Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten..... 90

Chancengleichheitsprogramme und – initiativen (CGPI - früher HWP)..... 91

Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen 92

Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung..... 94

<i>Klinika</i>	96
<i>MTV</i>	99
<i>Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs</i>	101
<i>Personalstruktur</i>	102
<i>Qualitätssicherung durch Genderkompetenz</i>	103
<i>Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt</i>	104

Programm

Programm der Jahrestagung

<i>Solidarisierung im Wettbewerb</i>	108
--	-----

Begrüßung und Festvortrag

Begrüßung und Grußworte



Begrüßung durch *Monika Benedix* (Gleichstellungsbeauftragte der Universität Leipzig)



Andreas Müller (1. Bürgermeister der Stadt Leipzig)



Prof. Dr. Franz Häuser (Rektor der Universität Leipzig)



Dr. Eva-Maria Stange (Staatsministerin im Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst)

Cornelia Quennet-Thielen (Staatssekretärin
im Bundesministerium für Bildung und
Forschung)



Marianne Kriszjo (Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an
Hochschulen BuKoF e.V.)

Geschlechtergerechte Hochschule - eine Herausforderung für Wissenschaft, Politik und Management

Christa Cremer-Renz (Leuphana Universität Lüneburg)

Gliederung

1. Geschlechtergerechtigkeit im Spannungsfeld von Politik und Hochschulen
2. Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming
3. Die Umsetzung des Gender Mainstreamings in Hochschulen – eine komplexe Managementaufgabe
4. Ausblick: Nachhaltige Gestaltung der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse – eine Aufgabe des 21. Jahrhunderts

Liebe Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,

Danksagung: ich bedanke mich für Ihre Einladung zur Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Leipzig besonders herzlich. Meine langjährige Tätigkeit als Frauenbeauftragte Anfang der 90er Jahre und meine Erfahrungen als Sprecherin der Niedersächsischen Fachhochschulfrauenbeauftragten war Anlass für eine längere Befassung mit dem Thema und auch die zehnjährige Tätigkeit als Präsidentin einer Fachhochschule und einer Universität haben bewirkt, dass mich dieses Thema nach wie vor inhaltlich berührt und umtreibt.

Gefragt habe ich mich, was ich Ihnen Neues berichten könnte. Denn eigentlich sind Sie als Wissende in dieser Fragestellung die Expertinnen in Gegenwart und Zukunft. Versuchen möchte ich von daher eine Ortsbestimmung und eine Klärung und Selbstvergewisserung, wo stehen wir heute und welche Perspektive müssen wir für das 21. Jahrhundert entwickeln?

Gliederung: Ich habe das Thema des Festvortrages in der Form bearbeitet, dass ich zunächst auf den Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit im Spannungsfeld von Politik und Hochschule eingehen möchte. Dann in einem zweiten Punkt noch mal ins Bewusstsein rufen will, den Weg von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming sowie die Umsetzung des Gender Mainstreamings in den Hochschulen, um dann in einem Ausblick die Aufgaben für das 21. Jahrhundert zu skizzieren.

Punkt 1 Geschlechtergerechtigkeit im Spannungsfeld von Politik und Hochschulen

Kommen wir zunächst zum ersten Punkt Geschlechtergerechtigkeit im Spannungsfeld von Politik und Hochschulen. Unter dem Begriff der Geschlechtergerechtigkeit verstehen wir die systematische Berücksichtigung der Interessen und Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern in allen Politikbereichen, in den Verwaltungen und auch in den Schulen und Hochschulen als gesellschaftlich relevante Einrichtungen. Politik und Verwaltungen sind daran gebunden, sowohl durch nationales als auch durch europäisches Recht an der Umsetzung des Prinzips der Geschlechtergerechtigkeit mitzuwirken. Dies hat die Bundesregierung sowohl in eigenen nationalen Programmen als aber auch in internationalen Abkommen und Erklärungen immer wieder unterstrichen. Die gerechte Beteiligung von Frauen und Männern in Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen wird als die wesentliche und elementare Aufgabe einer demokratischen Gesellschaft verstanden. Hierbei kommt insbesondere dem Begriff Gender - verstanden als soziales Geschlecht - eine besondere Bedeutung zu. Gemeint ist damit die jeweilig gesellschaftlich und kulturell geprägte Geschlechterrolle von Frauen und Männern.



Unter dem Begriff Gender Mainstreaming verstehen wir einen besonderen Aspekt des strategischen Handelns, welcher die Genderperspektive in allen politischen Entscheidungen und Prozessen systematisch einbeziehen soll.

Die Einbeziehung der Genderperspektive meint im Detail die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von Männern und Frauen und die Vermeidung von Diskriminierungen aller Art aufgrund des Geschlechts in unterschiedlichen Lebensbereichen. Fragt man danach, wer denn für die Geschlechtergerechtigkeit Sorge zu tragen hat, so sind vom Grundsatz her alle Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung und in öffentlichen Einrichtungen aufgerufen, das politische Leitprinzip der Geschlechtergerechtigkeit in ihrer Arbeit mit Strategien des Gender Mainstreamings umzusetzen. Dass hierbei eine besondere Verantwortung bei allen Führungskräften liegt, möchte ich in diesem Kontext nochmals besonders hervorheben.

Insofern haben alle Ämter und Behörden, die Schulen und die Hochschulen Instrumente geschaffen, um den doch relativ

immer noch neuen Politikansatz von Geschlechtergerechtigkeit mittels Gender Mainstreaming umzusetzen. Mit der Unterzeichnung des Amsterdamer Vertrages von 1999 verpflichtete sich die Bundesregierung zur Übernahme von Gender Mainstreaming. Danach sollten alle Entscheidungsprozesse in Politik und Verwaltung daraufhin überprüft werden, ob soziale Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern Berücksichtigung finden.

Hierbei ging es vor allem darum, diese besondere Genderperspektive in die Gesetzgebung hinein zu nehmen. Eine Richtlinie für Politik und konkrete Maßnahmen zu formulieren, um Geschlechterdifferenzen auszugleichen. Es handelt sich hierbei um einen Top Down-Prozess, in dem das Ziel vorrangig zu bearbeiten war, die Gleichstellung der Geschlechter sicher zu stellen. Der Europäische Rat hat 1998 Gender Mainstreaming als ein Instrument zur Reorganisation, zur Verbesserung, zur Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen erörtert und vorgeschlagen. Er verfolgt das Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel verbindlich auf gleichstellungspolitische Perspektiven richten.

Inzwischen ist Gender Mainstreaming von einem bloßen Schlagwort zu einem Leitprinzip des politischen Handelns geworden. Denkt man die politischen Forderungen zu Ende, so bedeutet Gender Mainstreaming mehr als nur den Versuch, eine antidiskriminatorische Politik der Gleichheit für Frauen durchzusetzen. Hierbei ist es zwingend, die Strukturen zu analysieren, welche die Ungleichheit dauernd reproduzieren. Sie zu verändern ist das zentrale Ziel. Kein Bereich des staatlichen Handelns darf von der Notwendigkeit der Veränderung ausgeschlossen werden.

Bezogen auf die Gruppe der Frauen in unserer Gesellschaft heißt das, dass ihre Abhängigkeit in allen Politikbereichen, die von existentieller Bedeutung sind, so die Sozialversicherungssysteme, die Strukturen und Regularien des Arbeitsmarktes sowie der Bereich der Finanz- und Struktur-

politik sowie die Bildungspolitik auf den Gender Bias, das heißt, hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Schieflagen, zu durchleuchten sind.

Dies gilt natürlich ebenso für den Bereich der Wissenschaftspolitik und der Hochschulpolitik. Wenn diese Prüfungen unter der Ägide der Gender Mainstreaming-Perspektive zunehmend mehr Raum greifen, immer selbstverständlicher werden, dann bedeutet die Frage der Geschlechtergerechtigkeit oder Gleichstellung in allen Lebensbereichen auch die Frage nach der Veränderung und Aufgabe traditionell konservativer Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit. Erwerbsarbeit und Reproduktion sind Aufgabenbereiche, die für beide Geschlechter zu gelten haben. Die alten stigmatisierenden Rollenbilder, die Zuweisungs- und Ausgrenzungspraxen in der Alltagskultur zwischen sozialen Klassen und Schichten haben die Historikerinnen wissenschaftlich für das 19. und 20. Jahrhundert nachvollziehbar belegt. Für das 21. Jahrhundert muss immer wieder darauf insistiert werden, dass ein Rückfall in alte Rollenbilder und die damit verbundenen gesellschaftlichen Strukturen der falsche Weg ist und den demokratischen Prozess zwischen den Geschlechtern in dieser Gesellschaft nicht befördert, sondern die Widersprüche unerträglich in die Zukunft verlängert.

Punkt 2 Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming

Seit ca. 20 Jahren Gleichstellungspolitik an vielen Hochschulen und Universitäten im Bundesgebiet und mit der Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten realisiert sich die Geburtsstunde institutionalisierter Frauenförderung und Gleichstellung. Ein wichtiger Emanzipationsschritt für Frauen im Wissenschaftssystem, die bis zu diesem Zeitpunkt auf fast allen Ebenen der Bildungsinstitutionen eklatant unterrepräsentiert waren. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen arbeiteten zunächst auf der Basis von Hochschulgesetzen, die in speziellen Paragraphen den Aufgabenbereich und die Eingriffsrechte der Frauenbeauftragten fixierten.

Im Kontext der neuen Steuerungsmodelle und der hochschulischen Reformprozesse wurden die Hochschulen verpflichtet, Zielvorgaben für die Einstellung von Frauen festzulegen und die Wahrnehmung der Kernaufgaben für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sicher zu stellen.

In den Folgejahren wurde vor allen Dingen Wert gelegt auf die Beteiligung an Berufungs- und Einstellungsverfahren, an der Erarbeitung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen im Rahmen der jeweiligen Hochschulentwicklung. Neben der Einbeziehung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei allen Fragen der Beurlaubung, der Umgestaltung der Arbeitsplätze, der Kinderbetreuung und beim Schutz vor sexueller Belästigung wurde das Aufgabenspektrum im Zuge der Bologna-Reform zunehmend erweitert auf den Bereich der Integration der Genderperspektive in Lehre und Forschung. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die einzelnen Bundesländer in unterschiedlicher Stringenz und in unterschiedlicher Festlegung von Rahmenbedingungen für die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ihre gleichstellungspolitischen Leitprinzipien umgesetzt haben. Die Entwicklungen sind zum Teil völlig unterschiedlich und auch hinsichtlich ihrer Ergebnisse uneinheitlich und weisen in den verschiedensten Bereichen auf Grund der defizitären Ergebnisse auf weiteren Reformbedarf hin.

Was zunächst auf sehr unsicherem und mehr experimentellen Pfaden begann, entwickelte sich in den folgenden 20 Jahren zu einem maßgeblichen und bedeutsamen Werkzeug an Hochschulen im Bemühen um Chancengleichheit für Frauen und Männer auf allen Karriereebenen wissenschaftlicher Laufbahnen. Heutige gleichstellungspolitische Aktivitäten basieren auf den Erfahrungen der letzten 20 Jahre. Sie bauen auf den Erfolgen aber auch Versäumnissen der Politik auf, ist immer kritisches Reflektionsmedium und weist mit ihrem analytischen Gespür nach wie vor auf diskriminierende Aspekte von strukturellen Entwicklungen hin. Die von allen Ländern eingesetzten Mittel für Frauenförderung bzw. Gleichstellungsarbeit konnten die erhebliche Unterrepräsentation von Frauen in führenden Positionen der Wissenschaft und der wissenschaftlichen Gremien bis heute nur ansatzweise korrigieren.

Gerade in dem letzten Bericht des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) finden sich hierzu deutliche Hinweise. Sowohl bei der Besetzung von Professuren sind Frauen nach wie vor insbesondere in den W3-Positionen kaum vorzufinden, in den Präsidien sind nur in den seltensten Fällen Frauen beteiligt. Dies gilt auch für die Besetzung von Senaten, Fachbereichsräten, Stiftungs- oder Hochschulräten. Besonders problematisch ist die relativ geringe Zahl der Frauen bei Habilitationen und Juniorprofessuren, das heißt ihre Repräsentanz und damit ihr hochschulpolitisches Gewicht, ist begrenzt. Ein Negativtrend, der in den verschiedensten Fachkulturen wie Rechts-, Wirtschaftswissenschaft, Naturwissenschaft und Medizin schon bei der Qualifikationsstufe Promotion beginnt. Die nun bundesweit vorliegenden Zahlen können uns nicht zufrieden stimmen.

Zentrale These: Ich möchte es mit den Worten eines Kollegen so ausdrücken: „Der Fortschritt ist der einer Schnecke“.

Punkt 3 Geschlechtergerechtigkeit als hochschulpolitische Managementaufgabe

Als in den letzten Jahren sich in Deutschland die Diskussion um die neuen Steuerungsinstrumente für öffentliche Verwaltungen intensiviert und auch die Hochschulen und die Wissenschaftsministerien erreichte, erörterten Frauen – und Gleichstellungsbeauftragte nicht nur diverse Maßnahmen des New Public Managements in ihrer nationalen und internationalen Bedeutung, sondern vor allem die hochschulpolitischen Folgen für die Wissenschaftlerinnen und den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs.

Betrachtet man die Entwicklung in den Hochschulen, so stehen neben den Studiengangsreformen im Kontext des Bolognaprozesses und den Dienstrechtsreformen seit Ende der 90er Jahre in allen Bundesländern Reformen im Rahmen der neuen Steuerungsstrukturen auf der Agenda. Im Zentrum steht hier der Begriff der Hochschulautonomie, die Neubestimmung des Verhältnisses von Staat und Hochschulen. Während sich die staatliche Seite auf die Festlegung von Leistungszielen fokussiert verfügen die Hochschulen über vereinbarte Globalbudgets und unterwerfen sich Ergebnis- und Evaluationskontrollen.

Der besonders erwartete Effekt dieser Massnahmen besteht und bestand darin, eine wettbewerbliche Neubestimmung des Verhältnisses zwischen den Hochschulen zu ermöglichen.

Im Grunde hat es diesen Wettbewerb um die besten Köpfe, die wichtigsten Erkenntnisse und Erfindungen seit Gründung der Universitäten immer gegeben. Deshalb müssen wir hier deutlich wahrnehmen, dass es vor allem um eine Maßnahme geht, die internen „Leistungsreserven zu mobilisieren“, um die Profilbildung der einzelnen Hochschulen stärker zu konturieren, die Wettbewerbsstärkung auf andere Instrumente der Steuerung abzustützen.

Der politisch gewollte Umbau der Hochschulen führte seit 1996 zur Reorganisation der Leitungsebenen mit klaren Verantwortungsstrukturen mit dem Ziel „unternehmerisch denkende Hochschulleitungen mit strategischer Managementkompetenz aufzubauen, um die Kontraktfähigkeit der Hochschulen zu befördern. Die Schwächung der Selbstverwaltungsgremien der „Gruppenuniversität“ insbesondere der Senate war eine besondere Konsequenz dieser Entwicklung und wird nach wie vor erheblich kritisiert. Zielvereinbarungen und die leistungsorientierte Mittelvergabe bis auf die Ebene der Fachbereiche, Institute und Lehrstuhlebene sollen erwartete Leistungen ermöglichen und zu einer internen Leistungssteigerung führen. Hochschul- bzw. Stiftungsräte sollen im Sinne eines Aufsichtsratsmodells die zu erreichenden Ziele und die eingesetzten Strategien hinsichtlich ihrer Effizienz überwachen.

Alle Bundesländer haben inzwischen die neuen Steuerungsinstrumente eingeführt, jedoch unterschiedlich offensiv und konsequent. Manche Länder waren eher zurückhaltend. Dies ist offenbar

weniger eine Frage der jeweiligen landespolitischen Ausrichtung als eine Folge der hochschulpolitischen Debatten und Diskurse (Lanzendorf / Pasternack, 2008).

Wir kennen inzwischen die Wirkungserfolge und Misserfolge von formelgebundener Mittelzuweisung im Kontext von Zielvereinbarungen. Es ist ein Verdienst der Diskurse aus mikroökonomischer Perspektive und aus der Sicht humanistischer Organisationstheorien, dass wir heute wissen, welche Maßnahmen wie entwickelt und platziert werden müssen, damit sie hinsichtlich der Frage der Geschlechtergerechtigkeit Wirkung erzielen können.

Systemstruktur: Um das Ziel zu erreichen, ist eine abgestimmte systemische Gesamtstruktur und Vernetzung erforderlich, welche basierend auf rechtlichen Standards Regelungen von Partizipation, Prozesstransparenz, verbindliche Zielvereinbarungen, deren Kontrolle und Umsetzung verstetigt und über Amtsperioden von Wahlämtern hinaus relative Stabilität aufbaut (vgl. Jaeger, Berlin 2009).



Die Auswirkungen der neuen Steuerungselemente auf das System der Hochschullandschaft erleben wir in einer nahezu galoppierenden Geschwindigkeit. Fachbereichsschließungen, Standortschließungen, Hochschulkooperationen und Hochschulfusionen, dies sowohl zwischen typgleichen als auch typunterschiedlichen Einrichtungen, prägen die Hochschulstruktur in vielen Bundesländern völlig neu. Das Ende des dynamischen Umbaus ist nicht absehbar. Die Wirtschafts- und Finanzkrisen stoppen nicht vor den Toren der Alma Mater, insofern werden wir in den nächsten Jahren einen beschleunigten Prozess des Ab- und Umbaus von Hochschulen beobachten und erleben können. Bis heute fehlen uns belastbare Forschungsergebnisse, die Antwort geben können auf die Frage, welche Folgen diese Entwicklung für den Prozess der Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen hat.

Wissensweitergabe: **Sich hierauf mental einzustellen, unser Wissen zu vervollkommen und an die Generation der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der nächsten Generationen weiterzugeben ist die logische Konsequenz.**

Punkt 4 Ausblick : Nachhaltige Gestaltung der Geschlechtergerechtigkeit an Deutschen Hochschulen

Die Gleichstellungspolitik und damit die Geschlechtergerechtigkeit leidet bundesweit an den Hochschulen an mangelnder kultureller Implementierung gleichstellungspolitischer Grundsätze, an mikropolitischen Prozessen in der scientific community und an fachspezifischen und fachkultureller Ausgrenzungspolitik von Frauen. Gleichzeitig leidet die Gleichstellungspolitik auf der Managementebene, wenn notwendige Maßnahmen a) zu wenig kommuniziert und zu wenig evaluiert werden und b) ihre Nichtbeachtung keine Sanktionierung erfährt. Dies lässt sich zwingend schlussfolgern aus den bisherigen Studien zur Wirksamkeit von Finanzierungsmodi in Koppelung mit Zielvereinbarungen, auch wenn hierbei der Faktor Gleichstellung noch nicht zentral im Mittelpunkt dieser Forschungen gestanden hat.

Die tatsächliche Durchsetzung von Gleichstellung an deutschen Hochschulen liegt so meiner Meinung nach an klaren rechtlichen Rahmenbedingungen, an der Entschlossenheit der Personen, die in den Leitungen und akademischen Gremien der Selbstverwaltung Einfluss besitzen und Macht ausüben. Nach wie vor sind Frauen an den wichtigsten Schnittstellen der Selbstverwaltung in der Minderheit und die Erfahrung zeigt, dass männliche Dominanz und Mehrheit sich mit der Entwicklung erfolgreicher Strategien zur Durchsetzung der Gleichstellung an den Hochschulen noch schwer tut.

Chancengleichheit ist nicht mehr nur wie in den letzten 20 Jahren eine Zielvorgabe der Politik, die die Hochschule zur Einhaltung geschlechtergerechter demokratischer Normen verpflichtet, sondern inzwischen zu einem Qualitätsmerkmal moderner Hochschulentwicklung geworden, die sich im Wettbewerb sowohl national als auch international behaupten muss.

Diesen Zusammenhang betonen inzwischen nicht nur die Wissenschaftspolitik sondern auch die wissenschaftlichen Fachgesellschaften und erfreulicherweise die verschiedensten Forschungs- und Fördereinrichtungen der Wissenschaft. So formuliert z. B. die Deutsche Forschungsgemeinschaft im Sommer 2008 forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, die auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft und Forschung drängen und auch verbindlich die Frauenförderung als Zentralaufgabe von Hochschulleitungen und Institutsleitungen festschreiben. Insofern wird in der Zukunft zu prüfen sein, inwieweit Hochschulen die Geschlechtergerechtigkeit als Leitbild ihrer Organisationsstruktur verankern und dieses bei allen Change Management Prozessen einschließlich der Personalentwicklung berücksichtigen.

Resümieren wir was wir wissen: So ist der Einsatz für Geschlechtergerechtigkeit keine historisch erledigte Aufgabe, sondern für das 21. Jahrhundert eine noch stärkere Herausforderung auf Grund gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und den bekannten Folgewirkungen moderner Steuerungspolitik zwischen Staat und Hochschulen.

Zukunftsauftrag: Den Frauen „Gesicht und Stimme“ in den Hochschulen geben und den Arbeitsplatz Hochschule so zu gestalten, dass sich Geschlechtergerechtigkeit und existentielle Arbeitsplatzgestaltung verbindet und damit die Voraussetzungen gegeben sind, wissenschaftliche Arbeit und Innovation nachhaltig zum Wohle der Gesellschaft zu entwickeln, wird somit für Politik und Hochschulmanagement, Fachgesellschaften und Gleichstellungsbeauftragte ethisch-moralische Verpflichtung und politischer und sozialer Auftrag bleiben.

Literatur

Lanzendorf, Ute / Peer Pasternack (2008): Landeshochschulpolitiken. In: Achim Hildebrandt / Frieder Wolf (Hg.), Die Politik der Bundesländer. Staatstätigkeit im Vergleich. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 43-66.

Jaeger, Michael (2009): Steuerung durch Anreizsysteme an Hochschulen. Wie wirken formelgebundene Mittelverteilung und Zielvereinbarungen? In: Jörg Bogumil / Rolf G. Heinze (Hg.), Neue Steuerung von Hochschulen. Berlin: Sigma, S. 45-65



Einleitungsvortrag

Gleichstellungsstrategien in unterschiedlichen Hochschulkontexten¹

Elisabeth Maurer

Liebe KollegInnen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten BuKoF. Das Thema Ihrer Jahrestagung 2009 ist treffend gesetzt und zielt inmitten von Fragen, die auch die Gleichstellungsarbeit in der Schweiz brennend interessieren.

Ich werde in meinem Beitrag zum Thema „Gleichstellungsstrategien in unterschiedlichen Hochschulkontexten“ einige grundsätzliche Überlegungen mit den praktischen Erfahrungen meiner 13 jährigen Gleichstellungstätigkeit an der Universität Zürich verknüpfen. Einige meiner Erkenntnisse basieren auf den Ergebnissen meiner Dissertation.

Nach einer kurzen Einführung ins Thema werde ich einige Charakteristiken des hochschulpolitischen Kontextes kurz umreißen, um dann unseren täglichen Balanceakt zwischen unterschiedlichen Gleichstellungsstrategien auszuloten. Anhand von drei daraus abgeleiteten Fragen werde ich dann versuchen, die Gleichstellungstätigkeit der letzten 13 Jahre an der Universität Zürich rückblickend kontextspezifisch zu verorten. Dieses Vorgehen erlaubt mir, eine Standortbestimmung der Gleichstellungsarbeit der Universität Zürich vorzunehmen, die Positionierung der Universität Zürich im Wettbewerb mit anderen Universitäten zu überprüfen, ohne auf einen solidarischen Austausch mit den GleichstellungsakteurInnen der anderen Universitäten und Hochschulen verzichten zu müssen.

1. Standortbestimmung

New Public Management und neue Governancestrukturen und -instrumente haben die Hochschullandschaft maßgeblich verändert: sie führen zu einem zunehmenden bildungsökonomisch-orientierten Wettbewerbsverhalten der Universitäten und Hochschulen.

Vor diesem Hintergrund treten auch die Gleichstellungs-Politiken der Hochschulen in Konkurrenz zueinander – untermauert durch Exzellenzinitiativen, Professorinnenprogramme, Aufnahme von Standards der Deutschen Forschungsgemeinschaft und andere gleichstellungsrelevante Hochschulkonzepte. Diese Maßnahmen stellen an die Universitäten neue Herausforderungen: Sie müssen konkrete Gleichstellungspläne vorlegen, wenn sie Finanzanträge stellen. Diese Entwicklung ist in Deutschland mit einem Paradigmenwechsel der Gleichstellungsmaßnahmen im Hochschulbereich von der Individualförderung bottom-up hin zu institutioneller Gleichstellungsförderung top-down verbunden. Ob die neuen Gleichstellungspläne der Hochschulen, die teilweise sehr überzeugend sind, auch wirklich umgesetzt werden, hängt unter anderem davon ab, dass sich die Gleichstellungstätigkeit auf neuem Niveau etabliert und zu einem verstärkten commitment der Universitätsleitungen führt.

Diese Veränderungen des Hochschulmanagements konfrontieren auch die gleichstellungsverantwortlichen Personen mit neuen Herausforderungen: mit neuen Gleichstellungsstrukturen, -ressourcen, -strategien, neuen Akteurinnen und Akteuren und mit Konstellationen, die sich schnell wandeln. Wir wissen noch wenig darüber, wohin dieses bildungsökonomische Wettbewerbsverhalten die Wissenschaft führen wird und welchen Einfluß es auf die Gleichstellungsarbeit haben wird; darum benötigen wir für die künftige Gleichstellungstätigkeit mehr Forschungserkenntnisse. Diese Forschungserkenntnisse sollten Auskunft geben über die Auswirkungen der

¹ Ich danke Angela Alliegro für ihre Unterstützung bei der Überarbeitung des Referates.

neuen Steuerung der Universitäten und über die Folgen der Bologna-Reform auf die Wissenschaft und auf die Geschlechterverhältnisse.²

Wie können und wollen wir auf diese Situation reagieren?

Wir verfügen über ein großes Kapital, auf das wir uns wieder neu und systematisch rückbesinnen können: auf das theoretische, empirische und politische Geschlechterwissen. Von besonderem Interesse sind dabei Kenntnisse bezüglich unterschiedlichen Gleichstellungsstrategien und ihren beabsichtigten und unbeabsichtigten Wirkungen. Wir sollten gezielter versuchen, dieses Wissen mit der konkreten Gleichstellungspraxis zu verbinden. So werden kontextspezifische kritische Standortbestimmungen möglich, aus denen Impulse für die Weiterarbeit gewonnen werden können.

2. Gemeinsamkeiten in hochschulpolitischen Kontexten

Bevor ich mich dem Thema – Genderwissen über Gleichstellungsstrategien – näher zuwende, möchte ich das Augenmerk noch auf Folgendes lenken: Universitäten und Hochschulen unterscheiden sich durch unterschiedliche Kontextbedingungen. Der zunehmende Wettbewerb verschärft diese Unterschiede und bringt sie in Konkurrenz zueinander. Wir können annehmen, dass sich die Funktionsweise der Wissenschaft und der scientific community verändern werden. Wie dies geschehen wird, wissen wir noch nicht mit Sicherheit.

Dennoch finden wir mindestens im deutschsprachigen Hochschulkontext weiterhin einige Grundprinzipien vor, welche die Gleichstellungstätigkeit über alle Unterschiede hinweg prägen:

So die Verteidigung der akademischen Freiheit, die Selbstorganisation der Wissenschaft, das wissenschaftliche Begutachtungswesen, das peer review Verfahren und das Kooptationsverfahren in wissenschaftsrelevanten Entscheidungsgremien. Die Wissenschaft wird weiterhin gegen von außen gesteuerte wissenschaftspolitische Maßnahmen – zu denen auch gleichstellungspolitische Maßnahmen gezählt werden – Widerstand leisten. Und die Gleichstellungstätigkeit wird sich vermutlich weiterhin im Seilziehen zwischen Wissenschaft und Wissenschaftspolitik aufreiben.

Auch bezüglich dem Stand der Gleichstellungspraxis gibt es Gemeinsamkeiten zwischen den Hochschulen: So nimmt der Frauenanteil überall langsam zu und sogar der Anteil der Frauen in der Wissenschaft und auch in den universitären Leitungs- und Entscheidungsgremien ist in den letzten Jahren gewachsen. Und bezüglich der Gleichstellungsarbeit ist eine Professionalisierung des Berufsstandes zu beobachten.

Und dennoch bleibt die Frage präsent: Auch wenn die Akzeptanz von Gleichstellungstätigkeit im Hochschulkontext merklich wächst, verfestigen wir mit unseren Aktivitäten nicht unfreiwillig den Status quo der gendered substructures, ohne es zu merken?

Was können wir tun, damit wir unter den veränderten Bedingungen der Hochschullandschaft uns nicht in geschlechtsspezifische Strukturen verhärten, sondern auch strukturell und institutionell bessere Ausgangsbedingungen für Frauen und gleichstellungsinteressierte Männer schaffen? Um in diesen Fragen weiter zu kommen – so meine These – bietet sich der Rückgriff auf theoretisches, empirisches und diskursives Geschlechterwissen an, was ich im Folgenden zu zeigen versuche.

2 Diese Lücke versucht das Forschungsprogramm „Neue Governance der Wissenschaft“ (2008–2012) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in Deutschland zu füllen. Gefragt wird danach, „welche Governance-Strukturen wissenschaftlicher Forschung sich gegenwärtig und mit Blick auf die Zukunft abzeichnen, welche Akteure als Protagonisten sowie Kritiker solcher Veränderungen in welchen Konstellationen zusammenwirken, welche Auswirkungen eintretende Veränderungen auf die Autonomie und Leistungsfähigkeit wissenschaftlicher Forschung haben – und nicht zuletzt, welche Handlungsbedingungen und -chancen sich für die Wissenschaftspolitik aus all dem ergeben“ (BMBF, 12.3.2009). Leider sind in diesem Forschungsprogramm und auch andernorts in der klassischen Hochschulforschung Fragen nach den Folgen dieser Entwicklungen für die Geschlechterverhältnisse und auf die Stellung der Frauen in der Wissenschaft nach wie vor selten anzutreffen.

3. Relevanz von theoretischen Konzepten von Gleichstellungsstrategien

Nancy Frasers (2001) bekanntes Gedankenexperiment über die Grenzen unterschiedlicher Gleichstellungskonzepte führt uns die Schwierigkeiten von Gleichstellungsarbeit deutlich vor Augen: Sie geht aus vom Konzept einer Geschlechtergerechtigkeit, die nicht „nur“ bildungsökonomisch definiert ist. Sie reflektiert über unterschiedliche Konzepte von Gleichstellungsstrategien und ihre Reichweite der Veränderung. Sie stellt die These auf, dass sowohl die Gleichheits- oder Gleichbehandlungsstrategie, als auch die Differenz- oder Ungleichbehandlungsstrategie zu neuen Zementierungen von Ungleichheiten führen.

Fraser unterscheidet folgende drei Gleichstellungsstrategien im Hinblick auf ihre Wirksamkeit:

1. Gleichbehandlungs-Policies (Gleichheit): Werden Frauen gleich wie Männer behandelt, werden Ungleichheiten und ungleiche Voraussetzungen zwischen den Geschlechtern negiert. Die Gleichbehandlung von Ungleichen baut Ungleichheit nicht ab, sondern schreibt sie fort.
2. Ungleichbehandlungs-Policies (Differenz): Wird als Orientierungspunkt dagegen die Differenz zwischen Frauen und Männern genommen, besteht die Gefahr, dass die tradierten geschlechtsspezifischen Zuschreibungen fortgeschrieben und die Geschlechterstereotypen reaktiviert werden.
3. Dekonstruktion oder Universelles Betreuungsmodell: Wird auf die Genderkategorie als obligatorische Referenz dekonstruktivistisch verzichtet, wird das Gleichheits-Differenz-Dilemma vermieden. Strukturierend für die Aufteilung der Aufgaben ist dann nicht mehr das Geschlecht, sondern eine gleichmässige Verteilung der Erwerbs- und Betreuungsarbeit. Dies erfordert tief greifende gesellschaftliche Maßnahmen, die allerdings auf hartnäckigen Widerstand stoßen.

Erst eine Strategie der Dekonstruktion, die sich sowohl auf symbolische und diskursive Phänomene bezieht als auch auf strukturelle Umverteilungen der Erwerbs- und der Betreuungsarbeit zwischen den Geschlechtern, kann gemäss Fraser Veränderungen in Richtung von gerechter Geschlechterverhältnisse bewirken.

Die praktische Relevanz der Überlegungen Frasers ist uns bekannt: Wir haben uns diesem Balanceakt in der täglichen Gleichstellungsarbeit zu stellen und versuchen auch korrigierend einzugreifen, wenn wir zum Beispiel feststellen, dass Mentoringprogramme, die sich am Differenzkonzept orientieren, Frauen ins Abseits oder auf Nebenschauplätze bringen, statt in die Kerngeschäfte der Wissenschaft und der Wissenschaftspolitik. Oder wir stellen fest, dass transparentere Strukturen und ausgewiesene Gleichbehandlung auf der Stufe Doktorat wohl mehr jungen Frauen den Einstieg in die akademische Laufbahn erleichtern, sie jedoch nach fünf Jahren trotzdem die Wissenschaft verlassen, weil die ungleichen Ausgangs- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern von den Wissenschaftsstrukturen und den EntscheidungsträgerInnen nicht berücksichtigt werden.

Um die Entwicklungen im eigenen Hochschulkontext realistisch zu beobachten, und Erfolg versprechende Maßnahmen weiter zu entwickeln, ist also *die Frage* förderlich: *Welche Gleichstellungsstrategien wurden in meinem spezifischen Hochschulkontext in den letzten Jahren mit welchen beabsichtigten und unbeabsichtigten Nebenwirkungen praktiziert?*

4. Relevanz von empirischem Wissen über Gleichstellungsstrategien

Ich gehe davon aus, dass wir in den stark föderalistischen Ländern Deutschland und der Schweiz auf Landes- und Kantonsebene aber auch in den unterschiedlichen Hochschulkontexten sehr unterschiedliche Ausprägungen von *policies* der Gleichstellung feststellen. Mehr empirische Kenntnisse darüber, welche *policies* sich warum durchgesetzt haben und mit welchen Folgen für die Gleichstellungsarbeit, scheinen mir im Zusammenhang mit den Fragestellungen der heutigen

Tagung und für die nächste Zukunft sehr wichtig. Sie können uns helfen, Lücken der Gleichstellungstätigkeit festzustellen und vielleicht auch zu schließen. Sie können auch Hinweise dazu geben, welche Gleichstellungsmaßnahmen in einem spezifischen Kontext eher greifen oder nicht. Denn empirische Untersuchungen zeigen, dass Gleichstellungsmaßnahmen, die sich erfolgreich durchsetzen, historisch gewachsen und vom politischen Kontext und den Akteurkonstellationen abhängig sind.

Die empirischen Ergebnisse von Angelika von Wahl (2000, 1999) geben uns eine Orientierungshilfe über unterschiedliche *policies* von Gleichstellung, die sich im politischen Alltag zeigen. Sie ermittelte sechs inhaltliche Ausprägungen oder Typen von Gleichstellungspolitik, die sich in den 30 Jahren zwischen 1969–1999 in den USA und der damaligen BRD durchgesetzt haben, sich jedoch in den USA und der BRD unterschiedlich ausgeprägt zeigten. Die von Wahl definierten sechs Typen beruflicher Gleichstellungsansätzen sind folgende:

1. (Anti)-Diskriminierungs-Ansätze: Dazu gehören die Lohngleichheits-Regelungen, die den gleichen Lohn für gleiche Arbeit einführen und den gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt garantieren sollen.
2. *affirmative-action* und Quoten: Diese dienen der besseren Integration der Frauen ins Erwerbsleben.
3. *expanding-opportunities-model*: Der „Ansatz der erweiterten Möglichkeiten“ fokussiert im Unterschied zu den beiden ersten *policies* die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern außerhalb des Arbeitsmarktes. Maßnahmen hierfür können sein: Ausgleich von unterschiedlichen Lebenslagen, Wiedereinstiegsprogramme.
4. Lohngleichwertigkeit-Policy: Diese *policy* stellt sich gegen die Unterbewertung typischer Frauendarbeit, wie sie sich in der Unterbezahlung von Frauenberufen äußert. Sie betont die Gleichwertigkeit von Frauenberufen gegenüber Männerberufen.
5. Schutz vor sexueller Belästigung: Sexuelle Belästigung gefährdet die persönliche Autonomie der Frau im Erwerbsleben.
6. Anti-heterosexistische Policy: Dazu gehört der Schutz von homosexuellen Menschen vor Diskriminierung.

Die sechs empirisch ermittelten gleichstellungspolitischen Ansätze haben bis heute nicht an Brisanz oder politischer Bedeutung verloren. Um den eigenen Hochschulkontext realistisch zu erfassen, und weitere Erfolg versprechende Maßnahmen zu entwickeln, können sie eine Orientierungshilfe für eine Standortbestimmung sein.

Es lässt sich also zweitens fragen: *Welche inhaltlichen Gleichstellungsstrategien setzen sich empirisch nachweisbar im eigenen politischen Umfeld durch?*

Und auf der Suche nach Ursachen für die spezifische Ausprägung kann die Frage von Interesse sein: *Welche politischen Erfolge, Durchbrüche und Rückschläge liegen im eigenen Hochschulkontext unter Berücksichtigung von Ereignissen auf Bundes- und auf Landesebene vor?*

5. Relevanz des politischen Diskurses über Gleichstellungsstrategien

Wissenschaftliche Forschungserkenntnisse wie wir sie von den theoretischen Überlegungen von Nancy Fraser und der empirischen Arbeit von Angelika von Wahl kennen, decken sich selten mit dem politischen Diskurs über gleichstellungspolitische Strategien im konkreten hochschulpolitischen Kontext (Dölling 2007). Dies scheint mir für die Gleichstellungspraxis wichtig und deshalb wende ich mich jetzt noch dem aktuellen politischen Diskurs über Gleichstellungsstrategien zu.

Eine Auseinandersetzung mit dem aktuellen politischen Diskurs über Gleichstellungsförderung ist für unsere Arbeit auch darum höchst relevant, weil der Diskurs nicht nur medienwirksam

ist, sondern auch zur politischen Positionierung im internationalen Wettbewerb zwischen den Hochschulen eingesetzt wird.

Im europäischen Kontext stehen derzeit vier Strategien zur Diskussion, die den Handlungsradius von Gleichstellungstätigkeit je nach Hochschulkontext unterschiedlich stark prägen:

1. Frauen- und Gleichstellungspolitik: Als Querschnittsaufgabe verfolgt sie parallel verschiedene gleichstellungspolitische Ziele. Sie ist heute professionalisiert und an den Universitäten und Hochschulen in unterschiedlicher Art institutionell verankert.

2. Gender-Mainstreaming: In der Kurzformel bedeutet dies ein „auf Gleichstellung ausgerichtete Denken und Handeln in der täglichen Arbeit einer Organisation“. Die Zuständigkeit für die Verantwortung zur Umsetzung liegt *top-down* bei den Leitungs- und Führungsgremien und bei den zuständigen Führungs- und Fachpersonen. Damit verändert sich die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten.

3. Diversity-Management: Diese Strategie entstammt dem US-amerikanischen Personalmanagement der neunziger Jahre. Sie beabsichtigt, basierend auf einem ökonomischen Nutzenkonzept, die Vielfalt der Beschäftigten als strategische Ressource einer Unternehmung produktiv auszunutzen. Sie wird auch als Antwort auf die Herausforderung der Globalisierung verstanden.

4. Antidiskriminierungspolitik: Diese Strategie hat die Beseitigung von Benachteiligung von Individuen und Gruppen als Ziel. Ungerechtigkeiten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, der ethnischen Herkunft, der Religion, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität werden zum Beispiel als Diskriminierung eingestuft. Die Antidiskriminierungspolitik steht in europäischen Ländern aufgrund der von der Europäischen Union verabschiedeten Antidiskriminierungsrichtlinien verstärkt zur Diskussion.

Je nach Hochschulkontext und Akteurkonstellationen wird der eine oder andere politische Diskurs grössere Akzeptanz finden und wir werden unsere Arbeit dort anknüpfen müssen. Ich bin überzeugt, dass alle vier Ausrichtungen einen Handlungsspielraum für die Professionalisierung und Weiterentwicklung von Gleichstellungstätigkeit geben und sie aber auch gefährden können. Diesen unterschiedlichen Handlungsspielraum gilt es auszuloten und auf dem Hintergrund theoretischer und empirischer Erkenntnisse über Gleichstellungsstrategien zu reflektieren.

Daraus ergibt sich für mich *das dritte Fragenbündel*, welches nützlich sein kann, um den eigenen Hochschulkontext realistisch zu erfassen und weitere Erfolg versprechende Maßnahmen zu entwickeln:

Welche Gleichstellungsstrategien stoßen im eigenen hochschulpolitischen Kontext auf Akzeptanz oder auf Widerstand und warum? Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die hochschulspezifische Gleichstellungstätigkeit?

6. Der spezifische Hochschulkontext: Beispiel Universität Zürich

Ich werde nun am Beispiel des spezifischen Kontextes der Universität Zürich versuchen, die drei oben formulierten Fragen möglichst praxisnah zu reflektieren und eine gleichstellungspolitische Standortbestimmung vorzunehmen. Und dort wo es möglich ist, stelle ich einen Bezug her zum politischen Kontext der Schweiz (auf Bundes- und auf Kantonsebene).

Darum zuerst als Erinnerung einige Stichworte zur politischen Situation in der Schweiz: Die Schweiz verfügt über eine direkte Demokratie, sie ist nicht Mitglied der Europäischen Union, sie ist föderalistisch aufgebaut. Forschung und Bildung und eine eher konservative Familienpolitik („Ernährermodell“) nehmen einen hohen Stellenwert ein.

Die rechtlichen Grundlagen für eine fortschrittliche Gleichstellungstätigkeit in der Schweiz existieren erst seit den 1970er Jahren: so wurde 1971 das Frauenstimmrecht eingeführt, 1981 die Gleichstellung der Geschlechter in der Bundesverfassung verankert und 1996 wurde das

Gleichstellungsgesetz (GIG) in Kraft gesetzt und seit 1997 besteht das „Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau“ innerhalb der UNO-Frauenrechtskonvention (Englisch CEDAW: *International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*). Seit 2008 ist das Fakultativprogramm der CEDAW auch für die Schweiz gültig und ermöglicht betroffenen Frauen Individualbeschwerdeverfahren vor der internationalen Kontrollinstanz zu richten.

Damit bietet sich heute auf gesamtschweizerischer Ebene konzeptionell die Möglichkeit für eine Kombination der Gleichheits- und der Differenzstrategien. Das Hinterfragen von Stereotypen über Frauen und Männer und die Umverteilungen der Erwerbs- und Betreuungsarbeit für beide Geschlechter im Sinne der Dekonstruktion, haben jedoch nach wie vor einen sehr schweren Stand.

Im Hochschulbereich läuft in der Schweiz seit zehn Jahren auf nationaler Ebene das Bundesprogramm Chancengleichheit mit 16 Millionen Franken für zehn Universitäten und das Bundesprogramm Chancengleichheit mit 10 Millionen Franken für acht Fachhochschulen pro Jahr. Die Wissenschaftspolitik verlangt damit von den Hochschulen, den Professorinnenanteil bis Ende 2006 auf 14 % und bis Ende 2011 auf 25% zu erhöhen. Wenn wir die Ergebnisse der Evaluation der beiden Programme anschauen, so sind diese von ihrer konkreten Umsetzung her eher auf Differenzstrategien angelegt, obwohl es sich von der Idee her um ein zieldefiniertes (fast quotenorientiertes) Anreizprogramm für die Erhöhung der Berufung von Professorinnen und der Dozentinnen handelt und damit eher den Gleichheitsstrategien zuzuordnen wäre. Verwirklicht wurden eine Vielzahl von Mentoringprogrammen, Kinderbetreuungsangeboten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf, und derzeit werden Maßnahmen zur Förderung von DCC (Dual Career Couples) erprobt. Problematisch ist, dass die Nachhaltigkeit der Angebote innerhalb der Universitäten auch nach fast 12 Jahren Programmlaufzeit vielerorts nicht gesichert ist ebenso wenig wie die Fortsetzung des Programms.

Zur Frage 1: Welche Gleichstellungskonzepte werden im Hochschulkontext der Universität Zürich praktiziert?

Zu Beginn meiner Gleichstellungstätigkeit im Jahr 1996 lancierte ich ein forschungsbasiertes Projekt mit dem Namen „SOWI-Dissertationslabor mit Gleichstellungsanspruch“, um Fragen dieser Art zu reflektieren: dieses Projekt führte dazu, dass ich 1999–2002 das erste Graduiertenkolleg Gender Studies in der Schweiz während drei Jahren wissenschaftlich begleitete. Von den Ergebnissen dieser Begleitforschung werde ich später noch kurz berichten. Mit diesem Projekt verortete ich mich theoretisch indem ich versuchte, Gleichheits- und Differenzstrategien zu kombinieren und Dekonstruktionsstrategien als langfristiges Ziel im Auge zu behalten.

Ende der 90er Jahre führte die bildungsökonomische Strategie des New Public Management zu den Vorbereitungen für die Autonomie der Universität Zürich (UZH) vom Kanton Zürich, die im Jahr 2000 erfolgte. Diese Universitätsreform ermöglichte es uns, (der damaligen UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann (UFG)³ und der Gleichstellungskommission) den Gleichstellungsauftrag im Universitätsgesetz, in der Universitätsordnung und in der Personalverordnung zu verankern. Der Akzent der Rechtsgrundlagen liegt auf dem Gleichheitsansatz, wobei auch Differenzmaßnahmen darin enthalten sind, da die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses explizit als besonderer Fokus aufgeführt ist. Zudem konnten in der Personalverordnung dank Vorgaben des eidgenössischen Gleichstellungsgesetzes Grundlagen für ein griffiges Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung gelegt werden.⁴

Die Gleichstellungskommission versuchte in der Folge auch ein Gleichstellungsgesetz für die UZH durch die Universitätsleitung und den Universitätsrat (Aufsichtsorgan) verabschieden zu

3 Sei dem 1. Januar 2009: Abteilung Gleichstellung (AGL).

4 Das Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung trat am 1. Mai 2007 in Kraft: <http://www.uzh.ch/about/basics/sexualharassment.html>

lassen. Dies scheiterte. Stattdessen verabschiedete die Universitätsleitung einen Verhaltenskodex Gender Policy, der auf Druck der gleichstellungsverantwortlichen Personen in der Folge mit einem Gleichstellungsmonitoring und der Integration der Gleichstellungsanliegen in die neuen Führungs- und Steuerungsinstrumente der Universität Zürich (UZH) kombiniert wurde.⁵ Rhetorisch verlief die Argumentation der Universitätsleitung immer auf dem Ansatz des Gleichheitsprinzips (z.B. „tatsächliche Gleichstellung“ und „ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien), wobei die Universitätsleitung darunter eher eine Neutralisierung der Geschlechterfrage versteht und einer möglichen Benachteiligung der Männer vorbeugen möchte. Im Verhaltenskodex Gender Policy sind aber auch Ansätze der Differenz enthalten.

Welche Maßnahmen lassen sich an der Universität Zürich auf dieser rechtlichen Grundlage und dank des Bundesprogramms Chancengleichheit in den letzten zehn Jahren umsetzen? Hier sind drei Dinge interessant:

1. Es gelang, eine Stiftung Kinderbetreuung am Hochschulplatz Zürich (kihzh), mit dem Rektor der Universität Zürich (UZH) als Stiftungspräsident und der Rektorin der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETHZ) als Vizepräsidentin zu schaffen. Diese Stiftung ist etabliert und wird auch in Zukunft vermutlich eine solide Finanzierungsbasis haben. Rhetorisch richtet sich die Stiftung kihzh an die Eltern als Zielgruppe, faktisch sind es oftmals die Frauen, denen so eine Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Laufbahn ermöglicht werden soll. Die Verantwortung für die Kinderbetreuung bleibt meistens konkret bei den Frauen, ohne ihnen für die ungleichen Ausgangslagen in der wissenschaftlichen Laufbahn Entlastungen zu bieten. Man könnte sich also auch die Frage stellen, ob die Stiftung kihzh eine Differenzstrategie ohne Ausgleichsangebote für Frauen verfolgt.

2. Die Universitätsleitung beauftragte die Abteilung Gleichstellung anfangs September 2009 damit, ein Konzept zu entwerfen, wie die im Rahmen des Bundesprogramms entwickelten Mentoringangebote in die allgemeine Nachwuchsförderung der Universität Zürich integriert werden können. Für die Abteilung Gleichstellung heißt integrierte geschlechtergerechte Nachwuchsförderung die Kombination von Gleichheits- und Differenzstrategie. Für die Universitätsleitung äußert sich dieses Ziel darin, dass sie die Mentoringangebote für Männer öffnen möchte. Sie verfolgt also wieder eher eine „Gleichbehandlungsstrategie“ ohne „spezifische Maßnahmen“ für Frauen.

3. Professorinnen-Porträt: Die Universitätsleitung erachtet es nicht als notwendig, Professorinnen separat zu porträtieren und so besonders sichtbar zu machen, die Fakultäten begrüßen dies hingegen. Hier begegnen wir einer befürworteten Differenzstrategie der Fakultäten als Wettbewerbsfaktor, während die Universitätsleitung diese Strategie zur internationalen Positionierung der Universität Zürich nicht priorisiert. Auch innerhalb der ProfessorInnenschaft ist diese Frage umstritten.

Die Universität Zürich hat bezüglich Gleichstellung in den letzten 15 Jahren einiges auf den Weg gebracht. Die Universitätsleitung betont eher das Gleichbehandlungskonzept, die Fakultäten sind auch offen für das Differenzkonzept. Die Gleichstellungskommission versucht beide Konzepte zu verbinden und die Abteilung Gleichstellung ebenfalls, wobei sie dezidiert vertritt, dass das Differenzkonzept und spezifische Angebote für Frauen nicht fallen gelassen werden sollen. Im Bereich des universellen Betreuungsmodells bzw. der Dekonstruktion sind bisher wenige Aktivitäten erfolgt.

5 Der Verhaltenskodex Gender Policy ist seit 2006 in Kraft: <http://www.uzh.ch/about/basics/genderpolicy.html>.

Zur Frage 2: Welche inhaltlichen Gleichstellungsstrategien setzten sich (empirisch nachweisbar) an der Universität Zürich durch?

Um die Standortbestimmung der Universität Zürich weiter zu konkretisieren, beleuchte ich die Gleichstellungstätigkeit an der UZH unter dem Blickwinkel der sechs *policies*, bzw. inhaltlichen Ansätzen von Angelika von Wahl. Welche konnten sich an der UZH durchsetzen und welche nicht? Auf diese Art und Weise wird klarer, wo Lücken bestehen und wo die Gleichstellungsarbeit weiter entwickelt werden kann oder soll.

Es fällt auf, dass eine Lohngleichheitsüberprüfung (1) und Quoten (2) und eine Lohngleichwertigkeits-Policy (4) fehlen.⁶ Es gibt hingegen sanfte und freiwillige Zielvorgaben, die unterstützt werden durch ein jährliches Gleichstellungsmonitoring, welches mit den Führungsinstrumenten der Universität und neu mit der akademischen Berichterstattung verknüpft werden soll. Es gibt im Sinne des „Ansatzes der erweiterten Möglichkeiten“ (3) Mentoring-, und Kinderbetreuungsangebote, Berufungstraining für Wissenschaftlerinnen, neu auch sog. „protected time“ für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, jedoch nur ausnahmsweise strukturelle Angebote wie Teilzeitarbeit oder Jobsharing für Frauen und Männer. Dank dem eidgenössischen Gleichstellungsgesetz und der Universitätsreform haben wir einen ausgedehnten Schutz vor sexueller Belästigung (5). Der Antidiskriminierungsansatz (6) wurde in den rechtlichen Grundlagen verbessert, jedoch ist er an der UZH wenig ausgebaut. Die Diskussion darüber ist jetzt eingeleitet. Eine gewisse Akzeptanz ist dafür vorhanden.

Instrumente zur Lohngleichheitsprüfung (2) existieren und werden in der Schweiz verschiedentlich eingesetzt. Und in den letzten zwei Jahren wird diese Policy am 8. März von einer Vielzahl von Frauenorganisationen wieder auf die politische Agenda gesetzt. Es ist nicht ausgeschlossen, dass diese Instrumente auch im Wissenschaftsbereich in Zukunft einen höheren Stellenwert erhalten können. Quoten (2) im Bereich der Gleichstellungstätigkeit sind sehr umstritten. In der Wissenschaft werden sie rhetorisch schnell in Konkurrenz zu „Qualitätskriterien“ gesetzt. Die Definition von Zielvorgaben findet eine höhere Akzeptanz, benötigt allerdings eine Konkretisierung durch griffige Maßnahmen und Controllinginstrumente. Im Zusammenhang mit der bildungsökonomischen Argumentation steht die Weiterentwicklung dieses Ansatzes zur Diskussion. Die Lohngleichwertigkeits-Policy (4) hat im Kanton Zürich einen Durchbruch erlebt mit der erfolgreichen Lohnklage von Krankenschwestern im Vergleich zum Polizistenlohn. An der Universität und in der Wissenschaft hat diese Policy derzeit nicht Konjunktur. Allerdings prägt die Frage der „Feminisierung“ von etablierten Wissenschaftsdisziplinen wie der Medizin den Diskurs. Konkrete Antworten darauf stehen allerdings noch aus.

Eine kurze Verortung der Gleichstellungsarbeit an der Universität Zürich in dieser Art eröffnet Möglichkeiten, eine kritische Überprüfung der Gleichstellungsarbeit vorzunehmen.

Last but not least widmen wir uns noch der *dritten Frage: Welche politischen Gleichstellungsstrategien stoßen an der Universität Zürich auf Akzeptanz oder eher auf Widerstand? Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die hochschulspezifische Gleichstellungstätigkeit?*

Gender Mainstreaming hat sich im Hochschulbereich in der Schweiz nicht durchgesetzt, obwohl Ende der 90er Jahre Bundesrätin Ruth Dreifuss die Wissenschaftsbotschaft als Gender Mainstreaming-Pilotprojekt definiert hatte und das EBG (Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann) einen Aktionsplan zur Umsetzung für Gender Mainstreaming in den verschiedenen Politikbereichen verfasst hatte.

Diversity-Management wird vor allem von internationalen Firmen aktiv praktiziert. Technische Hochschulen, die Universität St. Gallen und Fachhochschulen, die mit diesen Firmen eng zusammenarbeiten, beginnen Gleichstellungsarbeit unter dem Label von Diversity zu praktizieren.

⁶ Die Zahlen in Klammern beziehen sich auf die sechs empirisch ermittelten Ansätze von Angelika von Wahl (vgl. Kapitel 4).

An den „Voll“-Universitäten wurde die Diversitystrategie bisher wenig umgesetzt, wird jedoch immer stärker als Thema aufgenommen.

Neu ist über die UNO- Frauenrechtskonvention auch die Antidiskriminierungspolitik im politischen Diskurs präsenter. Die Universitätsleitung hat die Gleichstellungskommission den Auftrag erteilt, deren Bedeutung für die UZH auszuloten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass an der UZH, seit Januar 2009, die klassische Gleichstellungspolitik bestätigt worden ist. Sie hat mit dem Verhaltenskodex Genderpolicy, dem Gleichstellungsmonitoring, der Integration der Genderanliegen in die Führungsinstrumente und dem Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung ein eigenes Profil erhalten. Die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit äußert sich seit Januar 2009 auch in der Direktunterstellung der Abteilung Gleichstellung unter den Rektor und in den profilierten Aktivitäten der akademischen Gleichstellungskommission.

7. Forschungsbasierte Gleichstellungstätigkeit

Das soeben referierte stützt sich auf Beobachtungen, die ich aufgrund der eigenen mehrjährigen Gleichstellungspraxis gesammelt habe und die ich mit den Forschungsergebnissen aus der Perspektive von Fraser und von Wahl ergänzt habe. Es sind keine streng empirisch erhärteten Fakten und es ist sehr schwierig präzise zu sagen, welche beabsichtigten und unbeabsichtigten Wirkungen die aktuellen *policies* der Gleichstellung der Universität Zürich zur Folge haben und ob und wie sich dabei die vergeschlechtlichten Strukturen in der Wissenschaft immer neu herstellen oder nicht.

Das eingangs erwähnte Projekt des ersten Graduiertenkollegs Gender Studies in der Schweiz und die damit verbundene Begleitforschung (meine Dissertation) gaben mir die Möglichkeit, hier tiefere Einsichten zu gewinnen und auch Hinweise zum Thema *gendered substructures* in der Nachwuchsförderung zu finden. Die Begleitstudie bestand aus zwei Teilen: einerseits konnte ich während drei Jahren in Form einer teilnehmenden Beobachtung die Alltagspraxis des Graduiertenkollegs (formaler Rahmen) beobachten: andererseits gelang es mir mit Hilfe einer Netzwerkanalyse informelle Mechanismen der akademischen Laufbahn einzubeziehen.

Drei Ergebnisse meiner Dissertation scheinen mir im Zusammenhang mit unserer Fragestellung besonders wichtig und ich möchte sie darum hier in drei Punkten kurz zusammenfassen:

1. Fragen der Gleichheits- oder Gleichbehandlungsstrategie wurden im formalen Rahmen der Graduiertenausbildung zur Sprache gebracht und auch erfolgreich umgesetzt: z.B. transparente Ausschreibung und Auswahlverfahren
2. Fragen der Differenzstrategie wurden (vermutlich zu recht) nur in den anonymisierten und geschützten Gesprächssituationen thematisiert: z.B. im Netzwerkverhalten und in der Familienplanung
3. Aus den ersten beiden Punkten gelange ich zur folgenden Einschätzung: wir geraten in ein Dilemma, wenn Wissenschaftlerinnen über ihre persönliche Lebenssituation im formalen Rahmen nicht sprechen (können), dann bleibt wesentliches Wissen im Versteckten und der Schritt zu einer strukturellen Veränderung für Frauen und Männer (Dekonstruktion) blockiert. Damit ist die Rekonstruktion von asymmetrischen Geschlechterverhältnissen weiterhin vorprogrammiert. Wir müssen demnach neue Orte des Wissens-Transfers finden, ohne damit die Wissenschaftlerinnen persönlich zu gefährden.

Nebst den erwähnten Ergebnissen ergab sich auch eine nicht-intendierte Wirkung meiner Untersuchungen. Meine forschungsbasierte Gleichstellungstätigkeit erhöhte nämlich die Akzeptanz meiner Tätigkeit bei einigen wissenschaftlichen Akteuren in meinem Hochschul-Kontext. Ich kann heute Fragen der Gleichstellung, der Differenz und der Dekonstruktion besser zur Sprache bringen, da ich in der Funktion als „Expertin“ auftrete.

Auf der Grundlage dieser persönlichen Erfahrungen und aufgrund des fehlenden Forschungswissen über die Auswirkungen des New Public Managements im Hochschulbereich, halte ich heute ein entschiedenes Plädoyer für mehr praxisorientierte Forschung und wünsche mir die Integration von Forschung und Transfer in die Gleichstellungsarbeit.

8. Fazit

Wenn wir uns mit unterschiedlichen Gleichstellungsstrategien und ihren Nebenwirkungen angewandt auf den eigenen hochschulpolitischen Kontext auseinandersetzen, erhöhen wir die Chance, Gleichstellung nicht nur rhetorisch, sondern auch faktisch weiter zu bringen und nachhaltig zu verankern. Des Weiteren ermöglicht uns das, uns dem Wettbewerbsdruck zu stellen, ohne solidarisches Handeln aufzugeben, da wir uns in dieser Art von Reflexion gegenseitig unterstützen und miteinander austauschen können. Es führen ja bekanntlich verschiedene Wege nach Rom, die Wegmarken müssen allerdings den Kontextbedingungen angemessen definiert sein.

Attraktiv erscheint mir der Versuch, uns mit der eigenen Hochschule im Wettbewerb mit anderen Hochschulen erfolgreich zu positionieren, ohne unsere produktive Zusammenarbeit und Solidarität aufs Spiel zu setzen, und sie vielleicht sogar auf höherem Niveau neu zu entdecken.

Dabei kann uns forschungsbasiertes Nachdenken und Handeln unterstützen.

Dieses Wissen gilt es, mit Forschungskennntnissen über die Wirkung der neuen bildungsökonomischen Governance zusammen zu denken und daraus eine geschlechtergerechte Nachwuchs- und Hochschulpolitik abzuleiten. Damit verbessern wir auch die Möglichkeiten, frühzeitig zu merken und korrigierend einzugreifen, wenn Gleichstellungstätigkeit unerwünschte Nebeneffekte hervorruft und Geschlechterasymmetrien wieder neu zementiert werden.

Literatur

Fraser, Nancy (2001), *Die halbierte Gerechtigkeit*, Frankfurt am Main.

Maurer, Elisabeth (2010), *Fragile Freundschaften. Networking, Gender und wissenschaftliche Nachwuchsförderung*. Campus.

Wahl, Angelika von (2000), Sozialdemokratisch, liberal, konservativ ... Oder europäisch? - Wohin entwickeln sich die Gleichstellungsregime in der EU? Jahrbuch für Europa- und Nordamerika-Studien, Heft 4, S. 257-287.

Wahl, Angelika von (1999), *Gleichstellungsregime. Berufliche Gleichstellung von Frauen in den USA und in der Bundesrepublik Deutschland*, Politik und Geschlecht, Bd. 2, Opladen.

Dölling, Irene (2007), „Geschlechter-Wissen – ein nützlicher Begriff für die „verstehende“ Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen?“. In: Regine Gildemeister/Angelika Wetterer (Hg.), *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*, Münster, S. 9–13.

Bundesamt für Bildung und Forschung, <http://www.bmbf.de/foerderungen/13440.php>

Gleichstellung an der Universität Zürich, <http://www.gleichstellung.uzh.ch/index.html>

Workshops

Wettbewerbe in der Gleichstellung

Podiumsdiskussion mit Jutta Dalhoff, Daniela DeRidder, und Monika Häußler-Sczegan

Teilnehmerinnen: Dr. Daniela DeRidder, Centrum für Hochschulentwicklung (CHE), Jutta Dalhoff, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Prof. Monika Häußler-Sczegan (Hochschule Mittweida)

Präsentation der Wettbewerbe

Familie in der Hochschule

Der Wettbewerb wurde 2007 von der Robert Bosch Stiftung (RBSG), dem Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer im Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) initiiert. Vergeben wurde 100.000 Euro je Hochschule. Vorgabe war die Vergabe zu gleichen Teilen auf ost- und westdeutsche Bundesländer. Kriterien für die Vergabe waren Plausibilität, Innovation, Konsistenz und ein Commitment innerhalb der Hochschule. Das Konzept sollte Maßnahmen zusätzlich zum Audit Familiengerechte Hochschule enthalten. Bei der Jurysitzung wurden des Weiteren regionaler Proporz, Fachhochschulen und Universitäten sowie die Forderung, dass jeweils mindestens eine Exzellenzuniversität und eine nachholende Hochschule vertreten sein sollte, beachtet.

Professorinnen-Programm und NRW-Wettbewerb „Geschlechtergerechte Hochschule“

Hintergrund des Professorinnen-Programms war das Auslaufen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms mit dem Fachprogramm Chancengleichheit. Grundidee war es, individuelle Förderung und strukturelle Konzepte zu verknüpfen.

Den Wettbewerb „Geschlechtergerechte Hochschule“ schrieb das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen 2009 erstmalig aus. Vergeben werden zwei Preise zu je 100.000 Euro (zweckgebunden für Gleichstellungsarbeit) für die besten Gleichstellungskonzepte an einer Universität und einer Fachhochschule. Der Wettbewerb ist Bestandteil eines Projektes des Netzwerks Frauenforschung, das neben dem Wettbewerb einen Gender-Report für die nordrhein-westfälischen Hochschulen beinhaltet. In der Ausschreibung wurden neun Leitfragen formuliert, z.B. auch die Frage nach dem gleichstellungspolitischen Ansatz.

Eigenes Kriterium bei der Bewertung von Konzepten in beiden Wettbewerben war es, ob Eigenständigkeit und Profil erkennbar war. Bei dem Wettbewerb in NRW hat es keinen weiteren Proporz.

Kritisch anzumerken ist zum einen, dass es Zusammenhänge zwischen dem Professorinnen-Programm, den DFG-Gleichstellungsstandards und dem NRW-Wettbewerb gibt, die Ausschreibungen jedoch nicht koordiniert waren und dadurch Synergieeffekte fehlen. Die eingereichten Konzepte wurden zum Teil je nach Wettbewerb angepasst, was deren Stimmigkeit beeinträchtigt. Durch die Zeitgleichheit entstand auch ein Zeitdruck, was wiederum zum Teil zu „Antragsrhetorik“ führte.

Zum anderen sind die Rahmenbedingungen für Hochschulen, die sich an den Wettbewerben beteiligen bezüglich Stand der Gleichstellung und Ressourcen für die Gleichstellung sehr unter-

schiedlich. Es müsste klar gestellt werden, welche Rahmenbedingungen gegeben sein müssen, damit sich Hochschulen einem Wettbewerb stellen können.

Kritisch an den Konzepten insgesamt ist die geringe Verbindlichkeit der Zielsetzungen.

Erfahrungen mit dem Wettbewerb aus der Sicht einer Hochschule

Nach der ersten Runde des Professorinnen-Programms gab es in Sachsen einen großen Druck zur Teilnahme. In der zweiten Runde waren dann tatsächlich einige sächsische Hochschulen erfolgreich.

Die Rahmenbedingungen der Hochschule sind gekennzeichnet durch die Größe der Fachhochschule, damit verbunden beschränkte Ressourcen sowie eine nicht hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte. Eine weitere Rahmenbedingung ist auch der Ost-West-Gegensatz mit unterschiedlichem Diskurs und unterschiedlicher Sprache gerade zu Gleichstellung. Ein Hindernis war so auch die Ausschreibung; für eine ostdeutsche Hochschule mussten dabei „Übersetzungsprobleme“ gelöst werden.

Trotz der schlechten Rahmenbedingungen bot der Wettbewerb die Möglichkeit, strukturelle Veränderungen in die Wege zu leiten. Dabei ging es darum, in der Hochschule Menschen für strukturelle Veränderungen zu gewinnen und gleichstellungspolitische Ziele verstehbar für alle Hochschulmitglieder zu machen. Problematisch war dabei, dass Frauen im Verwaltungsdienst im Wettbewerb nicht auftauchen, sondern nur Wissenschaftlerinnen angesprochen sind.

Kriterien

Daniela DeRidder hob hervor, dass bei einem Wettbewerb die Kriterien deutlich werden müssen. Diese Kriterien müssen alle Mitgliedergruppen einer Hochschule umfassen. Für die Entwicklung eines Konzeptes ist zu Beginn eine Stärken-Schwächen-Analyse notwendig. Bisher werden bei solchen Analysen vor allem quantitative Indikatoren verwendet, während qualitative Dimensionen bisher nicht berücksichtigt wurden. Wichtig ist schließlich, nicht Best-Practice-Beispiele anzuwenden, sondern ein individuelles Konzept zu entwickeln. Das Konzept muss zur Hochschul- und Fachkultur passen. Bei der Entwicklung eines solchen Konzeptes kann durchaus auch professionelle Hilfe in Anspruch genommen werden.

Dagegen argumentierte Jutta Dalhoff, dass die externe Beratung nicht immer ein Gewinn war, sondern auch eine gewisse Einheitlichkeit der Konzepte erkennbar wurde. Bei den Kriterien sei es wichtig, dass die Ausschreibungen diese noch konkreter benennen.

Konkurrenz und Solidarität

Monika Häußler-Sczegan beschrieb, dass es nach der ersten Ausschreibungsrunde in Sachsen eine gemeinsame Solidarität in der Niederlage gegeben hätte. Daraus ist ein gemeinsamer ESF-Antrag für ein hochschulübergreifendes Mentoring-Netzwerk entstanden. Notwendig für ein solches Netzwerk ist eine strukturelle Verankerung und personelle Ressourcen von mindestens einer 50%-Stelle.

Jutta Dalhoff weist gegen die Rhetorik, Gleichstellung sei eine Win-Win-Situation, darauf hin, dass die tatsächliche Durchsetzung von Gleichstellungskonzepten zu Macht- und Ressourcenverlusten von Männern führen würde. Dieser Verlust müsste ehrlich benannt werden.

Daniela DeRidder schlägt vor, auch in der Konkurrenz unter Gleichstellungsbeauftragten und Hochschulen „Beutegemeinschaften“ zu bilden, gemeinsam über Taktiken nachzudenken und Schnittstellen und Möglichkeiten der Kooperation zu suchen.

Chancen und negative Auswirkungen

Aus den Konzepten wurde auch eine Konkurrenz zwischen Gleichstellungsbeauftragten und neuen Strukturen wie Stabsstellen, also eine innerhochschulische Konkurrenz sichtbar, so Jutta Dalhoff. Diese Entwicklung bei den Gleichstellungsstrukturen könnte auch eine mögliche Auswirkung der Wettbewerbe sein.

Der Auftrag, Gleichstellungskonzepte zu entwickeln, wurde von einer höheren hierarchischen Ebene an die Hochschulen gestellt und deshalb auch an den Hochschulen wahrgenommen. Die Hochschulen waren dadurch gezwungen, über den Status quo und Zielsetzungen zu reflektieren. Allerdings ist Gleichstellung nicht zum Nulltarif zu erhalten, sondern bedarf entsprechender Ausstattung und Ressourcen.

In der Hochschule Mittweida zeigen sich bisher vor allem positive Effekte. Das Selbstbewusstsein des eigenen Potenzials im Bereich Gleichstellung wurde gestärkt. Frauen aus den verschiedenen Bereichen der Hochschulen haben sich vernetzt. Mit dem Wettbewerb wurden strukturelle Veränderungen initiiert, die sonst nicht möglich wären. Festzustellen ist auch eine Veränderung in der Kultur: Es wird über Gleichstellung diskutiert. Schließlich wird Gleichstellung auch stärker als Qualitätsmerkmal bei der Akkreditierung gesehen. Negativ ist allerdings die hohe Arbeitsbelastung bei der Erstellung des Konzeptes.

Daniela DeRidder sieht aufgrund der strukturellen Rahmenbedingungen die Gefahr des Matthäus-Effektes. Diese Rahmenbedingungen führen zu ungerechten Wettbewerbsstrukturen. Eine Chance des Wettbewerbs ist, dass die Gleichstellungsbeauftragten aufgrund ihres Wissens zu gefragten Personen an den Hochschulen werden.

In der Diskussion wurde hervorgehoben, dass Anforderungen von Außen Motor für Entwicklungen innerhalb der Hochschule sein können. Die jetzigen Wettbewerbe haben jedoch etwas Überraschendes, wichtig seien vielmehr langfristige Entwicklungen.

Gleichstellungskonzepte

Jutta Dalhoff stellte bei der Beurteilung von Konzepten zwei unterschiedliche Konzeptionen fest: Auf der einen Seite stand das klassische Gleichstellungskonzept, das langfristig angelegt war und in das die bisherige Arbeit einfluss. Auf der anderen Seite standen Gender Mainstreaming- und Diversity-Ansätze, die eher von anderen Stellen als den Gleichstellungsstellen erarbeitet wurden.

Wichtig bei der Beurteilung war, dass nicht ein Konzept mit einem „Bauchladen“ an Maßnahmen vorgeschlagen, sondern Schwerpunkte entwickelt wurden, die zum Hochschulprofil passen. Problematisch ist, dass zum Teil zwar Evaluationen vorgesehen sind, jedoch keine Umsteuerung, wenn Wirkungen nicht belegt werden.

Wettbewerbscharakter

Daniela De Ridder merkt an, dass das Gegenstück zu Konkurrenz und Wettbewerb das Gießkannenprinzip sei. Dieses Prinzip wirke jedoch demotivierend.

Monika Häußler-Sczegan verweist jedoch darauf, dass ein dauernder Wettbewerb nicht sinnvoll sei, sondern auch eine strukturelle Verankerung der Gleichstellung.

In der Diskussion wird die Frage aufgeworfen, was mit den Verlierern der Wettbewerbe passiere? Welche Wirkung habe der Wettbewerb auf diese Hochschulen?

Hingewiesen wird auch darauf, dass ein Gleichstellungskonzept nicht ständig neu geschrieben werden könnte, sondern auch gepflegt und umgesetzt werden müsse. Sinnvoll sei eine Verknüpfung mit anderen Instrumenten wie dem Total E-Quality Prädikat.

Grundsätzlich gegen das Steuerungsinstrument des Wettbewerbs wird angemerkt, dass sich Politik aus der Verantwortung für Institutionen zurückgezogen habe und Steuerung stärker über Wettbewerbe erfolge. Dies führt auch zu einer größeren Heterogenität unter den Hochschulen. Dieser Entwicklung sollte die BuKoF mit einem politischen Auftrag entgegenwirken.

Autonomie an Hochschulen: Das Beispiel NRW

Masha Gerding (Ruhr-Universität Bochum)

Einleitung

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, einen Überblick über die zentralen Steuerungsinstrumente zu geben, die die Hochschulautonomie im Zeitverlauf hervorgebracht hat. In einem nächsten Schritt soll analysiert werden, welche Konsequenzen damit für die Hochschulen verbunden waren. Schließlich soll als eine Konsequenz das Verhältnis der Gleichstellungsbeauftragten in den Hochschulen zueinander besonders herausgearbeitet werden, insbesondere als Mitglieder der LaKoF NRW.

Anhand der chronologischen Darstellung der einzelnen Steuerungsinstrumente (Leistungsorientierte Mittelverteilung / LOM, Zielvereinbarungen, Hochschulfreiheitsgesetz von 2007 als Verursacher eines erhöhten Steuerungsbedarfs, „Kleiner“ Strukturfonds und Gender-Preis) soll verdeutlicht werden, wie die einzelnen Instrumente aufeinander aufbauen und mit welchen Chancen und Risiken die neue Hochschulfreiheit in NRW verbunden ist.

Es geht bei diesem Beitrag nicht um die Erläuterung und Erklärung der inneren Logik von Steuerungsinstrumenten der unterschiedlichsten Art, sondern um die Darstellung ihrer gleichstellungspolitischen Relevanz.

Die leistungsorientierte Mittelverteilung (LOM) und das HWP Chancengleichheit

Seit der Mitte der 90er Jahre werden die Finanzmittel an die Hochschulen teilweise über Steuerungsmodelle verteilt; d.h. dass in die Mittelverteilung von Seiten des zuständigen Landesministeriums über bestimmte Anreizsysteme vergeben wurde und wird, um die landespolitischen Ziele umzusetzen. Eines davon ist die leistungsorientierte Mittelverteilung, bei der für einen festgelegten Zeitraum bestimmte Indikatoren die Finanzmittel gewichten und verteilen. In NRW waren bis zur Einführung des Strukturfonds die Indikatoren Absolvent/innen, Promotionen, Drittmittel und Professor/innen in die Verteilungsformel eingerechnet. Die Idee dahinter ist eine kompetitive Verteilung von Landesmitteln über alle Hochschulen des Landes. Hierbei gibt es in der der Berechnung zugrundeliegenden Formel eine Anpassung an die Unterschiede von Fachhochschulen und Universitäten.

Die Gleichstellungserfolge der einzelnen Hochschulen sollen über den Landesvergleich bewertet und honoriert werden. Diese Parametrisierung der LOM wurde durch das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) Chancengleichheit flankiert. Im Rahmen dieses Bund-Länder-Programms konnten in NRW im Antragsverfahren über die Gleichstellungsbeauftragte des Ministeriums Projekte aus den Hochschulen beantragt werden. Die Mittel wurden auch im Ministerium verwaltet. Bis heute allerdings ist keine transparente Darstellung der Mittelverwendung in den Hochschulen und an die Hochschulen vorhanden. Ebenso sind bis heute die Entscheidungskriterien für die Bewilligung von Projekten nicht bekannt.

Die Finanzierung der Gleichstellungsentwicklungen hat aber auch dazu geführt, dass Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte an den Hochschulen sehr unterschiedlich an den HWP-Mitteln partizipiert haben. Hier war und ist die strukturelle Voraussetzung zur Teilnahme sehr unterschiedlich entwickelt. Gleichzeitig hatten die Hochschulen aber hier auch schon die Chance, eigene Profilstärken und Schwerpunkte zu entwickeln.

Die Zielvereinbarungen Chancengleichheit

Das Auslaufen des HWP Chancengleichheit führte zu einem weiteren gleichstellungspolitischen Autonomisierungsschub in NRW, da sich die Landesregierung entschied, dieses Programm nicht in Eigenregie fortzuführen. Mit drei Hochschulen wurden Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit abgeschlossen, die als Pilotprojekt zwischen dem Landesministerium und den Hochschulen vorgesehen waren.

Hierbei wurden sowohl quantitative als auch qualitative Absichten in den Zielvereinbarungen festgeschrieben. Die Leitidee war, dass die Hochschulen eigenverantwortlich dazu gebracht werden sollten, eigene Ziele in der sinnvollen Verknüpfung von Maßnahmen für einen bestimmten Zeitraum selbstverpflichtend festzulegen und umzusetzen. Bei der Auswahl sind Hochschulen, die sich schon in der Vergangenheit durch ein besonderes Engagement in der Gleichstellung profiliert hatten, für die Zielvereinbarung ausgewählt worden.

Mit der Einführung der Zielvereinbarung Chancengleichheit war die Verantwortung für dieses Handlungsfeld stark in die Verantwortung der Hochschulleitung delegiert worden. Gleichzeitig führte diese Entwicklung neben der symbolischen Anerkennung auch zur inhaltlich-strukturellen Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen. Die Positionierung der einzelnen Gleichstellungsbeauftragten wurde als überwiegend positiv eingeschätzt.

Der Diversifizierungsprozess der Hochschulen untereinander schritt weiter voran und es wurde deutlich, dass sich die Rahmenbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten in NRW ebenfalls weiter ausdifferenzierten. Die Zielvereinbarung als Steuerungsinstrument ist gleichzusetzen mit dem Ausstieg aus der vergleichenden Steuerung in die Einzelsteuerung der Hochschulen. Für die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten in NRW wiederum erhöhte sich der politische Druck, diese Prozesse sinnvoll und zielführend in landespolitisches Handeln zu überführen. Inhaltlich veränderten sich in dieser Zeit durch die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten des Landesministeriums die Kooperationsformen zwischen der LaKoF und dem Landesministerium, da zu dem damaligen Zeitpunkt eine nicht-institutionalisierte gegenüber einer institutionalisierten Kommunikation präferiert wurde.

Parallel zu der Zielvereinbarung Chancengleichheit wurden vom Landesministerium mit den einzelnen Hochschulen auf der Grundlage strategischer Ziele des Landes Ziel- und Leistungsvereinbarungen über mehrere Jahre nach §6 HG NRW als Bestandteil eines Contract-Management-Systems festgelegt. Aktuell (Frühjahr 2010) sind die Entwürfe der vierten Generation der Ziel- und Leistungsvereinbarungen an die Hochschulleitungen geschickt worden.

Das Hochschulfreiheitsgesetz 2007

Die Einführung des Hochschulfreiheitsgesetzes von 2007 hatte einen weiteren Autonomisierungsschub zur Folge.

Die wichtigsten Veränderungen für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen waren

- a) die Abschaffung der studentischen Gleichstellungsbeauftragten,
- b) die Hochschulabschlussvoraussetzung für die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen,
- c) die Einführung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten bzw. Fachbereichen mit dem Arbeitsschwerpunkt in den Berufungsverfahren,
- d) die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulratssitzungen
- e) die Dynamisierung in den Berufungsverfahren, dadurch, dass der Rektor oder die Rektorin ohne Beteiligung des Landesministeriums beruft und auch Nicht-Bewerber/-innen berufen kann.

Diese grundlegenden strukturellen Veränderungen in den Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit wurden durch die Landesregierung noch weiter verstärkt, indem der aus der LOM-herausgenommene Parameter **Professorinnen** in den landesweiten Strukturfonds integriert wurde.

Der „kleine“ Innovationsfonds oder (später) Strukturfonds

Der Strukturfonds ist im Rahmen des **Qualitätspaktes 2010** von 2002 bis 2009 durch die Hochschulen des Landes angespart worden. Der Anteil der Fachhochschulen beträgt hierbei 15% und der der Universitäten 85%. In einem wettbewerblich organisierten Prozess werden diese landesweit angesparten Mittel über verschiedene Parameter wiederum an die Hochschulen umverteilt während der Laufzeit des Qualitätspaktes umverteilt. Dabei haben die Drittmittelstärke und die Forschungsreputation den größten Anteil bei den Parametern. Der Strukturfonds endet im Dezember 2010 und ist an die Laufzeit der Ziel- und Leistungsvereinbarung III geknüpft.

Der Strukturfonds besteht aus einem „großen“ und „kleinen“ Strukturfonds; bei beiden ist für die Verteilungsidee grundlegend, dass die Hochschulen im Land nach ihren Leistungen zusätzlich belohnt werden. Der kleine und große Strukturfonds ist ein zusätzliches Anreizprogramm für die Hochschulen, sich in den festgelegten Indikatoren zu verbessern.

Im kleinen Strukturfonds wurde der aus der LOM herausgenommene Indikator **Professorinnen** eingesetzt und in den Wettbewerb gestellt. Auf der Basis des vorhergehenden Jahres werden die „Köpfe“ an Professorinnen gezählt und mit der Anzahl der „Köpfe“ im darauf folgenden Jahr im Landesvergleich berechnet. Hierbei gibt es einen dynamischen Anteil von 50%, der auf der Grundlage der Veränderung des Anteils an Professorinnen im Vorjahreszeitraum errechnet wird. Die anderen 50% werden statisch vergeben, indem der Anteil an Professorinnen im Vorjahr gemessen am Landesdurchschnitt errechnet wird.

Die Veränderungen werden landesweit miteinander und nach einem Bonus-Malus-Prinzip landesweit an die Hochschulen bewertet und münden in eine Umverteilungsformel, bei der insgesamt in 2010 ca. 6 Mio. € an die Hochschulen weitergegeben werden. Hierbei gibt es einen unterschiedlichen Verteilungsschlüssel für Fachhochschulen und Universitäten entsprechend der „Einspeisung“ der Mittel in den Qualitätspakt insgesamt.

Diese so an die Hochschulen weitergeleiteten Mittel unterliegen nicht dem Jährlichkeitsprinzip, sondern können über das Jahr hinaus für „Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen“ zweckgebunden in den Hochschulen verwendet werden. Hierbei sind die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen mit einzubeziehen. Unabhängig von der politischen Bewertung dieses Ansatzes, Gleichstellung als im Grundgesetz festgeschriebenes Recht in den Wettbewerb zu stellen, bewerten viele Kolleginnen diese Umverteilung der Mittel im Rahmen des Strukturfonds als positiv, da noch nie so viele Mittel dafür im Landeshaushalt vorgesehen waren (für 2010 6,416 Mio. €). Gleichzeitig gibt es die Zweckbindung und keine jährliche Verausgabung, so dass je nach Ausschüttung eingefrorene Projekte durch den Wegfall des HWP Chancengleichheit in Eigenregie weitergeführt werden konnten und können (z.B. Mentoring, Dual Career, Kinderbetreuung etc.).

Ein großer Nachteil bei dieser jährlichen Ausschüttung ist die relative „Unberechenbarkeit“ in der Höhe der zu erwartenden Gelder, um die Projekte an den Hochschulen fortführen zu können. Erschwerend kommt hinzu, dass sich das Land nicht mit zusätzlichen Mitteln im Rahmen des **Professorinnen-Programms** an der Finanzierung beteiligt, sondern sich hier auf den Standpunkt gestellt hat, dass die über den Strukturfonds verteilten Mittel an die Hochschulen im Rahmen der „Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen“ für den Landesanteil bei der Berufung von Professorinnen im Rahmen des Professorinnen-Programms zu verwenden sind.

Hinsichtlich der **LaKoF NRW** verändern sich die Arbeitsbedingungen: Aufgrund veränderter Akteurskonstellationen in den Hochschulen einerseits (Einrichtung von Stabsstellen für

alle gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten/ RWTH Aachen, Prorektorat für Diversity / Universität Duisburg-Essen etc.), aber auch durch die Rahmenbedingungen andererseits (Hochschulfreiheitsgesetz, Exzellenz-Initiative, forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, Professorinnen-Programm etc.) verändert sich das Selbstverständnis der LaKoF. Die grundlegende Frage ist die nach der Solidarisierung im Wettbewerb. Wie viel ist möglich und wie viel ist nötig, wenn sich die Hochschulen untereinander im Wettbewerb befinden? Befinden sich die Gleichstellungsbeauftragten auch in einer Konkurrenzsituation und wie geht die LaKoF damit um? Welche Selbstverständnis hat das Netzwerk und wie verändert es sich unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen?

Zudem ist die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten im Ministerium unter diesen veränderten Rahmenbedingungen hinsichtlich ihres institutionellen Selbstverständnisses einem Veränderungsprozess unterworfen. In der Hochschulfreiheit sind die Hochschulen dem Ministerium gegenüber nicht mehr rechenschaftspflichtig. Es gibt durch das Professorinnen-Programm eine aktuelle neue Verantwortung für die Gleichstellungsbeauftragte des Ministeriums, die die institutionelle Verbindung zwischen den Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen und dem Ministerium wiederum stärkt.

Der Gender-Preis NRW

2009 hat das Landesministerium einen Gender-Preis eingeführt, der auf der Grundlage eines umfassenden Gleichstellungskonzeptes der Hochschulen je eine Universität und eine Fachhochschule mit 150.000 –€ auszeichnen soll. Die Idee hinter diesem Preis ist, auf der Grundlage des im Rahmen des Professorinnen-Programms erstellten Gleichstellungskonzeptes die Hochschulen in einem landesweiten „Programm“ untereinander zu vergleichen und für ihre Ideen und Umsetzungsleistungen im Bereich des Gender-Mainstreamings zu belohnen und besonders hervorzuheben. Diejenigen Hochschulen, die sich im Professorinnen-Programm nicht beteiligen konnten, hatten mit diesem Preis die Möglichkeit, Mittel zur Umsetzung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen zu generieren.

Da das Landesministerium zunächst offiziell keine weiteren Mittel in das Professorinnen-Programm neben den Strukturfonds-Mitteln gegeben hat, gab es gerade an kleineren Hochschulen die Möglichkeit, sich mit ihren Konzepten um das Preisgeld zu bewerben. Strukturell waren hier kleinere Hochschulen mit einer schlechten Infrastruktur unter Umständen auch wieder im Nachteil, da die Erstellung der Gleichstellungskonzepte in vielen Fällen auch hier in der Verantwortung und dem Arbeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten lag.

Kritik an diesem Preis von Seiten der LaKoF richtet sich an die extrem schwankenden und damit wenig planbaren Mittelzuwendungen. Dadurch wird die Nachhaltigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen permanent in Frage gestellt.

Chancen und Risiken der neuen Freiheit

Der bundesdeutsche wissenschaftspolitische Diskurs wird stark durch die Föderalismusreform und die Exzellenz-Initiative bestimmt. Wissenschaftspolitik wird zur Ländersache und die Bewertung der wissenschaftlichen Qualität von Wissenschaft an den Hochschulen wird wettbewerblich durch internationale Gutachterinnen und Gutachter sichergestellt. Der positive Effekt für die Gleichstellungsarbeit an den Universitäten ist der für viele nicht erwartete Bedeutungszuwachs des Gleichstellungsthemas in der Wissenschaft als Qualitäts- und Leistungskriterium, der durch die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG auch im universitären Alltagsgeschäft verstärkt wird.

Über die Hochschulautonomie werden die Hochschulen weiter in ihren Differenzierungsbestrebungen und Profilentwicklungen beschleunigt. Strukturelle Unterschiede verstärken sich und werden vor allen Dingen im Bereich der Gleichstellung nicht durch das Land kompensiert.

Gleichstellung wurde durch die Landesregierung und den zuständigen Landesminister in den Wettbewerb gestellt. Gleichzeitig führt die Hochschulautonomie zu einem erhöhten Steuerungsbedarf innerhalb der Hochschulen und erhöht den Professionalisierungsdruck auch auf das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und der LaKoF.

Professionalisierung des Hochschulmanagements und die Folgen für die Mitarbeiterinnen in der Verwaltung

Dr. Christina Reinhardt (Hochschule Bochum)

Wenn über die Professionalisierung des Hochschulmanagements gesprochen wird, sind damit oft ganz verschiedene Aspekte gemeint: Mal geht es um die Notwendigkeit einer Professionalisierung und dem damit verbundenen Abschied vom Primat der Selbstverwaltung; mal um den wachsenden Markt von Weiterbildungsmöglichkeiten in dem Bereich.

Wissenschaftsmanagement konkret

Dass und wie sich das Arbeitsfeld Wissenschaftsmanagement verändert, kann man tagtäglich in Hochschulverwaltungen ganz konkret beobachten. Ich will das an drei Beispielen aus meinem Arbeitsumfeld verdeutlichen:

1. Eine Mitarbeiterin, die einen Abschluss als Verwaltungsfachhochschulwirtin hat und damit für den gehobenen Dienst ausgebildet worden ist, macht berufsbegleitend einen Master-Abschluss in dem Bereich Hochschulmanagement und schafft dadurch die Voraussetzungen, in den höheren Dienst zu kommen und für entsprechende neue Aufgaben eingesetzt zu werden.
2. Der Arbeitsplatz einer Sekretärin hat sich stark verändert, viele der klassischen Aufgaben wie Schreiben und aufwändige Terminkoordinationen sind dank E-Mail und Outlook stark reduziert worden. Der gewonnene Freiraum wurde genutzt, indem der Kollegin höherwertige Tätigkeiten übertragen wurden, und sie konnte als Sachbearbeiterin höher eingruppiert werden.
3. Das letzte Beispiel bezieht sich auf meine eigenen berufliche Biographie als so genannte Quereinsteigerin: Als promovierte Geografin konnte ich zunächst in verschiedenen Projekten – und genau diese haben in den letzten Jahren enorm zugenommen – in und mit der Hochschulverwaltung Berufserfahrung sammeln und dann eines der neuen Arbeitsfelder im Wissenschaftsmanagement, nämlich Personalentwicklung, aufbauen.

An diesen Beispielen wird deutlich, dass die Professionalisierung des Wissenschaftsmanagement viele Gesichter hat. Für Mitarbeiterinnen im Bereich Technik und Verwaltung hat dieser Prozess die unterschiedlichsten Effekte. Wie in jedem Veränderungsprozess gibt es Gewinne – so wie in den genannten Beispielen, aber auch – darauf werde ich noch eingehen, Verluste.

Professionalisierung - Was ist gemeint?

Unter Professionalisierung des Wissenschaftsmanagement verstehe ich vor allem vier Phänomene:

- Erstens wird die Notwendigkeit dieser Professionalisierung betont: Neue Aufgaben, Wettbewerb, Selbständigkeit, Globalhaushalte, neue Steuerungssysteme erfordern ein anderes Maß an Professionalisierung: Viele (neue) Aufgaben in der Verwaltung bekommen zunehmend einen gestaltenden und strategischen Charakter.
- Damit und mit den durch IT veränderten Abläufen verbunden ist die stetige Abnahme von einfachen Tätigkeiten.
- Drittens kann man beobachten, dass in Hochschulverwaltungen zunehmend so genannte Hochschulmanager/innen das Ruder übernehmen: Quereinsteigerinnen, meist aus dem Wissenschaftsbereich kommend, oft promoviert, werden für strategisch wichtige Aufgaben eingestellt und übernehmen sukzessive Führungspositionen.

- Und viertens schließlich entwickelt sich ein Markt für Professionalisierungs- und Qualifizierungsangebote: Studiengänge, Fortbildungen, in denen gerade diesen Quereinsteigerinnen Kenntnisse rund um das Hochschulmanagement vermittelt wird.

Ist das ein gefühlter Trend?

Diese Phänomene, wie wir sie nun speziell an Hochschulen beobachten können, stehen nicht allein, sondern sie spiegeln einen allgemeinen gesellschaftlichen Trend wider: Es gibt insgesamt immer mehr Tätigkeiten für höher qualifizierte Menschen und weniger Aufgaben für geringer qualifizierte.

In einem Projekt „Die Professionalisierung im Deutschen Hochschulsystem“, das unter der Leitung von Prof. Georg Krücken am Deutschen Forschungsinstitut für Öffentliche Verwaltung in Speyer¹ angesiedelt ist, wurden Zahlen erhoben, die zeigen, dass es sich nicht nur um einen gefühlten Trend handelt und es tatsächlich eine langsame Veränderung der Personalstruktur in Hochschulverwaltungen gibt:

1994 waren noch 46,7% im mittlerer Dienst, 25,6% gehobener Dienst und 5,3% im höheren Dienst angestellt.

2004 waren es 42,3% im mittleren Dienst, 27,8% im gehobenen Dienst und 6,5% höherer Dienst.

Prozentual steigt damit der Anteil der Beschäftigten im gehobenen und höheren Dienst und nimmt der im mittleren Dienst ab. Es ist zwar ein langsamer Trend – aber das Tempo ist eher der Schwerfälligkeit im öffentlichen Dienst geschuldet als den Notwendigkeiten aus personalpolitischer Sicht.

Ebenfalls wurde in der Studie erhoben, in welchen Bereichen vor allem neue Stellen geschaffen werden: Es sind überwiegend Stäbe des Präsidiums, die strategische Felder mit bearbeiten sollen, aber auch Stellen in Bereichen wie Forschungsförderung, Qualitätsmanagement, Controlling, Marketing oder Technologietransfer.

Nicht weiter verwunderlich, dass Qualifizierungsangebote für diese Tätigkeiten Konjunktur haben.

Und die Folgen für die Mitarbeiterinnen?

Die Folgen für die Mitarbeiterinnen sind sehr unterschiedlich. Zunächst einmal ist festzuhalten, dass es durch den oben beschriebenen Trend zunächst einmal mehr Stellen im Wissensmanagement gibt, an denen Frauen auch partizipieren. Vor allem für höher qualifizierte Mitarbeiterinnen, insbesondere für welche mit Hochschulabschluss, gibt es mehr und interessantere Stellen und auch mehr Aufstiegsmöglichkeiten. In diesem Zusammenhang sind eben auch die schon erwähnten attraktiven Weiterbildungsmöglichkeiten zu nennen, die grade auch von Frauen stark wahrgenommen werden. Aus vielen der projektbezogenen, befristeten Stellen werden auch zunehmend dauerhafte Stellen, weil deutlich wird, dass es sich bei den strategischen Aufgaben um Daueraufgaben handelt. Daraus ergeben sich eben auch relativ gute Verdienstmöglichkeiten. Ohne dies mit Zahlen belegen zu können, ist mein Eindruck, dass grade viele dieser Quereinsteigerinnen weiblich sind und dass es in manchen Hochschulverwaltungen durchaus auch zu einer Veränderung der Geschlechterverhältnisse in den Führungsetagen gekommen ist – allerdings gilt das bisher vor allem für die zweite und dritte Führungsebene. Doch auch in der obersten Leitung gibt es einen Trend zu mehr Frauen: Bei den nordrheinwestfälischen Fachhochschulen sind zurzeit von den 19 Kanzler-Posten immerhin sieben von Frauen besetzt, bis vor einiger Zeit waren es lange Zeit nur zwei Kolleginnen.

¹ http://www.foev-speyer.de/hochschulprofessionalisierung/inhalte/01_home.asp

Für die Mitarbeiterinnen, die weniger qualifiziert sind und einfachere Tätigkeiten erledigen müssen, sieht das zum Teil etwas anders aus.

Hier habe ich vor allem drei Phänomene beobachtet:

1. An manchen Stellen kommt es zu einer strukturellen Unterauslastung, die durch das Wegfallen von bestimmten Tätigkeiten ausgelöst wird – gerade Schreibkräfte und Sekretärinnen sind davon betroffen.
2. In vielen dieser Situationen kommt es zu der heiklen Situation, dass höherwertige Tätigkeiten mit übernommen werden (müssen), ohne dass sich dies tariflich auswirkt. Als Reaktion auf die Forderung nach einem höheren Gehalt heißt es dann oft, dass das Geld (oder die Stelle!) dafür nicht da wäre, und wenn man seinen Anspruch aber geltend machen würde, müsste man leider die höherwertigen – und meist auch interessanteren – Tätigkeiten wieder wegnehmen.
3. Das dritte Phänomen, das auch zu beobachten ist, ist das der Überforderung einzelner Kolleginnen. Diese für alle Beteiligten sehr schwierige Situation ist oft überlagert von großer Unzufriedenheit und gegenseitigen Vorwürfen zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin.

Was tun angesichts der Überforderung Einzelner?

Dieser zuletzt beschriebene Fall kommt immer mal wieder vor und die Antwort auf die Frage, wie damit umzugehen sei, ist nicht einfach.

Grundsätzlich muss man diese Fälle betrachten vor dem Hintergrund der gesamten Organisationskultur: Ist die hohe Bedeutung, die Kommunikation grade im Veränderungsprozess hat, erkannt? Gibt es Personalentwicklung? Nehmen Führungskräfte ihre Rolle ernst? Gibt es eine Verständigung darüber, was gute Führung ist und haben Führungskräfte die Möglichkeit, sich mit diesen Werten auseinanderzusetzen und sich zu entwickeln?

Je mehr und je deutlicher diese Fragen mit „ja“ beantwortet werden können, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass in der Organisation ein fairer und guter Umgang mit diesen Situationen gefunden wird. Die Umgangsweisen werden und müssen in jedem Fall individuell angepasst werden, im Kern müssen sie immer der Erkenntnis folgen,

- dass Mitarbeiter/innen dann am besten arbeiten, wenn sie so eingesetzt werden, dass ihre Stärken und Kompetenzen zur Geltung kommen können und
- dass allen Menschen in der Organisation unabhängig von ihrem Status Respekt und Wertschätzung entgegengebracht werden muss.

Mehr Geld für bessere Leistung

Der zweite genannte Fall, die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten ohne entsprechende tarifliche Einordnung, ist im Grundsatz einfacher zu beantworten:

Dort wo höherwertige Aufgaben übertragen werden, muss sich dies tariflich auswirken

Dies ist eine Aufgabe, die von den Führungskräften gemeinsam mit der Personalverwaltung erfüllt werden muss.

Häufig entstehen Probleme insbesondere für Mitarbeiterinnen in den Fachbereichen angesichts dezentraler Budgets und dem Argument z.B. eines Dekans, dass kein Geld dafür vorhanden sei. Dies paart sich nicht selten mit einer gerade in den Fachbereichen ausgeprägten Geringschätzung gegenüber bestimmten, wissenschaftsfernen Tätigkeiten. Hier besteht in der Regel kein Interesse, in bessere Bezahlung von Verwaltungsmitarbeiterinnen zu investieren.

Aber: In den Fällen, in denen die tarifliche Einordnung falsch ist, ist der Aufgabe der Personalabteilung und der Dienstvorgesetzten der Beschäftigten in Technik und Verwaltung deutlich zu machen, dass Tarifrecht dann Haushaltsrecht bricht.

Fazit

Die beschriebenen Trends kann man nicht aufhalten: Es wird langfristig immer weniger einfache Tätigkeiten geben und gleichzeitig wird die Bedeutung der höher qualifizierten Tätigkeiten zunehmen.

Den Trend hin zur Professionalisierung des Wissenschaftsmanagements sollten wir auch nicht aufhalten. Im Hochschulbereich gehören Frauen nicht pauschal zu den Verliererinnen dieses Prozesses, sondern die Folgen für Frauen stellen sich sehr differenziert dar.

Vor allem im Sekretariatsbereich hat sich die Situation für Frauen, ganz egal ob sie unter- oder überfordert sind, eher noch verschlechtert.

Parallel dazu gibt es immer mehr Frauen auch in den Führungsetagen der Hochschulverwaltungen – je mehr von ihnen auch ein Bewusstsein über die geschlechtsspezifischen Folgen der Professionalisierung des Wissenschaftsmanagements haben, desto besser ist dies für alle Frauen in der Hochschule.

Dr. Christina Reinhardt

Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung

Hochschule Bochum

reinhardt@hv.fh-bochum.de

CV: Dr. Christina Reinhardt ist seit Mai 2009 Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung der Hochschule Bochum. Davor war sie von 2001-2009 Personalentwicklerin an der Ruhr-Universität Bochum, zuletzt als Leiterin der Stabsstelle „Interne Fortbildung und Beratung“. Nach dem Studium der Geographie, Soziologie und Raumplanung promovierte sie 1998 über Konstruktivismus in der empirischen Sozialforschung und arbeitete danach in verschiedenen hochschuldidaktischen Projekten und in der Erwachsenenbildung. Bevor sie die Personalentwicklung an der Ruhr-Universität Bochum aufbaute, begleitete sie im Jahr 2000 als Projektleiterin die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes an der Ruhr-Universität. Von 2003-2006 absolvierte sie eine Ausbildung als systemische Beraterin am Institut für Familientherapie Weinheim e.V.

Gleichstellungsaspekte der Exzellenzinitiative

Anita Engels (Universität Hamburg)

Der Vortrag basiert auf den Zwischenergebnissen des Projekts „Frauen in der Spitzenforschung“, das unter meiner Leitung an der Universität Hamburg durchgeführt wird (Mitarbeiterinnen: Sandra Beaufaÿs, Tina Ruschenburg, Stephanie Zuber). Das Projekt wird im Rahmen des Förderprogramms „Frauen an die Spitze“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert (Dezember 2007 – November 2012) und beinhaltet eine Begleituntersuchung zur ersten Förderrunde der Exzellenzinitiative (Forschungscluster, Graduiertenschulen, Zukunftskonzepte). Es ist wichtig voranzustellen, dass in dem Projekt keine Evaluation der Exzellenzinitiative oder einzelner Exzellenzeinrichtungen durchgeführt wird, sondern eine Begleitforschung derjenigen Einrichtungen der ersten Förderrunde der Exzellenzinitiative, die sich freiwillig zu einer Teilnahme bereit erklärt haben. Um sicherzustellen, dass die in den Einrichtungen erhobenen Daten nicht von Dritten zu Evaluationszwecken verwendet werden können, werden keinerlei Daten einzelner Exzellenzeinrichtungen weitergegeben, weder an die Deutsche Forschungsgemeinschaft, noch an das Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), den Wissenschaftsrat oder das BMBF. Um Doppelbefragungen oder Parallelbefragungen im gleichen Zeitraum zu vermeiden, erfolgt jedoch eine terminliche und methodische Abstimmung mit DFG, Wissenschaftsrat und iFQ. Die an der Untersuchung teilnehmenden Exzellenzeinrichtungen erhalten zudem individualisierte Berichte, die sie für einen Fortsetzungsantrag in der nächsten Förderrunde der Exzellenzinitiative auswerten können. Das Projekt verfolgt somit zwei Ziele: erstens, Bedingungen für Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Spitzenforschung zu untersuchen, und zweitens, zur langfristigen Förderung von Chancengleichheit in den Einrichtungen der Exzellenzinitiative beizutragen.

Das Projekt ist unterteilt in eine erste und eine zweite Projektphase. Die erste Phase ist bereits abgeschlossen; in der zweiten Phase findet eine Reihe von vertiefenden Untersuchungen statt. Den größten Anteil an der ersten Phase hatte eine Bestandsaufnahme der Maßnahmen zur Gleichstellung in den Exzellenzeinrichtungen und zu den ersten Erfahrungen mit der Umsetzung. Zu diesem Zweck wurden im Zeitraum April bis September 2008 leitfadengestützte Interviews mit der Leitungsebene der teilnehmenden Exzellenzeinrichtungen geführt. 34 der 35 Graduiertenschulen und Exzellenzcluster haben sich daran beteiligt sowie zwei von drei Zukunftskonzepten. Als zusätzliche Quelle wurden Auszüge aus den Anträgen ausgewertet, in denen die Exzellenzeinrichtungen ihre Vorhaben zum Thema „gender equality“ dargelegt haben. Da die Anträge nicht öffentlich zur Verfügung stehen, mussten sie gesondert von den jeweiligen Einrichtungen für diese Begleitforschung bereitgestellt werden. 32 Einrichtungen haben sich dazu bereit erklärt. Zusätzlich wurden drei Fragen zur individuellen Einschätzung von Gleichstellungsmaßnahmen in einen Online-Fragebogen des iFQ eingefügt, die sich im Frühsommer 2008 an die Principal Investigators (PI) aller Exzellenzeinrichtungen richtete.

Eine wichtige Frage im Hinblick auf Gleichstellung in der Exzellenzinitiative bezieht sich auf den Frauenanteil, der hier auf den unterschiedlichen Ebenen zu beobachten ist. Das iFQ hat hierzu Daten erhoben, die einen ersten Eindruck vermitteln können (iFQ 2008; Hornbostel / Sondermann 2009). Da es von besonderem Interesse ist, die entsprechenden Frauenanteile in den Exzellenzeinrichtungen zu vergleichen mit geeigneten Durchschnittswerten außerhalb der Exzellenzinitiative, haben wir hier eine umfangreiche Zusammenstellung erarbeitet.

Frauenanteile in Exzellenzclustern und Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative (mit Vergleichsdaten, grau)	Frühjahr 2008	
Principal Investigators (N = 2.461) ¹	14%	
Professuren in Deutschland 2006 (N = 37.694) ²	15%	
Begutachtung Graduiertenschulen u. Ex.-Cluster (N = 492) ³	12%	
Begutachtung Zukunftskonzepte (N = 150, 1. und 2. Förderrunde) ³	16% / 29%	
DFG-Sondergutachter/innen im Normalverfahren 2004 (N = 4.920) ⁴	9%	Februar 2009
(Junior-)Professuren finanziert aus Exzellenzmitteln	27% (N = 89) ¹	28% (N = 181) ⁵
Professuren (ohne Juniorprofessuren) (N=110) ⁵		22%
Juniorprofessuren (N=71) ⁵		37%
Berufungen in Deutschland 2007 (N = 2.788) ² , dabei Juniorprof. 40%, W 3-Prof. 18%	23%	
Promovierte Nachwuchswissenschaftler/innen finanziert aus Exzellenzmitteln	32% (N = 311) ¹	34% (N = 663) ⁵
Doktorand/innen finanziert aus Exzellenzmitteln	39% (N = 1.012) ¹	38% (N = 2.224) ⁵
Promotionen in Deutschland 2006 (N = 24.287) ²	41%	

¹ iFQ (2008): Monitoring der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder: Bericht zur Implementierungsphase, unter Mitarbeit von Sondermann, M. / Simon, D. / Scholz, A.-M. / Hornbostel, S., Bonn

² GWK (2008): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Zwölfte Fortschreibung des Datenmaterials (2006/2007) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn

³ DFG / WR (2008): Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn

⁴ DFG (2007): Wissenschaftlerinnen in der DFG. Förderprogramme, Förderchancen und Funktionen (1991–2004), unter Mitarbeit von Hinz, T. / Findeisen, I. / Auspurg, K., Weinheim

⁵ Hornbostel, Stefan / Sondermann, Michael (2009): Personalrekrutierung in der Exzellenzinitiative, abgerufen über <http://www.forschungsinfo.de> im April 2009

Dabei zeigt sich, dass der Anteil der Frauen an den PI ungefähr dem Anteil an Professuren im Schnitt durch alle universitären Hochschulen in Deutschland entspricht. Die PI sind ganz überwiegend die Personen, die namentlich als AntragstellerInnen fungiert haben, auch wenn in einigen Fällen nach Beginn der Exzellenzförderungen zusätzliche Personen mit dieser Bezeichnung versehen wurden und andere aus dieser Gruppe herausgefallen sind. Weitere interessante Vergleichsgruppen sind diejenigen Personen, deren Stellen unmittelbar aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanziert werden, sowie die Personen, die an der Begutachtung der Exzellenzanträge beteiligt waren. In der Gruppe der GutachterInnen zeigt sich, dass insbesondere die Gruppe, die die Zukunftskonzepte der Hochschulen in der zweiten Förderrunde begutachtet haben, einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aufwies (29%). Betrachtet man die aus Exzellenzmitteln geförderten Professuren, so fällt ein überdurchschnittlicher Frauenanteil auf (27% inklusive der Juniorprofessuren gegenüber 23% inklusive Juniorprofessuren bei den bundesweiten Neuberu-

fungen). Insgesamt ist es jedoch schwierig, geeignete Vergleichsgruppen zu finden, um wirklich einschätzen zu können, ob der Frauenanteil in der Exzellenzinitiative eher über- oder unterdurchschnittlich ist; eine wichtige Variable für diese Frage ist die jeweilige personelle Stärke einzelner Fächer in der Exzellenzinitiative wie auch im Bundesdurchschnitt.

Ich komme nun zu der Darstellung der Ergebnisse der Bestandsaufnahme der Gleichstellungskonzepte. Die Interviews, die der Erhebung zugrunde liegen, wurden von uns vor Ort durchgeführt und fanden in unterschiedlichen Zusammensetzungen statt. Wir haben zunächst unseren Interviewwunsch an die jeweiligen Sprecherinnen oder Sprecher der Exzellenzeinrichtung adressiert und diese darum gebeten, dass weitere Personen hinzugezogen werden, die in der Exzellenzeinrichtung in der Antragsphase oder in der Umsetzungsphase mit Gleichstellungsaspekten zu tun hatten. Die SprecherInnen haben u.a. GeschäftsführerInnen, Gleichstellungsbeauftragte, einzelne ProfessorInnen und Verantwortliche für einzelne Maßnahmen und Programme hinzugezogen. Die Interviews wurden überwiegend aufgezeichnet und ausgewertet. Es ging zum einen darum, die Maßnahmen aufzulisten, die in den Exzellenzeinrichtungen vorgesehen waren, um Gleichstellungsziele zu verfolgen, zum anderen aber auch um selbstberichtete erste Erfahrungen mit der Umsetzung. Insbesondere haben wir danach gefragt, welche Barrieren die GesprächsteilnehmerInnen selbst für die Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren wissenschaftlichen Positionen verantwortlich machen, welche Maßnahmen sie für geeignet halten, um diese Barrieren abzubauen, welche Maßnahmen bereits umgesetzt wurden, welche als erfolgreich bewertet werden und bei welchen Maßnahmen sich die Umsetzung als schwierig oder undurchführbar erwiesen hat. Desweiteren haben wir uns für die Frage interessiert, wie die Umsetzung der geplanten Maßnahmen in den Einrichtungen selbst überprüft und ausgewertet wird.

Im Folgenden werde ich eine knappe Zusammenfassung und Kommentierung der wichtigsten Ergebnisse dieser Bestandsaufnahme darstellen. Bei der Betrachtung des Gesamtbildes, das sich uns durch die vielen einzelnen Interviews und die Antragspassagen darstellt, fallen erhebliche Differenzen im Grad der Ausarbeitung und Elaboriertheit der Konzepte ins Auge. Auch der (berichtete) Stand der Umsetzung weicht z.T. erheblich voneinander ab. Einzelne Exzellenzeinrichtungen haben bereits an eine gut funktionierende Gleichstellungsarbeit an ihren Hochschulen anknüpfen können, haben differenzierte Gleichstellungskonzepte vorgelegt und für die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen ein Budget aus Exzellenzmitteln zur Verfügung gestellt. In diesen Fällen wurde häufig eine halbe oder ganze Stelle dafür eingesetzt, die verschiedenen Maßnahmen zur Gleichstellung zu koordinieren. Andere Einrichtungen gingen im Hinblick auf die Gleichstellungsthematik schlecht vorbereitet in den Exzellenzwettbewerb hinein, haben standardisierte Gleichstellungskonzepte eingereicht und sich seitdem wenig auf der Ebene der Exzellenzeinrichtung für die Umsetzung der (vagen) Ziele eingesetzt.

In den Interviews wurde mehrfach geäußert, dass das Verhältnis von übergreifender universitärer Gleichstellungspolitik und den Gleichstellungsmaßnahmen auf der Ebene einzelner Einrichtungen in vielen Fällen erst geklärt werden musste, dass eine gute Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Ebenen allerdings als wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen erachtet wird. Hinzu kommt, dass in manchen Fällen das Verhältnis von Gleichstellung als Amt und Chancengleichheit als Managementaufgabe in einen Interessenskonflikt münden kann.

Es deutet sich an, dass das Gleichstellungsthema im Bereich der Spitzenforschung möglicherweise andere Maßnahmen erfordert als das Ziel der Gleichstellung in der Breitenförderung, nicht zuletzt weil hier besondere Wettbewerbsanforderungen herrschen und das Zeitproblem der wissenschaftlichen Tätigkeit sich in verschärfter Form äußert. In der Spitzenforschung verstärkt sich das Bild der Wissenschaft als alles umfassende Lebensaufgabe, die kein anderes Engagement neben sich duldet.

Aus den Interviews lassen sich zahlreiche offene Fragen und Unsicherheiten der beteiligten Exzellenzeinrichtungen herausarbeiten. Das hängt sicherlich auch mit dem Umstand zusammen,

dass in der ersten Bewilligungsrunde für viele Einrichtungen erst im Begutachtungsprozess deutlich wurde, dass das Thema Gleichstellung systematischer als bisher angegangen werden muss, um zu einer positiven Evaluation des Gesamtantrags zu gelangen. Folglich haben viele der in der ersten Runde der Exzellenzinitiative erfolgreichen Einrichtungen erst vergleichsweise spät angefangen, ihre Vorgehensweise im Hinblick auf Gleichstellungsziele zu systematisieren. Insgesamt ließ sich in den Interviews ein erheblicher Orientierungsbedarf im Hinblick auf die Frage feststellen, was eigentlich die Gütekriterien zur Beurteilung von Gleichstellungskonzepten sind, m.a.W.: was ist ein erfolgversprechendes Gleichstellungskonzept? Damit verbunden ist die große Ungewissheit darüber, wie ernsthaft (und in welcher Form) in der nächsten Runde der Exzellenzinitiative das Gleichstellungsthema in den Begutachtungsprozess eingehen wird. Es war auffällig, dass die präsentierten Gleichstellungskonzepte und die berichteten Erfahrungen mit der Umsetzung von Maßnahmen selten auf einer systematischen Analyse der fachspezifischen oder gar standortspezifischen Gründe für die Unterrepräsentanz beruhten. Das bedeutet, dass viele vorgesehene Gleichstellungsmaßnahmen ohne Bezug zu einer Ist-Analyse ausgewählt wurden und daher möglicherweise an den jeweils spezifischen Barrieren für Chancengleichheit von Frauen und Männern vorbeizielen. Ebenfalls nur selten war vorgesehen, dass eine systematische Überprüfung der Umsetzung sowie eine eigene Evaluierung des Erfolgs oder Misserfolgs der umgesetzten Maßnahmen durchgeführt werden. Das bezieht sich auf die direkten Gleichstellungsmaßnahmen, aber auch auf eine Analyse der „unbeabsichtigten“ Nebenfolgen der Exzellenzförderung (z.B. verbesserte Graduiertenausbildung, interessantere Karriere-Tracks, aktive Rekrutierung). Nur ganz selten wurde in den Interviews geäußert, dass die strukturellen Veränderungen, die mit der Exzellenzinitiative einhergehen, möglicherweise geschlechtsspezifische Auswirkungen haben. In vielen Einrichtungen herrschte zudem Unklarheit zu der Frage, wie Chancengleichheit von Frauen und Männern tatsächlich als wissenschaftsinternes Qualitäts- oder gar Exzellenzkriterium im wissenschaftlichen Begutachtungsprozess verankert werden kann.

Zum Abschluss des Vortrags erfolgt nun noch eine kurze Übersicht über die zweite Projektphase, die bereits angelaufen ist. An dieser Phase, die mit einem deutlich größeren Zeitaufwand für die teilnehmenden Einrichtungen verbunden ist, nehmen 25 von 35 Einrichtungen aus der ersten Bewilligungsrunde teil. Für die Zukunftskonzepte wurde ein gesondertes Angebot der Begleitforschung formuliert, das an alle neun Zukunftskonzepte gerichtet wurde. Inzwischen haben sich fünf der neun Zukunftskonzepte für eine Teilnahme an dieser Untersuchung ausgesprochen (Stand jeweils April 2010). Mit dieser hohen Teilnahme kann ein relevanter Teil der Exzellenzinitiative abgedeckt werden. Wir schließen daraus auch, dass unser Angebot an die Einrichtungen - dass sie einen individuellen Bericht erhalten und exklusiven Zugang zu Workshops erhalten - insgesamt als hilfreich eingeschätzt wird.

Die zweite Projektphase wird aus verschiedenen Teiluntersuchungen bestehen. Erstens wird die Bestandsaufnahme zu den Gleichstellungskonzepten und den Erfahrungen mit der Umsetzung mit zeitlichem Abstand von knapp 3 Jahren wiederholt, so dass wir hier für die teilnehmenden Einrichtungen wichtige Entwicklungen und Lernprozesse nachzeichnen können. Zweitens wird eine quantitative Befragung zu den Karrierefaktoren in der Spitzenforschung durchgeführt. Hier ist eine Onlinebefragung der insgesamt über 4000 Mitglieder der teilnehmenden Exzellenzeinrichtungen auf allen Karrierestufen vorgesehen. Drittens soll eine Untersuchung zur Entwicklung der Produktivität in der Exzellenzinitiative erfolgen. Dazu werden die Output-Profile von weiblichen und männlichen Principal Investigators erhoben; ergänzt wird die Untersuchung durch qualitative Interviews. Viertens werden in vier ausgewählten Einrichtungen (zwei Cluster und zwei Graduiertenschulen) qualitative Fallstudien durchgeführt. Fünftens befasst sich eine Teiluntersuchung mit der Bedeutung von Netzwerkeinbindungen. Sechstens werden in den Zukunftskonzepten leitfadengestützte Interviews zu Themen der strategischen Rolle von Hochschulleitungen, zum Verhältnis von Einzeleinrichtungen und Hochschule sowie zum Stellenwert von Chancengleichheit im Gesamtkonzept durchgeführt.

Neue Gleichstellungsstrukturen

Podiumsdiskussion mit Aniela Knoblich, Andrea Wolffram und Ute Zimmermann

Teilnehmerinnen: Dr. Ute Zimmermann (TU Dortmund), Leiterin der Abteilung Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit und Vielfalt, Gleichstellungsbeauftragte (komm.) und Mitglied des Vorstands der BuKoF (bis 2009)

Dr. Andrea Wolffram (RWTH Aachen), Wiss. Mitarbeiterin im Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management mit den Aufgaben Stellv. Leitung, Gender, Evaluation

Aniela Knoblich (Universität Freiburg), Referentin der Gleichstellungsbeauftragten

Schwerpunkte des Workshops: Präsentation der Strukturen, Verständnis von Gleichstellung, Handlungsmöglichkeiten

Was meint Gleichstellung? Welches Ziel verfolgen wir mit Gleichstellung?

In einer ersten Runde beschrieben die Podiumsteilnehmerinnen ihre Vorstellung von Gleichstellung:

Ziel von Gleichstellung ist die je hälftige Beteiligung von Frauen und Männern an Ressourcen und Macht in allen Bereichen und auf allen gesellschaftlichen Stufen. Gleichstellung ist Vision und Handlungsimpuls und lenkt den Blick auf Männer und Frauen. Auch Rollen- und Geschlechterbilder sind bei der Gleichstellung zu beachten.

Mit der erweiterten Perspektive Diversity kommen weitere Differenzierungskategorien in den Blick.

Gleichstellung ist ein zukünftiger Zustand. Aus dem Blickwinkel einzelner Frauen meint es den Abbau von Benachteiligungen, aus dem Blickwinkel der Universität bedeutet es, das Potenzial von Frauen einzubeziehen und zu nutzen.

Präsentation der Strukturen

Universität Freiburg

An der Universität Freiburg gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte (in der Regel eine Professorin). Ihr arbeiten zwei Referentinnen auf je einer halben Stelle zu.

Die Stabsstelle Gender und Diversity besteht seit 2008. Sie entstand als beim Rektorat angesiedelte Koordinierungsstelle Gender Mainstreaming, die von der Gleichstellungsbeauftragten beim baden-württembergischen Ministerium beantragt wurde. Nach der Stellenbesetzung und nach einem Rektorswechsel erfolgte die Umwidmung der Koordinierungsstelle in eine Stabsstelle Gender und Diversity. Die Stabsstelle ist mit zwei Verwaltungsmitarbeiter/-innen-Stellen (100%) ausgestattet. Die Umwidmung erfolgte im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten.

Nach dem Organisationskonzept ist die Stabsstelle für strategische Fragen (Konzepte, Beratung des Rektorats), die Gleichstellungsbeauftragte für operative Aufgaben (Projekte, Maßnahmen, Beratung von Frauen und Männern) zuständig. Das Gleichstellungskonzept wurde in Zusammenarbeit von der Stabsstelle und dem Gleichstellungsbüro erstellt. Wie das Verhältnis zwischen Stabsstelle und Gleichstellungsbeauftragter formal zu gestalten ist, ist derzeit noch offen; im konkreten Alltagsgeschäft gibt es keine Konflikte.

RWTH Aachen

Die Stabsstelle „Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management“ entstand aus der Exzellenzinitiative. In der Antragsgruppe für das Zukunftskonzept erstellte die jetzige Leiterin der Stabsstelle das Konzept der Stabsstelle. Diese ist das Herzstück des Aufgabenfeldes „Mobilising People“ im Zukunftskonzept der RWTH und beim Rektorat angesiedelt. Aufgabe ist es, die Themen Gender und Diversity in alle Bereiche der Hochschule zu integrieren. Ihre zentralen Handlungsfelder sind Organisations- und Personalentwicklung, Forschung, Lehre und Work Life Balance.

Die Ausstattung sieht eine wissenschaftliche Stelle für die Leitung, eine wissenschaftliche Stelle für den Bereich Gender, eine wissenschaftliche Stelle für den Bereich Diversity sowie eine Stelle für Verwaltung und Controlling vor.

Das Konzept beschreibt die Gleichstellungsbeauftragte, die Stabsstelle und Professuren mit Denomination „Gender Studies“ als drei unabhängige Institutionen, die einen gemeinsamen politischen Auftrag haben. Kernaufgabe der Stabsstelle ist es, die Hochschulleitung dahingehend zu unterstützen, Gender und Diversity Management als Handlungsprinzip konzeptionell auf allen Handlungs- und Entscheidungsebenen sowie in allen Verwaltungsprozessen zu verankern. Die Gleichstellungsbeauftragte stützt sich in ihrer Arbeit vor allem auf ihren rechtlichen Auftrag und übt eine Kontrollfunktion aus bei dem Ziel Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit an der Hochschule zu implementieren. Zusammen mit zwei Professuren mit Genderdenomination und einem Prorektorat für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs hat die Hochschule ein innovatives Modell geschaffen, um Chancengleichheit und Wertschätzung in allen Bereich der Hochschule umzusetzen. Damit wird Gleichstellung als eine Querschnittsaufgaben in der gesamten Hochschule betrachtet. Das Integration Team koordiniert die Arbeitsprozesse bezüglich der Themen Gender und Diversity und führt die verschiedenen Handlungspartner und -felder auf konstruktive und effiziente Weise zusammen.

TU Dortmund

Die Abteilung „Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit und Vielfalt“ entstand nach der Unterzeichnung der DFG-Gleichstellungsstandards, mit der die Universität eine Aufgabe übernommen hat, die sie als eigene Aufgabe der Hochschule definiert. Die Universität sieht sich in der Verantwortung, für diese Aufgabe Ressourcen bereit zu stellen. Gleichzeitig bot sich die Chance, die Expertise der bisherigen Gleichstellungsbeauftragten nach dem Auslaufen von Befristungsmöglichkeiten für die Hochschule zu halten und ihr die Leitung der Abteilung anzuvertrauen. Die Neueinrichtung der Abteilung belegt, dass die TU Chancengleichheit und Frauenförderung als eine normale reguläre Aufgabe der Hochschule ansieht. Durch die Anbindung der Abteilung im Dezernat „Akademische, Internationale und Rechtsangelegenheiten“ wird die Nähe zum Rektorat hervorgehoben. Derzeit ist die Abteilung mit einer Leitungsstelle ausgestattet; geplant sind weitere 4 Stellen (je 50%) für Projekte.

Aufgabe der Abteilung ist die Umsetzung der Gleichstellungsstandards und die strategische Beratung des Rektorats. Die Kooperation mit der neu zu wählenden Gleichstellungsbeauftragten muss sich noch entwickeln; das Amt wird erst zum Beginn des nächsten Jahres neu besetzt. In der Zusammenarbeit sollen sich die verschiedenen Kompetenzen und Möglichkeiten der Akteurinnen entfalten, denn die Gleichstellungsbeauftragte kann in Gremien agieren, zu denen die Abteilungsleitung keinen Zugang hat und umgekehrt. Die TU sieht es als Vorteil an, dass nun mehrere Personen an verschiedenen Stellen für die Gleichstellungsaufgabe tätig werden können.

Präsentation weiterer Strukturen

Universität Frankfurt

Die Etablierung von unterschiedlichen Strukturen ergibt sich auch aus den verschiedenen Hochschulgesetzen. An der Universität Frankfurt gibt es eine Abteilung zu Gleichstellung, deren Leitung die Gleichstellungsbeauftragte innehat.

Universität Bremen

An der Universität Bremen entstand die Stabsstelle (Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung) zeitgleich mit der Einführung der Frauenbeauftragten. Während das Referat durchgängig tätig war, war das Amt der Frauenbeauftragten mehrere Jahre vakant. Bis zur Wiederbesetzung des Amtes erfüllte die Stabsstelle daher auch Aufgaben der Frauenbeauftragten, konnte jedoch nicht in Gremien oder Berufungskommissionen tätig werden. Die Trennung der Funktionen nach der Wahl einer Frauenbeauftragten zeigt, dass sinnvoll nach unterschiedlichen Rollen und Aufgabengebieten differenziert werden kann. So hat die Frauenbeauftragten beispielsweise Kontrollaufgaben in Berufungsverfahren.

Parallelstrukturen, Aufgabenverteilung und Kooperation mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Ein Diskussionspunkt war die Frage, ob mit den neuen Gleichstellungsstrukturen Parallelstrukturen entstehen. Solche Parallelstrukturen werden als Bedrohung empfunden, weil damit ein Kompetenz- und Machtverlust verbunden ist bzw. sein kann. Dabei geht es auch um die Verteilung von Ressourcen.

Gegen die neuen Strukturen wird argumentiert, dass diese die Befürchtung gegenüber Gender Mainstreaming erfüllen, dass in Top-Down-Entscheidungen der Rektorate Parallelstrukturen aufgebaut werden. Besser wäre es, Fachabteilungen unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten aufzubauen. Auch würden neue Strukturen als Parallelstrukturen die Gefahr beinhalten, dass die Akteurinnen gegeneinander ausgespielt werden.

Gegen die These, dass Stabsstellen und Abteilungen Parallelstrukturen seien, wird eingewandt, dass Gleichstellungsbeauftragte und die neuen Strukturen unterschiedliche Funktionen ausüben. An der RWTH Aachen zeigt sich eine Ausdifferenzierung von drei Aufgaben, die bisher bei der Gleichstellungsbeauftragten lagen. Es besteht jedoch die Gefahr der Entpolitisierung der Gleichstellungsbeauftragten und es ist für die Kooperation wichtig, Aufgaben und Informationsflüsse zu klären.

Die These der Ausdifferenzierung von Aufgaben wird auch für die TU Dortmund bestätigt. Die Kontrollfunktion ist per Gesetz bei der Gleichstellungsbeauftragten verankert. Die Hochschulmanagement-Aufgaben sind für die Gleichstellungsbeauftragten optional und muss von ihr nicht zwingend erfüllt werden. Die Option zu Hochschulmanagement-Aufgaben resultiert aus der Veränderung des Bedeutungsrahmens der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von einer Interessenvertretung zu Hochschulentwicklerinnen im Gleichstellungsbereich. Ein Verzicht auf die Aufgabe „Strategieplanung und Hochschulmanagement“ wird im Workshop als problematisch angesehen und die Bedeutung der Kooperation beider Akteurinnen betont.

Gegen die Gefahr durch Parallelstrukturen wird weiter angeführt, dass es eine Entlastung sein kann, wenn mehr Gleichstellungsakteurinnen an verschiedenen Stellen einer Hochschule tätig sind. Für die Universität Freiburg wird angeführt, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht marginalisiert sei. Es sei vielmehr positiv, dass zwei zusätzliche Personen für Gleichstellung tätig seien.

Wichtig sei es aber, die Aufgaben- und Kompetenzverteilung weiter zu diskutieren. Zu klären wäre beispielsweise, in welcher Weise eine Gleichstellungsbeauftragte Zugriff auf die Arbeitskapazität einer Stabsstelle haben kann. Eine Aufteilung nach Kontrolle und Impuls ist nicht sinnvoll. Letztlich sind Stabsstelle (oder andere Formen) und Gleichstellungsbeauftragte aufeinander angewiesen.

An der RWTH Aachen erfolgt die Koordination über regelmäßige Treffen. Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt durch ihre Teilnahme an Gremien (u.a. dem Rektorat) über mehr Informationen als die Stabsstelle und kann so Hinweise weitergeben.

Genderexpertise für die Hochschulleitung

In der Diskussion sollte zwischen der Rolle der Hochschulleitung, der Hochschulpolitik und den Gleichstellungsbeauftragten differenziert werden. Die Einrichtung von Stabsstellen reagiert zwar auf neue politische Herausforderung, entstand in den konkreten Fällen bisher jedoch nicht auf Initiative der Hochschulleitung. Diese wollen die Aufgabe „Gleichstellung“ delegieren, aber anders als bisher. Durch die neuen Anforderungen (Exzellenzinitiative, DFG-Gleichstellungsstandards) müssen die Hochschulleitungen Konzepte und Ideen zu Gleichstellung entwickeln und suchen dafür Expertise. Aus dem Blickwinkel der Hochschulleitung sind eine Entfristung oder ein Ressourcenzuwachs der Gleichstellungsbeauftragten nur in Ausnahmefällen ohne Eingliederung in die hierarchische Linie umsetzbar.

Empfohlen wird, dass die Hochschulleitung bei der Suche nach Expertise und Genderkompetenz auf die Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten zurückgreifen solle. Allerdings hat die Hochschulleitung keinen direkten Zugriff auf die Gleichstellungsbeauftragte (Stichwort: Weisungsfreiheit) und kann daher ihr keine Aufgaben zuweisen. Die Bereitschaft zur Kooperation muss auf beiden Seiten vorhanden sein.

Schließlich wurde auch angemerkt, dass in der Diskussion unterschwellig angenommen wird, dass Genderkompetenz lediglich bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorhanden sei. Dies stimme jedoch nicht.

Mitgliederversammlung

Protokoll der 21. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) am 23.9.2009 in Leipzig

Beginn: 9:15h

Ende: 13:05h

Moderation: Anneliese Niehoff (Universität Bremen)

Protokoll: Andrea Löther (CEWS)

Tagesordnung

TOP 1 Begrüßung und Eröffnung, Bestellung der Moderatorin

TOP 2 Genehmigung der Tagesordnung

TOP 3 Rechenschaftsbericht

TOP 4 Entlastung des Vorstands

TOP 5 Berichte der Kommissionen

TOP 6 Anträge

TOP 6.1 Anträge auf (Wieder-) Einsetzung von Kommissionen

TOP 6.2 Andere Anträge

TOP 7 Wahlen zum Vorstand

TOP 7.1 Einsetzen der Wahlkommission

TOP 7.2 Vorstellung der Kandidatinnen

TOP 7.3 Wahl

TOP 8 Verschiedenes

TOP 1 Begrüßung und Eröffnung, Bestellung der Moderatorin

Ute Zimmermann begrüßt die Anwesenden (davon 80 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: Anneliese Niehoff (Universität Bremen). Der Vorschlag wird per Akklamation angenommen.

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

TOP 2 Genehmigung der Tagesordnung

Die Tagesordnung wird ohne Änderung angenommen. Es liegen keine Dringlichkeitsanträge vor.

TOP 3 Rechenschaftsbericht

Der Rechenschaftsbericht war rechtzeitig in der Woche vor der Mitgliederversammlung verschickt worden. Edit Kirsch-Auwärter stellt den Bericht kurz vor und erläutert dabei, dass auf die Sitzungen des Erweiterten Vorstands nicht näher eingegangen wird, da die Protokolle über

die Landeskongressen allen Mitgliedern zugänglich sind. Falls die Protokolle nicht weitergeleitet werden, ist dies innerhalb der Landeskongressen zu klären.

Marianne Kriszio wies ergänzend darauf hin, dass zum Kapitel 2.1 „Exzellenzinitiative“ Diskussionen auf der Jahrestagung weiteren Interventionsbedarf benannt hätten. Sie berichtete, dass im Workshop „Gleichstellungsaspekte der Exzellenzinitiative“ die Forderung aufgestellt wurde, der Vorstand der BuKoF möge sich dafür einsetzen:

a) eine (gesonderte?) Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen in der Exzellenzinitiative sicher zu stellen (die in dieser Form nicht im Auftrag des Projektes „Frauen in der Spitzenforschung“ an der Universität Hamburg angelegt ist), und

b) vor dem Hintergrund der bisherigen Erfahrungen und der fortgeschrittenen Diskussion in der DFG präzisere Vorgaben für die Anforderungen an Gleichstellungsmaßnahmen bei der offiziellen Neuausschreibung der nächsten Runde der Exzellenzinitiative vorzunehmen, als dies in den bisherigen Ausschreibungen erfolgt ist.

Aus der Mitgliederversammlung wird dem Vorstand für den informativen Bericht gedankt.

TOP 4 Entlastung des Vorstands

Aus der Mitgliederversammlung wird der Antrag auf Entlastung des Vorstands gestellt. Dieser Antrag wird bei 3 Enthaltungen und ohne Gegenstimmen angenommen.

TOP 5 Berichte der Kommissionen

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

Für die Kommission „Berufsbild“ erläutert Nicole Eschner, dass diese im Antrag zur Fortführung auch einen neuen Namen (Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit) führt.

Für die Kommission „Chancengleichheitsinitiativen“ erläutert Dagmar Höppel, dass die Kommission bei ihrem Treffen während der Jahrestagung erneut über den DFG-Instrumentenkasten diskutiert hat. Aufgrund der Kritik (unsystematische Übersicht, veraltete Maßnahmen) macht die Kommission den Vorschlag, dass aus den Hochschulen die 3 besten Maßnahmen gesammelt und an die DFG weitergeleitet werden.

Andrea Löther begrüßte den Vorschlag der Kommission zur Maßnahmenammlung und erläuterte für das CEWS, das den Instrumentenkasten im Auftrag der DFG inhaltlich entwickelte, seine Entstehungsgeschichte: Die DFG hatte explizit keine Abfrage bei den Hochschulen gewünscht, um die Mitglieder nicht vor Abgabe der Stellungnahmen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit einer weiteren Abfrage zu belasten oder zu irritieren. Quellenmaterial für die Sammlung waren u.a. Gleichstellungskonzepte aus dem Professorinnen-Programm und (Evaluations-) Berichte über Maßnahmen sowie eine Internetrecherche auf den Webseiten der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen.

Zur Kommission „Fachhochschulen“ wird ergänzt, dass die nächste Tagung nicht nur die W-Besoldung, sondern allgemein Besoldungsstrukturen an Hochschulen behandeln soll.

Die Kommission „Forschungsförderung“ wird sich in Zukunft verstärkt mit der Berücksichtigung der Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung beschäftigen.

Die Kommission „Klinika“ will in Zukunft die Lücken der Broschüre „Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika in Deutschland“ für eine Webergänzung und ggf. für eine neue Druckfassung auffüllen. Die Kommission hält ihre jährliche Tagung am 25.-27. Juni 2010 in Düsseldorf ab.

Für die Kommission „MTV“ macht Gabriele Hillebrandt-Knopff auf eine aktuelle Tagung zu Entgeltgleichheit (1./2. Oktober 2009) der Hans-Böckler-Stiftung aufmerksam. Bei dieser Tagung wird ein Gesetzentwurf von Heide Pfarr vorgestellt.

Für die Kommission „Personalentwicklung“ erläutert Ursula Kneer, dass das Ziel, eine Handreichung „Personalentwicklung für das künstlerische Personal“ nicht verwirklicht werden kann. Aus diesem Grund lautet das Ziel, die Befragung zu Künstlerischen Hochschulen abschließend auszuwerten.

Die Kommission „Qualitätssicherung durch Gender-Kompetenz“ plant für den 6. Mai 2010 eine Tagung, wiederum zur Akkreditierung. Die Kommission plant weiter eine Umfrage zur Programm- und Systemakkreditierung.

Die Kommission „Sexualisierte Diskriminierung“ bittet um Namensideen für das Selbstbewertungsinstrument, das die Kommission entwickelt hat.

Für alle Kommissionen wird darauf hingewiesen, dass neue Mitglieder willkommen sind und über die Kommissionssprecherinnen Kontakt aufnehmen können.

TOP 6 Anträge

TOP 6.1 Anträge auf (Wieder-) Einsetzung von Kommissionen

Die Kommissionen B1 – B10 werden ohne Gegenstimmen und ohne Enthaltungen angenommen.

Zur Kommission B11 erläutert Bettina Schweizer, dass es sich bei dem in den Unterlagen genannten Titel um einen Arbeitstitel handelt. Ziel der Kommission ist die kritische Reflektion der Diskussionen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit. Vorgeschlagen wird als Arbeitstitel „Familienförderung als Element von Gleichstellung“. Gegen diesen Titel wird aus einer Hochschule, die als eine der ersten Volluniversitäten das Audit Familiengerechte Hochschule erlangt hat, argumentiert, dass in der dortigen Diskussion Familienförderung gerade nicht als Element der Gleichstellung, sondern möglicherweise sogar kontraproduktiv zu Gleichstellung gesehen wird. Ein Arbeitsauftrag der Kommission wäre somit auch eine Namensfindung.

Die Kommission B11 wird bei einer Enthaltung und keiner Gegenstimme angenommen.

Zu der Kommission erläutert Masha Gerding, dass es in der Kommission um den Austausch von positiven und negativen Erfahrungen an Hochschulen sowie von gesetzlichen Vorgaben zur Steuerung an Hochschulen geht.

Die Kommission B11 wird ohne Gegenstimmen und ohne Enthaltungen angenommen.

TOP 6.2 Andere Anträge

Ursula Kneer dankt im Namen der Antragskommission allen Antragsstellerinnen für die Beachtung der Antragshinweise und den guten Kontakt während der Bearbeitungszeit, so dass die Antragskommission Rückfragen schnell klären konnte.

C1 Erleichterung des Universitätswechsels innerhalb Deutschlands zur Absolvierung des „Praktischen Jahres“ im Medizinstudium für Studierende mit Familienpflichten

Bärbel Miemietz erläutert, dass sich die Bundesärztekammer der Forderung angeschlossen und sich an die einzelnen Fakultäten gewandt hat. Dieses erscheint der BuKoF-Kommission jedoch nicht als der richtige Weg, da eine Änderung von Landesvorgaben notwendig ist.

Der Antrag wird ohne Gegenstimmen und ohne Enthaltungen angenommen.

C2 Implementierung geschlechterspezifischer Inhalte in die Approbationsordnung für Zahnärztinnen und Zahnärzte

Der Antrag wird ohne Gegenstimmen und bei 2 Enthaltungen angenommen.

C3 Wege zur Promotion für Fachhochschulabsolvent/innen

Der Antrag wird sprachlich (einheitliche Kennzeichnung der weiblichen Form) geändert werden.

Der Antrag wird ohne Gegenstimmen und bei einer Enthaltung angenommen.

C4 Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags der Hochschulen in wissenschaftspolitischen Empfehlungen

Auf Nachfrage wird erläutert, dass es sich bei den Beispielen um bestehende Empfehlungen handelt, die kritikwürdig sind.

Der Antrag wird ohne Gegenstimmen und ohne Enthaltungen angenommen.

C5 Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

In der Diskussion werden folgende Punkte angemerkt:

- Die Ansprache der einzelnen Bundesländer soll in Absprache mit den jeweiligen Landeskonferenzen erfolgen. Befürchtet wird in einigen Ländern eine Verschlechterung der Situation, wenn das Landesgleichstellungsgesetz novelliert würde.
- In dem Antrag soll auf die Rechtsprechung zur Angemessenheit der Ausstattung und Freistellung hingewiesen werden, da eventuell keine Änderung von Gesetzen notwendig sei. Sybilla Flügge reicht dazu Hinweise nach.
- Die Erläuterung zu dem Budget „für Sachmittel und Reisekosten“ soll gestrichen werden.
- Die Antragstellerinnen streichen die Forderung, für kleine Hochschulen mindestens eine halbe Stelle zu fordern, sondern fordern grundsätzlich mindestens eine Stelle.
- Die Forderung nach Kompensation bei Freistellung wird als dringend notwendig erachtet.
- Zuzufügen ist ein Passus zur Aufstockung von Teilzeitverträgen.

Generell wird darauf hingewiesen, dass sich die BuKoF schon lange mit dem Thema „Mindestausstattung“ auseinandersetzt. Es besteht grundsätzlich das Problem, dass Mindeststandards unterhalb der Situation an gut ausgestatteten Hochschulen liegen, die dadurch eventuell Verschlechterungen befürchten. Gleichzeitig wird auf das Thema der Tagung „Solidarität“ hingewiesen. Der Antrag ist auch aus Solidarität mit schlechter ausgestatteten Hochschulen wichtig.

Vorgeschlagen wird ein Grundsatzbeschluss, auf dessen Grundlage der Vorstand in Absprache mit den Landeskonferenzen eine differenzierte Strategie verfolgt. Auch die HRK sollte als Adressat der Forderungen in die Strategie einbezogen werden.

Gegen diesen Vorschlag wird der Antrag gestellt, in einer kleinen Gruppe einen ausführlichen, differenzierten Beschluss zu entwickeln.

Der Antrag, einen Grundsatzbeschluss zur Ausstattung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, unter Einbezug der protokollierten Ergänzungen, zu fassen, wird mit 2 Gegenstimmen und 3 Enthaltungen angenommen.

C6 Überarbeitung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Der Antrag wird ohne Gegenstimmen und ohne Enthaltungen angenommen.

C7 Geschlechtergerechte Sprache und Erhebungen bei der HRK

Der Antrag wird von den Antragsstellerinnen zurückgezogen, da der Vorstand bereits entsprechend tätig geworden ist. Die HRK hat in einem Gespräch Änderungen zugesagt.

C8 Geschlechtergerechte Sprache durch die Agentur für Arbeit

Der Antrag wird ohne Gegenstimmen und bei einer Enthaltung angenommen.

Anneliese Niehoff dankt der Antragskommission für ihre Arbeit.

TOP 7 Wahlen zum Vorstand

TOP 7.1 Einsetzen der Wahlkommission

Folgende Frauen werden ohne Enthaltungen in die Wahlkommission gewählt:

- Gabriele Drechsel (FH Köln)
- Ursula Mättig (Universität Bonn)
- Petra Kraft (Universität Karlsruhe).

TOP 7.2 Vorstellung der Kandidatinnen

Folgende schriftliche Kandidaturen liegen vor:

- Dr. Masha Gerding (Ruhr-Universität Bochum)
- Dr. Sybille Jung (Universität des Saarlandes)
- Dr. Edit Kirsch-Auwärter (Universität Göttingen)
- Mechthild Koreuber (Freie Universität Berlin)
- Prof. Dr. Margarete Seidenspinner MBA (Hochschule Heilbronn)
- Marion Woelki (Universität Konstanz)

Dr. Edit Kirsch-Auwärter erläutert, dass Mechthild Koreuber ihre Kandidatur zurückgezogen hat.

Weitere Kandidaturen aus der Jahrestagung liegen nicht vor. Auf Rückfrage, wieso es keine Kandidatin aus einer ostdeutschen Hochschule gibt, erläutert Ute Zimmermann für die Findungskommission, dass Kolleginnen aus ostdeutschen Hochschulen gezielt angesprochen wurden, sich jedoch keine – z.T. auch aufgrund der schlechteren Ausstattung – zu einer Kandidatur bereitfand.

Ehregard Heinzig (BTU Cottbus) appelliert an die Gleichstellungsbeauftragten an ostdeutschen Hochschulen, ihre Anliegen über die Landeskonferenzen an den erweiterten Vorstand heranzutragen.

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

TOP 7.3 Wahl

Die Abstimmung erfolgt in geheimer Abstimmung.

Wahlberechtigt sind 80 Hochschulen. Es werden 76 Stimmen abgegeben. Auf die Kandidatinnen entfallen folgende Stimmen:

Dr. Masha Gerding (Ruhr-Universität Bochum)	51
Dr. Sybille Jung (Universität des Saarlandes)	54
Dr. Edit Kirsch-Auwärter (Universität Göttingen)	72
Prof. Dr. Margarete Seidenspinner MBA (Hochschule Heilbronn)	70
Marion Woelki (Universität Konstanz)	67

Damit sind alle Kandidatinnen in den Vorstand der BuKoF gewählt. Alle gewählten Frauen nehmen die Wahl an.



Alter und neuer Vorstand: Marianne Kriszjo, Sybille Jung, Marion Woelki, Margarethe Seidenspinner, Katrin Molge, Edit Kirsch-Auwärter, Masha Gerding, Ute Zimmermann

TOP 8 Verschiedenes

Ute Zimmermann verabschiedet im Namen des Vorstands und der gesamten Mitgliederversammlung Marianne Kriszjo, die seit 1986 als Frauenbeauftragte tätig war und 12 Jahre im Vorstand der BuKoF mitgearbeitet hat. Marianne Kriszjo hat ihre Tätigkeit als Frauenbeauftragte an der Humboldt-Universität zu Berlin beendet und ist nun am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der Humboldt-Universität beschäftigt.

Die Moderatorin dankt Katrin Molge, Heidemarie Wüst (in Abwesenheit) und Ute Zimmermann als scheidenden Vorstandsmitgliedern im Namen der Mitgliederversammlung.

Claudia Winter lädt zu der nächsten Jahrestagung vom 20. – 22. September 2010 in Trier ein.

Ute Zimmermann dankt abschließend Anneliese Niehoff für die Moderation der Mitgliederversammlung sowie Monika Benedix, Dayana Burgdorf und dem weiteren Team der Universität Leipzig für die Ausrichtung der diesjährigen Jahrestagung.

Beschlüsse der Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) am 23.9.2009 in Leipzig

Beschluss-Nr.	Beschlussgegenstand
B1 – B12	Einsetzen bzw. Fortbestehen von Kommissionen
C1	Erleichterung des Universitätswechsels innerhalb Deutschlands zur Absolvierung des „Praktischen Jahres“ im Medizinstudium für Studierende mit Familienpflichten
C2	Implementierung geschlechterspezifischer Inhalte in die Approbationsordnung für Zahnärztinnen und Zahnärzte
C3	Wege zur Promotion für Fachhochschulabsolvent/innen
C4	Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags der Hochschulen in wissenschaftspolitischen Empfehlungen
C5	Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
C6	Überarbeitung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
C8	Geschlechtergerechte Sprache durch die Agentur für Arbeit

B1 - B12 Beschlüsse zur Weiterführung bzw. Einrichtung von Kommissionen

Beschluss-Nr.	Bezeichnung der Kommission	Arbeitsauftrag der Kommission	Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecherin
B 1	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	Chancengleichheit im Bereich MTV	Gabriele Hillebrand-Knopff (Bergische Universität Wuppertal), Stellvertreterinnen: Veronika Schmidt-Lentzen (Universität Bielefeld), Cornelia Zapf (Universität Bonn) Dr. Ursula Kneer (Universität Flensburg)
B 2	Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs	Abschluss der Auswertung der Befragung von FB/GB an künstlerischen Hochschulen	
B 3	Chancengleichheitsprogramme und -Initiativen	Begleitung und Initiierung von Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit	Dr. Dagmar Höppel (LaKoG Baden-Württemberg, Universität Stuttgart)
B 4	Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung	wie Bezeichnung	Mechthild Koreuber (FU Berlin), Dr. Bärbel Miernietz (Medizinische Hochschule Hannover)
B 5	Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen	wie Bezeichnung	Ingrid Haasper (HAWK Hildesheim/Holzwinden/ Göttingen), Stellvertreterin: Viola Philipp (FHW Berlin)
B 6	Qualitätssicherung durch Genderkompetenz	wie Bezeichnung	Brigitte Just (Fachhochschule Hannover) Stellvertreterin: Christiane Prochnow-Zahir (HAW Hamburg)
B 7	Personalstruktur	Auswertung der Erfahrungen mit Juniorprofessuren, kritische Begleitung der Einführung von Lehrprofessuren	Heidi Degethoff de Campos (Technische Universität Berlin)
B 8	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Entwicklung eines Selbstbewertungsinstruments für Hochschulen zu Maßnahmen und Aktivitäten, Durchführung einer bundesweiten online-Studie zum Vorkommen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen	Dr. Uschi Baaken (Universität Bielefeld)

Beschluss-Nr.	Bezeichnung der Kommission	Arbeitsauftrag der Kommission	Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecherin
B 9	Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit	Analyse der vorhandenen Varianten, Strategien und Perspektiven von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen	Nicole Eschner (FU Berlin), Stellvertreterin: Helga Engel (HTW Berlin)
B 10	Gleichstellungsarbeit an medizinischen Fakultäten und Universitätsklinik	Netzwerkbildung und Durchführung einer Kommissions-Jahrestagung	Dr. Bärbel Miernietz (Medizinische Hochschule Hannover), Stellvertreterinnen: Dr. Christiane Herweg (RWTH Aachen), Elke Mätschke (Univ.Klinikum HH-Eppendorf)
B 11	Familienförderung als Element von Gleichstellung? (Arbeitstitel)	Kritische Analyse der familienbezogenen Maßnahmen/Projekte in den Hochschulen, Beratung und Vorbereitung politischer Statements der BuKoF	Bettina Schweizer (Universität Bremen)
B 12	Steuerungsmodelle an Hochschulen	Entwicklung von Handlungs- und Argumentationsstrategien zur Implementierung von Gleichstellung in bestehende und neue Steuerungsinstrumente/ Integration der Gleichstellung in Evaluationen und Qualitätssicherungsprozessen auf der Grundlage von Operationalisierungskriterien	Dr. Masha Gerding (Ruhr-Universität Bochum)

Beschluss Nr. C 1/2009

Beschlussgegenstand

Erleichterung des Universitätswechsels innerhalb Deutschlands zur Absolvierung des „Praktischen Jahres“ (im Folgenden „PJ“) im Medizinstudium für Studierende mit Familienpflichten

Beschluss

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) fordert die Mitglieder der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) dazu auf, für Medizinstudierende mit Familienpflichten im PJ den Universitätswechsel innerhalb Deutschlands zu erleichtern und ggf. die Verordnung über die Kapazitätsermittlung zur Vergabe von Studienplätzen (Kapazitätsverordnung – KapVO) so zu ändern, dass die Studienortswechsel erleichtert werden.

Begründung

Gelegentlich wechseln Studentinnen, die ihr Medizinstudium bis auf das Praktische Jahr abgeschlossen haben, aus familiären Gründen den Wohnort. Sie glauben, an dem neuen Ort das PJ absolvieren zu können, wenn sie dort ein aufnahmewilliges Krankenhaus gefunden haben. In der Realität muss jedoch zunächst ein Studienplatz an einer Universität vorhanden sein, bevor ein zugehöriges Lehrkrankenhaus PJ-Studierende aufnehmen kann. Die Universität kann Studierende allerdings nur aufnehmen, wenn sie über die entsprechende Studienplatzkapazität verfügt, - was praktisch nicht vorkommen dürfte.

Die Vergabe der Studienplätze ist bekanntlich durch die Kapazitätsverordnung geregelt. Fraglich ist, ob im Rahmen des geltenden Kapazitätsrechts die Möglichkeit besteht, die Zulassung zum PJ von einer Zulassung zum Studium am gewünschten Ort (zumindest für Studierende mit Familienpflichten), unabhängig zu machen. Die KMK möge prüfen, ob eine familienfreundliche Regelung im Rahmen der aktuellen Gesetzeslage möglich ist (und diese Möglichkeiten dann publik machen) und/oder bei der Änderung des Kapazitätsrechts diesen Aspekt beachten.

Beispielfall: Die Medizinstudentin Charlotte Dresel (Personen- und Ortsname geändert) möchte mit ihrem Mann, der eine Stelle als Lehrer bekommen hat, von Leipzig nach Aachen umziehen. Zur Familie gehören außerdem zwei Kinder im Alter von sieben Monaten und zwei Jahren. Für Frau Dresel stellt sich angesichts ihrer familiären Situation, die keine zwei Wohnsitze zulässt, ernsthaft die Frage, ob sie das Medizinstudium aufgeben muss, obwohl nur noch das Praktische Jahr zu absolvieren ist. Möglicherweise kann sie im Rahmen einer aufwändig erkämpften Sondergenehmigung ihr PJ zumindest teilweise in Aachen leisten – voraussichtlich wird sie zwei Tertiale am Universitätsklinikum Aachen absolvieren können. Da Frau Dresel allerdings keinen offiziellen Gasthörerschein in Aachen bekommt, sondern im Rahmen einer Zweitimmatrikulation zugelassen wird, muss sie beim Landesprüfungsamt einen Härtefallbeschluss stellen. Lange Zeit sah es so aus als ob alle Medizinischen Fakultäten in Nordrhein-Westfalen ihre Bewerbung um einen PJ-Studienplatz endgültig ablehnen würden. Voraussichtlich muss Frau Dresel nun das letzte Terial ihres PJ wieder in Sachsen ableisten.

Beschluss Nr. C 2/2009

Beschlussgegenstand

Implementierung geschlechterspezifischer Inhalte in die Approbationsordnung für Zahnärztinnen und Zahnärzte

Beschluss

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) fordert die zuständigen Landesministerinnen und Landesminister sowie die Mitglieder der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) auf, geschlechterspezifische Aspekte im Fach Zahnmedizin als verpflichtenden Inhalt in die geltende bzw. die neu entstehende Approbationsordnung für Zahnärztinnen und Zahnärzte aufzunehmen.

Begründung

Geschlechterspezifische Medizin (gelegentlich auch unter der irreführenden Bezeichnung Gendermedizin anzutreffen) ist keine Medizin für Frauen, sondern eine Medizin, die beide Geschlechter mit ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten in den Blick nimmt. Sie berücksichtigt in Prävention, Diagnose und Therapie die Verschiedenheiten der Geschlechter auf biologisch-naturwissenschaftlicher ebenso wie auf psychologischer und sozialer Ebene einschließlich der gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen. Beachtet wird auch, ob in der konkreten Behandlungssituation eine Ärztin oder ein Arzt auf eine Patientin oder auf einen Patienten trifft, da dies ebenfalls Diagnose- und Therapie-relevant sein kann.

Die Erkenntnis, dass Frauen andere Beschwerdebilder aufweisen als Männer, anders auf Therapien ansprechen und auch anders mit ihren Erkrankungen umgehen, ist aus dem Alltag in der zahnärztlichen Praxis seit langem bekannt. Durch vermehrte Forschung wird in jüngster Zeit nun auch in der Zahnmedizin das Wissen um die geschlechterspezifischen, biologischen und lebensweltbezogenen Unterschiede hinsichtlich der Mundgesundheit von Männern und Frauen größer. Das schließt einerseits mit ein, dass es Bereiche ohne geschlechterspezifische Unterschiede gibt – stellt andererseits aber die Bereiche heraus, wo diese Unterschiede bestehen. Die Gründung des Zahnärztinnenforums Dentista, das sich u.a. geschlechterspezifischen Aspekten des Fachs widmet, ist ein zusätzlicher Beleg für die wachsende Aufmerksamkeit, die das Thema erfährt. Sowohl in der Forschung als auch in der Aus- und Weiterbildung der Studierenden, der Zahnärztinnen und Zahnärzte muss dem Thema ‚geschlechterspezifische Zahnmedizin‘ in Zukunft mehr Raum gewidmet werden, um für Frauen und Männer die jeweils bestmögliche Behandlung zu gewährleisten.

Beschluss Nr. C 3/2009

Beschlussgegenstand

Wege zur Promotion für Fachhochschulabsolvent/-innen

Beschluss

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) bittet die Zuständigen in Bund und Ländern, dafür zu sorgen, dass die Möglichkeit der Promotion von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen einheitlich und vergleichbar ist. Die Promotionsordnungen müssen darüber hinaus Zugangskriterien enthalten, durch die den diesbezüglichen Implikationen des Bologna-Prozesses Rechnung getragen wird, kooperative Promotionen zugelassen sind und damit Chancengleichheit im wissenschaftlichen Wettbewerb auch für Fachhochschulabsolvent/-innen gewährleistet ist.

Begründung

Das HRG delegierte die Verantwortung für Promotionswege für FH Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen ausschließlich in die Verantwortung der Ländergesetze. Zwar ermöglichen inzwischen alle Ländergesetze grundsätzlich deren Zulassung zur Promotion, delegieren die Detailregelungen jedoch nahezu ausschließlich an die zulassungsberechtigten Hochschulen bzw. deren Promotionsordnungen.

Zwangsläufig ergibt sich schon daraus eine intransparente und unübersichtliche Vielzahl an Zulassungskriterien, Vorschriften zu Eignungsprüfungen, der Beteiligung von Fachhochschulprofessorinnen und -professoren an den Verfahren, Teilnahme an Graduiertenkollegs, u. ä.. Nur wenige Promotionsordnungen treffen überhaupt verbindliche Aussagen zu einer kooperativen Promotion. Erschwerend kommt hinzu, dass die meisten der ca. 900 bei der HRK registrierten Promotionsordnungen alt und nicht an die Vorgaben des Bologna-Prozesses angepasst sind.

Entsprechend dazu zeigt die jüngste Studie der HRK „Ungewöhnliche Wege zur Promotion“, dass der Anteil der Promotionen von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen zwar kontinuierlich steigt, mit 479 Promotionen im WiSe 2008/2009 allerdings nach wie vor sehr gering ist. Zudem ist der Zugang in nahezu 50 Prozent aller Fälle und zum Teil trotz hervorragender Diplome und/oder Master-Abschlüsse mit besonderen Eignungsfeststellungsverfahren, diversen Auflagen u. ä. verbunden, was immer eine erhebliche zeitliche Verzögerung der wissenschaftlichen Qualifizierung mit sich bringt.

Diese Praxis widerspricht klar dem Auftrag und dem Ziel von Bologna, den europäischen Hochschulraum zu vereinheitlichen und auch Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen vermittelt über den Master-Abschluss einen direkten Weg zur Promotion zu ebnen.

Nach aller Erfahrung der BuKoF gehören Transparenz und klare Auswahlkriterien bei Aufnahmeverfahren zu den notwendigen Voraussetzungen, um Diskriminierungen zu vermeiden.

Beschluss Nr. C 4/2009

Beschlussgegenstand

Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags der Hochschulen in wissenschaftspolitischen Empfehlungen

Beschluss

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) beauftragt ihren Vorstand und Erweiterten Vorstand, eine Empfehlung zur durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags für wissenschaftspolitische Organisationen und Gremien, die auf Bundesebene tätig sind, zu verabschieden.

Begründung

Die LNHF stellt fest, dass das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit in der Wissenschaft in jüngeren Empfehlungen wissenschaftspolitischer Gremien und Organisationen, wie etwa in der „Gemeinsamen Offensive für Chancengleichheit“ der Allianz der Wissenschaftsorganisationen vom November 2006 (http://www.wissenschaftsrat.de/texte/chgleich_all.pdf) oder im Beschluss der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ durch die DFG vom Juli 2008 (http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/standards.html), in den Mittelpunkt der hochschul- und wissenschaftspolitischen Entwicklung gestellt wurde.

Um zu vermeiden, dass diese Empfehlungen einen punktuellen Charakter behalten und um ihnen eine wachsende Durchsetzungskraft zu verleihen, ist es erforderlich, dass sie auch durchgängig in den Empfehlungen der Gremien und Organisationen berücksichtigt werden und in der Umsetzung gemeinsamer Förderungsprogramme ihren Platz finden. Die BuKoF regt die Entwicklung geeigneter Instrumente zur Qualitätssicherung und Verfahrenskontrolle (Gender Checks) für wissenschaftspolitische Empfehlungen an.

Anwendungsbeispiele:

- Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Hochschulpakt 2020 vom 14.06.2007 (http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C38317268_L20.pdf),
- Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium des WR vom 04.07.2008 (<http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8639-08.pdf>),
- Wettbewerb Exzellente Lehre, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft vom 23.01.09 (http://www.stifterverband.org/wissenschaft_und_hochschule/lehre/exzellenz_in_der_lehre/index.html)

Beschluss Nr. C 5/2009

Beschlussgegenstand

Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Grundsatzbeschluss

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) fordert den Vorstand auf, in Rücksprache mit den Landeskonferenzen die einzelnen Landesregierungen aufzufordern, angemessene Arbeitsmöglichkeiten für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen sicherzustellen. Unabhängig von der rechtlichen Konstruktion des Amtes (hauptamtliche Position, Wahlamt mit Freistellung oder Wahlamt nach öffentlicher Ausschreibung) darf ein Mindestmaß an personeller und finanzieller Ausstattung nicht unterschritten werden. Dabei sind die Landesregierungen auch auf die entsprechende Rechtsprechung hinzuweisen.

Grundlage sind folgende Mindeststandards:

1. Die BuKoF fordert, dass an allen Hochschulen die Arbeitskapazität mindestens im Umfang einer vollen Stelle zum Regelfall wird. Sofern die Frauenbeauftragte bzw. Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule nur partiell freigestellt ist, muss eine entsprechende Kompensation durch die Bereitstellung einer eigenen Referentin erfolgen.
2. Für eine Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, die für die Wahrnehmung ihres Amtes von ihren sonstigen Aufgaben freigestellt wird, muss eine Kompensation des entsprechenden Bereichs durch zusätzliche Mittel erfolgen. Nur so kann sichergestellt werden, dass eine solche Freistellung nicht nur formell erfolgt, sondern auch real wahrgenommen werden kann. Teilzeitverträge sind aufzustocken.
3. Für eine erfolgreiche Amtsführung benötigen auch die nebenamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Fachbereichen oder Fakultäten genügend Sach- und Reisemittel sowie eine ausreichende Freistellung. Damit diese sichergestellt ist, müssen auch hierfür entsprechende Stellenressourcen bereitgestellt werden.
4. Allen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen ist ein eigenes Budget zur Verfügung zu stellen.

Begründung

Die erfolgreiche Wahrnehmung der Aufgaben einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten an einer Hochschule ist mit vielfältigen, anspruchsvollen und zeitaufwändigen Tätigkeiten verbunden. Dazu muss ausreichend Zeit- bzw. Arbeitskapazität zur Verfügung stehen.

In der Realität hat sich eine Vielfalt unterschiedlicher Strukturen von Frauen- und Gleichstellungsbüros entwickelt. Die BuKoF möchte hier kein einheitliches Modell vorgeben. Sie setzt sich aber nachdrücklich dafür ein, dass in allen Ländern eine angemessene Basisausstattung zur Verfügung gestellt wird. Auch bei kleinen Hochschulen darf ein Mindeststandard nicht unterschritten werden. Damit eine Freistellung auch real wahrgenommen werden kann, muss ein entsprechender Ausgleich bereitgestellt werden. Die nebenamtlich tätigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Fachbereichen oder Fakultäten brauchen ebenfalls eine angemessene Entlastung und einen Etat für Sach- und Reisemittel.

Beschluss Nr. C 6/2009

Beschlussgegenstand

Überarbeitung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Beschluss

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) erinnert angesichts der derzeitigen Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes an ihre Stellungnahme für die Anhörung vor dem Wissenschaftsausschuss des Bundestages im August 2006 (vgl. Stellungnahme vom 21.08.2006, in www.bukof.de – „Politik und Inhalte“ – „Personalstruktur“). Ihre damals vorgebrachten Änderungsvorschläge haben sich als berechtigt erwiesen. Davon sind nach wie vor noch nicht realisiert:

- Herausnahme von Zeiten der Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft und von Promotionszeiten ohne Beschäftigung aus der Anrechnung von Fristen,
- höhere Befristungsdauer mindestens dann, wenn Verträge als wiss. Mitarbeiter/innen mit weniger als 50 % der regulären Arbeitszeit abgeschlossen worden sind.

Des Weiteren muss der Gesetzgeber für die Kann-Bestimmung der Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses für NachwuchswissenschaftlerInnen gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG um je 2 Jahre pro Kind eine höhere Verbindlichkeit schaffen oder mindestens bei den Hochschulen offensiv dafür werben, dass sie diese Möglichkeit zum Regelfall machen.

Zusätzlich sollte durch eine entsprechende Präzisierung sichergestellt werden, dass die Verlängerungsmöglichkeiten gem. § 2 Abs. 5 dieses Gesetzes (insbesondere Verlängerungen um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit sowie Zeiten der Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten) auch von solchen Wissenschaftlerinnen auf befristeten Stellen in Anspruch genommen werden können, deren Qualifizierung auf einer Stelle als Wissenschaftliche Mitarbeiterin durch Drittmittel finanziert wird. Diese Sicherstellung ist in der jetzigen Formulierung des Gesetzes nicht gewährleistet.

Die BuKoF bittet die Verantwortlichen in Bund und Ländern und die Wissenschaftsverbände darum, die von ihr zum WissZeitVG vorgebrachten Anliegen zu unterstützen und eine entsprechende Überarbeitung des Gesetzes einzufordern bzw. herbeizuführen.

Begründung

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung führt die HIS GmbH derzeit eine Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes durch. Diese soll etwa Mitte 2010 abgeschlossen sein. Dann wird das bmbf möglicherweise einen Vorschlag der Überarbeitung des Gesetzes einbringen.

Im Rahmen der Evaluation werden auch Interviews mit Expert/innen-Organisationen durchgeführt. Der bei HIS für die Evaluation Verantwortliche führte am 1. Juli 2009 in Berlin ein Expertinnengespräch mit Repräsentantinnen der BuKoF-Kommission „Personalstruktur“, die seinerzeit die Entstehung des WissZeitVG kritisch begleitet hatte.

Dem Vertreter von HIS wurden die oben dargelegten inhaltlichen Anliegen vorgetragen; er hat zugesagt, sie im Evaluationsbericht zur Geltung zu bringen. Aber dadurch ist noch nicht sichergestellt, dass sie bei einer evtl. Überarbeitung des WissZeitVG berücksichtigt werden.

Da eine Entscheidung über eine mögliche Überarbeitung des WissZeitVG eventuell vor der nächsten Mitgliederversammlung der BuKoF getroffen wird, sollen der Vorstand und der erweiterte Vorstand in der Lage sein, mit dem Mandat der diesjährigen Mitgliederversammlung entsprechend tätig zu werden.

(Begründung zu den noch offenen Vorschlägen vgl. Stellungnahme vom 21.08.2006, in www.bukof.de – „Politik und Inhalte“ – „Personalstruktur“).

Von der Kann-Bestimmung der Verlängerung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG um je 2 Jahre pro Kind haben bisher nur wenige Hochschulen Gebrauch gemacht.

Die Verlängerungsmöglichkeiten befristeter Arbeitsverträge in der Wissenschaft, die in § 2 Abs. 5 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes geregelt sind, beziehen sich auf Arbeitsverträge des wissenschaftlichen Personals gem. § 1 dieses Gesetzes, deren zulässige Befristungsdauer in § 2 Abs. 1 WissZeitVG festgelegt ist. Zusätzlich wurde im selben Gesetz vom April 2007 in § 2 Abs. 2 eine Neuregelung eingeführt, wonach Arbeitsverträge für die gleiche Personengruppe auch unabhängig von den regulären Befristungsgrenzen gemäß § 2 Abs. 1 für einen befristeten Zeitraum (auch darüber hinaus) abgeschlossen werden dürfen, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird. Nach der Interpretation des WissZeitVG durch das BMBF, die sich auch auf dessen Homepage findet, gelten die Verlängerungsmöglichkeiten gemäß § 2 Abs. 5 nur für solche Arbeitsverträge, die nach § 2 Abs. 1 abgeschlossen worden sind, aber nicht für diejenigen, welche aufgrund der zusätzlichen Regelung gemäß § 2 Abs. 2 ermöglicht werden.

Bei diesem Beschluss ist sich die BuKoF darüber im Klaren, dass die grundsätzlichen Fragen der Personalstruktur, z. B. Fehlen einer Karriereperspektive für Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen neben der Professur, personelle Verflechtung von Betreuungs- und Vorgesetzten-Funktionen, Stellenwert von Lehre für die Hochschulkarriere, mit dem WissZeitVG nicht lösbar sind, aber immer noch dringend lösungsbedürftig sind.

Beschluss Nr. C 8/2009

Beschlussgegenstand

Geschlechtergerechte Sprache durch die Agentur für Arbeit

Beschluss

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) fordert die Agentur für Arbeit auf, ihre Informationsmaterialien und Veröffentlichungen ausnahmslos geschlechtergerecht zu formulieren und zu gestalten.

Begründung

Die Agentur für Arbeit streut in hoher Auflage Informationshefte zur Berufsinformation, so auch die Reihe „abi >> - dein weg in studium und beruf“. Das Heft „mathe + it abi extra“, mit dem auf verschiedene Tätigkeiten in diesen Bereichen aufmerksam gemacht wird, benennt die betreffenden Berufe mit einer Ausnahme (die Mathematikstudentin Barbara Meier, die im Hauptberuf Model ist, wird als Mathematikerin benannt) konsequent in der männlichen Form. Selbst unter den Abbildungen von Frauen (S. 18/19, 29) sind die Berufsbezeichnungen „Marktforscher“, „Kapitalmarktanalyst“ vorzufinden.

Dies konterkariert unter anderem die intensiven Bemühungen, Mädchen und junge Frauen in die MINT-Bereiche zu orientieren.

Rechenschaftsbericht des Vorstandes der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für die Amtszeit von Oktober 2008 bis September 2009

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 21.09.2000 zuletzt geändert am 15.09.2005 - die Aufgabe, die BuKoF nach außen zu vertreten, Initiativen zu ergreifen, Empfehlungen zu geben und Beschlüsse vorzubereiten. Sie sind zuständig für die Organisation und Durchführung der Mitgliederversammlung sowie für die Koordination mit dem Erweiterten Vorstand.

Als Vorstandsmitglieder waren im Berichtszeitraum tätig:

Dr. 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 Beuth Hochschule für Technik Berlin
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. Die Zuständigkeiten der Vorstandsmitglieder haben sich im Laufe der letzten Amtszeit nicht wesentlich verändert.

1.1 Außenkontakte

Aufgaben	Verantwortung	Vertreterin/nen
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 / Akkreditierungsrat	Kirsch-Auwärter	Wüst

Länderregierungen (Rundschreiben usw.)	Kriszio	Zimmermann
EU / EPWS	Kriszio	
ver.di / DGB / GEW	Molge	Wüst / Kriszio
BT-Abgeordnete 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

1.2 Verantwortlichkeiten innerhalb der BuKoF

Vorstand: Beschlussausführung und -kontrolle	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	Löther (CEWS)	
Spezielle Verteiler	Löther (CEWS)	Zimmermann

1.3 Zuständigkeit für die Kommissionen der BuKoF innerhalb des Vorstands

Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	Molge	Wüst
Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs	Zimmermann	Kriszio
Chancengleichheitsprogramme und -initiativen (HWP-Nachfolge)	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 der BuKoF arbeiten selbstständig, sind offen für alle interessierten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 *Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder*

Im Berichtszeitraum ist eine zweite Programmphase für die Exzellenzinitiative bis 2017 beschlossen worden. Die Regierungschefs von Bund und Ländern haben auf dem Bildungsgipfel am 22.10.2008 im Rahmen der Qualifizierungsinitiative die Fortführung vereinbart. Am 04.06.2009 haben die Bundeskanzlerin und die Ministerpräsidenten die Vereinbarung zur Fortschreibung der Exzellenzinitiative unterzeichnet, die die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) in Auftrag gegeben und auf ihrer Sondersitzung am 22.04.09 beschlossen hatte. Um Neuanträgen und Fortsetzungsanträgen aus den ersten beiden Förderrunden eine „gleichberechtigte Chance“ zu geben, soll das Fördervolumen um 30% auf rund 2,7 Milliarden Euro mit einer Laufzeit bis 2017 gesteigert werden. Voraussichtlich im Sommer 2012 wird mit einer Entscheidung über die Neu- und Fortsetzungsanträge zu rechnen sein. An den Hochschulen laufen die Antragsvorbereitungen an.

Die erfolgreichen Aspekte der Exzellenzinitiative werden in der Fortschreibung beibehalten: Das wissenschaftsgeleitete Wettbewerbsverfahren, das international große Anerkennung erfahren hat, und die bisherige Struktur mit den drei Förderlinien Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Zukunftskonzepte. Damit den besonderen Charakteristika von kleineren Hochschulen bzw. Forschungsbereichen Rechnung getragen werden kann, werden in den drei Förderlinien finanzielle Bandbreiten vorgeschlagen: für Graduiertenschulen zwischen 1 und 2,5 Millionen Euro pro Jahr (insgesamt rund 60 Millionen Euro jährlich), für Exzellenzcluster zwischen 3 und 8 Millionen Euro pro Jahr (insgesamt rund 292 Millionen Euro jährlich) und für Zukunftskonzepte jährlich insgesamt rund 142 Millionen Euro. 2016 soll die Exzellenzinitiative von einer internationalen Expertenkommission evaluiert werden.

Gleichstellungsmaßnahmen in der Forschung sind keine Novität, ihre Integration in das Förderprogramm war dagegen ein Meilenstein. In der Exzellenzinitiative beziehen sie sich überwiegend auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das begleitende Monitoring durch das DFG-nahe Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ, Bonn) zeigt, dass Gleichstellungsmaßnahmen von mehr als der Hälfte der Forschungsgruppenleitungen als hilfreich eingestuft werden. Die Erreichung bestimmter selbstgesetzter Quoten stößt dagegen insbesondere wegen der Begrenzung des Rekrutierungspotenzials auf Probleme. Bedenklich stimmt allerdings, dass insbesondere die befragten Wissenschaftler dem Kriterium Gleichstellung in Begutachtungsverfahren und als Auswahlkriterium einen deutlich geringeren Stellenwert beimessen. Erste Ergebnisse dazu hat das iFQ (Working Papers # 5) publiziert (http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_5_2008.pdf).

Das BMBF-geförderte Projekt Frauen in der Spitzenforschung an der Universität Hamburg untersucht in seiner zweiten Phase auch die Gleichstellung im Rahmen der Zukunftskonzepte. Erste Ergebnisse aus der ersten Phase sind veröffentlicht worden (<http://www.wiso.uni-hamburg.de/index.php?id=4693>). Am 26.10.2009 findet in Bonn für die SprecherInnen der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster ein Workshop „Gütekriterien für Gleichstellungskonzepte in der

Exzellenzinitiative“ statt, bei dem Beispiele aus Österreich (Laura Bassi Centres) und Vorstellungen der DFG diskutiert werden sollen. Die AG Gleichstellungsbeauftragte und -stabsstellen der Zukunftskonzepte hat sich am 17.04.09 in Heidelberg mit dem Thema befasst und wird am 08./09.10.2009 auf einem extern moderierten Workshop an der Universität Heidelberg eigene Vorstellungen und Bewertungsmaßstäbe entwickeln.

Fragen des Transfers dieser Konzepte auf die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen insgesamt und möglicher Synergieeffekte unterschiedlicher Institutionalisierungsformen sollen auf der 21. Jahrestagung der BuKoF in Leipzig behandelt werden.

2.2 *Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder*

Interpretation der Richtlinien, Einschätzung der Wirkungsweise und Fragen der Umsetzung des Programms haben den Vorstand und den Erweiterten Vorstand der BuKoF auf jeder Sitzung im Berichtszeitraum intensiv beschäftigt. Am 05.06.2009 wurden die Ergebnisse der zweiten Ausschreibungsrunde vom BMBF bekannt gegeben. 45 weitere Hochschulen waren mit ihren Gleichstellungskonzepten erfolgreich.

In der Zusammenschau der beiden Antragsrunden zeichnen sich, auf der Basis einer Berechnung der LaKoG Baden-Württemberg, einige Wirkungstrends ab: Aus 393 staatlich anerkannten Universitäten, Fachhochschulen und Künstlerischen Hochschulen kamen 173 Einreichungen. Es gibt eine klare Abstufung innerhalb der einzelnen Hochschularten. Aus 87 Universitäten kamen 84 Einreichungen. Von den 255 Fachhochschulen kamen 76 Einreichungen. Aus den 51 Künstlerischen Hochschulen kamen insgesamt 13 Einreichungen. Fragen zur Affinität des Programms zu einzelnen Hochschultypen und deren strukturellen Bedürfnissen müssen gestellt werden.

Die Erfolgsquote über alle Hochschularten liegt bei 71,68%. Es waren 124 der 173 Einreichungen erfolgreich. Bei den einzelnen Hochschularten werden wiederum wenn auch geringere Unterschiede deutlich. Die Einreichungen der Universitäten brachten es auf eine Erfolgsquote von 79,76% (67 von 84), die Fachhochschulen auf 63,16% (48 von 76) und die Künstlerischen Hochschulen auf 69,23% (9 von 13). Über das Programm hat Marianne Kriszio auf der „6th European Conference on Gender Equality in Higher Education“ in Stockholm berichtet (vgl. Kap. 3.9).

Das Verfahren zur Besetzung der Professuren und Bewilligung der Finanzierungsanträge lässt sich nicht einmal ansatzweise überschauen. Der Projektträger, das DLR, Bonn, listet die erfolgten Bewilligungen nach Hochschule, Denomination der Professur und Laufzeit auf (http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-5786/9411_read-18137/). Eine differenzierte Analyse der erfolgreichen Fächer und der regionalen Verteilung steht an. Dabei müssen länderspezifische Unterschiede in der Regelung und Umsetzung von Kofinanzierungs-Modellen berücksichtigt werden.

Deshalb begrüßt der Vorstand die Entscheidung der GWK, wie von der BuKoF-Mitgliederversammlung gefordert, ein zweistufiges Evaluationsverfahren in Gang zu setzen (s. Kapitel 3.4). Er erhofft sich davon fundierte Vorschläge für die Fortsetzung des Programms zu erhalten und die Entwicklung von Optionen, die eine differenzierte Abstimmung auf die Bedürfnisse der Hochschulen in der anstehenden institutionellen Transformation ermöglichen.

2.3 *Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG*

Die Mehrheit der Universitäten hatte bereits in der Mitgliederversammlung der DFG 2008 über die Einführung und Umsetzung Forschungsorientierter Gleichstellungsstandards für den Zeitraum von 2008 bis 2013 positiv entschieden. Mit einem Schreiben vom 17.02.2009 spezifizierte die DFG die Anforderungen an die Mitglieds-Hochschulen zur Abgabe der geforderten Stellungnahmen. Standardisierte Datentabellen und Fächergruppen sollten, zusammen mit einer Beschränkung der Länge auf 15 Seiten, die Vergleichbarkeit der Eingaben gewährleisten. Ein solches Verfahren

hatte die BuKoF-Kommission „Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung“ mit der Entwicklung eines Faltblattes ebenfalls angeregt.

Die Umsetzungsprozesse erfolgen in eigener Verantwortung der Mitglieder; die DFG unterstützt die Aktivitäten durch Beratung und Koordination. Dazu wurde auf der diesjährigen Mitgliederversammlung eine neue Arbeitsgruppe unter der Leitung von Prof. Dr. Ferdi Schüth, Vizepräsident der DFG, bestellt. Ihr gehören Hochschulleitungen an (Prof. Dr. Klaus Dicke, Universität Jena, Prof. Dr. Ursula Gather, TU Dortmund, Prof. Dr. Gerhart von Graevenitz, Universität Konstanz, Prof. Dr. Sabine Kunst, Universität Potsdam, Prof. Dr. Dieter Lenzen, FU Berlin), ebenso wie Expertinnen (Prof. Dr. Susanne Baer, HU Berlin, Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Emerita, TU Dortmund, Dr. Dagmar Simon, WZB Berlin) und als Ständiger Gast Prof. Dr. Ernst Rietschel, Präsident der WGL.

Seit 01.07.2009 steht der vom Umsetzungskonzept der Standards vorgesehene und vom CEWS, Bonn, erarbeitete Instrumentenkasten (www.dfg.de/instrumentenkasten/) mit einer Sammlung von Chancengleichheitsmaßnahmen aus der Praxis für die Praxis zur Verfügung.

Für die Bewertung der Sammlung bedeutsam ist die Rubrik „Hintergrundinformationen zum Instrumentenkasten“, in der Entstehung der Sammlung, Auswahlkriterien, Qualitätssicherung und Beteiligungsoptionen für weitere Modellbeispiele erläutert sind. Insgesamt werden 178 Modellprojekte vorgestellt. Auffällig ist auch hier die Verteilung über die Länder. So werden aus Nordrhein-Westfalen 41, aus Berlin 25, aus Baden-Württemberg 22 und aus Bayern 20 Beispiele gelistet. Niedersachsen steuert 16 bei, Rheinland-Pfalz 15 und Thüringen 10. Aus Hessen stammen 7, aus Hamburg und Schleswig-Holstein je 4 Beispiele. Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt sind mit je 3 Beispielen vertreten, Sachsen mit 2 und Bremen und das Saarland mit je einem.

Eine detaillierte Analyse steht auch hier aus. Schon jetzt zeichnet sich aber ab, dass mit dem Instrumentenkasten ein äußerst effizientes Instrument entwickelt wurde, um Gleichstellungsprojekte bekannt zu machen, ihre Bedeutung für die Hochschulentwicklung hervorzuheben und sie im Wettbewerb um Forschungs-Förderungsmittel zu etablieren. Auch hier stellt sich die Frage, wie die Wirksamkeit des Verfahrens auf unterschiedliche Hochschultypen ausgeweitet und unter wechselnden strukturellen Bedingungen produktiv gehalten werden kann. Insgesamt trägt die Förderungspolitik der DFG in wachsendem Maße zur Integration von Gleichstellung und Vereinbarkeit insbesondere bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei.

2.4 Personalstruktur – Wissenschaftlicher Nachwuchs

In der Berichtsperiode gab es keine gesetzgeberischen Aktivitäten auf Bundesebene, zu denen Stellungnahmen der BuKoF hätten erfolgen können. Der Erweiterte Vorstand hat sich, wie schon in den Vorjahren, auf Initiative der Kommission „Personalstruktur“ bemüht, die Entwicklung der Veränderungen in der Personalstruktur föderalismusbedingt in den verschiedenen Bundesländern zu verfolgen. Hierzu erfolgte auch im letzten Jahr eine Umfrage bei den Landeskonferenzen, die aber nur partiell beantwortet werden konnte. Ein Grund dafür war die Tatsache, dass die Situation in manchen Bundesländern sehr differenziert ist und sich an verschiedenen Hochschulen unterschiedlich gestaltet, so dass ein einheitliches Bild schwer darstellbar ist. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Initiative des Wissenschaftsrats zur Einführung von Lehrprofessuren in den Ländern praktisch kaum realisiert wurde, erst recht nicht die Einführung von Juniorprofessuren mit erweitertem Lehrdeputat. Dafür hat der Hochschulpakt in zahlreichen Bundesländern zur Schaffung von Arbeitsverhältnissen mit kurzzeitigen Verträgen und hohem Lehrdeputat geführt.

Insgesamt sind die Ausmaße der Veränderungen im Wissenschaftsbereich durch die Bildungsoffensive der Bundesregierung kaum abzuschätzen. Mit dem beschlossenen Paket zum Hochschulpakt, der Exzellenzinitiative und dem Pakt für Forschung und Innovation mit rund 18 Milliarden Euro

bis zum Jahr 2019 sollen zusätzlich ca. 275.000 Studienplätze geschaffen werden. Rund 4.200 Mitarbeiter wurden bislang durch die Exzellenzinitiative gewonnen. Fast ein Viertel davon kam aus dem Ausland. Die Zahl der Doktoranden ist mit dem Pakt für Forschung und Innovation jährlich um etwa zehn Prozent gestiegen. Es geht hier um bis zu 30.000 wissenschaftliche Mitarbeiter und technisches Personal mit Zeitvertrag (Quelle: Angaben des BMBF vom 04.06.2009). Auch die Einwerbung von Personal in Forschung, Lehre und Administration, das anteilig und befristet aus Studienbeiträgen finanziert wird, lässt sich bislang nicht einheitlich darstellen und noch nicht unter Gleichstellungsgesichtspunkten bewerten.

Der Vorstand hat sich, wie schon in den Vorjahren, dafür eingesetzt, eine empirische Studie zum Verbleib der ersten Generation der Juniorprofessorinnen und -professoren durchzuführen, unter besonderer Berücksichtigung der Frauen unter ihnen. Dieses Thema ist sowohl in Gesprächen mit der HRK wie in der Ständigen Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) wiederholt angesprochen worden. Bisher ist allerdings noch keine entsprechende Studie in Auftrag gegeben worden. Die Kommission „Personalstruktur“ hat deshalb eine Initiative gestartet, exemplarisch in einzelnen Bundesländern eine Umfrage zum Verbleib durchzuführen bzw. zu erheben, wie viele ehemalige Juniorprofessorinnen und -professoren auf Professuren berufen wurden und dabei auch zu erfragen, ob dies mit oder ohne zusätzliche Habilitation erfolgte.

Die Vorlage des ersten Bundesberichts zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) am 05.03.2008 war Anlass zu einer Anhörung zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ am 02.03.2009 im Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, auf der die BuKoF ihre Positionen zur Personalstruktur vortragen konnte (vgl. Kapitel 3.3 und 3.4). Künftig soll ein Monitoring-System entwickelt werden, um zu prüfen, ob bundesweite Programme und Maßnahmen in der Umsetzung tatsächlich zur Erreichung der damit verbundenen Ziele beigetragen haben. Als erste diesbezügliche Maßnahme erging vom BMBF ein Auftrag an die HIS GmbH zur Untersuchung der praktischen Auswirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2007. Der Vorstand hat, vermittelt durch die „Personalstruktur“, Gelegenheit erhalten, seine Positionen dem mit der Durchführung dieser Studie beauftragten Mitarbeiter der HIS vorzutragen (vgl. Kapitel 3.7).

3 Institutionelle Kooperationen

3.1 Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

Der Vorstand der BuKoF hat sich am 03.09.2009 mit der Präsidentin der HRK, Prof. Dr. Margret Wintermantel und dem neuen Generalsekretär der HRK, Dr.-Ing. Thomas Kathöfer, in Berlin getroffen. Die Gesprächspunkte umfassten das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder und dessen Evaluierung, die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG in den Hochschulen, den Beschluss der GFMK vom Juni 2009 mit Bitte an die HRK, ihre Erkenntnisse zur Umsetzung der HRK-Empfehlungen zur Chancengleichheit von 2006 mitzuteilen, den Verbleib von Juniorprofessorinnen, sowie die Einbeziehung geschlechterdifferenzierter Daten in allen HRK-Erhebungen und Publikationen ebenso wie die durchgehende Beachtung einer geschlechtergerechten Sprache in Veröffentlichungen und Informationsmaterialien der HRK.

Die HRK wurde von der BuKoF über die geplante Ausschreibung eines Projekts zur Evaluierung des Professorinnenprogramms informiert (s. Kap. 2.3 und 3.4). Sie will sich für eine Beteiligung an der Auftragsgestaltung für die mit der Projektdurchführung beauftragte Einrichtung einsetzen. Es wurde erörtert, welche Themen in eine solche Untersuchung einbezogen werden sollten, und die BuKoF wurde gebeten, der HRK Vorschläge dazu vorzulegen.

Es bestand Konsens in der Einschätzung, dass die Gleichstellungspolitik an Fachhochschulen durch das Professorinnenprogramm in Folge von deren schwächeren Beteiligung am Programm deutlich geringere Impulse erhält als an den Universitäten und dass auch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aufgrund der Nicht-Mitgliedschaft von Fachhochschulen in der DFG hier bislang kaum Wirkung entfalten. Es stellt sich also die Aufgabe, für die Fachhochschulen gesonderte Impulse in geeigneter Form zu entwickeln. Es wurde angeregt, dass das neue Vorstandsmitglied aus den Fachhochschulen im Vorstand der BuKoF nach der Wahl direkt mit der Geschäftsstelle der HRK Kontakt aufnimmt.

Ein weiterer Gesprächspunkt war das Thema „dual career“, das die Hochschulleitungen an den Universitäten (weniger an den Fachhochschulen) zunehmend vor Herausforderungen stellt. Probleme gibt es sowohl auf rechtlicher wie auf finanzieller Ebene. In der Diskussion entstand die Idee, dass die HRK ein Gutachten zu den rechtlichen Aspekten veranlassen könne. Außerdem solle gefordert werden, dass der „Instrumentenkasten“ der DFG um Beispiele zur Lösung von dual career-Problemen erweitert werde. Auch eine mögliche gemeinsame Veranstaltung zu diesem Thema wurde angedacht.

Wie im letzten Jahr wurde der Wunsch der BuKoF nach einer umfassenden Verbleibestudie zur ersten Generation von Juniorprofessorinnen und -professoren vorgetragen. Die HRK will dies beim nächsten Treffen mit Prof. Dr. Frank Ziegele, CHE, erneut thematisieren. Edit Kirsch-Auwärter informierte über das gegenwärtige niedersächsische Benchmarking-Verfahren zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten mit Dr. Thomas Stratmann und Martina Dömling, HIS GmbH, Hannover.

Über den GFMK-Beschluss, wonach die HRK gebeten werden soll, ihre Erkenntnisse zu den Erfahrungen mit der Umsetzung der HRK-Empfehlungen zur Chancengleichheit von 2006 mitzuteilen, war die HRK bisher noch nicht offiziell informiert. Inhalte einer möglichen Abfrage dazu bei den Mitgliedshochschulen der HRK wurden erörtert. Edit Kirsch-Auwärter verwies als Muster auf eine gemeinsame Abfrage bei LHK und LNHF im Auftrag des MWK Niedersachsen zur Evaluation der Chancengleichheits-Maßnahmen im HWP Ende 2005. Die BuKoF wurde gebeten, Anregungen zu den Inhalten einer derartigen Abfrage an die HRK zu erarbeiten.

Zum Thema geschlechterdifferenzierte Daten und zur durchgehenden Beachtung einer geschlechtergerechten Sprache berichtete Katrin Molge über die unbefriedigende Präsentation der Untersuchung zur Promotion von FachhochschulabsolventInnen bei der Jahrestagung der Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“. Von Seiten der HRK wurde erklärt, dass bedauerlicherweise auch die aktuelle Neufassung dieser Studie noch keine geschlechterdifferenzierten Daten enthält. Bei künftigen Erhebungen werde darauf geachtet. Sprachlich werde die neue Publikation, die seit Anfang September auf der Homepage der HRK abrufbar ist aber noch nicht in Papierform existiert, noch einmal entsprechend überarbeitet. Die BuKoF regte an, dass künftig ein genereller Gender Check vor der Publikation von Informationen und Materialien erfolgen solle.

Wie schon im Vorjahr wurde die Notwendigkeit einer differenzierteren Beschäftigung mit der Situation von Migrantinnen an Hochschulen erörtert. Die BuKoF verwies auf die neue CEWS-Studie (http://www.cews.org/cews/files/515/de/cews_12-RZ_web.pdf) „Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund“ und auf die mangelnde Datenlage aufgrund fehlender Daten in der Hochschulstatistik. Dieses Thema war auch in der GFMK erörtert worden. Die HRK fördert die Entwicklung von Auditierungsverfahren zur Internationalität / Diversity Management an Hochschulen. Eine Ausweitung der statistischen Basis scheint auch deshalb unumgänglich.

3.2 *Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und Wissenschaftsrat (WR)*

Kooperationen mit der DFG wurden im Berichtszeitraum insbesondere von den BuKoF-Kommissionen „Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung“ und „Chancengleichheitsprogramme und -initiativen“ weiterentwickelt. In den letzten Jahren sind Chancengleichheit und Förderung von Vielfalt explizite Bestandteile von Förderprogrammen und -richtlinien der DFG geworden und in Hinweise und Merkblätter für Gutachtende und Gremienmitglieder integriert worden. Über die Zielsetzungen informierte zuletzt der Bericht der Senatsgruppe „Chancengleichheit im Wissenschaftssystem“ (http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/download/abschlussbericht_frauenanteil.pdf).

Von der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ werden Impulse zur Qualifizierung für Begutachtungsverfahren und Qualitätssicherung in peer reviews erwartet. Schwerpunkt der Kooperationen in nächster Zeit werden Fragen zur Evaluationskriterien für Gleichstellungsmaßnahmen werden. Federführend zuständig dafür in der Organisationseinheit „Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung“ der DFG-Geschäftsstelle ist Doris Brennecke-Schröder.

Ein neuartiges Angebot mit großer Öffentlichkeitswirkung hat der WR auf Initiative der Vorsitzenden der Wissenschaftlichen Kommission, Prof. Ulrike Beisiegel, entwickelt: Am 15.09.2009 findet an der Universität Hamburg erstmalig eine „Forschungsexpedition mit Wissenschaftlerinnen“ (<http://www.wissenschaftsrat.de/texte/Forschungsexpedition.pdf>) statt, bei der Spitzenforscherinnen und ihre Leistungen mit Beteiligung hoher RepräsentantInnen aus der Politik vorgestellt werden.

Der WR hat aktuell wichtige Daten zur Hochschulentwicklung publiziert: „Aktuelle Basisdaten Hochschulen / Forschungseinrichtungen in Deutschland“ und daraus abgeleitete „Zielzahlen der Bildungspartizipation“ <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/Basisdaten.pdf>. Bedauerlicherweise geht auch diese Betrachtung von einer homogenen Gruppe von Schülern / Studenten / Absolventen etc. aus. Über das dabei verschenkte Potential für Chancengleichheitsprogramme und -initiativen lässt sich nur spekulieren. Die Mitgliederversammlung der BuKoF wird auf der Jahrestagung in Leipzig über Möglichkeiten einer Sensibilisierung der Wissenschaftsorganisationen für diese Frage debattieren.

3.3 *Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)*

Mit dem BMBF bestehen, wie schon seit vielen Jahren, enge inhaltliche Arbeitskontakte mit der für Gleichstellungsfragen zuständigen Referatsleiterin, Christina Hadulla-Kuhlmann. Am 04.02.2009 traf sich der Vorstand in Berlin zu einem Gespräch mit der neuen Staatssekretärin im BMBF, Cornelia Quennet-Thielen. Einen wichtigen Teil im Gespräch nahm das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder ein. Von Seiten der BuKoF wurde erläutert, wie unterschiedlich die Wirkung in den Hochschulen ist, und wie wichtig es sei, eine inhaltliche Rückmeldung über die Gründe der Befürwortung oder Ablehnung der eingereichten Gleichstellungskonzepte zu bekommen. Die BuKoF stellte zugleich ihren Wunsch nach einer begleitenden Evaluation der Umsetzung des Professorinnenprogramms dar. Die Staatssekretärin regte hierzu einen Projektantrag an das BMBF an und stellte in Aussicht, dies in der GWK von ihrem Haus einzubringen. Die Ausschreibung eines solchen Projekts soll nun im Herbst 2009 in der GWK besprochen werden.

Anschließend stand die Gleichstellungsrelevanz weiterer politischer Vorgaben und Initiativen zur Diskussion. Die BuKoF berichtete der Staatssekretärin in diesem Zusammenhang, in welchen Bundesländern es nach dem Ende des HWP-Programms im Jahr 2006 neben dem Professorinnenprogramm von Bund und Ländern keine landesweiten Chancengleichheitsprogramme mehr gibt. Erörtert wurden ferner die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Auch das Thema Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Kindern sowie der Hochschulpakt zur

Ausweitung der Studienkapazitäten wurden angesprochen. Die BuKoF informierte die Staatssekretärin darüber, wie gering die Wirkung von Formulierungen, wonach bei der Verwendung der Mittel auch auf Gleichstellungsrelevanz geachtet werden solle, in der Praxis ist.

Ferner stellte die BuKoF ihren Wunsch nach Finanzierung eines neuen Programms „Anstoß zum Aufstieg“ speziell für potenzielle Bewerberinnen für Fachhochschulprofessuren vor. Zum Abschluss wurde der Wunsch der BuKoF nach einer empirischen Untersuchung der Erfolge der Juniorprofessuren und des Verbleibs der Frauen unter ihnen vorgetragen. Die Staatssekretärin zeigte sich an Modellbeispielen aus der Wissenschaft für Netzwerke von Frauen in Führungspositionen interessiert. Der Vorstand übersandte eine kommentierte Liste mit Hinweisen und Links im internationalen Vergleich.

Seit April 2007 ist Marianne Kriszio als Vertreterin des Vorstands der BuKoF in den Beirat des BMBF für den „Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)“ kooptiert, der die Bearbeitung des entsprechenden Berichtes begleitet hatte. Der Bericht ist vom BMBF bereits am 5.3.2008 als Bundestagsdrucksache 16/8491 veröffentlicht worden (abrufbar unter <http://www.buwin.de>). Hierüber war im letzten Rechenschaftsbericht berichtet worden. In diesem Kontext wurde das Projekt „Kommunikations- und Informationssystem wissenschaftlicher Nachwuchs (KISSWIN)“ vom BMBF finanziell gefördert, das organisatorisch an der RWTH Aachen angesiedelt ist. Das Portal wurde im Oktober 2008 frei geschaltet. Hierzu fand eine öffentliche Auftaktveranstaltung des BMBF unter Beteiligung aller Wissenschaftsförderorganisationen in Berlin statt. Die BuKoF hat darum gebeten, die Texte in diesem Internet-Portal dahingehend zu überarbeiten, dass die Informationen grundsätzlich in geschlechtergerechter Sprache gestaltet werden.

Am 13.11.2008 trat der Beirat erneut zusammen und beriet über seine künftige Arbeit. Eine Entscheidung hierzu erforderte zuvor einen Beschluss des Bundestags, der erst am 17.06.2009 erfolgte. (s. hierzu Kap. 3.4) Künftig soll regelmäßig einmal pro Legislaturperiode ein Bericht über die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland erstellt werden, mit jeweils wechselnden Schwerpunkten. Außerdem soll ein Monitoring-System entwickelt werden, um zu überprüfen, ob die entsprechenden Programme und Maßnahmen tatsächlich zur Erreichung der geplanten Ziele beitragen. Inzwischen wurde in diesem Zusammenhang die HIS GmbH, Hannover, vom BMBF mit einer Untersuchung zur Umsetzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2007 und dessen Auswirkungen beauftragt (s. auch Kap. 2.4 und 3.7).

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

In Föderalismus geprägten Zeiten nimmt die Bedeutung der GWK als Koordinationsgremium aller hochschul- und wissenschaftspolitischen Programme in gemeinsamer Verantwortung von Bund und Ländern zu. Im März 2009 ist eine ausführliche Broschüre zu ihren Rechtsgrundlagen und den aktuell bestehenden Beteiligungsstrukturen veröffentlicht worden (<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Info-03-2009.pdf>).

Das Thema „Frauen in der Wissenschaft“ wird vom Arbeitskreis „Chancengleichheit in der Wissenschaft“ in der GWK betreut und mit eigenen Publikationen, insbesondere der statistischen Materialien, untermauert (<http://www.gwk-bonn.de/index.php?id=202>). Der Arbeitskreis „Chancengleichheit“ hat am 21.04.2009 in Bonn getagt. Die nächste Sitzung wird am 01.10.2009 in Berlin sein. Die BuKoF ist in die Arbeit dieses Arbeitskreises bisher nicht direkt einbezogen worden. Zuständig in der Geschäftsstelle der GWK in Bonn ist Dr. Dagmar Klimpel, an den Sitzungen beteiligt ist die Leitung des CEWS, Bonn.

Die Anregungen der BuKoF, eine Evaluierung der durch das Professorinnenprogramm bewirkten Gleichstellungserfolge durchzuführen, wurden vom BMBF in die GWK eingebracht. Die Mittel für ein entsprechendes Forschungsprojekt wird das BMBF zur Verfügung stellen. In der GWK

wurde vereinbart, dass die Evaluierung in einem zweistufigen Verfahren durchgeführt werden soll. Zunächst soll ein Raster für die Länderberichterstattung erstellt werden, danach die Abfrage bei den Ländern bzw. den Hochschulen erfolgen. Die Ausschreibung eines solchen Projektes wird auch Thema der GFMK-Sitzung am 01.10.2009 sein.

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder, kurz GFMK, koordiniert ebenfalls gleichstellungsrelevante Länderinitiativen und Bundesaktivitäten. 2009 hat Nordrhein-Westfalen nach 1993 zum zweiten Mal die Geschäftsführung inne. Die 19. GFMK-Konferenz fand im Juni 2009 unter dem Vorsitz von Armin Laschet, Minister für Generationen, Familie, Frauen und Integration, statt. Ihre Beschlüsse sind inzwischen veröffentlicht (unter: http://www.mgffi.nrw.de/pdf/frauen/2009-06-24_19_GFMK_Beschluesse_gesamt1.pdf).

Die Ständige Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ der GFMK hat im Berichtszeitraum insgesamt vier Mal getagt. An dreien dieser Termine hat Marianne Kriszio für den Vorstand der BuKoF teilgenommen, an der Sitzung im Dezember 2008 zusätzlich auch Heidemarie Wüst. Wie schon in der Vergangenheit waren Berichte über aktuelle Themen der BuKoF in der Regel Bestandteil der Tagesordnung.

Die GFMK-AG „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ hat sich im vergangenen Jahr ausführlich mit der Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder beschäftigt. In der Dezembersitzung wurde nicht nur von der BuKoF, sondern auch von Seiten der Landesvertreterinnen Kritik daran geübt, dass die Beurteilungskriterien für die Annahme oder Ablehnung der vorgelegten Gleichstellungskonzepte nicht hinreichend transparent gewesen seien. Frau Hadulla erläuterte, es sei ursprünglich ein Wunsch der Länder gewesen, dass der Bewertungsprozess intern bleibe. Es wurde aber zugesagt, den Betroffenen mehr nachvollziehbare Informationen zukommen zu lassen, was dann in der Folge auch umgesetzt wurde. In der GFMK-AG wurde in den folgenden Sitzungen regelmäßig über den Stand des Antragsverfahrens und der Bewilligungen berichtet.

In der GFMK-AG wurde über mehrere wissenschaftliche Studien zum Thema „Gleichstellung an Hochschulen“ berichtet. In der Dezembersitzung wurde das Projekt „Gender Mainstreaming an Hochschulen“ von Prof. Hildegard Macha, Augsburg, vorgestellt und in der Februar-Sitzung die CEWS-Studie „Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund“. In diesem Zusammenhang wurde ausführlich über die unbefriedigende Datenlage zum Migrationshintergrund beim wissenschaftlichen Personal aufgrund der Vorgaben des Hochschulstatistikgesetzes gesprochen. Außerdem wurde über den Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs berichtet. In der Septembersitzung standen das neue Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS und der Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG auf der Tagesordnung.

Es wurde regelmäßig über Aktivitäten des BMBF oder der GFMK zum Thema „Gleichstellung“ auch über den Hochschulbereich hinaus informiert. Themen waren dabei die Einführung von ländereinheitlichen „Gender Indikatoren“, die Entwicklung des Gender-Atlas für Deutschland, der nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen, die „Ausführungsvereinbarung Gleichstellung“ (AV-Glei) (http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/AV_Glei.pdf) für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sowie eine neue Broschüre „Power für Gründerinnen – Maßnahmen zur Mobilisierung des Gründungspotenzials von Frauen“. Schließlich hat das BMBF bei Prof. Susanne Baer (HU Berlin) ein Gutachten zum Thema „Spannungsfeld zwischen Antidiskriminierung und Frauenfördermaßnahmen“ in Auftrag gegeben, das demnächst als Broschüre herausgegeben werden soll.

Die Arbeitsgruppe hat erfolgreich bei der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsministerinnen einen Antrag initiiert, wonach die Hochschulrektorenkonferenz aufgefordert wird, über die Umsetzung ihrer Empfehlungen zur Chancengleichheit vom November 2006 an den

Hochschulen zu berichten. Ein zunächst geplanter Antrag an die KMK, darüber zu berichten, wie sich die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Akkreditierungsverfahren gestaltet, wurde dagegen nach Gesprächen mit der Geschäftsstelle des Akkreditierungsrates zum erreichten Stand zum jetzigen Zeitpunkt nicht weiter verfolgt.

Die Fortsetzung der Arbeit der GFMK-AG „Frauenförderung in der Wissenschaft“ muss immer wieder neu sichergestellt werden, zusammen mit der Frage, welches Bundesland zeitweise die Federführung übernimmt. Im vergangenen Jahr war hierfür Gisela Borrmann, Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg, verantwortlich. Ab 2011 wird Rheinland-Pfalz die Federführung übernehmen. Es erfolgt eine enge Verzahnung mit dem AK „Chancengleichheit“ der GWK an dessen Sitzungen die Vorsitzende der GFMK-AG regelmäßig teilnimmt.

3.5 Bundestag, Wissenschaftsausschuss, Parteien

In der Berichtsperiode gab es keine gesonderten Gesprächstermine mit Abgeordneten im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Bundestags. Kontakte erfolgten aber im Rahmen der Anhörung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im März 2009 (siehe unten). Weitere Kontakte mit Parlamentarierinnen im Bundestag gab es anlässlich des Besuchs von Veranstaltungen der Parteien SPD, Bündnis90 /Die Grünen und Die Linke sowie bei einem Empfang der Landesvertretung des Saarlandes zum 8. März mit der CDU-Politikerin im Wissenschaftsausschuss, MdB Anette Hübing.

Am 18.02.2008 hatte die öffentliche Anhörung zum Thema „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“ im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung stattgefunden. Anschließend wurde zunächst ein Antrag der Oppositionsparteien und anschließend am 25.06.2008 ein gemeinsamer Antrag der Regierungsfractionen CDU/CSU und SPD vorgelegt. Dieser wurde am 12.11.2008 vom Bundestag unverändert beschlossen. Dort heißt es, als Ergebnis der ExpertInnenanhörung könne festgehalten werden, dass die Notwendigkeit bestehe, die Steigerung des Bewusstseins im Hinblick auf die Frage der Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung durch einen breiten Fächer von Maßnahmen zu fördern. Generell sollten positive Anreize wie das Professorinnenprogramm in den Mittelpunkt gestellt werden, finanzwirksame Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung von Zielvereinbarungen könnten aber nicht ausgeschlossen werden.

Die Bundesregierung wird aufgefordert, in Zusammenarbeit mit den Ländern, Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen zukünftig einen deutlichen Schwerpunkt auf Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Spitzenpositionen zu legen. Forschungs- und Institutionenförderung seien an verbindliche Zielvereinbarungen zur Gleichstellung zu knüpfen. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs werden klare Lebensperspektiven und verlässliche Karriereaufbahnen eingefordert. Bei Studienbeihilfen, Bewerbungsbedingungen sowie der Vergabe von Stipendien seien noch weitergehende Ausnahmen von bestehenden Altersgrenzen vorzusehen und Vereinbarkeitsbedingungen seien generell zu verbessern.

Auch der in der Anhörung von vielen angesprochene Gesichtspunkt transparenter Beurteilungskriterien findet sich in dem Beschluss wieder. Junge Frauen mit Migrationshintergrund sollen für eine wissenschaftliche Laufbahn motiviert werden. Künftig sei bei allen Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung, an denen die Bundesregierung beteiligt ist, eine regelmäßige Evaluierung im Hinblick auf Zielvorgaben vorzunehmen.

Von der BuKoF war in ihrer Stellungnahme und in Gesprächen mit Parlamentarierinnen im Vorfeld der Anhörung besonderer Nachdruck auf die Forderung gelegt worden, dass die Bundesregierung eine stärkere Förderung der Genderforschung nicht nur im Rahmen von Sonderprogrammen, sondern auch im Rahmen der Ressortforschung aufnehmen solle. Dies ist im Beschlusstext aufgegriffen worden, wo es in Punkt III.13 heißt, die Bundesregierung wird aufgefordert, „...Aspekte der Genderforschung bei relevanten Programmausschreibungen in das

Forschungsdesign zu integrieren. Diese Vorgehensweise sollte auch im Rahmen der Ressortforschung des Bundes wie auch in den vom Bund geförderten Bereichen der außeruniversitären Forschung und in Bezug auf die DFG-Mittelvergabe Anwendung finden.“

Nach der Vorlage des ersten „Bundesberichts zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)“ im März 2008 (vgl. Punkt 3.3) erfolgte am 02.03.2009 eine Anhörung zur „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages, an der Marianne Kriszio für die BuKoF als eine von neun Expertinnen teilnahm. Sie konnte dort die Position der BuKoF zur Personalstruktur und den Karrierebedingungen von Frauen vortragen und hat bei dieser Gelegenheit gefordert, eine Verbleibstudie zu Frauen der ersten Generation von Juniorprofessuren durchzuführen, um zu überprüfen, ob dieses von der BuKoF grundsätzlich befürwortete Modell tatsächlich eine bessere Karriereperspektive bietet, wie dies bei seiner Einführung in Aussicht gestellt worden war.

Im Anschluss an die Anhörung wurden wiederum Anträge aller Fraktionen vorgelegt. Am 17.06.2009 hat der Bundestag den entsprechenden Antrag der Regierungsfractionen CDU/CSU und SPD beschlossen. Darin wird die Bundesregierung u. a. aufgefordert, gegenüber den Ländern darauf hinzuwirken, dass dem wissenschaftlichen Nachwuchs durch eine Ausweitung von Tenure Track-Professuren klare Karriereperspektiven geboten werden - auch im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere - und der Juniorprofessur eine Perspektive gegeben wird. Die Bundesregierung soll gegenüber den Ländern auf eine verstärkte Förderung und Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden im Rahmen einer strukturierten, als erste Phase eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit aufzufassenden Promotionsausbildung hinwirken. Im Regelfall sollten hierfür Promotionsstellen vorgesehen werden. Ferner soll die Bundesregierung auf eine verstärkte Gleichstellung der Geschlechter hinwirken, eine bessere Vereinbarkeit sei hierfür ein wichtiger Baustein.

Aufgrund einer Initiative der Kommission „Personalstruktur“ hat der erweiterte Vorstand am 18.05.2009 beschlossen, wie bereits vor vier Jahren eigene „Wahlprüfsteine“ vorzulegen und alle Parteien im Bundestag aufzufordern, dazu Stellung zu nehmen. Bis Ende Juli 2009 sind Antworten aller Parteien eingegangen, mit Ausnahme der CSU (die diesmal gesondert angeschrieben worden war). Die Antworten der Parteien sind im Originaltext und in einer zusammenfassenden Synopse auf der Homepage der BuKoF publiziert worden und werden zur Jahrestagung zusätzlich in Form einer Broschüre vorliegen. Auch andere hochschulpolitische Einrichtungen wie die HRK und der Stifterverband haben in diesem Jahr auf ihren Seiten Wahlprüfsteine und aufschlussreiche Antworten der Parteien veröffentlicht.

3.6 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Mit einer Machbarkeitsstudie, die die Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) durchführte, hat das BMFSFJ im Berichtszeitraum die Weiterentwicklung des TOTAL E-QUALITY Prädikats gefördert. Am 15.09.2009 wurden die Ergebnisse auf einer Tagung im Berlin vorgestellt. U.a. stehen eine Ausweitung in Richtung Diversity, Europäisierungsstrategien und Einbeziehung von Entgeltgleichheit zur Diskussion. Nächster Antragstermin für das in Kooperation von BMFSFJ und BMBF geförderten Zertifizierungsverfahren ist der 31.03.2010. Neue Bewerbungsrichtlinien stehen im Netz. An der vorbereitenden Fokusgruppe war Edit Kirsch-Auwärter beteiligt.

Das BMFSFJ hat das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) unterstützte Förderprogramm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“, an dem auch Hochschulen partizipieren, um ein Jahr verlängert. Zudem werden die Fördermöglichkeiten insgesamt erweitert: Ab sofort können Unternehmen und Träger der Betreuungseinrichtung während der Förderung durch das Bundesprogramm auch Fördermittel der Länder und Kommunen für ihre betriebliche Kinderbetreuung nutzen.

Der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung soll im Sommer 2010 vorgelegt werden. Eine interdisziplinäre Sachverständigenkommission unter der Leitung von Prof. Dr. Marion Schick, Fraunhofer Gesellschaft, untersucht dazu, unterstützt von einer Geschäftsstelle in der Zentrale der Fraunhofer-Gesellschaft, Erfolge und Herausforderungen der Gleichstellungspolitik in Lebensverlaufsperspektive. Im Juni 2009 wurde ein Zwischenbericht dem Familienausschuss des Deutschen Bundestages übergeben. Zur Präsentation und Diskussion von Leitfragen wird vom 30.2009. bis 01.10.2009 im Gustav-Stresemann-Institut, Bonn, eine Forumsveranstaltung stattfinden, an der der Vorstand der BuKoF beteiligt ist.

3.7 Hochschul-Informationssystem (HIS GmbH)

Vor 40 Jahren von der Volkswagen Stiftung gegründet ist die HIS GmbH, Hannover, heute ein von Bund und Ländern gemeinsam getragenes und zur Unterstützung der Hochschulen tätiges Unternehmen. Die BuKoF hatte bereits in der Vergangenheit wiederholt Kontakte zur HIS GmbH, u. a. durch Einladungen von VertreterInnen von HIS auf diverse Jahrestagungen. So sind z.B. die Ergebnisse der Sozialerhebungen zur Lage der Studierenden von Dr. Elke Middendorf, HIS GmbH, vorgestellt worden.

HIS GmbH ist aktuell vom BMBF beauftragt worden, die Umsetzung des Wissenschafts-Zeitvertrags-Gesetzes (WissZeitVG) von 2007 daraufhin zu untersuchen, ob die Anwendung den mit der Gesetzgebung verbundenen Intentionen entspricht. Dr. Georg Jongmanns, mit der Durchführung dieser Studie beauftragt, hat nicht nur mit den im Wissenschaftsbereich vertretenen Gewerkschaften dazu Gespräche geführt, sondern auch mit der BuKoF. Der Kontakt wurde durch die Kommission „Personalstruktur“ hergestellt. Bei einem Treffen am 01.07.2009 mit Dr. Jongmanns wurde die Anlage der Studie diskutiert. Die BuKoF erhielt Gelegenheit, auf aus ihrer Sicht relevante Fragestellungen hinzuweisen. Über die Anlage der Untersuchung informiert die Präsentation „Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses“ vom April 2009 (unter http://www.his.de/pdf/SVA2009/Unterlagen/Evaluation_WissZeitVG_SVA_Jongmanns_Schroeder.pdf). Die Kommission „Personalstruktur“ hat inzwischen auch ein Arbeitspapier mit den Evaluationskriterien zur Verfügung gestellt bekommen. Es ist vorgesehen, bei der Vorstellung erster Ergebnisse Mitte Dezember 2009 auch Vertreterinnen der BuKoF einzuladen.

Eine weitere Kooperation mit der HIS GmbH ist auf Initiative der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) entstanden. Im Rahmen einer von LNHF, Landeshochschulkonferenz und MWK Niedersachsen vereinbarten Gemeinsamen Dialoginitiative (s. http://www.mwk.niedersachsen.de/master/C35340535_N6983_L20_D0_I731.html) zur Umsetzung der Offensive für Chancengleichheit ist ein von Martina Dömling, HIS GmbH, moderierter Benchmarking-Verbund von sieben Hochschulen entstanden, in dem die „Qualitätssicherung von Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten“ durch Tandems von Gleichstellungs- und Berufungsbeauftragten der beteiligten Hochschulen weiter entwickelt wird. Das Projektkonzept ist auf Anfrage bei der Geschäftsstelle der LNHF erhältlich. Erste Ergebnisse sollen auf der Jahrestagung der LNHF am 25.01.2010 in Oldenburg vorgestellt werden.

3.8 Überregionale Studierendenschaft

Zum 01.09.2009 hat der freie Zusammenschluss von studentInnenschaften (fzs) einen neuen vierköpfigen Vorstand bekommen, darunter auch Anja Gadow, Beuth Hochschule für Technik Berlin, zugleich studentische Vertretung im Akkreditierungsrat, mit der schon länger Informations- und Kooperationsbeziehungen bestehen. Im Fokus stehen die Studienbedingungen und die Auswirkungen des Bologna-Prozesses, der Föderalismusreform und der Einführung von Studiengebühren, auch auf die Möglichkeiten studentischer Mitbestimmung. Insbesondere in der Geschlechter- und Gleichstellungspolitik, deren Bedeutung der neue Vorstand hervorhebt,

gibt es viele Berührungspunkte. Der BuKoF-Vorstand bezieht den 14tägig erscheinenden hochschulpolitischen Newsletter des fzs.

3.9 *Internationale Kontakte und Aktivitäten*

An der Universität Göttingen fand vom 13. bis 15.02.2009 die Internationale Tagung „Gender Change in Academia: Remapping the fields of work, knowledge and politics from a gender perspective“ im Rahmen der Gleichstellungsaktivitäten der Exzellenzinitiative statt. Auf vier vorausgegangenen ganztägigen Workshops hatte eine Vorbereitungsgruppe unter Beteiligung von Kolleginnen aus Bielefeld, Linz und dem Maria Goeppert-Maier -Programm in Niedersachsen an dem Ziel gearbeitet, wissenschaftsbezogene Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik an Hochschulen im Dialog weiterzuentwickeln. Ein Forschungsverbund „Entrepreneurial Universities and Gender Change“ mit Beteiligung aus Göttingen, Linz, Wien, Bielefeld, Berlin, Basel, Rostock, Olten, Zürich, Graz und Halle wurde gegründet (<http://www.uni-goettingen.de/de/101305.html>). Edit Kirsch-Auwärter unterstützt den Verbund bei weiteren Forschungsvorhaben.

Die BuKoF ist weiterhin Mitglied der „European Platform of Women Scientists (epws)“. Die Finanzierung dieses europäischen Netzwerks, das als Zusammenschluss von nationalen Netzwerken von Wissenschaftlerinnen auf fachlicher und hochschulpolitischer Ebene arbeitet und das bisher aus dem 6. Rahmenplan zur Forschungsförderung der EU finanziert wurde, ist gegenwärtig ernsthaft gefährdet, da die zeitlich befristete Förderung ausgelaufen ist. Die epws hat deshalb ihre Mitglieder zu einer Unterschriftenaktion für die Schaffung von Möglichkeiten zur Fortsetzung ihrer Arbeit aufgerufen. Die epws bemüht sich zurzeit um eine alternative finanzielle Grundlage unter Beteiligung der Mitgliedsorganisationen.

Um zwischenzeitlich handlungsfähig zu bleiben, hat die epws in diesem Sommer zusätzlich einen Spendenaufruf mit der Bitte um individuelle Spenden an die Mitgliedsorganisationen verschickt, und dies mit der Aufforderung verknüpft, den Zusammenschluss in den nationalen Netzwerken bekannt zu machen und dafür zu werben. Der Vorstand hat diesen Aufruf über den Verteiler des CEWS, Bonn, an alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten weiter geleitet, mit der Bitte, sich an der Unterschriftenaktion für eine Weiterführung der Arbeit der epws zu beteiligen und in Erwägung zu ziehen, ob man ggf. auch zu einer individuellen Sendung bereit wäre.

Die Publikation der Ergebnisse der „5. European Conference on Gender Equality in Higher Education“, die im August 2007 unter der Verantwortung von Marianne Kriszio an der Humboldt-Universität zu Berlin stattfand, ist inzwischen weitgehend abgeschlossen. Neben der Herausgabe der „Ergebnisse und Empfehlungen“, die im letzten Jahr allen Hochschulleitungen und allen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zugeschickt wurden, sind folgende weiteren Veröffentlichungen erfolgt:

- Der Themenschwerpunkt „Bologna-Prozess“ ist vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) der Humboldt-Universität im Mai 2008 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 Programms“ ist im Oktober 2008 als eigene Buchpublikation veröffentlicht worden: Grenz, Sabine / Kortendiek, Beate / Kriszio, Marianne / Löther, Andrea (Hrsg.), Gender Equality Programms in Higher Education. International Perspectives, VS-Verlag / GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2009.
- Die wichtigsten Vorträge zum Themenschwerpunkt „Disciplinary Perspectives“ wurden Anfang 2009 in einer Sondernummer der Zeitschrift „Equal Opportunities International“ veröffentlicht: Equality, diversity and inclusion. Disciplinary cultures in higher education: looking behind the mirror of gender „neutrality“, Blättel-Mink, Birgit / Kramer, Caroline /

Mischau, Anina (Gastherausgeberinnen): Equal Opportunities International 1/2009, Emerald Group Publishing Ltd. Bingley, Großbritannien 2009.

- Eine weitere Publikation von Beiträgen zu diesem Themenbereich soll noch in der IFF-Forschungsreihe des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung, Universität Bielefeld, erfolgen.

An der folgenden „6th European Conference on Gender Equality in Higher Education“, die vom 05. bis 08.08.2009 in Stockholm stattfand, haben vom Vorstand der BuKoF Marianne Kriszio und Katrin Molge teilgenommen. Marianne Kriszio hat auf der Konferenz über das Professorinnenprogramm in Deutschland referiert. Außerdem wurden dort aufgrund ihrer Anregung von Susanne Knoop und Kirsten Koopmann-Aleksin, DFG-Geschäftsstelle, Bonn, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG vorgestellt.

Der Rhythmus der europäischen Konferenzen soll künftig von dem bisher zweijährigen auf dreijährige Intervalle umgestellt werden. Die 7. Europäische Konferenz zur Gleichstellung im Hochschulbereich soll 2012 in Norwegen stattfinden, voraussichtlich in Bergen.

3.10 Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)

Die Kooperationen der BuKoF mit dem CEWS sind im Berichtszeitraum in der bewährten Form fortgeführt worden. Die Geschäftsführung der BuKoF besorgt Dr. Andrea Löther, Stellvertretende Bereichsleitung des CEWS in der GESIS. Sie führt die Geschäfte, besorgt die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen des Erweiterten Vorstands und der Konferenz der Landessprecherinnen, führt die Konten der BuKoF, bearbeitet Anfragen, leitet Informationen weiter, führt Koordinierungs- und Abstimmungsgespräche, pflegt die Webseiten und bereitet die Veröffentlichung der Dokumentation der Jahrestagung 2008 vor. Auch bei der Vorbereitung der 21. Jahrestagung in Leipzig war sie intensiv beteiligt.

Auf einer gemeinsamen Sitzung der Leitung des CEWS mit der Kommission „Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung“ am 12.12.2008 in Bonn wurden die Perspektiven von Gleichstellungsbeauftragten in der sich verändernden Forschungsförderungslandschaft analysiert. Die Empfehlungen der BuKoF zur DFG-Politik standen zur Debatte. Erste Informationen zum Instrumentenkasten wurden ausgetauscht.

Gemeinsam mit Andrea Löther und Jutta Dalhoff, Bereichsleitung des CEWS in der GESIS, traf sich der Vorstand am 18.05.2009 zur Koordination der Arbeitsvorhaben im laufenden Jahr. Gemeinsame Interessen und arbeitsteilige Schwerpunkte wurden besprochen, Strategien entwickelt und Informationen ausgetauscht. Hochschul- und wissenschaftspolitische Vorgaben wie das Professorinnenprogramm und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG standen dabei im Mittelpunkt.

Auf einem zweiten Bilanzgespräch zur Gleichstellungspolitik im Wissenschaftsbereich auf Einladung des CEWS Anfang Oktober 2009 wird Edit Kirsch-Auwärter Gelegenheit haben, aus Sicht der BuKoF die Entwicklung der Gleichstellungspolitik an Hochschulen, die Effekte der Bund-Länder-Programme und Möglichkeiten der Chancengleichheits-Offensive der Wissenschaftsorganisationen zu bewerten und offene Handlungsfelder zu benennen. Darin werden die Erfahrungen aus den Plenar- und Arbeitsgruppen auf der Jahrestagung in Leipzig entsprechend einfließen.

4 BuKoF-Aktivitäten – Interne Strukturen

4.1 Vereinsentwicklung – Mitgliedschaft

Wie in der vorausgegangenen Amtsperiode zeigte sich auch im Berichtszeitraum, dass die Entwicklung der Vereinsarbeit derzeit keine hohe Priorität aus Sicht der Mitglieder genießt. Auf der Jahrestagung in Bonn hatte sich eine Mehrheit dafür ausgesprochen, das Netzwerk „BuKoF“ als fachlichen Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wie bisher weiter zu führen. „BuKoF e.V.“ sollte mittelfristig den Charakter eines Fördervereins bekommen. Eine Arbeitsgruppe sollte prüfen, welche spezifischen Modalitäten und Rahmenbedingungen dafür noch geschaffen werden müssten. Katrin Molge aus dem Vorstand und Ursula Fuhrich-Grubert (Berlin) fanden sich bereit, die anstehenden Fragen mit einer Rechtsexpertin, Prof. Dr. Dörte Busch, Berlin, vorab zu klären.

Es zeigte sich, dass die Möglichkeit, unterschiedliche (individuelle, institutionelle, fördernde) Mitgliedschafts-Kategorien einzuführen, eine präzisere Abgrenzung des Netzwerks vom Verein und damit auch Anpassungen der aktuellen Satzung der BuKoF voraussetzen. Damit könnten einerseits neue und zwar nicht nur finanzielle Ressourcen für die Arbeit der BuKoF gewonnen werden, es müssten andererseits aber auch erhebliche personelle, zeitliche, symbolische Ressourcen investiert und professionelle Unterstützung an das Projekt gebunden werden. Der Vorstand empfiehlt, die nötigen Vorklärungen weiter voran zu treiben, um im Bedarfsfall auch kurzfristig entscheidungs- und handlungsfähig zu sein.

4.2 Nachbereitung der 20. Jahrestagung in Bonn 2008

Die 20. Jahrestagung der BuKoF „Gleichstellung mit Tradition und Zukunft“ vom 22. bis 24. September 2008 in Bonn (http://www.bukof.de/down/jt08-doku_web.pdf) hatte im Zeichen der Erinnerung an die Anfänge, der Bilanzierung von Meilensteinen, Etappensiegen und bleibenden Erfolgen und der Identifikation aktueller und zukünftiger Handlungsfelder gestanden.

Ein an Inhalten reicher und zugleich nüchterner Festakt in der Aula der Bonner Universität stand symbolisch für die Verfasstheit der Gleichstellungsarbeit gestern, heute und wohl auch morgen. Die vermuteten Reibungspunkte boten mehr Anlass für Reflektion und Relativierung, als dass sie zu intensiven Kontroversen geführt hätten. Die identifizierten Zukunftsfelder waren nicht überraschend aber überraschend vielfältig. Differenzierung wurde konkret erfahrbar.

Die von der Mitgliederversammlung verabschiedeten Anträge sind inzwischen auf dem Weg der Umsetzung unterschiedlich weit fortgeschritten und werden die Arbeit des Vorstands und des Erweiterten Vorstands noch in Anspruch nehmen. Flexibilisierung der Studienzeiten, -leistungen und -förderung (Teilzeit-BAföG), Evaluierung der Gleichstellungswirksamkeit von Bund-Länder-Programmen, Gendersensibilisierung und geschlechtergerechte Expertise im Wissenschaftsbereich bleiben weiter auf der Agenda.

4.3 Vorbereitung der 21. Jahrestagung in Leipzig 2009

Bei der Bilanzierung der Jubiläumstagung im Erweiterten Vorstand der BuKoF entwickelten sich die Vorstellungen und Erwartungen für das diesjährige Treffen relativ einfach. Schwieriger war es, sie in ein strukturiertes und bewältigbares Programm zu gießen. Die 21. Jahrestagung der BuKoF vom 21. bis 23. September 2009, im Rahmen der 600. Jahresfeier der Universität Leipzig, bestimmt das Motto „Solidarisierung im Wettbewerb - Differenzierung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen“.

Im Organisationskomitee engagierten sich Marianne Kriszio (Berlin), Masha Gerding (Bochum), Gabriele Hillebrandt-Knopf (Wuppertal), Aniela Knoblich (Freiburg), Monika Benedix (Leipzig, für die Vorort-Organisation) und Andrea Löther (CEWS, für die Koordination und organisato-

rische Unterstützung). Mehrere Planungstreffen in unterschiedlicher Zusammensetzung fanden statt. Wie immer ist deshalb die Liste derjenigen, denen explizit gedankt werden müsste, weit länger.

Der Titel ist auch in diesem Jahr wieder programmatisch. „Derzeit erleben wir eine Differenzierung der deutschen Hochschullandschaft: Hochschulen sollen spezifische Profile entwickeln. Rankings, Exzellenzinitiative und unterschiedliche finanzielle Möglichkeiten bewirken eine zunehmende vertikale Ungleichheit der Hochschulen. Diese Entwicklung macht auch vor der Gleichstellungspolitik nicht Halt. Wie positionieren sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Spannungsfeld zwischen Konkurrenz um Projektgelder, Bundes- und Landesmittel auf der einen Seite und gemeinsamen politischen Forderungen und Zielen auf der anderen Seite? Welche Bedeutung hat ein bundesweites Netzwerk wie die BuKoF angesichts von Differenzierung und Wettbewerb? Unter welchen Bedingungen ist Solidarisierung möglich?“ (so die Einladung zur Tagung).

4.4 Finanzen

Nach einem Beschluss des Erweiterten Vorstands vom 29.04.2008 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. Dies ist am 02.03.2009 geschehen. Der Vorstand beschloss im März 2009, aus den Rücklagen die Neugestaltung der BuKoF-Webseite zu finanzieren.

Im Juni 2009 wurde die Buchhaltung mit Unterstützung einer Steuerberaterin der Fa. „Geld und Rosen“ auf das Buchhaltungssystem „roSoft Kassenbuch 4.5“ umgestellt. Damit wird zukünftig ein Jahresabschluss erstellt, der zusammen mit der Kostenplanung für die Jahrestagung und das laufende Jahr auf der ersten Sitzung des Erweiterten Vorstands im jeweiligen Jahr vorgelegt wird. Das neue Buchhaltungssystem ermöglicht zudem zukünftig eine einfache Kassenprüfung.

Der differenzierte Einnahmen/Ausgaben-Nachweis weist für die Periode vom 01.01.2008 zum 31.12.2008 (entspricht weitgehend der Abrechnung der 20. Jahrestagung, ohne Dokumentation) einen Fehlbedarf von 189,51 Euro aus. Dieser Fehlbedarf war in der Budgetplanung eingeplant, da die 20. Jahrestagung als Festveranstaltung umfangreichere Ausgaben als üblich erforderte. Der Fehlbedarf wurde aus den Rücklagen der BuKoF finanziert.

Die Jahrestagung 2009 ist ausfinanziert und wird – neben den Tagungsbeiträgen – aus einem Zuschuss der Universität Leipzig, einem Zuschuss des Landes Sachsen sowie aus Rücklagen der BuKoF finanziert.

5 Termine

5.1 Sitzungen des Vorstands und des Erweiterten Vorstands

Der Vorstand traf sich am 01.12.2008 mit dem Erweiterten Vorstand in Hannover zur Auswertung der Jahrestagung 2008 in Bonn und zur Planung der Umsetzung der Beschlüsse der Mitgliederversammlung. Vom 08. bis 09.01.2009 fand in der renovierten Historischen Sternwarte der Universität Göttingen, dem Sitz des Lichtenberg-Kollegs, die jährliche Klausurtagung des Vorstands zur inhaltlichen Arbeitsplanung für die Amtszeit 2008/09 statt. Weitere Sitzungen des Erweiterten Vorstandes fanden am 02.03. in Frankfurt am Main und am 18.05.2009 in Hannover statt. Sie wurden in der Regel in einer abendlichen Vorbereitungssitzung am Tag davor vom Vorstand vorbereitet. Themen und Ergebnisse sind ausführlich in den Protokollen des Erweiterten Vorstands dokumentiert.

5.2 Sonstige Termine

Die Mitglieder des Vorstandes nahmen im Einzelnen folgende Termine wahr:

22.-24.09.2008	20. Jahrestagung der BuKoF „Gleichstellung mit Tradition und Zukunft“ in Bonn, Gustav-Stresemann-Institut
7.-10.10.2008	34. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena, insbesondere Sektion Frauen- und Geschlechterforschung (Kriszio)
10.10.2008	AG „Gleichstellungsbeauftragte und -Stabsstellen der Zukunftskonzepte“ in Heidelberg (Kirsch-Auwärter)
11.10.2008	5. Berliner Symposium „Geschlechterforschung in der Medizin – Gender in Klinik und Arztpraxis“ in Berlin (Kriszio)
28.10.2008	Auftaktveranstaltung des BMBF-geförderten Projektes KISSWIN.de „Lust auf wissenschaftliche Karriere in Deutschland! Wege, Förderungen und Netzwerke im Überblick“ in Berlin (Kriszio)
31.10.2008	4. Sitzung der BuKoF-Kommission „Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung“ in Berlin (Kirsch-Auwärter, Kriszio)
04.11.2008	Symposium der VW-Stiftung im Wissenschaftsmonat Hannover „Karriereziel Professur“, Leibniz Universität Hannover (Podiumsteilnahme Kirsch-Auwärter)
05./06.11.2008	Tagung „Wissen- oder Elternschaft? – Karrierebedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen“ in Dortmund (Zimmermann)
06./07.11.2008	LaKoG Baden-Württemberg „10 Jahre MuT gemacht!“ an der Universität Hohenheim (Vortrag Kirsch-Auwärter)
08.11.2008	Symposium des Verbandes Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen „Frauen – Wissenschaft – Zukunft: Wissenschaftlerinnen im Zeichen der Exzellenz“ Universität Hohenheim (Vortrag und Podiumsteilnahme Kirsch-Auwärter)
13.11.2008	BMBF-Beirat zum Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) in Berlin (Kriszio)
18.11.2008	Workshop des ak fifz (Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren der Helmholtz Gemeinschaft) „Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ in Berlin (Leitung: Kirsch-Auwärter und Brigitte Doetsch)
21.11.2008	Workshop „Datenermittlung zur Erfassung der Eltern im wissenschaftlichen Personal der Hochschulen“ in Dortmund (Zimmermann)
21./22.11.2008	Grüne Frauenkonferenz in Berlin (Kriszio)
27./28.11.2008	CHE-Panel „Herausforderung Demographischer Wandel und Hochschulsystem“ in Berlin (Interview und Podiumsteilnahme Kirsch-Auwärter)
28.11.2008	4. Workshop „Gender Change: Hochschule und Geschlecht im Wandel“ in Göttingen (Kirsch-Auwärter)
30.11./01.12.08	BuKoF-Vorstand und Erweiterter Vorstand in Hannover
03./04.12.2008	3. Berliner Wissenschaftsgespräch der Robert-Bosch-Stiftung „Frauen in der Wissenschaft“ in Berlin (Kirsch-Auwärter)
11.12.2008	GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ in Berlin (Kriszio, Wüst)

Mitgliederversammlung

12.12.2008	5. Sitzung der BuKoF-Kommission „Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung“, CEWS, Bonn (Kirsch-Auwärter)
08./09.01.2009	BuKoF-Vorstand: Klausur zur Jahresplanung, Universität Göttingen, Lichtenberg Kolleg in der Alten Sternwarte
23.01.2009	Vorbereitungsgruppe für die Jahrestagung der BuKoF 2009 in Leipzig (Kriszio)
24.01.2009	Kolloquium des Deutschen Hochschullehrerinnenbundes (DHB) „Genderkompetenz in Wissenschaft, Lehre und Forschung“ in Berlin (Kriszio)
29.01.2009	BuKoF-Kommission „Chancengleichheitsprogramme und -initiativen“ in Hannover (Zimmermann)
04.02.2009	BuKoF-Vorstand: Gespräch mit der Staatssekretärin Cornelia Quennet-Thielen, BMBF, in Berlin
11.02.2009	Feministische Studien: Streitgespräch „Gleichstellungspolitik oder Diversity Management?“ mit Aletta Gräfin von Hardenberg und Edit Kirsch-Auwärter, Deutsche Bank, Frankfurt am Main
13.-15.02.2009	Internationale Tagung „Gender Change in Academia: Remapping the fields of work, knowledge and politics from a gender perspective“ an der Universität Göttingen (Ausrichtung und Vortrag Kirsch-Auwärter)
17.02.2009	GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ in Berlin (Kriszio)
27.02.2009	Gemeinsame Tagung von der Hans-Böckler-Stiftung und ver.di „Wissenschaftliches Prekariat an Hochschulen – Nachwuchswissenschaftler/-innen zwischen Karriere und Ausstieg“ in Berlin (Kriszio)
02.03.2009	BuKoF-Vorstand und Erweiterter Vorstand in Frankfurt am Main
02.03.2009	BT-Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, Anhörung „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ in Berlin (Kriszio als Sachverständige für die BuKoF)
05.03.2009	Verleihung des Mestemacher-Preises „Spitzenvater des Jahres“ in Berlin (Zimmermann)
05.03.2009	GFMK-Festakt „Männer und Frauen sind gleichberechtigt - 60 Jahre Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz“, in Berlin (Kriszio)
05.03.2009	Landesvertretung des Saarlands, Empfang der zum Internationalen Frauentag am 8. März mit MdB Anette Hübinger (CDU) in Berlin (Kriszio)
30.03.-03.04.2009	International Master Programme Higher Education „Gender Change Management“-Modul, INCHER, Kassel (Leitung Kirsch-Auwärter)
17.04.2009	AG „Gleichstellungsbeauftragte und -Stabsstellen der Zukunftskonzepte“ in Heidelberg (Kirsch-Auwärter)
22.04.2009	Fokusgruppe der Sozialforschungsstelle Dortmund „Weiterentwicklung des TOTAL E-QUALITY Science Award“ in Berlin (Kirsch-Auwärter)
24.04.2009	Vorbereitungsgruppe für die Jahrestagung der BuKoF 2009 in Frankfurt (Kriszio)

21. BuKoF-Jahrestagung 2009

11.05.2009	BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“, Tagung „Gender in der Systemakkreditierung“ an der FH Hannover (Kirsch-Auwärter)
17./18.05.2009	BuKoF-Vorstand und Erweiterter Vorstand in Hannover
18.05.2009	BuKoF und CEWS: Gemeinsames Vorstandstreffen in Hannover
08./09.06.2009	Tagung zur Professorinnen-Enquête „excellencia – Frauen und Professur“ des BMW_F, Wien (Vortrag und Podiumsteilnahme Kirsch-Auwärter)
13.06.2008	Jubiläumsveranstaltung des Deutschen Akademikerinnenbundes DAB in Berlin (Grußwort Kriszio)
23.06.2009	BuKoF-Kommission „Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“, Erste Jahrestagung „Neue Herausforderungen an Professionalisierung und Strategiebildung“, FU Berlin (Vortrag Kirsch-Auwärter, Teilnahme Kriszio und Zimmermann)
24.-26.6.2009	Jahrestagung der BuKoF-Kommission „Gleichstellung in Forschung und Lehre an Fachhochschulen“ „Nachwuchsförderung ist mehr als Forschungsförderung“ in Nürtingen (Molge)
26./27.06.2009	Abschlusskonferenz der Campustour 2009 der Heinrich Böll Stiftung „Die Hochschule die wir brauchen“ in Berlin (Kriszio)
29.06.2009	ExpertInnen-Anhörung zum neuen Wissenschaftspolitischen Programm der GEW in Berlin (Podiumsbeitrag Kriszio)
30.06.2009	Mestemacher Forum Zukunft „Männerwelt Wirtschaft. Bleibt's dabei?“ in Berlin (Kriszio)
01.07.2009	BuKoF-Kommission „Personalstruktur“, Treffen mit Dr. Georg Jongmanns (HIS) zur Evaluation des WissZeitVG durch die HIS-GmbH in Berlin (Kriszio)
02./03.07.2009	CEWS-Tagung „Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung“ in Berlin (Kriszio, Molge, Wüst, Zimmermann)
03.07.2009	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen – Eröffnung der neuen Landeskoordinierungsstelle, in Chemnitz (Grußwort Wüst)
07.07.2009	BuKoF-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“, Arbeitsgruppe der Lübecker Gleichstellungsbeauftragten (Molge)
13.07.2009	Erstes Treffen des Benchmarking-Verbundes Niedersächsischer Hochschulen „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsspekten“ in Hannover (Kirsch-Auwärter)
05.-08.08.2009	6th European Conference on Gender Equality in Higher Education in Stockholm (Kriszio, Molge)
02./03.09.2009	BuKoF-Vorstand: Vorbesprechung und Gespräch mit dem Präsidium der HRK, Prof. Dr. Margret Wintermantel, und Generalsekretär, Dr.-Ing. Thomas Kathöfer, in Berlin
10.09.2009	GFMK-Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ in Berlin (Kriszio)
21.-23.09.2009	21. Jahrestagung der BuKoF „Solidarisierung im Wettbewerb“ , Universität Leipzig

6. Abschließende Bemerkungen

Differenzierungseffekte in der Hochschullandschaft sind den Aktiven in den Landeskonferenzen und der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen sattem bekannt. Unterschiedliche Ausgangspositionen, Rahmenbedingungen, Schwerpunktsetzungen an der eigenen Hochschule, sie alle haben schon immer die Solidarität der Gleichstellungsbeauftragten gefordert.

Unter den aktuellen Bedingungen des bildungsökonomischen Wandels sind Differenzierung und Profilierung jedoch zu programmatischen Zielen der Hochschulentwicklung geworden. Wettbewerbliche Strukturen prägen den Alltag an den Hochschulen deutlicher als je zuvor. Deshalb müssen eigentlich die Kernziele einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik im Hochschulsektor und geeignete Wege dorthin neu bestimmt werden. Bislang sind in Deutschland eine Reihe neuer institutioneller Entwicklungen angestoßen worden, die teils in den Hochschulgesetzen der Länder, teils in gemeinsamen Bund-Länder-Programmen, teils in der Managementpraxis der Hochschulen selber verankert sind.

Zu den für den Gleichstellungssektor folgenreichsten Entwicklungen gehören:

die Implementierung neuer Steuerungsinstrumente (Zielvereinbarungen, Anreizsysteme, leistungsorientierte Mittelvergabe) in den Hochschulgesetzen und der hochschulinternen Managementpraxis,

- die Einführung von Kennzahlen und Leistungsindikatoren zur Steuerung des Kerngeschäfts der Universitäten in Forschung und Nachwuchsförderung, Lehre und Weiterbildung, Administration und Wissenstransfer,
- die Etablierung von Gleichstellung als neuer Steuerungsaufgabe der Hochschulen mit den Instrumenten des Gleichstellungs-Monitoring, -Controlling, -Consulting, dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten und Benchmarking-Initiativen im Gleichstellungsbereich,
- die Integration von Gleichstellung in das Qualitätsmanagement, etwa in hochschulinterne und -übergreifende Evaluations- und Akkreditierungsverfahren, durch eigene Zertifizierungs- und Auditierungseinrichtungen (Total E-Quality Science Award, audit familiengerechte hochschule) oder in eigenen Statuten zur Steuerung von Berufungsverfahren,
- die Entwicklung von nationalen Anreizprogrammen im Gleichstellungssektor, wie etwa das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder und
- die Integration von Gleichstellungsanliegen in die Forschungsförderung, etwa durch die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder und durch die Einführung von forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

In welchem Ausmaß die Implementierung neuer Steuerungsinstrumente einer konzertierten Entwicklung etwa zu neuen „Governance-Strukturen“ folgt, und ob sich damit Wirksamkeits- und Nachhaltigkeitsgewinne auch für die Gleichstellung in der Hochschulentwicklung verbinden lassen, ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch eine offene Frage. Darüber soll und muss in Leipzig diskutiert und gestritten werden.

Der Vorstand wünscht der 21. 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 vor allem auch bei allen Aktiven, die nach dieser Tagung andere berufliche und biografische Wege einschlagen wollen und werden und wünscht ihnen für die Zukunft alles Gute!

Berlin, Dortmund, Göttingen, Lübeck, im September 2009

Berichte der Kommissionen

Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die Kommission beschäftigte sich mit der Planung, Vorbereitung und Durchführung der 1. Jahrestagung am 23.06.2009 in Berlin.

Unter dem Thema „Neue Herausforderungen an die Professionalisierung und Strategiebildung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Zeiten des Wandels der Institutionalisierung von Gleichstellung an Hochschulen“ beleuchtete die Jahrestagung den aktuellen Diskurs über Gleichstellungsziele und -aufgaben.

Dabei wurden die unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in den einzelnen Bundesländern beleuchtet, ihr unterschiedlicher Weg ins Amt und die zur Verfügung gestellten Ressourcen.

Anhand verschiedener Beispiele verdeutlichten wir uns unterschiedliche Institutionalisierungs- und Professionalisierungswege. Die Diskussion über die Folgen der veränderten hochschulpolitischen Vorgaben für das Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten warf Fragen über ein neues Selbstverständnis, über neue Ziele und Aufgaben auf, z.B.:

Führt der strukturelle Wandel an den Hochschulen von der Frauenförderung zum Gleichstellungsmanagement?

- Haben wir es mit einem veränderten Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu tun oder handelt es sich um eine ganz neue Position, ein Berufsbild der „Gleichstellungsmanagerin“, die zur Interessensvertreterin der Hochschulen wird?
- Wo will die Hochschule Gleichstellungsarbeit zukünftig ansiedeln? Wie wird sie organisiert? Welche strukturellen und organisatorischen Veränderungen (z.B. Stabsstellen) finden wir?
- Wie gehen wir mit evtl. Konkurrenz zwischen den verschiedenen Organisationsformen der Gleichstellungsarbeit um?
- Welche Forderungen für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit müssen wir angesichts der Heterogenität der Ressourcen stellen?
- Brauchen wir angesichts der Rollenveränderung und Kompetenzerweiterung eine standardisierte Ausbildung für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte? Wie könnte sie aussehen?

Es wird eine Dokumentation der Tagung erstellt, die dann angefordert bzw. über die BuKoF-Homepage herunter geladen werden kann.

Nächste Kommissionssitzung: 21.09.2009 BuKoF-Jahrestagung

Inhaltlicher Schwerpunkt der Sitzung in Leipzig im September wird das Thema Gleichstellungsarbeit im Spannungsfeld von neuen Institutionen, anderen Organisationsformen, wie z.B. Stabsstellen etc. sein und einen möglichen Umgang damit diskutieren. Auch die Erarbeitung einer Handreichung soll besprochen werden.

Sprecherinnen

Dr. Evelyn Tegeler, „Alice-Salomon“ – Hochschule Berlin

Mechthild Koreuber, Freie Universität Berlin

Chancengleichheitsprogramme und – initiativen (CGPI - früher HWP)

Stand: August 2009

Die Kommission hat im Berichtszeitraum zweimal in Hannover und Mannheim getagt. Wir haben eine Umfrage gestartet, um die Nachfolgeaktivitäten auf Landesebene zu erfassen. Dabei hat sich gezeigt, dass es nur in zwei Ländern keine Gleichstellungsprogramme auf Landesebene mehr gibt und auch die Beteiligung am Professorinnen-Programm fiel sehr unterschiedlich aus. Die Kommission hat eine Länderübersicht erstellt und in einem Schreiben an die Landesministerien angemahnt, dass das Programm fortgesetzt werden muss, dass kleine Hochschulen finanziell zu entlasten sind und dass allen Hochschularten anteilmäßig gleiche Chancen eingeräumt werden sollten.

Im Zentrum der Arbeit stand die kritische Begleitung der Bundesaktivitäten, wie etwa die Begleitung der Exzellenzinitiative, des Hochschulpakts 2020, der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und der daraus resultierende Instrumentenkasten, dessen Qualitätsstandards noch nicht ausgereift erschienen und daher noch bezweifelt werden kann, ob der Instrumentenkasten einen zielgerichteten Überblick über die Bandbreite von potenziellen Maßnahmen bietet und damit hilft, deren Eignung für ihre wissenschaftliche Einrichtung einzuschätzen. Vor allem der Stand der Frauen- und Geschlechterforschung bereitet der Kommission zunehmend Sorgen (<http://www.instrumentenkasten.dfg.de/startseite/>).

Die Kommission hat die Landessprecherinnen bei ihren Anstrengungen unterstützt, Nachfolgeaktivitäten zu initiieren und durchzusetzen. Nach wie vor gilt: Chancengleichheitsprogramme sind unabdingbar. Sie können nicht allein der Autonomie der Länder überlassen werden. Allein die Frauenanteile in den akademischen Spitzenpositionen sowie Gleichstellungsrankings sind Beleg für gleichstellungspolitische Erfolge.

Die Kommission hat Gespräche mit Mitgliedern des BMBFs, der DFG sowie weiteren Wissenschaftsorganisationen geführt, um die Bedeutung der Bundesebene für die Gleichstellung zu untermauern. Die Kommission hat in diesem Jahr auf Anträge verzichtet, die Sprecherinnen allerdings gebeten mit einem Schreiben an die LandesministerInnen heranzutreten, um das Professorinnen-Programm fortzusetzen. Die Kommission steht in regem Austausch mit der Kommission ‚Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung‘.

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

Kommissionssprecherin: Dr. Dagmar Höppel – LakoG

Für den Vorstand: Dr. Ute Zimmermann

Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen

Ende Juni traf sich die Kommission Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen zu ihrer bundesweiten Jahrestagung „Nachwuchsförderung ist mehr als Forschungsförderung“ an der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (HfWU). Gastgeberin war die dort seit vielen Jahren aktive Gleichstellungsbeauftragte und Landessprecherin FH Frau Prof. Dr. Margot Körber-Weik.

Über 50 Teilnehmerinnen aus ganz Deutschland suchten in Nürtingen nach Wegen, die Studierenden an Fachhochschulen den steilen Weg zur Promotion ebnen und mehr Professorinnen an Fachhochschulen bringen. Für diese Ziele plädierten in ihren Grußworten auch Klaus Tappeser, Ministerialdirektor im Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg, und Prof. Dr. Werner Ziegler, Rektor der gastgebenden Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (HfWU).

Im seinem Einführungsvortrag erläuterte Jan Rathjen, Hochschulrektorenkonferenz (HRK) dann vor allem die Ursachen und das Ausmaß der Probleme bei Promotionen mit FH-Abschluss. Weil Fachhochschulen keine Dr.-Titel verleihen dürfen, können Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen nur an Universitäten (und einigen weiteren Hochschularten) promovieren.

Dabei wurde deutlich, dass die Zugangsvoraussetzungen übermäßig hoch angesetzt sind, obwohl die Politik schon lang auf bessere Durchlässigkeit drängt. So werden Promotionswillige mit FH-Abschluss von vielen Universitäten nur dann zugelassen, wenn sie an der FH die Note „sehr gut“ erreicht haben und in einem mehrsemestrigen Eignungsfeststellungsverfahren mehrere Prüfungen mit überdurchschnittlichem Ergebnis bestehen. Überdies sind die Zulassungsbedingungen außerordentlich intransparent, weil jede Fakultät ihre Promotionsordnung selbst festlegen kann und die Umstellung auf die neuen Bachelor- und Masterabschlüsse noch lange nicht abgeschlossen ist. Wegen solcher Hürden entfallen von den mehr als 24.000 Promotionen, die zwischen 2006 und 2008 abgeschlossen wurden, nur knapp 500 auf Personen mit einem FH-Abschluss. Das belegt, wie wenig die Vorgaben der Politik zur Öffnung der Universitäten bisher erreicht haben.

Die sechs folgenden Tagungsbeiträge beleuchteten aus verschiedenen Perspektiven, wie die Hürden konkret aussehen und wie sie sich derzeit überwinden lassen. Auf einen Vortrag über Promovendinnen in der Genderforschung folgten Erfahrungsberichte von fünf FH-Absolventinnen mit abgeschlossenen oder laufenden Promotionen; hierbei zeigte sich, dass auch spezielle Förderprogramme für Frauen zu spürbaren Fortschritten beitragen können. Der Weg über kooperative Promotionen wurde an einem Beispiel verdeutlicht – dem Institut für Medizintechnologie, das von der Hochschule Mannheim und der Universität Heidelberg gemeinsam betrieben wird. Drei Websites, die von FH-Gleichstellungsbeauftragten aufgebaut wurden und gepflegt werden, geben praktische Hilfen; sie eröffnen Online-Zugänge zu vielen Promotionsordnungen oder zu diversen Service- und Mentoring-Angeboten für Akademikerinnen auf dem Weg zur FH-Professur.

Im Abschlussvortrag diskutierte Prof. Dr. Elke Platz-Waury, Bundesvorsitzende des Verbandes Hochschule und Wissenschaft, die Frage „Promotionsrecht für Fachhochschulen: eine realistische Vision?“. Für sie ist es ein „unhaltbarer Zustand“, dass Promotionen mit FH-Abschluss von Universitäten noch immer abgeblockt werden. Das widerspricht nicht nur den Vorgaben der Politik, sondern auch der Qualität der Fachhochschulen. Verbesserungen erwartet sie von der kooperativen Promotion, die schon in allen Landeshochschulgesetzen verankert ist und nur durch politischen Druck zunehmend Realität werden kann. Die kooperative Promotion hält Platz-Waury zugleich für einen „notwendigen Schritt“ auf dem langen Weg zu dem Ziel: einem Doktorat (PhD) an Fachhochschulen, das eng mit den Forschungsleistungen der Fachhochschulen verknüpft ist.

Alle Beiträge sind als Tagungsdokumentation auf der Homepage der BuKoF zu finden.

Im Rahmen der Mitgliederversammlung diskutierten die Kolleginnen auch an diesen Themen weiter und waren sich einig, dass

- die kooperative Promotion, bei der Fachhochschulen und Universitäten konstruktiv zusammenwirken, ein sinnvoller Weg sein kann, der promotionswilligen FH-AbsolventInnen den derzeitigen Hürdenlauf erspart;
- die Politik auf gesetzlicher Ebene bundesweit gleiche Rahmenbedingungen schaffen muss, die Chancengleichheit auch für FH-Absolventinn/en gewährleisten;
- Service- und Mentoringangebote vernetzt und ausgebaut werden müssen.

Darüber hinaus wurde der Entwurf eines Flyers diskutiert, der Wissenschaftlerinnen, die sich für eine FH-Professur interessieren bzw. darauf bewerben, über die einzelnen Schritte eines Berufungsverfahrens informiert. Der Entwurf soll bis zur nächsten Kommissionssitzung in Leipzig fertig gestellt und dort verabschiedet werden.

Die nächste Jahrestagung der Kommission wird vom 14. – 18. Juni 2010 an der Hochschule Wismar stattfinden. Thematischer Schwerpunkt soll die Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen der W-Besoldung sein.

Das nächste Treffen der Kommission findet statt am 21.09.2010, 15.30 Uhr in Leipzig im Rahmen der Jahrestagung.

Ingrid Haasper

Sprecherin der Kommission

26.08.2010

Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung

Berichtszeitraum: 1.9.2008 – 31.8.2009

Die Kommission arbeitet nachwievor mit der doppelten Zielsetzung, auf eine systematische Berücksichtigung von Aspekten der Gleichstellung in der Forschungsförderung hinzuwirken sowie die stärkere Integration von Ansätzen und Erkenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschung zu fördern und als Qualitätsmerkmal zu verankern. Entsprechend dieser Zielsetzung hatte die Kommission in ihrer konstituierenden Sitzung als Grundkonzept ihrer Arbeit beschlossen, einen Teil der Kommissionssitzung nach Möglichkeit immer für den Austausch mit eine/r/m wissenschaftspolitischen Akteur/in oder Entscheidungsträger/in zu nutzen.

Die Kommission hat sich im Berichtszeitraum dreimal getroffen:

- 22.9.2008 in Bonn im Rahmen der Vorkonferenz der BuKoF-Jahrestagung
- 31.10.2008 in Berlin an der Freien Universität
- 12.12.2008 in Bonn in den Räumen des CEWS (nochmals Danke für die Gastfreundschaft!)

Aktivitäten der Kommission im Rahmen der DFG-Initiative „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“

Inhaltlich war die Arbeit der Kommission das gesamte Jahr über von der Initiative der DFG bestimmt, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards an den Hochschulen zu verankern. Ziel der Kommission war es, diese Initiative zu nutzen, um ein möglichst wirkungsvolles Instrument zur Förderung der Gleichstellung und der Geschlechterforschung in der Forschungsfinanzierung zu installieren. Bereits im Vorfeld des Beschlusses der Mitgliederversammlung der DFG am 2. Juli 2008 hatte die Kommission Prof. Susanne Baer zu einer Sitzung eingeladen, um sich über Inhalt und Zeitplan der DFG-Initiative zu informieren.

Thema der Kommissionssitzungen im September und Oktober waren die Frage des Umgangs mit den Gleichstellungsstandards in den einzelnen Hochschulen und die Entwicklung eines Umsetzungsleitfadens als Hilfestellung für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und die Hochschulleitungen.

Um offene Fragen zu klären, hatte die Kommission zum 31.10. erneut Prof. Susanne Baer als Expertin eingeladen, die jedoch aus familiären Gründen kurzfristig absagen musste.

Als Einstieg in die Arbeit berichteten dann die drei Kolleginnen Anne Koesfeld, Edit Kirsch-Auwärter und Silke Augustin, welches Vorgehen bei der Erarbeitung der Stellungnahme ihre Hochschulen bisher gewählt hatten. Hierbei wurde deutlich, dass in den Hochschulen die Gleichstellungswirkung der Standards vor allem auch von der Art und Weise der Steuerung des Prozesses abhängen würde. Also davon, wer zuständig sein würde, welche Gremien beteiligt werden und – nicht zuletzt – welche Rolle den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zukommt.

Im Anschluss arbeitete die Kommission an der Entwicklung des Umsetzungsleitfadens. Er sollte u.a. mehr Transparenz bezüglich der Anforderungen an die einzelnen Hochschulen ermöglichen. Damit sollte eine Lehre aus der Erfahrung mit den Gleichstellungskonzepten im Rahmen des „Professorinnen-Programms“ gezogen werden.

Ergebnis der Oktober-Sitzung war, dass Mechthild Koreuber als Sprecherin der Kommission einen Leitfadenentwurf vorlegen sollte, der zunächst in der Kommission kommuniziert und abgestimmt sowie dann dem BuKoF-Vorstand zur Veröffentlichung auf der BuKoF-homepage vorgelegt werden sollte. Weiter wurde beschlossen, die nächste Kommissionssitzung in Bonn

abzuhalten und hierzu Frau Brennecke-Schröder von der DFG-Geschäftsstelle für Chancengleichheit sowie die Kolleginnen vom CEWS zum Austausch einzuladen, die von der DFG mit der Erarbeitung des „Instrumentenkastens“ für die Stellungnahme zu den Gleichstellungsstandards beauftragt worden waren.

Mit Frau Brennecke-Schröder wollte die Kommission grundsätzlich das Gespräch darüber suchen, wie sich das Feld der Gleichstellungspolitik aus Sicht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – insbesondere auch durch wissenschaftspolitische Steuerungen wie das Professorinnenprogramm oder die Gleichstellungsstandards der DFG – derzeit verändert und welche Konsequenzen dies für die FGBs in ihren jeweiligen Hochschulen hat. Darüber hinaus sollte auch der Leitfaden der Kommission zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards besprochen werden. Hierbei sollte deutlich werden, dass der Leitfaden Hilfestellung geben soll bei der professionellen und an *good practice* orientierten Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards in den Mitgliedshochschulen.

Zu diesem Gespräch mit der Vertreterin der DFG kam es leider nicht. Eine erste Fassung des Kommissionsleitfadens, die zudem bei einigen den fälschlichen Eindruck erweckt hatte, es handele sich um eine von der DFG herausgegebene oder mit getragene Anleitung, war vom BuKoF-Vorstand bereits vor dem für den 12.12.2008 anberaumten Gespräch auf der BuKoF-homepage veröffentlicht worden. Frau Brennecke-Schröder sagte daraufhin ihre Teilnahme an der Kommissionssitzung ab.

Um den Dialog mit der DFG nicht weiter zu belasten, wurde in der anschließenden Diskussion in der Kommission beschlossen, den Handlungsleitfaden zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zunächst von der BuKoF-homepage zu entfernen und so umzuarbeiten, dass zweifelsfrei erkennbar ist, dass es sich um eine Empfehlung der BuKoF-Kommission und des BuKoF-Vorstands und nicht um Vorgaben der DFG handelt. Nach weiteren Abstimmungsprozessen in der Kommission und mit dem BuKoF-Vorstand wurde die Fassung des Leitfadens überarbeitet, die mittlerweile auf der Homepage der BuKoF veröffentlicht ist.

Berlin, 28.8.2009

Dr. Sünne Andresen (i.V. für Mechthild Koreuber, Sprecherin)

Dr. Bärbel Miemietz (stellv. Sprecherin)

Klinika

Berichtszeitraum: September 2008 - September 2009

1. Jahrestagung der Kommission Klinika 2009

Die Jahrestagung der Kommission Klinika fand vom 25. bis 27. Juni 2009 auf der Fraueninsel im Chiemsee statt. Ausgerichtet wurde sie von der Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München Dr. Hela Ihloff. Wie in der Kommission Klinika üblich lag bei der inhaltlichen Gestaltung das Schwergewicht auf der Darstellung der ausrichtenden Einrichtung und ihrem Umfeld, in diesem Fall ging es also um die LMU, München und Bayern.

Der Abend des 25. Juni 2009 diente vor allem der informellen Vernetzung. Auf diese Weise konnten unmittelbar die „Neuen“ einbezogen werden, die bisher noch nicht bei einer Sitzung der Kommission Klinika dabei gewesen waren, ebenso einige Mitglieder der Internationalen Konferenz Mentoring in der Medizin, die vom 24. bis 25. Juni 2009 an gleicher Stelle getagt hatte.

Am 26. Juni 2009 standen fünf Vorträge auf dem Programm:

- Professorin Dr. Kerstin Amann: „Frauenförderung an der Medizinischen Fakultät und am Klinikum der Universität Erlangen-Nürnberg“
- Professorin Dr. Cordula Poulsen Nautrup: „Frauen – Wissenschaft – Karriere. Beobachtungen und Folgerungen für Tiermedizinerinnen“
- Professorin Dr. Ania Carolina Muntau: „LMU excellent Mentoring“
- Professorin Dr. Heidrun Behrendt und Dr. Hela Ihloff: „TU/LMU excellent. Auswirkungen der Exzellenzinitiative in München“
- PD Dr. Dr. Christiane Gleissner: „Sex und Gender in der Zahnmedizin“

Alle Vorträge stießen auf große Resonanz und wurden intensiv diskutiert. Besonderes Interesse fand der Überblicksvortrag von Christiane Gleissner zu geschlechtersensiblen Aspekten in der Zahnmedizin, ein Bereich, der bisher noch kaum bearbeitet wurde. Für weitere Informationen sei auf die neu gegründete zahnmedizinische Fachgesellschaft „Gesellschaft für Sexus und Gender in der Zahnmedizin SGZ“ verwiesen (im Internet auf der Seite des Dentista-Clubs zu finden unter: <http://www.dentista-club.de/fachgesellschaft-sgz>). Die Thematik fand auch Eingang in einen Antrag in der Mitgliederversammlung (s.u.)

An den Beitrag von Cordula Poulsen Nautrup anknüpfend bildete sich eine kleine Arbeitsgruppe, mit dem Ziel, den Bereich Tiermedizin, der bisher nur lose an die Kommission Klinika angebunden war, stärker einzubeziehen. Ein Treffen in Hannover ist geplant. Weitere Interessierte können Kontakt zu Susanne Lindhoff, Gleichstellungsbeauftragte der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover, aufnehmen (susanne.lindhoff@tiho-hannover.de).

Maria Thanhoffer, Trainerin für Körpersprache und nonverbale Kommunikation, führte für alle Teilnehmerinnen den Workshop „Was Frauen körpersprachlich tun oder lassen sollten, um in der Hierarchie ernst genommen zu werden“ durch. Zum Rahmenprogramm der Tagung gehörte auch eine Klosterführung und eine Schifffahrt auf die Herreninsel mit Besichtigung des Versailles nachempfundenen Neuen Schlosses von Ludwig II.

Die Teilnehmerinnenzahl war in diesem Jahr besonders groß, wahrscheinlich nicht nur wegen des attraktiven Tagungsortes sondern auch wegen der im Vorfeld erfolgten Netzwerkarbeit (s.u.). Wir danken Hela Ihloff für die gute organisatorische Vorbereitung und Umsetzung der Tagung, die spannenden Inhalte und last not least für die gelungene Wahl des Tagungsortes!

2. Mitgliederversammlung der Kommission Klinika 2009

Im Rahmen der Jahrestagung fand am 26. Juni abends die Mitgliederversammlung „In eigener Sache“ statt. Die Tagesordnung umfasste folgende Themen: Berichte der Sprecherinnen, Präsentation der neu erschienenen Broschüre „Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika in Deutschland“ (s.u. Pkt. 3), Berichte aus den Hochschulen, Anträge an die BuKoF, Kooperationsmöglichkeiten der Kommission Klinika und die Vorbereitung der Jahrestagung 2010. Neuwahlen wurden nicht durchgeführt. Die Sprecherin und stellvertretenden Sprecherinnen bleiben im Amt.

Es wurden mehrere Vorschläge für Anträge an die BuKoF eingebracht und diskutiert. Zwei inhaltliche Anträge wurden angenommen, einer zum Studienplatzwechsel während des Praktischen Jahres im Medizinstudium und einer zu geschlechterspezifischen Inhalten in der neuen Approbationsordnung für Zahnmedizin. Außerdem wurde beschlossen, dass sich die Kommission Klinika auf der BuKoF in Leipzig mit zwei Postern präsentieren will.

Bei den Berichten aus den Hochschulen wurden aktuelle Entwicklungen im Bereich der Karriere und Karriereförderung von Frauen (Mentoring-Programme, Entwicklung der Habilitationen von Frauen), der Kinderbetreuungsangebote und der geschlechterspezifischen Medizin an den einzelnen Hochschulen dargestellt. Auch die Beteiligung beim Professorinnenprogramm wurde diskutiert.

Im Anschluss an die mit der Broschüre „Gleichstellungsarbeit“ geleistete Netzwerkarbeit wurde eine Ausweitung der Vernetzung in den Blick genommen: Auch Medizinische Fakultäten und Universitätsklinika in Österreich und der Schweiz sollen eingeladen werden, sich dem Netzwerk der BuKoF Kommission Klinika anzuschließen. Außerdem soll die Kooperation mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von Tiermedizinischen Hochschulen bzw. Fakultäten und perspektivisch auch die mit Fachschulen, die Pflegestudiengänge anbieten, ausgebaut werden.

3. Broschüre „Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika in Deutschland. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stellen sich vor“

Bei der Jahrestagung der Kommission Klinika im Juni 2008 in Leipzig entstand die Idee, mit einer Broschüre einen Überblick über die Medizinstandorte in Deutschland und die dort geleistete Gleichstellungsarbeit zu geben (Muster: Niedersachsen-Broschüre). Außerdem erschien ein solcher Überblick sinnvoll, um Ansprechpartnerinnen an anderen Universitäten zu finden und auch weiterempfehlen zu können. Die Gleichstellungsbeauftragte der MHH übernahm als Sprecherin der Kommission die Koordination der Broschüre.

Noch im Juli/August 2008 erarbeiteten die Sprecherin und die stellvertretenden Sprecherinnen ein Konzept für die Broschüre. Gleichzeitig wurde versucht, alle Adressen der zuständigen Beauftragten/Ansprechpartnerinnen herauszufinden. Im Oktober 2008 gingen Anfragen für Broschüreartikel an die bereits ermittelten Beauftragten; außerdem wurden weitere Namen und Adressen recherchiert. Mit Nachfragen, dem Anfordern von Logos und Fotos, dem Einholen der Erlaubnis des Medizinischen Fakultätentags, Teile der Landkarte Hochschulmedizin nachzudrucken, zahlreichen Terminen mit der Layouterin, der Suche nach einem Titelfoto und vor allem redaktioneller Arbeit zieht sich die Erstellung der Broschüre erheblich in die Länge. Ende Mai 2009 geht sie in den Druck und rechtzeitig zur Jahrestagung der BuKoF Kommission Klinika auf der Fraueninsel kann sie verschickt werden. Gleichzeitig wird sie online auf der BuKoF Internetseite und unter <http://www.mh-hannover.de/bukofklinika.html> zugänglich gemacht.

Die extrem aufwendige organisatorische und redaktionelle Arbeit an der Broschüre wurde ganz überwiegend von Freya Markowis, Referentin der Gleichstellungsbeauftragten der MHH, übernommen. Dafür sei ihr an dieser Stelle sehr herzlich gedankt!

Die Broschüre enthält sieben Länderberichte zur Gleichstellungsarbeit in der Medizin. Drei Länderberichte sind mit Standortberichten zu gemeinsamen Artikeln zusammengefasst. 31 Berichte wurden zu einzelnen Standorten geschrieben. Teilweise handelt es sich dabei um Berichte, die sowohl das Universitätsklinikum als auch die Medizinische Fakultät mit ihrer Gleichstellungsarbeit vorstellen. Manchmal gibt es zwei getrennte Artikel oder evtl. nur den Artikel einer der beiden Einrichtungen. Nur sechs Standorte haben keine Rückmeldung gegeben oder explizit die Beteiligung an der Broschüre abgelehnt. In diesen Fällen wurden nach Rücksprache zumindest die wichtigsten Adressen des jeweiligen Standortes in die Broschüre aufgenommen. Da eine Aktualisierung der Broschüre – zunächst im Internet, später evtl. auch in einer zweiten Auflage in Papierform – geplant ist, sind die noch fehlenden Standorte eingeladen, sich mit Beiträgen zu beteiligen. Auch eine Autorin, die Verantwortung für das Bundesland Baden-Württemberg übernehmen möchte, wird noch gesucht.

Dr. phil. Bärbel Miemietz

Sprecherin der BuKoF Kommission Klinika

MTV

Die Kommission hat am 24. Februar 2009 in Wuppertal mit acht Mitgliedern, davon 7 aus NRW, getagt.

Zur Entgeltordnung

Am 28. Januar fand im Bundestagsausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine öffentliche Anhörung zum Thema „ Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern“ statt. Grundlage bildeten die Anfang Dezember 2008 eingebrachten Anträge der Fraktionen FDP und Die Linke sowie ein bereits im Frühjahr des gleichen Jahres vorgelegter Grünen-Antrag.

Stellungnahme der BuKoF zur Entgeltordnung

Auf den Brief der TdL (Möllring) an die BuKoF wurde geantwortet und das Papier von Heike Pfarr zur Entgeltordnung beigefügt.

http://www.boeckler.de/pdf/wsi_pfarr_entgeltgleichheit.pdf

Heide Pfarr vom WSI der Hans-Böckler-Stiftung hat einen Gesetzesentwurf dazu erarbeitet:

http://www.boeckler.de/pdf/wsi_pfarr_gesetzentwurf_entgeltgleichheit.pdf

TV-L

Im März 2009 wurde ein neuer Tarifvertrag mit einer Laufzeit bis 31.12.2011 abgeschlossen.

Die Tarifvertragsparteien haben sich darin verpflichtet nach der Sommerpause 2009 Verhandlungen zu einer Entgeltordnung aufzunehmen, erster Termin ist der 15./16. September.

Grundlage sollen die – zunächst von gegenstandslos gewordenen Tätigkeitsmerkmalen redaktionell zu bereinigenden – Fallgruppen des allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT und die bestehenden zusätzlichen Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen der Länder (einschl. der Anlage 1b zum BAT) und die Eingruppierungsmerkmale der Arbeiterinnen und Arbeiter sein, aus denen Funktionsmerkmale (bisher Tätigkeitsmerkmale) für den besonderen Bedarf der Landesverwaltungen und –Einrichtungen entwickelt werden.

Die bisherigen Eingruppierungsgrundsätze, die redaktionell bereinigten Fallgruppen des allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT und die zu entwickelnden Funktionsmerkmale sollen die Entgeltordnung des TV-L bilden und sind alsbald in Kraft zu setzen. Zusätzlich wird für einzelne Verwaltungen, über deren Eignung sich die Tarifvertragsparteien einigen, versuchsweise als lediglich rechnerische Eingruppierungsgrundlage ein gesondert zu vereinbarendes Modell erprobt. Nach Ablauf von eineinhalb Jahren nach Inkrafttreten dieses gesondert vereinbarten Modells werden die Tarifvertragsparteien die Geeignetheit und Auswirkungen der geltenden und erprobten Modelle überprüfen. Abschluss voraussichtlich Mitte Dezember 2009.

Aktuelles

Im Rahmen ihres Projektes „Campus der Zukunft“ bietet ver.di vom 28. – 30. Oktober 2009 in Remscheid ein Seminar an: Arbeitswelt im Wandel – Wie entwickeln sich Berufsbild und Einkommen der Sekretärinnen und Sekretäre an Hochschulen.

Die Hans-Böckler-Stiftung veranstaltet ihre 5. HBS-Gleichstellungstagung Wege zur Entgeltgleichheit - Geschlechterungleichheiten im Betrieb und Gleichstellungsstrategien, 1. Oktober 2009, 10.30 bis 2. Oktober 2009, 13.15 Berlin, Hotel Aquino Tagungszentrum

Der „Gender Pay Gap“ - die Kluft zwischen den Einkommen von Frauen und Männern - ist in Deutschland nach wie vor groß. Die diesjährige Gleichstellungstagung der Hans-Böckler-

Stiftung fragt nach Wegen zur Entgeltgleichheit. Die Tagung nimmt vor allem die Ursachen auf betrieblicher Ebene in den Blick. Dazu werden neue Forschungsergebnisse und politische Handlungsansätze vorgestellt.

http://www.boeckler.de/33_95624.html

Nächste Sitzung der Kommission 22. September 2009 14.00 Uhr auf der BuKoF in Leipzig
gez. Gabriele Hillebrand-Knopff

31. August 2009

Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs

Zeitraum Oktober 2008 bis September 2009.

Zu den längerfristigen Vorhaben dieser Kommission gehört die Ergänzung der Handreichung „Geschlechtergerechte Personalentwicklung beim wissenschaftlichen Nachwuchs“ (<http://www.bukof.de/down/handreichung-personalentwicklung.pdf>) um die Aspekte für eine Karriere hin zu einer künstlerischen Professur. Die Kommissionsarbeit hatte im Berichtszeitraum daher die Zusammenstellung von Informationen über die Situation der Gleichstellung an künstlerischen Hochschulen zum Gegenstand. Für diese Bestandaufnahme haben sich bei ihrem Treffen im November 2008 Birgit Fritzen, Hochschule für Musik und Theater Hannover, Elisabeht Sasso-Fruth, Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelsohn-Bartoldy“ Leipzig, und die Kommissionssprecherin eine Befragung bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der künstlerischen Hochschulen Deutschlands vorgenommen.

Der Fragebogen und das Begleitschreiben wurden im Umlaufverfahren im ersten Quartal von 2009 erstellt. Die Befragung fand im Mai und Juni 2009 statt. Sie erfolgte schriftlich. Insgesamt wurden 44 künstlerische Hochschulen, genauer deren Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, angeschrieben. Davon haben 13, also knapp 30%, geantwortet. Der Rücklauf kann damit als gut bezeichnet werden. Den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die geantwortet haben, sei an dieser Stelle herzlich gedankt.

Die Erhebung beansprucht nicht, repräsentativ zu sein. Aus den Ergebnissen können jedoch sicherlich wichtige Tendenzen abgelesen werden.

Von den 13 Hochschulen, für die Antworten vorliegen, sind 8 künstlerische Hochschulen und 5 künstlerisch-wissenschaftliche Hochschulen. Die größte Hochschule hatte zum Zeitpunkt der Erhebung 1411 Studierende, davon 765 = 54,2% Frauen, und 98 künstlerische Professuren, davon waren 22 = 22,4% mit Frauen besetzt. Die kleinste Hochschule hatte 39 Studierende, davon 15 = 38,5% Frauen, und 5 künstlerische Professuren, davon waren 2 mit Frauen besetzt.

Bei den Studierenden beträgt gemäß den Antworten der Frauenanteil insgesamt und in jeder Hochschule mit Ausnahme einer kleinen Hochschule deutlich mehr als 50%. Bei den künstlerischen Professuren ist dagegen nur an einer kleinen Hochschule jede zweite mit einer Frau besetzt. Sonst sind es deutlich weniger als 50 %. Insgesamt sind es für die 12 Hochschulen, für die vergleichbare Angaben vorliegen, 127,5 von 500,5, also 25,5%. Dieser Anteil liegt deutlich höher als der durchschnittliche Anteil bei den Universitäten und Fachhochschulen.

Die Auswertung und der dazugehörige Bericht sind so weit abgeschlossen, dass die Interpretation der Ergebnisse im Hinblick auf eine Handreichung für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung hin zu künstlerischen Professuren vorgenommen werden kann. Diese Interpretation wird in der Kommission erfolgen. Der Bericht kann bei der Kommissionssprecherin angefordert werden.

Die Kommission hat sich als weitere längerfristige Aufgabe die Beschäftigung mit neuen Stellen- und Nachwuchskategorien vorgenommen, dabei auch Graduiertenzentren und Nachwuchsgruppen. Da sich die Kommission „Personalstruktur an Universitäten“ unter anderem auch mit diesem Thema befasst, wird in beiden Kommissionen eine Zusammenführung überlegt.

Personalstruktur

Arbeitsbericht zur Amtszeit 2008/09

Die Kommission Personalstruktur hat sich in der laufenden Amtszeit zweimal getroffen und gemäß ihres Arbeitsauftrages zu Themen wie Personalstruktur und Juniorprofessuren gearbeitet.

Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Überlegung, eine Studie zum Erfolg/Misserfolg der neuen Personalkategorie Juniorprofessur durchzuführen, wurde durch einen vorab durchgeführten Ländervergleich der vier Bundesländer Baden-Württemberg, Berlin, Niedersachsen und Schleswig-Holstein bestätigt.
- Auch die Unterschiedlichkeit der Personalkategorien im Wissenschaftsbereich wurde in einem Ländervergleich der vier o.g. Bundesländer überprüft. Hier müssen künftig Anstrengungen unternommen werden, wenn nicht gar eine Vereinheitlichung so doch aber eine Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen herzustellen.
- Die Kommission hat auch in diesem Jahr die Wahlprüfsteine zur Bundestagswahl erstellt. Eine Broschüre mit den Fragen und Antworten wird zur Jahrestagung vorliegen.
- Drei Mitglieder der Kommission (Marianne Kriszio, Ursula Kneer und Heidi Degethoff de Campos) sind als Expertinnen vom Projektleiter des HIS zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes angehört worden.

Darüber hinaus hat die Kommission Vorschläge für die inhaltliche Gestaltung der Jahrestagung gemacht.

Berlin, 01. September 2009

Heidi Degethoff de Campos

Sprecherin der Kommission Personalstruktur

Qualitätssicherung durch Genderkompetenz

Ziele der BuKoF-Kommission:

1. *Außenwirkung*

- Gleichstellung als Qualitätsmerkmal in den Hochschulen hervorheben
- Beteiligungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Qualitätsmanagement der Hochschulen aufzeigen

2. *Binnenwirkung*

- eigene Qualifizierung zum Thema Hochschul-Qualitätsmanagement
- Identifizierung von Genderinstrumenten für die Qualitätsentwicklung
- Webbasierte Öffentlichkeitsarbeit für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unter www.bukof.de: bei „Wir über uns“ über den Button Kommissionen die BuKoF - Kommission Qualitätssicherung durch Genderkompetenz anklicken.

Arbeitsweise der Kommission

- Webbasierte Öffentlichkeitsarbeit
- Jährliche Veranstaltung (Workshop oder Tagung)
- Treffen auf der BuKoF – Jahrestagung

Vorschlag für die Sprecherinnen dieser Kommission:

Brigitte Just, FH Hannover und stellvertretend: Christiane Prochnow-Zahir, HAW Hamburg

Die BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“ hat sich in den letzten zwei Jahren dem Schwerpunkt Akkreditierung“ gewidmet.

Veranstaltung 2009

Am 11. Mai 2009 hat die Tagung „Gender in der Systemakkreditierung“ an der FH Hannover stattgefunden. Die Vorträge sind demnächst (nach Umzug der Homepage) auf der Homepage der Kommission zu finden. Hervorzuheben ist, dass es Möglichkeiten gibt, die bestehenden QM-Systeme aus der Gleichstellung (TEQ und Audit Familie) mit den weiteren QM Systemen (ISO 9000, Evaluationen,..) der HS zu verbinden.

Mit 35 Frauen aus den unterschiedlichsten Hochschulen konnte die Teilnehmerinnenzahl gegenüber dem Vorjahr weiter gesteigert werden.

Die Veranstaltung 2010 wird auf der Jahrestagung beim Kommissionstreffen geplant.

Brigitte Just

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Stand August 2009

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

Die Kommission traf sich im Jahr 2008/2009 drei Mal unter zahlreicher Beteiligung von BuKoF-Mitgliedern aus dem Bundesgebiet, u. a. auch zweier Vertreterinnen von künstlerischen Hochschulen. Seit der BuKoF 2007 war Katrin Molge die für die Kommission zuständige BuKoF-Sprecherin.

Im Berichtszeitraum hat die Kommission sich folgenden zwei Schwerpunkten gewidmet:

1. Weiterentwicklung eines Selbstbewertungsinstrumentes

Die Kommission führte den ausführlichen Diskussions- und Entwicklungsprozess für ein Selbstbewertungsinstrument bzgl. Aktivitäten und Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen fort. Hierbei wurden „handwerkliche“ Arbeiten getätigt, wie

- Verfassen eines grundsätzlichen Einführungstextes und einer Instruktion zur Verwendung des Instrumentes
- Feinabstimmung der Rubriken, Ergänzung von Unterpunkten, Auswahl von Beispielen
- Beschreibung der Definitionen zu den Aktionsfeldern
- Probedurchläufe an Hochschulen, um eine bestmögliche Passung zu gewährleisten
- Überarbeitung und Ausdifferenzierung der Kategorien und Beschreibungen nach den Probedurchläufen

Gleichzeitig gab sich die Kommission genügend Raum, um ausführlich zu diskutieren über:

- Überlegungen zu Zielen des Selbstbewertungsinstrumentes (z.B. relationale Bewertung der Hochschulen im Hinblick auf Größe, Struktur, Ausstattung der Hochschule; Bewertungsleitfaden)
- den Namen des Prädikates. Die Kommission erachtet es für wichtig, dass die Vermarktung und Akzeptanz durch den Namen erleichtert werden (sprechender Name), der Name aber keinen unflätigen Charakter hat (besser kein „Sex“ im Titel). Da es noch kein abschließendes Ergebnis gibt, wird die Kommission die Kolleginnen auf der BuKoF 2009 um in einem Kasten gesammelte nicht-öffentliche Vorschläge bitten.
- das Logo: Die Kommission hat entschieden, sich zur Entwicklung des Logos externe Fachkompetenz einzuholen, z.B. als Studienarbeit im Studiengang Design und Medien.
- die Umsetzung: Für die Umsetzung des Selbstbewertungsinstrumentes sind auf jeden Fall externe personelle Ressourcen notwendig. Überlegt wurde, ob es möglich sein könnte, eine Form der Schirmherrschaft zu gewinnen. Die Zusammensetzung der Jury soll möglichst hochkarätig angesetzt sein (z.B. Gleichstellungsbeauftragte, Rektorate, DFG-Vertreterin oder -Vertreter, HRK).

2. Online-Studie zum Vorkommen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

An der Universität Bielefeld wurde eine Online-Studie an Studierenden zum Vorkommen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entwickelt und durchgeführt. Sie wurde von der Gleichstellungsbeauftragten Uschi Baaken initiiert und begleitet und von der Wissenschaftlerin

Nina Vanselow erarbeitet. Die Kommission möchte diese Online-Studie bundesweit durchführen und hat im Berichtszeitraum zunächst die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten überprüft, weitere Hochschulen (aus dem Kommissionskreis heraus) für ein bundesweites Kooperationsprojekt zu gewinnen. Eine Konkretisierung des Vorgehens und der anfallenden Kosten wird zurzeit von Nina Vanselow erarbeitet. Ansonsten wird aus Ressourcengründen die Durchführung der Online-Studie an weiteren Hochschulen erst nach der Entwicklung des Selbstbewertungsinstrumentes stattfinden.

Für die Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“

Dr. Uschi Baaken

Programm

Programm der Jahrestagung

Solidarisierung im Wettbewerb

Derzeit erleben wir eine Differenzierung der deutschen Hochschullandschaft: Hochschulen sollen spezifische Profile entwickeln. Rankings, Exzellenzinitiative und unterschiedliche finanzielle Möglichkeiten bewirken eine zunehmende vertikale Ungleichheit der Hochschulen.

Diese Entwicklung macht auch vor der Gleichstellungspolitik nicht Halt. Einige Hochschulen investieren erhebliche finanzielle Ressourcen. An anderen Hochschulen arbeiten Gleichstellungsbeauftragte unter unzureichenden Bedingungen. Die Aufhebung bundesweiter Vorgaben zur Gleichstellung an Hochschulen kann diese Entwicklung weiter beschleunigen. Mit dem Professorinnen-Programm und dem Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ zogen wettbewerbliche Elemente in die Gleichstellungspolitik ein. Diese begründen ebenso wie die DFG-Gleichstellungsstandards mit ihrem Blick auf Gleichstellungskonzepte eine neue Wertigkeit des Themas Gleichstellung, stellen aber auch neue Anforderungen an Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

Wie positionieren sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Spannungsfeld zwischen Konkurrenz um Projektgelder, Bundes- und Landesmittel auf der einen Seite und gemeinsamen politischen Forderungen und Zielen auf der anderen Seite? Welche Bedeutung hat ein bundesweites Netzwerk wie die BuKoF angesichts von Differenzierung und Wettbewerb? Unter welchen Bedingungen ist Solidarisierung möglich?

Montag, 21. September

14:00 Vorkonferenz

Treffen der Kommissionen und Landeskongressen sowie „BuKoF für Neue“

18:30 Gemeinsames Essen in „Auerbachs Keller“

20:00 Festlicher Auftakt im Alten Rathaus

Grüßworte

Andreas Müller (1. Bürgermeister der Stadt Leipzig)

Prof. Dr. Franz Häuser (Rektor der Universität Leipzig)

Dr. Eva-Maria Stange (Staatsministerin im Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst)

Cornelia Quennet-Thielen (Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung)

Festvortrag

Geschlechtergerechte Hochschule – eine Herausforderung für Wissenschaft, Politik und Management

Prof. Dr. Christa Cremer-Renz (Leuphana Universität Lüneburg)

Dienstag, 22. September

09:00 Einleitungsvortrag

Gleichstellungsstrategien in unterschiedlichen Hochschulkontexten

Dr. des Elisabeth Maurer (Zürich)

10:00 World-Cafe

11:00 Workshops

Gleichstellung im Wettbewerb

Jutta Dalhoff (CEWS), *Dr. Daniela De Ridder* (CHE), *Prof. Monika Häußler-Sczepan* (Hochschule Mittweida)

Amts- und Generationenwechsel von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Prof. Dr. Christa Cremer-Renz und *Dr. Kathrin van Riesen* (beide Leuphana Universität)

Autonomie an Hochschulen: Das Beispiel NRW

Dr. Masha Gerding (Ruhr-Universität Bochum)

12:45 Mittagessen

14:00 Workshops

Gleichstellungsaspekte der Exzellenzinitiative

Prof. Dr. Anita Engels (Universität Hamburg)

Professionalisierung des Hochschulmanagements und Folgen für die Mitarbeiterinnen in der Verwaltung

Dr. Christina Reinhardt (Hochschule Bochum), *Gabriele Hillebrand-Knopff* (Bergische Universität Wuppertal und BuKoF-Kommission MTV)

Neue Gleichstellungsstrukturen

Aniela Knoblich (Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro der Universität Freiburg), *Dr. Andrea Wolffram* (Stellvertretende Leiterin der Stabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management an der RWTH Aachen), *Dr. Ute Zimmermann* (kommissarische Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin der Abteilung Chancengleichheit, Familie und Vielfalt der TU Dortmund)

16:00 Gemeinsamer Abschlussworkshop

Moderation: Sandra Smykalla (GenderKompetenzZentrum)

Rahmenprogramm

17:30 Stadtführungen

20:00 Musik & Tanz im Café Telegraph

Dittrichring 18-20, 04109 Leipzig

Mittwoch, 23. September

09:30 Mitgliederversammlung

13:00 Ende der Tagung