

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

Dokumentation

Beschlüsse und Protokoll der 22. Jahrestagung

Pressemitteilung

Rechenschaftsbericht und Berichte
der Kommissionen

Trier 2010

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Protokoll der 22. Mitgliederversammlung.....	2
Beschlüsse der Mitgliederversammlung	9
Pressemitteilung.....	21
Bericht des Vorstandes.....	23
Berichte der Kommissionen.....	46

**Protokoll der 22. Mitgliederversammlung
der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und
Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)
am 22.9.2010 in Trier**

Beginn: 10:45h

Ende: 13:10h

Moderation: Silke Augustin (TU Ilmenau)

Protokoll: Andrea Löther (CEWS)

Tagesordnung

TOP 1 Begrüßung und Eröffnung, Bestellung der Moderatorin

TOP 2 Genehmigung der Tagesordnung

TOP 3 Bericht des Vorstandes

TOP 4 Kassenbericht

TOP 5 Entlastung des Vorstands

TOP 6 Berichte der Kommissionen

TOP 7 Anträge

7.1 Anträge auf (Wieder-) Einsetzung von Kommissionen

7.2 Andere Anträge

TOP 8 Verschiedenes

TOP 1 Begrüßung und Eröffnung, Bestellung der Moderatorin

Marion Woelki begrüßt die Anwesenden (davon 77 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: Silke Augustin (TU Ilmenau). Der Vorschlag wird per Akklamation angenommen.

TOP 2 Genehmigung der Tagesordnung

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

TOP 3 Bericht des Vorstandes

Der Rechenschaftsbericht war rechtzeitig vor der Mitgliederversammlung am 9.9.2010 verschickt worden.

Der Vorstand ergänzt den Bericht um folgende Punkte:

- Termine des Vorstands: Teilnahme von Sybille Jung an der GEW-Wissenschaftstagung (1.-4.9.2010 in Templin) und Teilnahme am Podium zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz

- Teilnahme an der Sitzung der Ständigen Arbeitsgruppe Frauenförderung in der Wissenschaft der GFMK am 17. 9.2010 in Berlin
- Das Treffen mit dem Deutschen Studentenwerk ist wegen Krankheit ausgefallen und wird nachgeholt.
- Mit dem Vorsitzenden des Wissenschaftsrates, Prof. Dr. Peter Strohschneider, ist für den 15.11. ein Treffen vereinbart.
- Wegen Terminüberschneidungen konnte der Vorstand bedauerlicherweise weder an der Mitgliederversammlung der EPWS in Brüssel noch an der Konferenz „Von der Internationalisierung der Hochschule zur transkulturellen Wissenschaft“ an der Leuphana Universität Lüneburg teilnehmen.

Auf Nachfrage wird geklärt, dass auch Kontakte zu den für Wissenschaft und Forschung zuständigen Bundestagsabgeordneten der Fraktion „Die Linke“ bestehen; diese Fraktion fehlt versehentlich in der graphischen Übersicht.

Die Angaben zum Gender-Gap in der W-Besoldung beziehen sich auf die Vorträge und Diskussionen bei der Tagung der Kommission „Fachhochschulen“. Die Vorträge sind in der Dokumentation der Tagung dokumentiert (s. BuKoF-Webseite); Ergebnisse der Untersuchungen von Katrin Simons und Leo Hellemacher finden sich ebenfalls auf den Webseiten der LaKoF Rheinland-Pfalz

(http://www.lakof-rlp.de/attachments/105_entgeltgleichheit_hochschulen_DNH_5009.pdf).

Der Vorstand erläutert auf Nachfrage, dass die DFG für die Sensibilisierung von DFG-Gutachter/inne/n für Gleichstellungsaspekte und Gender Bias nach Kontakten zu dem NSF-Programm Advance und US-amerikanischen Hochschulen, die in diesem Programm gefördert wurden, eventuell einen Workshop plant.

Silke Augustin dankt dem Vorstand für die aktive Arbeit im vergangenen Jahr, dem für 4 von 5 Vorstandsmitgliedern ersten Jahr ihrer Tätigkeit, und für den ausführlichen Bericht.

TOP 4 Kassenbericht

Der Bericht zur Kassenprüfung von Brigitte Just und Helga Engel war am 9.9.2010 an die Mitglieder verschickt worden. Es gibt keine weiteren Nachfragen.

TOP 5 Entlastung des Vorstands

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

TOP 6 Berichte der Kommissionen

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

Für die Kommission **Familienpolitik** ergänzt Bettina Schweitzer, dass sich die Kommission Mitte September ohne ein Vorstandsmitglied getroffen hat.

Bei dem Treffen der Kommission **Fachhochschulen** am 20. September im Rahmen der Jahrestagung waren das Professorinnen-Programm und dessen Umsetzung in den Hochschulen sowie die Vorbereitung der nächsten Jahrestagung in Bielefeld die wesentlichen Diskussionspunkte.

Die Kommission **Klinika** überlegt, nach der Plenumsdiskussion vor der Mitgliederversammlung, die inhaltliche Vorbereitung für die BuKoF-Jahrestagung 2012 zu übernehmen.

Für die Kommission **MTV** erläutert Gabriele Hillebrand-Knopff, dass Karin Tondorf vier eintägige Schulungen zu Entgeltdiskriminierung für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Dezember 2010 in Berlin, München, Frankfurt und Kiel anbietet.

In der Kommission **Personalstruktur** fehlen mit Heidi Degethoff und Marianne Kriszio Mitglieder mit langjährigen Erfahrungen. Die Kommission wird dennoch weiterarbeiten.

Die Kommission **Personalentwicklung** wird mit veränderten Namen und einer Schwerpunktsetzung auf die künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen weiterbestehen.

Die Kommission **Steuerungsmodelle** plant derzeit keine Befragung der Hochschulen, sondern einen moderierten Workshop, in dem eine Bilanz der Steuerungsmodelle gezogen wird und eine politische Bewertung dieser Modelle vorgenommen wird.

Für die Kommission **Qualitätssicherung durch Genderkompetenz** erläutert Brigitte Just, dass eine geplante Tagung zum Thema Gleichstellung und Akkreditierung im Sommer wegen Terminüberschneidungen auf den 16.12. an der FH Hannover verschoben werden musste. Die weitere Planung erfolgt auf dem nächsten Kommissionstreffen im Dezember. Arbeitsschwerpunkte sind Gleichstellung in der Systemakkreditierung, Gleichstellungsaspekte in der Lehre sowie gender-gerechte Berufungsverfahren.

Silke Augustin dankt allen Kommissionssprecherinnen und den Mitgliedern der Kommission für die Arbeit und weist darauf hin, dass ein großer Teil der inhaltlichen Arbeit in den Kommissionen erfolgt. Für alle Kommissionen wird darauf hingewiesen, dass neue Mitglieder willkommen sind und über die Kommissionssprecherinnen jederzeit Kontakt aufgenommen werden kann.

TOP 7 Anträge

7.1 Anträge auf (Wieder-) Einsetzung von Kommissionen

Die Kommissionen B1-B3, B5-12 werden ohne Gegenstimmen und ohne Enthaltungen eingesetzt. Die Kommission B4 wird mit 2 Enthaltungen und ohne Gegenstimmen eingesetzt.

B1 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Inhaltlicher Schwerpunkte der Kommission sind die neue Entgelt-Ordnung sowie der EG-Check zur Entgeltgleichheit.

B2 Personalentwicklung

Die Kommission wird umbenannt in „Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung an künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen“.

B4 Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung

Die Kommission wird umbenannt in Forschungsförderung mit dem Arbeitsauftrag „Begleitung der Forschungsförderung“.

B 7 Personalstruktur

Die Kommission wird umbenannt in „Personalstruktur und Personalentwicklung an Hochschulen“ mit Anneliese Niehoff als Sprecherin.

B8 Sexualisierte Diskriminierung

Schwerpunkte der Arbeit sind es, das erarbeitete Selbstbewertungsinstrument in bestehen-

de Audits zu integrieren, eine Tagung zu Künstlerischen Hochschulen zu organisieren und Informationsmaterial zusammenzustellen und allen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung zu stellen. Die genaue Aufgabenstellung ist abhängig von der Arbeitskapazität der Mitglieder.

Zu der geplanten Tagung wird angeregt, wegen der Körperbezogenheit auch Medizinische Hochschulen zum Thema zu machen.

B9 Professionalisierung

Schwerpunkte der Arbeit sind die Qualifizierung von Gleichstellungsbeauftragten, neue Gleichstellungsstrukturen sowie die Arbeitsbedingungen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit dem Ziel, eine entsprechende Empfehlung der BuKoF zu erarbeiten. Es wird angeregt, diese Schwerpunkte in den Arbeitsauftrag aufzunehmen.

B11 Familienpolitik

Schwerpunkt der Arbeit ist die kritische Diskussion zum audit familiengerechte Hochschule.

7.2 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. Sie erläutert, dass die Antragskommission die Anträge entgegennimmt und in eine passende Form bringt. Die Antragskommission lehnt keine Anträge ab, sondern hält ggf. Rücksprache mit den Antragsstellerinnen und spricht der Mitgliederversammlung Empfehlungen für das Vorgehen aus. Weiter erläutert sie, dass die Mitgliederversammlung eine inhaltliche Forderung beschließt, über die Form, wie die Forderung an den Adressaten weitergeleitet wird, entscheidet der Vorstand bei der Umsetzung des Beschlusses.

C1 Beitritt zum Aktionsbündnis zum Equal Pay Day

Gabrielle Hillebrand-Knopff erläutert, dass mit dem Beitritt zu dem Bündnis der BuKoF keine Kosten und keine Verpflichtungen entstehen. Der Equal Pay Day wird bis 2011 vom BMFSFJ finanziert. Die MTV-Kommission wird ein Flugblatt erstellen und den Hochschulen zur Verfügung stellen. Vor dem Equal Pay Day 2010 gab es bereits eine kurzfristige Anfrage zur Teilnahme der BuKoF, der aufgrund der Kurzfristigkeit und der notwendigen Einbindung der Mitglieder nicht entsprochen werden konnte.

In der Diskussion wird aufgeworfen, dass die Aufforderung in dem Antrag, dass sich die Mitglieder in den eigenen Hochschulen beteiligen sollen, zu eng sei, da sich einige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bereits an Aktionen in den jeweiligen Städten engagieren. Dagegen wird argumentiert, dass es das Ziel sei, die Aktion auch in die Hochschulen zu transportieren. Aus der Diskussion um die Form der Beteiligung werden drei Formulierungsvorschläge erarbeitet, die alternativ zur Abstimmung gestellt werden:

1. ... in den eigenen Hochschulen mit geeigneten Aktionen zu beteiligen.
2. ... mit der eigenen Hochschulen an Aktionen zu beteiligen oder sich an geeigneten Aktionen zu beteiligen.
3. mit geeigneten Aktionen zu beteiligen.

Vorschlag 3 erhält mit 30 Stimmen die Mehrheit (Vorschlag 1: 29 Stimmen, Vorschlag 2: 3 Stimmen, 4 Enthaltungen).

Der geänderte Antrag wird ohne Gegenstimmen und mit 7 Enthaltungen angenommen.

C2 Bessere Abstimmung des audit familiengerechte hochschule der berufundfamilie gGmbH auf die spezifischen Bedingungen und Herausforderungen von Hochschulen

Der Vorstand erläutert, dass für die konkrete Umsetzung des Beschlusses ein Plan erarbeitet werden müsste, falls der Antrag beschlossen wird.

Gegen den Antrag wird argumentiert, dass die BuKoF damit explizit das audit befürworten würde. Einzelne Hochschulen haben sich jedoch inzwischen gegen das audit ausgesprochen, u.a. wegen der Monopolstellung der Hertie-Stiftung und der starken Vereinnahmung von Geschlechterpolitik in Familienpolitik.

Claudia Winter als Vertreterin einer Hochschule, die an der Entwicklung des audit familiengerechte Hochschule beteiligt war, erläutert, dass es auch von Auditor/inn/en bereits die Rückmeldung gab, dass eine Weiterentwicklung als notwendig angesehen wird. Problematisch sei, dass die früheren Besonderheiten in den Instrumenten zugunsten einer Vereinheitlichung zurückgenommen wurden und dass neuere Entwicklungen an Hochschulen nicht aufgenommen wurden. Sybille Jung berichtet, dass für Hochschulen, die sich wiederholt auditieren lassen, inzwischen ein verändertes Verfahren für die Konsolidierung entwickelt wurde.

Aufgrund des Diskussionsbedarfs bei der Formulierung des Antrags wird der Antrag gestellt, den Antrag an den Erweiterten Vorstand zu verweisen.

Dieser Antrag wird ohne Gegenstimmen und mit 3 Enthaltungen angenommen.

C3 Angleichung des Mindeststandards für Stipendien an die DFG-Norm

In der Diskussion wird angemerkt, dass es sehr viele forschungsfördernde Institutionen gibt und für die Umsetzung geklärt werden müsste, wie mit dieser großen Zahl umgegangen werden soll und welche Institutionen prioritär angesprochen werden sollten.

Vorgeschlagen wird als Zusatz zu dem Antrag: Für die Umsetzung erstellt die Kommission in Absprache mit dem Vorstand einen Plan.

Die Antragsstellerinnen übernehmen diesen Zusatz.

Mit dieser Änderung wird der Antrag einstimmig ohne Gegenstimmen und ohne Enthaltungen angenommen.

C4 Umsetzung des § 34 Abs. 5 ProfBesReformG

Angemerkt wird, dass die Formulierung „appellieren“ zu schwach sei und stattdessen das BMBF „aufgefordert“ werden sollte. Dagegen wird erläutert, dass die erwähnten Berichtspflichten im Gesetzestext bereits vorgesehen sind. Ggf. wären weitere Schritte, etwa parlamentarische Anfragen, in Aussicht zu nehmen.

Der Antrag wird ohne Gegenstimme mit einer Enthaltung angenommen.

C5 Besetzungsverfahren im drittmittelgeförderten Bereich

In der Diskussion wird – wie bei Antrag C3 – auf die große Zahl an Institutionen, die angesprochen werden müssten, hingewiesen. Für die Umsetzung nehmen die Antragsstellerinnen daher den Zusatz auf, dass die Landeskonferenz einen entsprechenden Plan erarbeitet.

In Abstimmung mit dem Vorstand soll die weitere Vorgehensweise erfolgen.

Der Antrag wird ohne Gegenstimme und mit einer Enthaltung angenommen

C6 Aufforderung an Drittmittelgebende, familienbedingte Flexibilisierung durch zusätzliche Mittel zu erleichtern

In der Diskussion wird darauf hingewiesen, dass die Begründung in großen Teilen identisch mit dem Antrag ist. Die Antragstellerinnen übernehmen daher den Vorschlag, die Begründung zu streichen.

Angemerkt wird weiter, dass unklar sei, ob beispielsweise die DFG Mittel zurückhalten sollte, um die geforderten Flexibilisierung zu ermöglichen, da die Gesamthöhe der Finanzmittel durch das BMBF festgelegt sind. Der Vorstand sieht daher Probleme und plädiert für einen Grundsatzbeschluss, der im Erweiterten Vorstand präzisiert werden sollte.

Die Antragstellerinnen nehmen den Vorschlag auf, dass für die Umsetzung ein Plan entwickelt wird.

Der Antrag wird in geänderter Form ohne Gegenstimmen und mit 9 Enthaltungen angenommen.

C7 DFG - Gleichstellungskonzepte, Maßnahmen und Ausstattung zu deren Realisierung

In der Diskussion wird darauf hingewiesen, dass für die Beurteilung der Umsetzung der Stellungnahmen im Zwischenbericht bereits Leitfäden der DFG vorhanden sind. Damit im Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass der Zeitpunkt des Antrags problematisch ist. Die Gleichstellungskonzepte wurden bereits geschrieben und bewertet. In der nächsten Zeit geht es um die Umsetzung der in den Stellungnahmen anvisierten Frauenanteile. Die Konzepte spielen jedoch im weiteren Evaluationsverfahren keine Rolle mehr.

Weiter wird als problematisch angesehen, dass der Antrag unterstellt, dass die FB/GB die Gleichstellungskonzepte umsetzt und daher mehr Ressourcen benötigt. Zuständig für die Gleichstellungskonzepte ist jedoch die Hochschulleitung.

Als grundsätzliches Problem, das der Antrag auch anspricht, wird in der Diskussion gesehen, dass bei der Bewertung von Gleichstellungskonzepten appellative Aussagen häufig als bereits umgesetzte Handlungen gewertet werden.

Die Antragstellerinnen ziehen den Antrag zurück, um ihn in Absprache mit verschiedenen Kommissionen zu überarbeiten.

C8 Fortsetzung des Professorinnen-Programms

In der Diskussion wird darauf hingewiesen, dass bereits das aktuelle Professorinnen-Programm allen Hochschultypen offensteht. Weiter werde in der Begründung mit dem Hinweis auf die erhöhte Zahl an Professorinnen eine Wirkung unterstellt, die erst durch die Evaluation geklärt wäre.

Weiter wird eine fächerspezifisch angepasste Fortsetzung gefordert, um z.B. Spezifika in der Medizin zu berücksichtigen. Die BuKoF solle in jedem Fall eine modifizierte Fortsetzung fordern. Insbesondere ist eine Vereinfachung der finanztechnischen Abwicklung notwendig.

Gegen den Antrag wird auch vorgebracht, dass das Professorinnen-Programm nicht an allen Hochschulen positiv bewertet wird, vor allem wegen der vielen Probleme bei der Umsetzung und der bürokratischen Abwicklung.

Verwiesen wird auch auf den BLK-Beschluss zur Einrichtung des Programms, nach dem über eine Fortsetzung des Programms 2011 nach Vorlage der Länderberichte entschieden wird. Dagmar Höppel weist für die Kommission „Chancengleichheitsprogramme“ darauf hin, dass es Befürchtungen gibt, dass die Gelder für das Programm wegfallen könnten.

Die Antragstellerinnen ziehen den Antrag zurück, um ihn zu überarbeiten.

Silke Augustin dankt der Antragskommission für ihre Arbeit.

TOP 8 Verschiedenes

Edit Kirsch-Auwärter verabschiedet im Namen des Vorstands und der gesamten Mitgliederversammlung Ursula Kneer und Helga Engel, die nach 18jähriger Tätigkeit als Frauenbeauftragte ihr Amt aus Altersgründen aufgeben. Ursula Kneer (Universität Flensburg) war von 1996 – 2003 im BuKoF-Vorstand tätig, arbeitete in mehreren Kommissionen mit – u.a. als Kommissionssprecherin in der Kommission Personalentwicklung – und bereitete über lange Jahre in der Antragskommission die Mitgliederversammlung vor. Helga Engel war 2001 – 2007 im Vorstand tätig und, war vor allem – u.a. als Sprecherin – viele Jahre in der Kommission Fachhochschulen aktiv.

Sybille Jung dankt Claudia Winter und ihrem Team für die Organisation der Jahrestagung und Andrea Löther für die Unterstützung bei der Vorbereitung. Margarete Seidenspinner dankt abschließend Silke Augustin für die Moderation der Mitgliederversammlung. Claudia Winter dankt Dorothee Adam-Jäger, Frauenbeauftragter der Universität Trier, für die großzügige Unterstützung der Jahrestagung.

Ehregard Heinzig lädt zu der nächsten Jahrestagung vom 19. – 21. September 2011 in Cottbus ein.

**Beschlüsse der Mitgliederversammlung
der 22. Jahreskonferenz der Bundeskonferenz der
Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an
Hochschulen (BuKoF)
am 22.9.2010 in Trier**

Antrags-Nr.	Beschlussgegenstand	Beschluss
B1 - B12	(Einsetzen bzw. Fortbestehen von Kommissionen)	s. Aufstellung
C1	Beitritt zum Aktionsbündnis zum Equal Pay Day	<i>Annahme</i> ohne Gegenstimme und mit 7 Enthaltungen
C2	Bessere Abstimmung des audit familiengerechte hochschule der berufundfamilie gGmbH auf die spezifischen Bedingungen und Herausforderungen von Hochschulen	<i>Verweis</i> an den Erweiterten Vorstand
C3	Angleichung des Mindeststandards für Stipendien an die DFG-Norm (Ausgleich von Mutterschutz- und Beschäftigungsverbotszeiten, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen)	<i>Annahme</i> ohne Gegenstimme und ohne Enthaltungen
C4	Umsetzung des § 34 Abs. 5 ProfBesReformG	<i>Annahme</i> ohne Gegenstimme und mit einer Enthaltung
C5	Besetzungsverfahren im drittmittelgeförderten Bereich	<i>Annahme</i> ohne Gegenstimme und mit einer Enthaltung
C6	Aufforderung an Drittmittelgebende, familienbedingte Flexibilisierung durch zusätzliche Mittel zu erleichtern	<i>Annahme</i> ohne Gegenstimme und mit 9 Enthaltungen
C7	DFG - Gleichstellungskonzepte, Maßnahmen und Ausstattung zu deren Realisierung	<i>zurückgezogen</i>
C8	Fortsetzung des Professorinnen-Programms	<i>zurückgezogen</i>

Beschluss-Nr.	Bezeichnung der Kommission	Arbeitsauftrag der Kommission	Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecherin	Entscheidung
B 1	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	Chancengleichheit im MTV-Bereich	Gabriele Hillebrand-Knopff (Bergische Universität Wuppertal) Stellvertreterinnen: Cornelia Zapf (Universität Bonn), Veronika Schmidt-Lentzen (Universität Bielefeld)	einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung
B 2	Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung an künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen	wie Bezeichnung	Birgit Fritzen (HMTM Hannover), Uta Becher (Hochschule für Film und Fernsehen "Konrad Wolf")	einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung
B 3	Chancengleichheitsprogramme und -initiativen	Begleitung und Initiierung von Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit	Dr. Dagmar Höppel (LaKoG Baden-Württemberg, Universität Stuttgart)	einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung
B 4	Forschungsförderung	Begleitung von Forschungsförderung	Mechthild Koreuber (FU Berlin), Dr. Bärbel Miemietz (Medizinische Hochschule Hannover)	eingesetzt ohne Gegenstimme und mit 2 Enthaltungen
B 5	Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen	wie Bezeichnung	Ingrid Haasper (HAWK Hildesheim/Holzminen/Göttingen) Stellvertreterin: Viola Philipp (FHW Berlin)	einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung
B 6	Qualitätssicherung durch Genderkompetenz	wie Bezeichnung	Brigitte Just (Fachhochschule Hannover) Stellvertreterin: Christiane Prochnow-Zahir (HAW Hamburg)	einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung
B 7	Personalstruktur und Personalentwicklung an Hochschulen	Erarbeitung von Qualitätsstandards einer geschlechtergerechten Personalstruktur an Universitäten und Fachhochschulen	Anneliese Niehoff (Universität Bremen)	einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung
B 8	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Integration der Thematik in bestehende Selbstbewertungsinstrumente, audits, Prädikate etc. für Hochschulen. Vorbereitung einer Tagung zum Thema Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an künstlerischen Hochschulen	Nadine Telljohann (Universität Bielefeld)	einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung

Beschluss-Nr.	Bezeichnung der Kommission	Arbeitsauftrag der Kommission	Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecherin	Entscheidung
B 9	Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit	Analyse von Qualifizierungsmöglichkeiten für FB/GB; Beobachtung der Entwicklung neuer Gleichstellungsstrukturen; Erarbeitung einer Empfehlung zu den Arbeitsbedingungen von FB/GB	Sprecherin: N.N. (Entscheidung bei erster Kommissionssitzung) Stellvertreterin: Mechthild Koreuber (FU Berlin)	einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung
B 10	Gleichstellungsarbeit an medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika	Netzwerkbildung und Durchführung einer Kommissions-Jahrestagung	Dr. Bärbel Miemietz (Medizinische Hochschule Hannover) Stellvertreterinnen: Dr. Christiane Herweg (RWTH Aachen), Elke Mätschke (Univ.Klinikum HH-Eppendorf) Senior Consultant: Prof. Dr. Gabriele Kaczmarcyk (Humboldt-Universität zu Berlin)	einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung
B 11	Familienförderung in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen	Kritische Analyse der familienbezogenen Maßnahmen/Projekte in den Hochschulen, Beratung und Vorbereitung politischer Statements der BuKoF	Bettina Schweizer (Universität Bremen) Stellvertreterin: Barbara Schrul (Universität Potsdam)	einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung
B 12	Steuerungsmodelle an Hochschulen	Erhebung und Analyse von bestehenden und neuen Steuerungsinstrumenten unter Gleichstellungsgesichtspunkten. Bewertung der Ergebnisse hinsichtlich zukünftiger Strategien der Gleichstellungspolitik.	Bettina Long (FH Dortmund)	einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung

Beschlüsse

Beschluss-Nr. C 1/2010

Beschlussgegenstand

Beitritt zum Aktionsbündnis zum Equal Pay Day

Beschluss

Die BuKoF tritt dem Aktionsbündnis zum Equal Pay Day bei. Sie fordert ihre Mitglieder auf, sich an diesem Tag (der nächste findet am 25.3.2011 statt) mit geeigneten Aktionen zu beteiligen.

Begründung

2009 hat sich in Deutschland das Aktionsbündnis zum Equal Pay Day formiert. Es besteht aus den Partnerorganisationen:

- Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen ([BAG](#)),
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ([BDA](#)),
- Business and Professional Women ([BPW](#)) Germany,
- Deutscher Frauenrat ([DF](#)),
- Verband deutscher Unternehmerinnen ([VdU](#)).

Es veranstaltet gemeinsam mit Frauenverbänden und Gewerkschaften Konferenzen und Aktionen zum jährlich statt findenden Equal Pay Day, u.a. die von großer Medienresonanz begleitete „Rote Taschen Aktion“.

Das Aktionsbündnis will:

- die Debatte über die Gründe der Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland in die Öffentlichkeit tragen,
- alle Akteurinnen und Akteure sensibilisieren und mobilisieren,
- das Bewusstsein für die Ursachen von Entgeltunterschieden schärfen,
- die unterschiedlichen Karrierechancen in den einzelnen Berufen und Branchen darstellen und Wege zur Überwindung der Unterschiede aufzeigen,
- sich für einen zügigen Ausbau der Kinderbetreuung in Deutschland einsetzen,
- die unterschiedlichen Verdienstchancen in einzelnen Berufen und Branchen darstellen und Wege aufzeigen, die zur Erreichung einer Entgeltgleich zwischen Frauen und Männern beitragen können.

Beschluss-Nr. C 3/2010**Beschlussgegenstand**

Angleichung des Mindeststandards für Stipendien an die DFG-Norm (Ausgleich von Mutterschutz- und Beschäftigungsverbotszeiten, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen)

Beschluss

Die BuKoF fordert alle forschungsfördernden Institutionen auf, die Stipendien-Standards an die von der DFG formulierten Bedingungen anzugleichen, und weist darauf hin, dass im Vorfeld der jeweiligen Stipendienvergabe abzuklären ist, ob die weitere Hochschul- bzw. Klinikumszugehörigkeit der Stipendiatinnen und Stipendiaten über einen Hochschul- bzw. Klinikumsvertrag (ohne Bezüge) sichergestellt wird, damit Stipendiatinnen und Stipendiaten ihre Hochschul- bzw. Klinikumsbelange weiter ausüben können.

Für die Umsetzung des Beschlusses entwickelt die Kommission „Gleichstellungsarbeit an medizinischen Fakultäten und Universitätsklinik Klinika“ in Absprache mit dem Vorstand einen Plan.

Begründung

Die in den Stipendienverträgen teilweise formulierten Arbeitsbedingungen benachteiligen insbesondere Stipendiatinnen insofern, als für Mutterschutz- und Beschäftigungsverbotszeiten keine einheitlichen Regelungen für die Ausfallzeiten vorgesehen sind. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen sind entweder gezwungen, während dieser Zeiten mit dem Stipendium auszusetzen und ggf. von Sozialhilfe zu leben oder das Stipendium in Anspruch zu nehmen und trotzdem – zwangsläufig - keine vergleichbare Forschungsleistung erbringen zu können wie männliche Kollegen.

Es erscheint angemessen, in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass es erforderlich ist, sowohl die Zeiten von Mutterschutz- und Beschäftigungsverbotsausfällen für die betroffenen Stipendiatinnen auszufinanzieren und ihnen eine zusätzliche, angemessene Forschungsförderung im Anschluss an die Familienphase zu ermöglichen.

Eine zeitgemäße Formulierung für die Regelung zu Arbeitszeiten und Urlaubsansprüchen sollte im Zuge einer Neubetrachtung der Vertragswerke ebenfalls eingezogen werden. Diese kämen sowohl Stipendiatinnen wie Stipendiaten zugute.

Da Stipendiatinnen und Stipendiaten i. d. R. keine Hochschul- bzw. Klinikumsmitglieder mehr sind, muss zur Aufrechterhaltung eventueller Hochschul- bzw. Klinikumsbelange eine rechtliche Grundlage geschaffen werden, die z. B. Zugriff auf Drittmittel, Reisekostenabrechnung, Patientenversorgung etc. möglich macht.

Beschluss-Nr. C 4/2010**Beschlussgegenstand**

Umsetzung des § 34 Abs. 5 ProfBesReformG

Beschluss

Die Bundeskonferenz der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen appelliert an das BMBF, die Länder zu einer zügigen Vorlage der längst überfälligen Berichte zur Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes (§ 34 Abs. 5 ProfBesReformG) aufzufordern.

Begründung

Laut § 34 Abs. 5 ProfBesReformG sollten bis spätestens 31.12.2007 die länderspezifischen Grundlagen und Wirkungen der Umsetzung der Dienstrechtsreform geprüft werden. Bekannt sind uns bisher ausschließlich die diesbezüglichen Berichte des Senats von Berlin (2007 und 2009), die u. a. Aufschluss im Hinblick auf die geschlechtergerechte Verteilung z. B. bei der Vergabe von Zulagen geben.

Schon per se ist die Höhe der Besoldung von Professor/inn/en sehr unterschiedlich, was neben der unterschiedlichen Höhe der Grundgehälter im Rahmen der W-Besoldung in den einzelnen Bundesländern (Differenz: z. T. bis zu € 600,00) u. a. auch durch die Zulagen begründet ist. Diese Unterschiede sind nach einer Studie vom Hochschullehrerbund (HLB) in Bezug auf das Geschlecht zwar nicht so groß, dass sie als statistisch signifikant zu bezeichnen wären, doch sind Unterschiede aufgrund des Geschlechts nicht von der Hand zu weisen. Bei der Ruhegehaltsfähigkeit der Zulagen wurde eine eindeutige - statistisch signifikante - Benachteiligung von Professorinnen in der W-Besoldung festgestellt.

Beschluss-Nr. C 5/2010**Beschlussgegenstand**

Besetzungsverfahren im drittmittelgeförderten Bereich

Beschluss

Die BuKoF fordert die Drittmittel gebenden öffentlichen Institutionen und Stiftungen auf, bei der Konzeption von Fördermaßnahmen Rahmenbedingungen für ein Zeitmanagement zu schaffen, die es Antragstellerinnen und Antragstellern erlauben, bestehende Qualitätsstandards in Berufungs- und Besetzungsverfahren und damit verbundene Mindestfristen einzuhalten.

Für die Umsetzung des Beschlusses entwickelt Landeskonferenz Berlin in Absprache mit dem Vorstand einen Plan.

Begründung

Die derzeitige Praxis bei der Verausgabung von Drittmitteln provoziert immer wieder Konflikte mit den gesetzlichen Ausschreibungspflichten. Die Ausnahme von der Ausschreibungspflicht wird im drittmittelgeförderten Bereich von Universitäten zur Regel, wenn beispielsweise Gelder rückwirkend genehmigt werden und/oder innerhalb kürzester Zeit ausgegeben werden müssen. Hier führen die vorgegebenen Fristen zu Einstellungsmodalitäten, die mühsam durchgesetzte Qualitätsstandards aushebeln. Auch im Rahmen von sogenannten „Leuchtturmberufungen“ verzichten einige Universitäten auf Berufungsverfahren. Der Verzicht auf Ausschreibung von Stellen sowie ordentliche Berufungsverfahren macht die Beteiligung von Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten unmöglich und verhindert transparente Prozesse. Bisherige Vergaberichtlinien berücksichtigen diese Problematik nicht ausreichend, vielmehr entsteht ein Gegensatz zwischen exzellenter Forschung und transparentem Personalmanagement.

Beschluss-Nr. C 6/2010**Beschlussgegenstand**

Aufforderung an Drittmittelgebende, familienbedingte Flexibilisierung durch zusätzliche Mittel zu erleichtern

Beschluss

Die BuKoF fordert das Bundesministerium für Bildung und Forschung, die DFG und andere Forschungsprojekte fördernde wissenschaftliche Organisationen und Stiftungen auf, im Falle von Projektförderungen für familienbedingte Flexibilisierungen (Reduzierungen, Ausfallzeiten aufgrund von Elternzeit, Mutterschutz, ...) zusätzliche Mittel zur Flexibilisierung von Laufzeiten und für Vertretungsmittel zur Verfügung zu stellen, um die Vereinbarkeit von familiärer und wissenschaftlichen Verpflichtungen zu erleichtern. Orientiert an den Rahmenvorgaben der DFG sind die bewährten Lösungen im Bereich der Qualifikationsstellen nun auf den Bereich der Projektstellen zu übertragen.

Für die Umsetzung des Beschlusses entwickelt LaKoF Baden-Württemberg in Absprache mit dem Vorstand einen Plan.

Begründung

Ergibt sich durch den Beschluss

An den Erweiterten Vorstand verwiesene Anträge

Antrag Nr. C 2/2010

Antragstellerin

Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in Hochschulen“

Antragsgegenstand

Bessere Abstimmung des audit familiengerechte hochschule der berufundfamilie gGmbH auf die spezifischen Bedingungen und Herausforderungen von Hochschulen

Beschlussentwurf

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) würdigt die Wirkungen des audit familiengerechte hochschule und fordert die berufundfamilie gGmbH auf, nach fast 10 Jahren eine Anpassung des Instruments an die spezifischen Belange von Hochschulen vorzunehmen.

Begründung

Das audit berufundfamilie ist ein Instrument zur Förderung familienbewusster Personalpolitik, das 1999 auf Initiative und im Auftrag der [gemeinnützigen Hertie-Stiftung](#) entwickelt wurde. Ursprünglich wurde es für Wirtschaftsunternehmen, Non-Profit-Organisationen und öffentliche Einrichtungen erarbeitet. 2001 erfolgte dann eine grobe Anpassung an die Belange von Hochschulen und seither wird es auch als audit familiengerechte hochschule angeboten.

Die Durchführung des Audits hat sich in vielen Hochschulen u. a. aus den folgenden Gründen als ein wichtiger und zu befürwortender Schritt erwiesen:

1. Durch die geforderte Beteiligung von Mitgliedern der Hochschulleitung am gesamten Verfahren rückt Familiengerechtigkeit zur „Chefsache“ auf, d. h. sie wird zu einem Thema, mit dem sich auch die Hochschulleitung erstmals intensiv und zusammenhängend beschäftigt.
2. Durch den Fragebogen und seine Handlungsfelder wird Familienfreundlichkeit systematisch als ein *Querschnittsthema* gesetzt, das die gesamte Hochschule angeht. Dadurch erweitert sich der Kreis der mit Familienfreundlichkeit befassten Akteurinnen und Akteure.
3. Durch die Zielvereinbarungen mit der berufundfamilie gGmbH, die Verpflichtung zur jährlichen Berichterstattung, die Bilanzierung der Umsetzung nach drei Jahren und die Überprüfung der Umsetzung durch die berufundfamilie wird eine größere *Verbindlichkeit* erreicht und die Qualität der Maßnahmen gesichert.
4. Durch die Zertifikatsverleihung werden die Aktivitäten aufgewertet und die Hochschule kann sich über ihre Familienfreundlichkeit nach innen und außen profilieren.

Zu kritisieren ist allerdings die unzureichende Anpassung des Instruments an die besonderen Rahmenbedingungen, Organisationsstrukturen und den Bildungs- und Forschungsauftrag der Hochschulen. Dies hat zur Folge, dass in der Datenbank zahlreiche Fragen zu beantworten sind, die die Situation an Hochschulen nicht adäquat erfassen. Zwei Beispiele:

1. Viele Fragen nach Management-Instrumenten (wie KVP, Qualitätszirkel u. ä.) ignorieren die spezifische Organisationsstruktur von Hochschulen, d.h. die Verfasstheit als Gruppenuniversität mit akademischen Selbstverwaltungsorganen, einer Gremienstruktur und entsprechenden Entscheidungsprozeduren.

2. Fragen nach dem Engagement in der Öffentlichkeit oder nach Aktivitäten der „Corporate Social Responsibility“ (CSR) berücksichtigen nicht, dass Hochschulen selbst öffentliche Einrichtungen mit einem gesellschaftlichen Forschungs- und Bildungsauftrag sind, so dass sie eher Empfänger von Sponsoring wären, als dieses gegenüber anderen zu praktizieren. Hier liegt als Problem zugrunde, dass die Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes im Fragebogen der berufundfamilie insgesamt zu wenig beachtet werden (dies trifft in besonderer Weise auf das HF 7: „Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen“ zu).

Auf der anderen Seite werden hochschulspezifische Belange zu wenig abgefragt. So werden die zwei größten Gruppen an Universitäten – die Studierenden und der wissenschaftliche Nachwuchs – in einem angehängten Handlungsfeld quasi als Restkategorie zusammengefasst. Dies hat zur Folge, dass wichtige Maßnahmen nur als „Sonstiges“ aufgenommen werden können und der Fragebogen hier weniger steuernde Wirkung hat, als er haben könnte.

Damit bleibt völlig unberücksichtigt, dass insbesondere die Studierenden Hochschule in besonderer Weise prägen (und von Unternehmen unterscheiden) und aufgrund ihrer spezifischen Rahmenbedingungen auch besonderer Maßnahmen bedürfen.

Aufgrund des erheblichen zeitlichen Aufwands, den die Erstellung der Dokumentation für die Auditierung bzw. Re-Auditierung mit sich bringt, fällt die mangelhafte Passung von Instrument und Hochschulkontext besonders ins Gewicht. Unbefriedigend ist außerdem, dass die Hochschulen zum Abschluss des Audit-Verfahrens keine Stellungnahmen zu ihren umfangreichen Auskünften erhalten, etwas in der Art von Stärken-Schwächen-Analysen auf der Basis ihrer Daten, sondern lediglich die Information darüber, dass sie weiter zertifiziert sind. Es sind auch schon entsprechende Rückmeldungen aus einzelnen Hochschulen an die berufundfamilie gGmbH gegangen. Diese waren bisher aber leider ohne Erfolg.

Empfehlung der Antragskommission

Annahme (einstimmig)

Erreichbar für Rückfragen:

Sünne Andresen, FU Berlin, familienbuero@fu-berlin.de

Bettina Schweizer, chancen3@uni-bremen.de

Zurückgezogene Anträge**Antrag Nr. C 7/2010****Antragstellerin**

Prof. Dr. Ingrid Hotz-Davies, LaKoG Baden-Württemberg (Universität Tübingen)

Antragsgegenstand

DFG - Gleichstellungskonzepte, Maßnahmen und Ausstattung zu deren Realisierung

Beschlussentwurf

Die BuKoF dankt der DFG nachdrücklich dafür, dass sie von ihren Mitgliederhochschulen die Einführung von Gleichstellungskonzepten verlangt hat. Neben der Konkretisierung zahlreicher Maßnahmen hat dies zu vielen hochschulinternen Diskussionen geführt, die wesentlich zu einer Gender Sensibilisierung an den Hochschulen beigetragen haben. Viele Hochschulen streben nun eine höhere Benotung ihres Gleichstellungskonzeptes an und sind bemüht, ihre Gleichstellungskonzepte zu schärfen und zu realisieren. Die Umsetzung der Konzepte und deren Durchführung erfordern jedoch personelle und sachliche Ressourcen.

Die BuKoF empfiehlt daher für die Zukunft bei der Beurteilung der Konzepte ein besonderes Augenmerk auf die vorgesehene personelle und sachliche Ausstattung zur Umsetzung der Maßnahmen zu legen und dabei insbesondere auf die Ausstattung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten zu achten. Dies ist ein hochschulspezifischer Indikator insbesondere zur Prüfung und damit zur Sicherung der Qualität und Nachhaltigkeit der Gleichstellungskonzepte und ist somit unverzichtbar für die Beurteilung der vorgesehenen Maßnahmen.

Begründung

Um die Realisierung der in den Gleichstellungskonzepten präsentierten Maßnahmen in Angriff nehmen zu können, ist es erforderlich, dass die Hochschulen personelle und sachliche Ressourcen zur Verfügung stellen. Da diese entscheidend für die Umsetzung und Konkretisierung der Maßnahmen sind, sollten bei der zukünftigen Bewertung von Gleichstellungskonzepten darauf geachtet werden, in welchem Verhältnis die Relation zwischen Maßnahme und personellen und sachlichen Ressourcen zu einander stehen.

Empfehlung der Antragskommission:

Annahme (einstimmig)

Kontakt

Ingrid Hotz-Davies, Universität Tübingen

Antrag Nr. C 8/2010**Antragstellerin**

Prof. Dr. Ingrid Hotz-Davies, LaKoG Baden-Württemberg (Universität Tübingen)

Antragsgegenstand

Fortsetzung des Professorinnen-Programms

Beschlussentwurf

Die BuKoF befürwortet das Professorinnen-Programm nachdrücklich. Die BuKoF fordert daher das Bundesministerium für Bildung und Forschung auf, das Programm auf alle Hochschultypen auszuweiten und baldmöglichst ggf. in modifizierter Form fortzusetzen. Anregungen dazu liefert neben der geplanten Evaluationsstudie auch die BuKoF-Kommission ‚Chancengleichheitsprogramme und -initiativen‘.

Begründung

Trotz anfänglicher Umsetzungsschwierigkeiten auf Bundes-, Landes- und Hochschulebene zeigen die gewonnenen Erfahrungen, dass die Zahl der Professorinnen in Deutschland erhöht werden konnte und dass allein die Diskussionen in den Hochschulen und die deutlich verbesserte Sichtbarkeit von exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen, die zur Realisierung des Programms in den Blick genommen werden mussten, zu einem größeren Genderbewusstsein geführt haben. Das Programm sollte daher umgehend fortgesetzt werden.

Empfehlung der Antragskommission

Annahme (einstimmig)

Kontakt

Ingrid Hotz-Davies, Universität Tübingen

Pressemitteilung

Die Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF e.V.) fand in diesem Jahr im Rahmen der 40. Jahresfeier der Universität in Trier statt. Sie stand unter dem Titel „**Arbeitsplatz Hochschule**“ und ging den Folgen der Reformprozesse im tertiären Bildungsbereich für die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Frauen auf unterschiedlichen Karrierestufen und in verschiedenen Berufen in Wissenschaft, Wissenschaftsmanagement und Verwaltung nach.

Über 170 TeilnehmerInnen diskutierten über die „Modernisierung“ von Geschlechterstereotypen (Melanie Steffens, Jena), über die Folgen der Restrukturierung „unternehmerischer“ Hochschulen für Geschlechterverhältnisse (Birgit Riegraf, Paderborn) und über Möglichkeiten einer anforderungsgerechten und zugleich diskriminierungsfreien Bewertung von Tätigkeiten (Karin Tondorf, Seddiner See). Sie befassten sich mit neuesten Erkenntnissen zum Zusammenhang von Beschäftigungsverhältnissen und Elternschaft (Inken Lind, CEWS), zu geschlechterspezifischen Auswirkungen von formalisierten Promotionsprogrammen (Marc Kaulisch, iFQ) und zu den Folgen der Personalstruktur für die Karrierechancen von Frauen im Wissenschaftssystem (Andreas Keller, GEW).

Die TeilnehmerInnen beleuchteten die Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Akteure bei der Förderung von Geschlechterforschung (Waltraud Ernst, Linz), ihre beruflichen Perspektiven im Wissenschaftsmanagement (Andrea Kaus, Bochum) und die Auswirkungen von neuen Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen auf das Selbstverständnis der BuKoF (Marion Woelki, Edit Kirsch-Auwärter). Differenzierung, Pluralisierung, Prekarisierung waren in diesen Debatten wiederkehrende Stichworte. Die allmähliche Öffnung der Hochschule für Frauen wurde ebenso konstatiert wie eine gleichzeitige Abwertung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft.

Die **Mitgliederversammlung** beschloss, den Beitritt der BuKoF zum „Aktionsbündnis Equal Pay Day“ zu beantragen, sich in der Nachwuchsförderung für eine Angleichung der Mindeststandards für Stipendien an die DFG-Norm einzusetzen und die Erfüllung der Berichtspflichten zum ProfessorInnen-Besoldungsreform-Gesetz anzumahnen.

Die BuKoF fordert die Einhaltung von Qualitätsstandards in Stellenbesetzungs-Verfahren auch im drittmittelgeförderten Bereich und setzt sich für die Möglichkeiten einer familienbedingten Flexibilisierung dieser Beschäftigungsverhältnisse ein. Sie plant, konzertierte Anstrengungen zur hochschulangemessenen Weiterentwicklung des „audit familiengerechte hochschule“ zu unternehmen.

Die BuKoF hält die Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen für die Umsetzung von Gleichstellungskonzepten und die Realisierung von Maßnahmen etwa im Rahmen der Stellungnahmen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG für eine zentrale Erfolgs-Bedingung, die bei Evaluationen und Rankings von Gleichstellungserfolgen in Rechnung zu stellen ist.

Die BuKoF rechnet mit einer Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder und wird Erkenntnisse über seine Umsetzung in den Hochschulen für eine Weiterentwicklung des Programmes aufbereiten.

Trotz der erkennbaren Erfolge für Frauen im Hochschulbereich, auf die die TeilnehmerInnen der Jahrestagung in Trier mit Genugtuung zurück blicken konnten, sind zur nachhaltigen

Verwirklichung von Chancengleichheit im deutschen Wissenschaftssystem und damit zur Steigerung seiner internationalen Wettbewerbsfähigkeit erkennbar noch große Anstrengungen zu unternehmen.

Trier, 23.09.2010

Dr. Masha Gerding, Ruhr-Universität Bochum

Dr. Sybille Jung, Universität des Saarlandes

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Georg-August-Universität Göttingen

Prof. Dr. Margarete Seidenspinner, Hochschule Heilbronn

Marion Woelki, Universität Konstanz

**Bericht des Vorstandes
der Bundeskonferenz der
Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für
die Amtszeit von Oktober 2009 bis September 2010**

Dr. Masha Gerding, Bochum, Dr. Sybille Jung, Saarbrücken, Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Göttingen. Prof. Dr. Margarete Seidenspinner MBA, Heilbronn, Marion Woelki, Konstanz

1.	Vorstellung und Zuständigkeiten
2.	Arbeitsschwerpunkte
2.1	Standortbestimmung, Beschlussumsetzung, Strategieentwicklung
2.2	Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder
2.3	Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder
2.4	Gleichstellung in der Forschungsförderung
2.5	Strukturwandel der Gleichstellungsarbeit
2.6	Qualitätssicherung in der Gleichstellungsarbeit
3.	Institutionelle Kontakte
3.1	Wissenschaftsorganisationen
3.2	Bundesministerien
3.3	Ministerkonferenzen
3.4	Politische Organe und Gremien
3.5	Hochschulforschung und Wissenschaftsmanagement
3.6	Internationale Kontakte und Aktivitäten
4.	Interne Strukturen
4.1	Vereinsentwicklung
4.2	Finanzen
4.3	Jahrestagungen 2009 und 2010
4.4	Konferenz der Landeskongressen
4.5	Sitzungen des Erweiterten Vorstandes und des Vorstandes
4.6	Sonstige Termine
5.	Abschließende Bemerkungen
ANHANG	
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Gleichstellung ist messbar</i>, duz MAGAZIN 09/2010, S. 12-13 • <i>Exzellente Gleichstellungspraxis</i>, 10 Punkte Katalog der GEx⁹

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. Masha Gerding	Gleichstellungsbeauftragte der Ruhr-Universität Bochum
Dr. Sybille Jung	Gleichstellungsbeauftragte der Universität des Saarlandes
Dr. Edit Kirsch-Auwärter	Gleichstellungsbeauftragte der Georg-August-Universität Göttingen - Stiftung öffentlichen Rechts
Prof. Dr. Margarete Seidenspinner, MBA	Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Heilbronn -Technik – Wirtschaft – Informatik
Marion Woelki	Leiterin des Gleichstellungsreferats der Universität Konstanz

Die Zuständigkeiten der Vorstandsmitglieder haben sich gegenüber der letzten Amtszeit verändert. Während in die Kooperation mit dem CEWS i. d. Regel alle Vorstandsmitglieder einbezogen sind, wurde die Außenvertretung der BuKoF durch die Vorstandsmitglieder weitgehend 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:

1.1 Außenkontakte

Aufgaben	Verantwortung	Vertreterin/nen
BMBF (BuWiN, KISSWIN)	Gerding / Jung	Jung / Gerding
DFG	Woelki	Kirsch-Auwärter / Jung
HRK	Seidenspinner	Jung / Gerding
GFMK	Jung	Woelki
BMFSFJ	Jung	Seidenspinner
Wissenschaftsrat	Kirsch-Auwärter	Woelki / Jung
GWK	Gerding	Seidenspinner / Jung
KMK / Akkreditierungsrat	Seidenspinner	-
Länderregierungen (Rundschreiben usw.)	Kirsch-Auwärter	-
EU / EPWS	Seidenspinner	Kirsch-Auwärter
ver.di / GEW / DGB	Jung	
BT-Abgeordnete mit besonderen Funktionen	Jung	-

VW-Stiftung / Stifterverband	Kirsch-Auwärter	Woelki
CHE / HIS	Kirsch-Auwärter	-
Presse / Öffentlichkeit	Jung	Alle
Deutsches Studentenwerk (DSW)	Seidenspinner	-

1.2 Verantwortlichkeiten innerhalb der BuKoF

Vorstand: Beschlussausführung und -kontrolle	Alle	-
Vorstands-Protokolle, Gesprächsnotizen	Alle	-
Erweiterter Vorstand: Einladungen, Protokolle	Gerding / Löther (CEWS)	Kirsch-Auwärter
Erweiterter Vorstand: Beschlussausführung	Kirsch-Auwärter	-
Vor- und Nachbereitung der Jahrestagungen	Gerding	Jung
Vorbereitung der Mitgliederversammlung	Alle	-
Antragskommission	Kirsch-Auwärter	-
Bericht des Vorstandes	Kirsch-Auwärter	-
Webseiten	Löther (CEWS)	
Vereinsfragen	Kirsch-Auwärter	Woelki
Zeichnungsberechtigung	Gerding	Woelki
Kassenführung / -prüfung	Löther (CEWS) / Engel, Just	
Spezielle Verteiler	Löther (CEWS)	-

1.3 Zuständigkeit für die Kommissionen der BuKoF

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	Woelki	Jung
Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs	Seidenspinner	-
Chancengleichheitsprogramme und -initiativen (HWP-Nachfolge)	Jung	Kirsch-Auwärter
Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung	Woelki	Kirsch-Auwärter
Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen	Seidenspinner	-
Qualitätssicherung durch Genderkompetenz	Kirsch-Auwärter	Gerding
Personalstruktur	Jung	Seidenspinner
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Gerding	-

Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit	Woelki	Kirsch-Auwärter
Gleichstellungsarbeit an medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika	Kirsch-Auwärter	Jung
Familienförderung als Gleichstellung	Jung	Woelki
Steuerungsmodelle an Hochschulen	Gerding	Seidenspinner

Die Kommissionen der BuKoF arbeiten selbstständig. Sie sind offen für alle interessierten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Mitarbeiterinnen in Frauen- und Gleichstellungsbüros, Funktionsträgerinnen in den Bereichen der Frauenförderung / Gleichstellung an den Hochschulen sowie für Mitarbeiterinnen von Geschäftsstellen der Landeskonferenzen, sofern sie arbeitsrechtlich Angehörige einer Hochschule sind. Die Kommissionen laden i.d.R. 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. Arbeitsschwerpunkte

2.1 Standortbestimmung, Beschlussumsetzung, Strategieentwicklung

Die 21. Jahrestagung der BuKoF in Leipzig hat in verschiedenen Dimensionen **Zeichen der Erneuerung** gesetzt. Aktuelle Entwicklungen in der Hochschul- und Wissenschaftspolitik hatten die bundesweite Differenzierung von Hochschul- und Gleichstellungsstrukturen auf die Tagesordnung gebracht. Ein personell fast vollständig erneuerter Vorstand nahm seine Arbeit auf. An ihn erging u.a. der Auftrag, den umfassenden Gleichstellungsauftrag der Hochschulen in den Einrichtungen und Gremien, die diese Entwicklung steuern, nachhaltig zu thematisieren und eine Bestandsaufnahme der bestehenden Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen und ihrer Ausstattung vorzubereiten.

Der Vorstand analysierte auf seiner dreitägigen Klausur zur Jahresplanung im Januar 2010 in Frankfurt am Main die aktuelle Lage und entwickelte eigene Strategien. Der Beschluss zur **Ausstattung der Gleichstellungsarbeit** sollte mit einer Umfrage unter den Mitgliedern der BuKoF vorbereitet und auf einer Konferenz der Landeskonferenzen, die dann Mitte Mai im Frankfurt am Main stattfand, so differenziert werden, dass er den Unterschieden zwischen den Ländern gerecht werden und der Strategie der jeweiligen Landeskonferenz entgegenkommen würde. Der Prozess der Nutzung der Umfrage-Ergebnisse in den Ländern ist derzeit im Gange. Eine datenschutzrechtlich unbedenkliche Übersicht zur bundesweiten Ausstattungslage liegt vor, ist in Bearbeitung und soll noch ergänzt werden (Andrea Löther, CEWS).

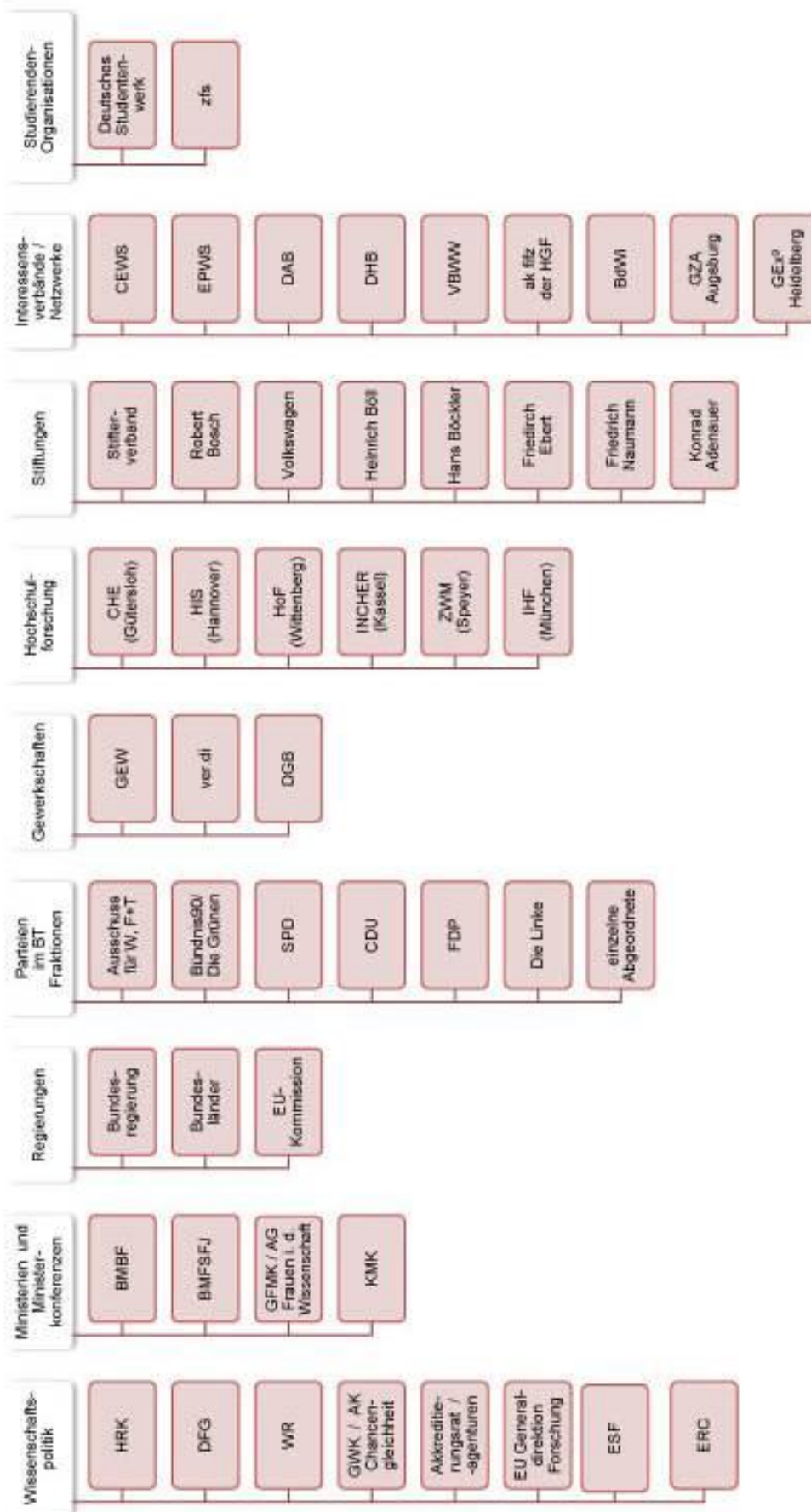
Auch der Beschluss zur Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags der Hochschulen in **wissenschaftspolitischen Empfehlungen** sollte, so die Vorstellungen des Vorstandes, in einem dialogorientierten Verfahren mit den jeweiligen Einrichtungen und Gremien umgesetzt werden. Als Basis für diese Initiative entwickelte der Vorstand ein Diskussionspapier mit dem Titel „Gender-Check“, das bisher bei verschiedenen Gesprächsterminen, so z.B. mit den Präsidien der DFG und der HRK und Vertreterinnen der GWK und des BMBF, erläutert und dabei auch weiterentwickelt wurde. Auch dieser Prozess ist derzeit nicht abgeschlossen. Weitere Gesprächstermine u.a. mit dem Vorsitz des Wissenschaftsrates stehen noch aus. Die Checkliste umfasst bislang die Abschnitte Forschung, Lehre, Organisationsentwicklung und Wissenschaftsmanagement.

Differenzierte und kooperative Reaktionen von Seiten der Kultusministerkonferenz auf die **Beschlüsse der Mitgliederversammlung** zur Flexibilisierung der Organisation des medizini-

schen und zahnmedizinischen Studiums konnten an die antragsstellende Kommission vor ihrer Jahrestagung im Juni zurück gemeldet werden. Der Beschluss zur Verbesserung der Promotionsmöglichkeiten für FachhochschulabsolventInnen fand im Juli dieses Jahres ein positives Echo in der umfassenden Initiative des WR, Fachhochschulen funktional weiter zu entwickeln und die Einrichtung übergreifender Kooperationsplattformen mit Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu empfehlen.

Generell ist zu beobachten, dass die Beschlüsse der BuKoF bei den Ansprechpartnerinnen und -partnern infolge der gewachsenen Bedeutung von Gleichstellung und Familiengerechtigkeit für die Hochschulen zunehmend auf ein **verändertes Klima** stoßen. Die Reaktionen zeugen von einer professionellen Bereitschaft, sich mit den Forderungen der BuKoF auseinander zu setzen. Zugleich verweisen sie in vielen Einzelheiten auf die schwindenden Einflussmöglichkeiten der Bundesbehörden, den steigenden Koordinierungsaufwand mit den Ländern und die wachsende Autonomie der Hochschulen selber. Der Vorstand wertet dies als Herausforderung, bereits bei Antragsstellung und Beschlussfassung noch genauer auf die Umsetzungswege und -möglichkeiten für die Beschlüsse zu achten. Auch darin kann der wachsende Professionalisierungsdruck in der Gleichstellungsarbeit gesehen werden.

Der Vorstand erarbeitete unter diesen Prämissen für sich eine Übersicht über die relevanten, bundesweit agierenden Organisationen im Bildungssystem, zu und mit denen in den vorausgegangenen Amtszeiten **Kontakte und Kooperationen** bestanden haben oder noch auszubauen sind, um im Netzwerk spontan und informiert agieren bzw. reagieren zu können. Dabei macht sich ein wachsender Einfluss europäischer Institutionen nicht nur in der Forschungsförderung sondern zunehmend auch mit Blick auf Karrierepfade und die Erfordernisse der Nachwuchsförderung bemerkbar.



2.2 Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder

Als Meilenstein in der Anerkennung der Bedeutung von Gleichstellung für die Hochschulentwicklung wird allgemein die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder angesehen. Durch die Offensive für Chancengleichheit der Allianz der Wissenschaftsorganisationen vorbereitet wurde hier erstmals die Forschungsförderung mit Gleichstellungserfordernissen und -auflagen verknüpft.

Auch für die zweite Phase der Exzellenzinitiative ist eine rege Beteiligung der Universitäten zu beobachten. Bis zum Stichtag am 01. September haben 65 Universitäten insgesamt **227 neue Skizzen**, davon 98 Graduiertenschulen, 107 Exzellenzcluster und 22 universitäre Zukunftskonzepte, eingereicht. Damit sind von den antragsberechtigten 84 staatlichen und 22 nicht-staatlichen Universitäten 77% am Programm beteiligt. Die Aufforderung, Vollanträge einzureichen, wird im kommenden März erwartet. Erfolgreiche Projekte aus der ersten Phase werden bis zum September ihre Fortsetzungsanträge einreichen. Die endgültige Entscheidung über die Förderanträge soll im Juni 2012 fallen.

In der zweiten Phase sollen die Zukunftskonzepte neue Schwerpunkte u.a. auf die forschungsorientierte Lehre und die Verwaltungsoptimierung legen. Insgesamt stehen für die zweite Phase der Exzellenzinitiative 2,7 Milliarden Euro für die Förderung bereit. In der ersten Phase von 2007 bis 2012 werden 39 Graduiertenschulen, 37 Exzellenzcluster und 9 Zukunftskonzepte mit insgesamt 1,9 Milliarden Euro gefördert. Graduiertenschulen sollen hervorragende Rahmenbedingungen für Promovierende schaffen, während bei Exzellenzclustern die Bündelung von Spitzenforschung auf einem Themenfeld im Mittelpunkt steht und die Zukunftskonzepte sich auf die Gesamtentwicklung einer Universität beziehen.

Bei einem Fachgespräch im Bundestag-Ausschuss für Wissenschaft, Forschung und Technikfolgenabschätzung sind im Mai eine Reihe **kritischer Einwände** zur Sprache gebracht worden, u.a. die Konzentration auf Grundlagenforschung mit einer entsprechenden Vernachlässigung von Anwendungs- und Transfererfolgen in Wirtschaft und Gesellschaft, in der Folge auch eine begrenzte Berücksichtigung von Lehre und regionaler Vernetzung, geringe Beteiligungschancen der Fachhochschulen und kurzfristige Wettbewerbs- und Verzerrungseffekte mit ungewissen bis belastenden Folgen für den Normalbetrieb der Hochschulen, deren Grundfinanzierung weithin als ungenügend gilt.

Zwischenzeitlich hat das an der Universität Hamburg vom BMBF geförderte Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“ weitere Erhebungen zur **Gleichstellung** im Rahmen der Exzellenzinitiative durchgeführt. Die beteiligten Universitäten erwarten eine differenzierte Rückmeldung über hochschulinterne Effekte, um sie für ihre Fortsetzungsanträge zu nutzen. Auf den Webseiten des Projektes sind dazu neuere Publikationen einzusehen. Die kritische und stellenweise falsche Berichterstattung zum Thema Gleichstellung in der Exzellenzinitiative in der Zeitschrift *duz* (04/2010) wird dort ebenfalls richtiggestellt.

Auch die AG der Gleichstellungsbeauftragten und -stabsstellen der Zukunftskonzepte, GEx⁹, an der vom Vorstand Marion Woelki und Edit Kirsch-Auwärter beteiligt sind, hat sich mit den Möglichkeiten der Erhebung und Evaluation von Gleichstellungseffekten im Rahmen der Zukunftskonzepte befasst. Eine **Checkliste** mit Bewertungsmaßstäben („Exzellente Gleichstellungspraxis“) ist erarbeitet und mit Vertreterinnen der DFG, Dr. Ulrike Eickhoff, und des WR, Dr. Christiane Kling-Mathey, eingehend besprochen worden. Die AG berichtet darüber ebenfalls in der Zeitschrift *duz* (09/2010), deren September-Ausgabe dem Schwerpunktthema Exzellenzinitiative gewidmet ist

2.3 Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Im Rahmen dieses Programms ist nach knapp zwei Jahren Laufzeit die **200. Professur** an eine neuberufene Wissenschaftlerin vergeben worden. Das Professorinnenprogramm wird zu gleichen Anteilen vom BMBF und den Bundesländern, bzw. Hochschulen mit insgesamt 150 Millionen Euro gefördert. An dem Programm konnte jede Hochschule teilnehmen, deren Gleichstellungskonzept im Vorfeld positiv bewertet wurde. Knapp die Hälfte aller deutschen Hochschulen hatte ihr Gleichstellungskonzept zur Begutachtung eingereicht, drei Viertel davon mit Erfolg. 40 dieser Konzepte stehen, sofern die entsprechenden Links gepflegt werden, auf der Webseite der BuKoF zur Einsicht zur Verfügung. Ein besonderes Anliegen des Programms war es, die Anzahl der Professorinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern zu erhöhen. Aus diesem Bereich kommen 65 der 200 neu berufenen Wissenschaftlerinnen. Im Wettbewerb um die Fördermittel haben sich auch die Berufungsverfahren nachweislich verkürzt.

Der von der BuKoF geforderte **begleitende Evaluationsauftrag** ist nach Beschlussfassung in der GWK inzwischen in einer ersten Tranche an Prof. Susanne Baer, GenderKompetenzZentrum HU Berlin, in Kooperation mit Dr. Karin Zimmermann, HoF Wittenberg, vergeben worden. Die BuKoF hatte im Mai in Düsseldorf Gelegenheit, die bis dahin entwickelten Monita und Desiderate mit den Auftragnehmerinnen zu diskutieren (s. Bericht der Kommission „Chancengleichheitsprogramme und -initiativen“). Vor einer flächendeckenden Durchführung der Evaluation sind weitere Gespräche und Beschlüsse in der GWK erforderlich.

Aus Sicht des Vorstands liegt ein Schwerpunkt des Interesses auf der Frage, in wieweit sich aus dem Programm **strukturbildende und kulturverändernde Einflüsse** in den beteiligten Hochschulen ergeben. Bereits durch die Entwicklung der Gleichstellungskonzepte aber auch durch die Drittmittelstärke der geförderten Bereiche, einschließlich der Gleichstellungsbüros, haben sich vielerorts neue Kooperationszusammenhänge und eine gewachsene Präsenz der Gleichstellungsarbeit ergeben. Für viele Wissenschaftlerinnen sind wiederholt Berufungs- und Bleibeverhandlungen möglich geworden, An den meisten Standorten wurde dabei die Förderung von Nachwuchsstellen verstärkt, die größtenteils ebenfalls mit Frauen besetzt wurden.

Bei aller **Ambivalenz**, die Frauenförderungsmaßnahmen allgemein anhaftet, sind die Anliegen der Integration von Wissenschaftlerinnen in laufende Berufungsscreenings ebenso wie die der Integration von Gleichstellung in die Steuerungsaufgaben der Hochschulen ein weiteres Stück „normalisiert“ worden. Diese Entwicklung ist sowohl mit Belastungsproben wie mit Öffnungschancen auf Seiten aller Beteiligter einhergegangen. Die administrative Abwicklung hat gezeigt, wie schwierig es ist, neuartige Förderungsziele in der Wissenschaftspolitik mit den bestehenden Verwaltungsroutinen, Zuständigkeiten und Hierarchien in Einklang zu bringen. Dieser Prozess wird vermutlich die Abwicklung des Programmes noch überdauern und weitere Früchte tragen.

Erste Konzepte zur Fortsetzung, bzw. **Weiterentwicklung des Programms** in Richtung auf größere Beteiligungschancen für kleinere – vor allem Fach- und Kunst-Hochschulen, für die Realisierung vorgezogener Berufungen in ressourcenintensiven (Experimental-)Fächern und ganz allgemein für Nachwuchsgruppenleitungen auf dem Weg zur Professur konnte der Vorstand in einem Gespräch in der Geschäftsstelle der GWK im August thematisieren. Die Einigungshürden für ein neues Bund-Länder-Programm werden allgemein als sehr hoch, die politische Unterstützung für die Förderung der Belange von Postdoktorandinnen dagegen als eher schwierig eingeschätzt. Hier wird weiterhin viel Lobbyarbeit erforderlich sein.

2.4 Gleichstellung in der Forschungsförderung

Die Bedeutung der DFG für die bundesdeutsche Gleichstellungspolitik im Wissenschaftsbe-
reich ist im letzten Jahr nochmals deutlich gestiegen. Die neuen Maßnahmen und Vorgaben in
der Forschungsförderung beginnen, positive Wirkungen in den Hochschulen zu entfalten.
Drei Punkte haben wesentlich dazu beigetragen:

Mit der Verabschiedung der **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** 2008, der
Verpflichtung der Mitgliedshochschulen, Stellungnahmen zu ihrer Umsetzung einzureichen
und deren Begutachtung durch eine Senatsarbeitsgruppe im Laufe des Jahres 2009 wurde der
Prozess der Institutionalisierung von Gleichstellung an den Hochschulen weiter gestärkt. Im
Frühjahr 2010 wurden die Ergebnisse der Begutachtung veröffentlicht. Von 63 beteiligten
Hochschulen wurden 12 für ihren fortgeschrittenen Institutionalisierungsgrad ausgezeichnet.
Zwar gab es vereinzelt Irritationen bezüglich der Kriterien der Bewertung und des vorher
nicht klar angekündigten Rankings, jedoch wurde dadurch der Stellenwert von Gleichstellung
für die Forschungsförderung im allgemeinen und für die nächste Phase der Exzellenzinitiative
im besonderen klar betont. Besonders hervorgehoben wurde dabei, neben innovativen und
strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen, auch die Sichtbarkeit der Gleichstellung im Profil
der Hochschule und deren strategische Verankerung in der Hochschulleitung. Zur Optimie-
rung des Verfahrens sind auf der Mitgliederversammlung 2010 ein Leitfaden und Formblätter
für den Zwischenbericht 2011 beschlossen und ein Workshop für den 27.10.10 in Bonn anbe-
raumt worden.

Ein weiterer konkreter Fortschritt für die Gleichstellung ergibt sich durch die Verpflichtung,
Gleichstellungskonzepte für Verbundforschungs-Anträge (Sonderforschungsbereiche,
Graduiertenschulen, Forschergruppen, Schwerpunktprogramme) zu entwickeln, die sich zu
den Maßnahmen der beteiligten Einrichtungen komplementär verhalten und über sie hinaus-
gehen. Antragstellende müssen nun darlegen, wie sie in ihrem konkreten Forschungsprojekt
Gleichstellung integrieren und mit welchen Maßnahmen sie dazu beitragen, einen bestehen-
den *gender gap* abzubauen. Dazu können auch eigene finanzielle Mittel bei der DFG beantragt
werden. Da bereits erste Anträge aufgrund mangelnder Gleichstellungskonzepte abgelehnt
wurden, verspricht dies, ein einflussreiches Instrument für die dezentrale Umsetzung von
Gleichstellung zu werden. Wichtig wird es an dieser Stelle sein, sowohl die Mittelausgaben für
Gleichstellung zu überprüfen als auch eine ggf. fehlende Umsetzung bei Evaluationen und
Zweitbewilligungen zu sanktionieren.

Drittens begibt sich die DFG zunehmend in Gespräche mit den sogenannten „bewährten
Strukturen“, den Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertretungen, und entwickelt einen
forschungsrelevanten Gleichstellungsdiskurs. Gab es bereits traditionell gute Verbindungen
etwa zu den Kolleginnen Doris Brennecke-Schröder und Dr. Ulrike Eickhoff im Referat
„Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung“ und kooperierten sie mit einzelnen AGs der
BUKOF, so tritt zunehmend auch der für Gleichstellung zuständige Vizepräsident der DFG,
Prof. Dr. Ferdi Schüth, mit Analysen und Kommentaren in die Hochschulöffentlichkeit. Der
Präsident der DFG, Prof. Dr. Ing. Mathias Kleiner, empfing den BuKoF-Vorstand zu einem
gemeinsamen Gespräch im Juni dieses Jahres. Zur Diskussion standen die Kriterien der Begut-
achtung für Gleichstellung, die Bedeutung von genderrelevanten Fragestellungen in der For-
schung, Gender Studies, Nachwuchsförderung sowie die Qualitätssicherung. Für das nächste
Jahr sind von der DFG Impulse zur Frage der Schulung von Führungskräften zur Sensibilisie-
rung und zum *gender bias* angekündigt. Mit dem *Advance*-Programm der National Science
Foundation (NSF) sind entsprechende Kooperationen aufgebaut worden.

2.5 Strukturwandel der Gleichstellungsarbeit

Durch den besonderen Stellenwert von Gleichstellung in der dritten Förderlinie der Exzellenzinitiative ergibt sich in den neun Hochschulen, deren Zukunftskonzept gefördert wird, eine **besondere Dynamik** für die Umsetzung von Frauenförderung, Familienförderung und Gender Mainstreaming. Alle neun Universitäten haben sich ambitionierte Ziele gesetzt um ihren Frauenanteil in den nächsten Jahren signifikant zu erhöhen und überdurchschnittlich viele finanzielle Mittel für personelle Maßnahmen und Infrastruktur zum Ausbau der Familienfreundlichkeit zur Verfügung gestellt. Es werden bewährte Strukturen in den Gleichstellungsbüros und -referaten ausgebaut und aufgewertet, aber auch neue Strukturen geschaffen um Geschlechtergerechtigkeit und Diversitymanagement zu implementieren. Um diese Prozesse zu reflektieren sowie dem Auftrag gerecht zu werden, Gleichstellung paradigmatisch voranzubringen, haben sich die GleichstellungsvertreterInnen in einem Netzwerk (GEx⁹) zusammengeschlossen. Nach einem Austausch über die Schwerpunkte in den jeweiligen Zukunftskonzepten und die geplanten Maßnahmen entwickelten die Kolleginnen in einem Workshop (moderiert von Dr. Beate Scholz) Empfehlungen zur Begutachtung von Gleichstellungsmaßnahmen. Diese wurden dann im Laufe des Jahres mit Vertreterinnen der DFG und dem Wissenschaftsrat diskutiert und sind in einen Artikel in der Zeitschrift *duz* („Gleichstellung ist messbar“, Heft 09/2010) eingeflossen. Der BuKoF-Vorstand ist durch zwei seiner Mitglieder an diesem Prozess beteiligt und bemüht, den Wissenstransfer zu ermöglichen und für die gesamte Hochschullandschaft weiterzuentwickeln.

Eine wesentliche Aufgabe des Vorstands im Berichtszeitraum bestand darin, den Antrag C4 aus der letzten Mitgliederversammlung umzusetzen. Darin wurde der Vorstand beauftragt, Empfehlungen zur durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags der Hochschulen für wissenschaftspolitische Organisationen und Gremien zu erarbeiten. Auf Grundlage aktueller Vorgaben (u.a. DFG-Gleichstellungsstandards, EU-Richtlinien „Negotiation Guidance Notes“ vom 27.01.09, Empfehlungen der GEx⁹) konzipierte der Vorstand einen **Gender-Check** für zentrale Bereiche und Kernaufgaben der Hochschulen. Für Forschung, Lehre, Hochschulorganisation und Wissenschaftsmanagement wurden Fragen erarbeitet, die erlauben, die Ernsthaftigkeit (Gender-Analyse, Genderkonzept), die Durchgängigkeit (Gender Mainstreaming, Gendermanagement), die Nachhaltigkeit (Genderbudgeting, Ressourcen, Institutionalisierung) und die Erfolge (Gendermonitoring, Controlling) von Gleichstellung in den Einrichtungen einzufordern, zu durchleuchten und weit möglichst zu messen. Der Entwurf wurde bereits mit Vertretungen der Wissenschaftsorganisationen (DFG, HRK, GWK) diskutiert und stieß auf breite Resonanz. Ein weiterer Termin ist verabredet (WR). Ansätze finden sich in den neuen DFG-Leitlinien für die Zwischenberichte zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wieder. Ebenso wurde der Vorstand gebeten, für den AK Chancengleichheit der GWK Gleichstellungsempfehlungen für die neue Ausschreibung zur „Qualität in der Lehre“ vorzulegen. Der Gender-Check soll vom erweiterten Vorstand beschlossen und auf der nächsten Mitgliederversammlung diskutiert werden.

Bereits mit der neuen Rolle, die Gleichstellungsansätze im Wettbewerb um Drittmittel (DFG, EU, BMBF) bekommen haben, besonders aber durch die Integration von Gleichstellung in das Profil der Hochschulen ist ein **Strukturwandel** eingeleitet, der sich als Professionalisierungsdruck nicht nur in den Gleichstellungsbüros beschreiben lässt und mit der Beratung und Verabschiedung von Konzepten und Leitlinien ebenso wie mit neuartigen Consulting-, Controlling- und Evaluationsprozessen einhergeht. Gleichstellung ist – mit ungewissem Ergebnis – in der „unternehmerischen Hochschule“ angekommen. Fragen nach den neuen Strukturen und der Gleichstellungs-Governance sind nicht länger nur theoretischer Natur. Sie werden auch die 22. Jahrestagung der BuKoF intensiv beschäftigen.

2.6 Qualitätssicherung in der Gleichstellungsarbeit

Der Vorstand der BuKoF hat die Möglichkeiten einer Umfrage an den Hochschulen zur Frage der Wirkung der **HRK-Empfehlungen „Frauen fördern“** vom 14.11.2006, wie die GFMK sie am 19.06.2009 empfohlen hatte, intensiv erörtert. Es scheint in der Tat der richtige Zeitpunkt, auch jenseits der laufenden Bund-Länder-Programme gleichstellungspolitische Strategien, Instrumente, Programme und Maßnahmen an allen Hochschulen stärker in die Aufmerksamkeit von Hochschulleitungen und -öffentlichkeiten zu rücken. Eine solche Erhebung könnte im Nachgang zur Offensive für Chancengleichheit der Allianz allerdings nicht unabhängig von den Wirkungen der Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit vom 13.07.2007 oder vom Beschluss der DFG über Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards vom 02.07.2008 umgesetzt werden und würde z.B. auch die Folgen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder mit erfassen.

Der Vorstand der BuKoF hat sich am 08.07.2010 mit der Präsidentin der HRK, Prof. Dr. Margret Wintermantel, und der Stellv. Generalsekretärin, Brigitte Göbbels-Dreyling, in Berlin getroffen. Die Gesprächspunkte umfassten u.a. die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, die **Gleichstellungsanliegen der Fachhochschulen**, den wachsenden *gender gap* in der W-Besoldung sowie geschlechtsspezifische Erschwernisse bei der Umsetzung der Bologna-Reform. Es bestand Konsens in der Einschätzung, dass die Gleichstellungspolitik an Fachhochschulen in Folge ihrer Nicht-Mitgliedschaft in der DFG durch die DFG-Gleichstellungsstandards deutlich geringere Impulse erhält als die Universitäten. Die HRK strebt eine Selbstverpflichtung im Sinne der DFG-Gleichstellungsstandards für die Fachhochschulen auch ohne DFG-Mitgliedschaft an.

Das Präsidium der HRK hat eine **Umfrage zur Gleichstellung** (in Anlehnung an die HRK-Umfrage zur Qualitätssicherung durch das inzwischen beendete Projekt QM) für das kommende Jahr in Aussicht gestellt. An den Vorarbeiten zur Entwicklung des Befragungsinstrumentes, mit dem die Hochschulleitungen und ihre Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam angesprochen werden könnten, würde sich die BuKoF gerne beteiligen um die vorhandene Gleichstellungsexpertise möglichst breit einzubinden. Die HRK könnte mit einer solchen Erhebung zu einer Systematisierung der Ansätze und zur Professionalisierung der Akteure an den Hochschulen zu Gleichstellungsfragen beitragen – sicherlich auch im Zusammenhang mit der anstehenden Umsetzung der Systemakkreditierung eine wünschenswerte Entwicklung.

Eine wichtige Voraussetzung für die **Einschätzung der Gleichstellungsentwicklung** ist aus der Sicht des Vorstandes durch die Konferenz der Landeskongressen am 17.05.2010 in Frankfurt am Main entwickelt worden (s. Ergebnisse der Umfrage zur Ausstattung). Die Unterschiede der rechtlichen Rahmenbedingungen in den Ländern und die Vielfalt der Praxis an den Hochschultypen bilden den Referenzrahmen, Unterschiede in der Ausstattung, in den institutionalisierten Rollen und ihrer beruflichen Ausformung grenzen die Vergleichbarkeit der Ergebnisse weiter ein. Eine weitere nicht weniger relevante Rahmenbedingung für die Wirksamkeit gleichstellungspolitischer Maßnahmen ist durch die Personalstruktur an den Hochschulen und ihre im internationalen Vergleich besonders für den Mittelbau ungünstigen Ausgangsbedingungen gegeben. Hier liegen einerseits wichtige Anlässe für gleichstellungspolitische Interventionen, zugleich aber auch – wie die Hochschulforschung nachweist – gewichtige Gründe für die Grenzen ihrer Wirksamkeit vor.

3. Institutionelle Kontakte

3.1 Wissenschaftsorganisationen

Kooperationen mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft wurden im Berichtszeitraum insbesondere von der BuKoF-Kommission „Chancengleichheitsprogramme und -initiativen“ und dem BuKoF-Vorstand weiterentwickelt. Am 15.06.2010 traf sich der BuKoF-Vorstand mit dem DFG-Präsidenten und dem für Gleichstellung zuständigen Vize-Präsidenten sowie Vertreterinnen der zuständigen Organisationseinheit der Geschäftsstelle zur Diskussion folgender Themen: DFG-Gleichstellungsstandards aus Sicht der Hochschulen, Qualitätssicherung von Gleichstellung in der Forschungsförderung, gleichstellungsbezogene Weiterentwicklung der Programme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, gendergerechte Sprache bei der DFG sowie Fort- und Weiterbildung von Kollegiaten und Gutachtenden in Gleichstellungsfragen (s. auch 2.4).

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 und Umsetzung bislang informierte zuletzt der Bericht der Senatsgruppe „Chancengleichheit im Wissenschaftssystem“. 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 ist Doris Brennecke-Schröder in der Organisationseinheit „Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung“ der Geschäftsstelle.

Ein vereinbarter Termin mit dem Vorsitzenden des Wissenschaftsrates, Prof. Dr. Peter Strohschneider, konnte bisher noch nicht stattfinden. Als Themen sind vereinbart: Qualitätsstandards zur Gleichstellung in Forschung und Lehre, die Integration von Gleichstellung und Geschlechterforschung in die „neue Ausschreibung Lehre“, die Stärkung der Genderforschung, Gender Gap und Prekarisierung im Mittelbau (Möglichkeiten zur Schaffung interner Laufbahnmodelle im deutschen Wissenschaftssystem). Für die Belange der Gleichstellung könnten auch die vom Wissenschaftsrat zuletzt empfohlenen „Kooperationsplattformen“ für Fachhochschulen und strategisch wichtige Einrichtungen in ihrem Umfeld bedeutsam werden, in denen der Übergang von einer Einrichtung in die nächste, mögliche Unterbrechungen und Quereinstiege (portfolio careers) wie sie von der European Science Foundation gefordert werden, vertraglich geregelt werden können.

3.2 Bundesministerien

Mit dem BMBF bestehen enge inhaltliche Arbeitskontakte mit der für Gleichstellungsfragen zuständigen Referatsleiterin, Christina Hadulla-Kuhlmann. Neben den bundesweiten Fachtagungen, die vom CEWS organisiert und dokumentiert wurden, haben auch mehrere Veranstaltungen zur Vorstellung von Forschungsergebnissen der im Programm „Frauen an die Spitze“ geförderten Projekte einen kontinuierlichen Anlass für Gedankenaustausch und Diskussion geboten. Auch an BuWiN- und KISSWIN-Aktivitäten hat sich der BuKoF-Vorstand wie in vergangenen Amtsperioden beteiligt (s. auch 4.6).

Für die Hochschulen zum gegenwärtigen Zeitpunkt brisant ist die in Vorbereitung befindliche Ausschreibung für die 2. Phase des Hochschulpaktes 2020, insbesondere die sog. dritte Säule, der Pakt für die Lehre zur Verbesserung der Studienbedingungen, zur Weiterentwicklung guter Lehre und zur Sicherung der Erfolge der Studienreform. Hier sind Gleichstellungs-

themen noch zu platzieren und die Anreize für entsprechende Projektanträge der Hochschulen vorzusehen.

Das BMFSFJ hat seine Förderung des 2003 eröffneten GenderKompetenzZentrums an der HU Berlin eingestellt. Mit einer Abschluss- und zugleich Auftakttagung "Politikberatung als Intervention?" ging die Einrichtung im Mai 2010 in die Selbständigkeit über. Die umfangreichen Dokumentationen auf den Webseiten bleiben zugänglich. In Vorbereitung ist eine Fachtagung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes am 16.09.2010 im Umweltforum Berlin "Gleiche Rechte! Gleiche Chancen? - Herausforderungen effektiver Antidiskriminierungsarbeit".

Die Vorlage des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung ist für Dezember 2010 vorgesehen.

3.3 Ministerkonferenzen

Die Bedeutung der GWK, der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, als Koordinationsgremium der hochschul- und wissenschaftspolitischen Programme in gemeinsamer Verantwortung von Bund und Ländern nimmt in Föderalismus-Zeiten zu. Das Thema Frauen in der Wissenschaft wird vom Arbeitskreis Chancengleichheit in der Wissenschaft in der GWK betreut und mit eigenen Publikationen, insbesondere der statistischen Reihe, untermauert. Der BuKoF-Vorstand traf am 16.08.2010 bei einem ersten Gespräch im GWK-Büro in Bonn mit der Stellv. Generalsekretärin, MinR'in Rebekka Köting, Dr. Dagmar Klimpel, und MinR'in Christina Hadulla-Kuhlmann, BMBF, zurzeit Sprecherin des AK Chancengleichheit zusammen. Erörtert wurden die Einsatzmöglichkeiten des Gender-Checks (s. auch 2.5), der beobachtbare Strukturwandel in der Gleichstellungsarbeit und der Stand des Evaluationsvorhabens zum Professorinnenprogramm. Die BuKoF regte einen Runden Tisch an, um Möglichkeiten für die Weiterentwicklung des Programms zu thematisieren und ein breites Spektrum an Gestaltungs- und Bewertungsperspektiven einfließen zu lassen.

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder, kurz GFMK, koordiniert ebenfalls gleichstellungsrelevante Länderinitiativen und Bundesaktivitäten. 2010 hat Sachsen die Geschäftsführung inne. Die 20. GFMK-Konferenz am 10./11.06.2010 in Dresden stand unter den Schwerpunktthemen geschlechterspezifische Aspekte der medizinischen Versorgung, Gesundheitsförderung und Prävention. Die Ständige Arbeitsgruppe Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft wird weiterhin durch das Sozialministerium Baden-Württemberg koordiniert.

Die Kultusministerkonferenz, KMK, setzt auch in diesem Jahr ihre Kooperation mit dem Stifterverband zur Verbesserung der Lehre in den Hochschulen fort. Gemeinsam mit der VolkswagenStiftung und der Stiftung Mercator veranstaltet sie am 28./29.10.2010 in Berlin die Tagung „Lehre neu denken! Die Zukunft des akademischen Lehrens & Lernens“. Eine Integration von Gleichstellungserfordernissen in die Lehre, wie sie am 02.11.2010 auf der 2. Gendertagung "Gender als Indikator für gute Lehre 2010" an der Universität Duisburg-Essen thematisiert wird, sollte auch von und mit der KMK angebahnt werden.

3.4 Politische Organe und Gremien

In der Berichtsperiode gab es keine gesonderten Gesprächstermine mit Abgeordneten des Bundestags. Kontakte erfolgten aber im Rahmen der Anhörung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im März 2009 (s. auch 4.6). 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 2010 mit der CDU-Vertreterin im Wissenschaftsausschuss, MdB Anette Hübinger, die auch für das Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung zuständig ist.

3.5 Hochschulforschung und Wissenschaftsmanagement

Zu den Initiativen des Vorstandes in der laufenden Amtszeit gehörte die Intensivierung der Kontakte zu Einrichtungen der Hochschulforschung. Die Kooperation mit **HIS, Hannover**, wurde im Rahmen der Evaluation des Wissenschafts-Zeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ebenso fortgesetzt wie im Rahmen des Niedersächsischen Benchmarking-Verfahrens zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten, dessen Ergebnisse noch in diesem Jahr in der Reihe HIS-Forum publiziert werden.

Der Vorstand besuchte mehrtägige Veranstaltungen des **ZWM, Speyer**, und nutzte sie für die gemeinsame Arbeit und das Netzwerken mit weiteren Kooperationspartnern, u.a. aus der Geschäftsstelle der DFG. Am **INCHER, Kassel**, wurde das Modul Gender Change Management im Rahmen des Internationalen MA-Studienganges Higher Education voraussichtlich zum letzten Mal angeboten. Vielfältige Kontakte bestehen auch mit **HoF, Wittenberg**. Mit der **DWU, Berlin**, wurden gemeinsame Initiativen angestoßen. An Projekten des **CHE, Gütersloh**, sind Vorstandsmitglieder beteiligt, ebenso an den Netzwerktagen des **GZA**, dem Gender Zentrum **Augsburg**.

Herausragen tut jedoch die enge Kooperation mit dem **CEWS, Bonn**, in dem Dr. Andrea Löther, Stellvertretende Bereichsleitung in der GESIS, die Funktion der Geschäftsführung für die BuKoF wahrnimmt. Auch in diesem Jahr ist sie für die gelungene Organisation der Sitzungen der BuKoF-Gremien zuständig gewesen, für die Publikation der Dokumentation der 21. Jahrestagung, für das Input-Referat auf der Konferenz der Landeskonferenzen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen der Gleichstellung an Hochschulen und die Auswertung der umfangreichen Erhebung zur Ausstattung der Gleichstellungsstrukturen. Sie hat die Konten der BuKoF geführt, Anfragen bearbeitet, Informationen weitergeleitet, Koordinierungs- und Abstimmungsgespräche geführt, den Relaunch der Webseiten betreut und sich in der Planung der 22. Jahrestagung engagiert.

Gemeinsam mit Andrea Löther und Jutta Dalhoff, Bereichsleitung des CEWS in der GESIS, traf sich der Vorstand am 04.02.2010 zur Koordination der Arbeitsvorhaben im laufenden Jahr. Gemeinsame Interessen und arbeitsteilige Schwerpunkte wurden besprochen, Strategien entwickelt und Informationen ausgetauscht. Das CEWS feiert sein 10jähriges Bestehen mit einer Fachtagung „**FAKTEN UND FASSADEN - Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung**“ am 25./26.10.2010 in Bonn. Die BuKoF gratuliert ganz herzlich und denkt mit Dankbarkeit an die lange und fruchtbare Zusammenarbeit zurück!

3.6 Internationale Kontakte und Aktivitäten

Im Berichtszeitraum ist der **Tagungsband** der Internationalen Tagung an der Universität Göttingen „**Gender Change in Academia: Remapping the fields of work, knowledge and politics from a gender perspective**“ erschienen. Der Forschungsverbund, der die Tagung getragen und die Publikation besorgt hat, wird noch in diesem Jahr einen „**Paketantrag**“ zur Förderung von bis zu fünf bi- und trinational angelegten Forschungsanträgen zu diesem Thema einreichen.

Die Konferenz „**Von der Internationalisierung der Hochschule zur Transkulturellen Wissenschaft**“ findet vom 16. bis 18.09.2010 an der Leuphana Universität Lüneburg statt. Sie

blickt zurück auf die Internationale Frauenuniversität im Jahre 2000, auf 10 Jahre Förderung der Internationalen Frauen- und Geschlechterforschung durch das Maria Goeppert-Mayer Programm des Landes Niedersachsen und bilanziert deren Beiträge für eine nachhaltige Hochschulentwicklung.

4. Interne Strukturen

4.1 Vereinsentwicklung

Der Vorstandswechsel der BuKoF ist nach notarieller Vorarbeit im Amtsgericht Charlottenburg registriert worden. Auf seiner Klausursitzung im Frankfurt am Main besprach der Vorstand mehrere alternative Wege der Vereinsentwicklung und dazu nötige Impulse. Schon auf der 20. Jahrestagung in Bonn hatte sich eine Mehrheit der Mitglieder 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, in dem sich auch die langjährige Erfahrung der ehemaligen aktiven Mitglieder einbinden ließe. Die dafür notwendigen Anpassungen der Satzung wurden noch nicht in Angriff genommen.

4.2 Finanzen

Der differenzierte Einnahmen/Ausgaben-Nachweis weist für die Periode vom 01.01.2009 zum 31.12.2009 (entspricht weitgehend der Abrechnung der 20. Jahrestagung ohne Dokumentation) einen Fehlbedarf von 1.357,44 Euro aus. Dieser Fehlbedarf war in der Budgetplanung vorgesehen worden, um die Rücklage abzubauen.

Die Jahrestagung 2010 ist ausfinanziert und wird – neben den Tagungsbeiträgen – aus einem Zuschuss der Universität Trier sowie aus Rücklagen der BuKoF finanziert. Für 2009 waren höhere Verwaltungskosten (Relaunch der Webseite, Installation einer Finanzsoftware) geplant. Der Relaunch der Webseite wurde 2009 nicht realisiert und ist für 2010 vorgesehen. Die Installation der neuen Finanzsoftware (einschließlich Einrichtung eines Kontenrahmens mit Hilfe einer Steuerberatung) war kostengünstiger als erwartet. Es wurde eine Rücklage gebildet, um 2010 den Relaunch der Webseite zu realisieren.

Helga Engel, Berlin, und Brigitte Just, Hannover, führten am 5. März 2010 die Kassenprüfung durch. In dem Bericht der Kassenprüferinnen für das Geschäftsjahr 2009 bestätigen sie eine gewissenhafte und ordentliche Buchführung.

4.3 Jahrestagungen 2009 und 2010

Die 21. Jahrestagung der BuKoF „Solidarisierung im Wettbewerb: Differenzierung von Gleichstellung an Hochschulen“ vom 21. bis 23. September 2009 in Leipzig ist in mehreren Tagungsberichten kommentiert worden. Ihr Schwerpunkt war die Ausdifferenzierung von Gleichstellungspolitiken und ihren AkteurInnen an den Hochschulen. Hierbei ging es insbesondere um das Spannungsverhältnis alter und neuer KompetenzträgerInnen in diesem Feld. Die Dokumentation wurde von Andrea Löther, CEWS, besorgt und steht inzwischen auf den Webseiten der BuKoF.

Die 22. Jahrestagung der BuKoF vom 21. bis 23. September 2010 im Rahmen der 40. Jahresfeier der Universität Trier steht unter dem Thema „Arbeitsplatz Hochschule“. Sie nimmt die Veränderungen an den Hochschulen und ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den Blick: Das Primat der Forschungsförderung, die Prekarisierung vieler Arbeitsverhältnisse, erhöhte Arbeitsbelastungen, neue Berufsbilder im Wissenschaftsmanagement, neue Qualifikationswege und Karrieremuster werden sie beschäftigen.

Im Organisationskomitee engagierten sich Sybille Jung, Saarbrücken, Heide Gieseke, Koblenz-Landau, Claudia Winter und Hanna Schröder, Trier, und Andrea Löther, Bonn. Mehrere Planungstreffen in unterschiedlicher Zusammensetzung fanden statt.

4.4 Konferenz der Landeskonferenzen

Die Sprecherinnen der Landeskonferenzen trafen sich in Umsetzung eines Beschlusses der vorausgegangenen Mitgliederversammlung am 17.05.2010 in Frankfurt am Main zur Auswertung der Umfrage zur Ausstattung der Gleichstellungsbüros / -beauftragten in den Ländern. Das Eingangsreferat von Andrea Löther, CEWS, verdeutlichte die Bandbreite und Streuung der vertretenen Institutionalisierungsformen. Auf dieser Basis wurde eine Abstimmung über das weitere – länderspezifische – Vorgehen in Bezug auf die Ausstattungsforderungen und -verhandlungen möglich. Deutliche Differenzen über die Vorstellungen von der Professionalisierung im Amte / des Amtes der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten wurden ebenfalls herausgearbeitet. Das Treffen hat wichtige Voraussetzungen für weitere Debatten über die Entwicklung der Gleichstellungsstrukturen geschaffen, wie sie für die 22. Jahrestagung vorgesehen sind.

4.5 Sitzungen des Erweiterten Vorstands und des Vorstands

Der Vorstand traf sich am 27.11.2009 mit dem Erweiterten Vorstand in Stuttgart zur Auswertung der Jahrestagung 2009 in Leipzig und zur Planung der Umsetzung der Beschlüsse der Mitgliederversammlung. Vom 22. bis 24.01.2010 fand in Frankfurt am Main die jährliche Klausurtagung des Vorstands zur inhaltlichen Arbeitsplanung für die Amtszeit 2009/10 statt. Weitere Sitzungen des Erweiterten Vorstandes fanden am 05.03.2010 in Berlin und am 18.05.2010 in Frankfurt am Main statt. Sie wurden vom Vorstand in jeweils vorausgehenden Sitzungen vorbereitet. Themen und Ergebnisse sind ausführlich in den Protokollen des Erweiterten Vorstands dokumentiert. Darüber hinaus nutzte der Vorstand den gemeinsamen Besuch von Fachtagungen und die Treffen mit den Präsidien von DFG, HRK und der Geschäftsstelle der GWK für weitere gemeinsame Sitzungen, so am 15.06., 08.07. und 16.08.2010.

4.6 Sonstige Termine

Die Mitglieder des Vorstandes nahmen darüber hinaus im Einzelnen folgende Termine wahr, sei es um die BuKoF zu vertreten, die aktuelle Beschlusslage bekannt zu machen und / oder den Wissenstransfer in die internen Strukturen hinein zu gewährleisten:

21.-23.09.2009	21. Jahrestagung der BuKoF „Solidarisierung im Wettbewerb“ , Universität Leipzig
29.09.2009	DFG Informationsveranstaltung zu Chancengleichheitsmaßnahmen in den Förderprogrammen, Bonn (Gerding, Jung)
05.10.2009	2. Arbeitsgespräch des CEWS zur Chancengleichheit in der nationalen und europäischen Wissenschaftsentwicklung, Bonn (Kirsch-Auwärter)
05./06.10.2009	BMBF/CEWS Tagung „(Kinder-)Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft – Forschungsergebnisse und Konsequenzen“, Bonn: Wissenschaftsforum (Kirsch-Auwärter)
08./09.10.2009	2. Workshop „Exzellente Gleichstellungspraxis und ihre Evaluation“, Gleichstellungsbeauftragte und -Stabsstellen der Zukunftskonzepte - GEx ⁹ , Universität Heidelberg (Kirsch-Auwärter, Woelki)
26.10.2009	Workshop „Gütekriterien für Gleichstellungskonzepte in der Exzellenzinitiative“, Bonn: BMBF-Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“ (Woelki)
19.11.2009	57. Sitzung der GFMK-AG: Bericht der BuKoF, Berlin: Landesvertretung Baden-Württemberg (Kirsch-Auwärter)
26./27.11.2009	BuKoF-VS und eVS , Stuttgart: LaKoG Baden-Württemberg

30.11.2009	HIS: 1. Benchmarking-Treffen „Qualitätssicherung und Gleichstellung in Berufungsverfahren“ der LNHF, HMT Hannover (Kirsch-Auwärter)
15.12.2009	HIS: 2. Benchmarking-Treffen „Qualitätssicherung und Gleichstellung in Berufungsverfahren“ der LNHF, Leibniz Universität Hannover (Kirsch-Auwärter)
08.01.2010	BuKoF-Planungsgruppe Jahrestagung 2010, Universität Trier (Jung)
08.01.2010	BuKoF-Kommission „Steuerungsmodelle an Hochschulen“, Leibniz Universität Hannover (Gerding)
15.01.2010	3. Workshop „Exzellente Gleichstellungspraxis und ihre Evaluation“, Gleichstellungsbeauftragte und -Stabsstellen der Zukunftskonzepte - GEx ⁹ , Universität Heidelberg (Kirsch-Auwärter, Woelki)
21.- 22.01.2010	Netzwerktagung „Gender Mainstreaming an Hochschulen“, Universität Frankfurt am Main (Woelki, Jung, Gerding)
22.01.2010	HIS: 3 Benchmarking-Treffen „Qualitätssicherung und Gleichstellung in Berufungsverfahren“ der LNHF, Leibniz Universität Hannover (Kirsch-Auwärter)
22.-24.01.2010	BuKoF-VS: Klausur zur Jahresplanung, Frankfurt am Main
04.02.2010	BuKoF-VS und Leitung des CEWS: Jahresplanung, Bonn: CEWS
11.02.2010	HIS: 4. Benchmarking-Treffen „Qualitätssicherung und Gleichstellung in Berufungsverfahren“ der LNHF, HMT Hannover (Kirsch-Auwärter)
18./19.02.2010	BMBF-Fachtagung „Wissenschaft und Geschlecht: Karrieren und Barrieren auf dem Weg an die Spitze“, Universität Hamburg (Beitrag Kirsch-Auwärter, Jung, Woelki)
25.02.2010	„Lust auf wissenschaftliche Karriere in Deutschland!“. Zweite KISSWIN-Tagung, Berlin: Congress Center (Jung)
04./05.03.2010	BuKoF-VS und eVS, Berlin: Harnack-Haus und FU
12.03.2010	6. Sitzung der BuKoF-Kommission „Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung“, Berlin: FU (Kirsch-Auwärter)
22.-26.03.2010	International Master Programme Higher Education „Gender Change Management“-Modul, INCHER, Kassel (Leitung Kirsch-Auwärter)
11.04.2010	BuKoF-VS: Beschlusscontrolling, Speyer: Hotel Goldener Engel
12./13.04.2010	Tagung „Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Wissenschaft“, Speyer: DHV (Gerding, Jung, Kirsch-Auwärter, Woelki)
23.04.2010	4. Workshop „Exzellente Gleichstellungspraxis und ihre Evaluation“, Gleichstellungsbeauftragte und -Stabsstellen der Zukunftskonzepte - GEx ⁹ , Universität Heidelberg (Kirsch-Auwärter, Woelki)
07.05.2010	„Zukunft der Juniorprofessur: Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“, Fachgespräch Bündnis 90/Die Grünen, Berlin: Bundestag (Gerding)
10./11.05.2010	BuKoF-Kommission „Chancengleichheitsprogramme und -initiativen“, Universität Düsseldorf: (Gerding, Jung)
10./11.05.2010	HRK-Hauptversammlung, Berlin: HU (Jung)
17.05.2010	Konferenz der LaKoFs: Umfrage zur Ausstattung, Frankfurt am Main: Universität
18.05.2010	BuKoF-VS und eVS, Frankfurt am Main: Universität

10.06.2010	Podiumsdiskussion „Wie misst man gute Wissenschaft und Lehre? Anerkennungssystem und Rekrutierungsmechanismen auf dem Prüfstand“. Bündnis 90 / Die Grünen, Berlin: Abgeordnetenhaus (Kirsch-Auwärter)
15.06.2010	BuKoF-VS und Präsidium der DFG: Gespräch mit Prof. Dr. Ing. Matthias Kleiner, Prof. Dr. Ferdi Schüth, Dr. Ulrike Eickhoff und Dr. Barbara Riesche, Gruppe Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung. Bonn: DFG
16.-18.06.2010	Jahrestagung der BuKoF-Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“ „W-Besoldung und Entgeltzahlung für Angestellte“ in Wismar (Seidenspinner)
01.07.2010	BuKoF-Kommission „Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit“, Berlin: FU (Kirsch-Auwärter, Woelki)
07.07.2010	Jahresversammlung der DFG: u.a. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards. HU Berlin: (Jung)
08.07.2010	BuKoF-VS und HRK-Präsidium: Gespräch mit Prof. Dr. Margret Wintermantel und Brigitte Goebbels-Dreyling. Berlin: HRK-Geschäftsstelle
09.07.2010	BuKoF-Kommission „Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit“. FU Berlin (Kirsch-Auwärter)
29./30.07.2010	„Brain Gain. Vielfältige Potentiale für die Spitzenforschung“, Akademie am See: Universität Konstanz (Podium und Workshop-Leitung Kirsch-Auwärter)
01.-04.08.2010	„Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung“, Vierte Wissenschaftskonferenz der GEW, Templin (Podiumsteilnahme Jung)
16.-19.09.2010	Internationale Konferenz „Von der Internationalisierung der Hochschule zur Transkulturellen Wissenschaft:“ Leuphana Universität Lüneburg
17.09.2010	Ständige Arbeitsgruppe Frauenförderung in der Wissenschaft der GFMK, Berlin
19.09.2010	BuKoF-VS: Vorbereitung der Jahrestagung, Universität Trier
20.-22.09.2010	22. Jahrestagung der BuKoF „Arbeitsplatz Hochschule“ , Universität Trier

5. Abschließende Bemerkungen

Der Vorstand dankt den engagierten MitstreiterInnen, KooperationspartnerInnen und UnterstützerInnen in Bund und Ländern. Er wünscht den Mitgliedern und Gästen der 22. Jahrestagung packende und weiterführende Diskussionen. Er wünscht sich selbst und allen anderen Funktionsträgerinnen der BuKoF die nötige Zeit und Energie, begonnene Projekte zum Nutzen der Gleichstellung an Hochschulen fortzusetzen, und die Inspiration, neue Begeisterung dafür zu wecken.

Bochum, Saarbrücken, Göttingen, Heilbronn und Konstanz

im September 2010

ANHANG

12 | Titel

Gleichstellung ist messbar

Der Wettbewerb um Exzellenz hat auch die Gleichstellungsarbeit erfasst. Ein Blick auf die Quote der Frauen reicht dabei aber nicht aus. Vielmehr muss die Frage nach der Qualität eines geschlechtergerechten Wissenschaftsbetriebs gestellt werden.

von Marion Woelki, Agnes Speck und Edit Kirsch-Auwärter

Die Zukunftskonzepte der dritten Förderlinie der Exzellenzinitiative beinhalten, dank Vorgaben der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Wissenschaftsrats, bei allen neun Exzellenzhochschulen konkrete Ziele zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter für die Forschung und für die Universität als Ganzes. Mit dem damit verbundenen Wettbewerb seit der Antragstellung vor vier Jahren haben sich die Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit stark verändert.

Eine hohe Professionalität der Akteurinnen und Akteure ist ebenso gefordert wie eine strukturelle Verankerung von Gleichstellung in der Organisationsentwicklung der Hochschulen. Neue Strukturen wurden geschaffen (Stabsstellen für Gender und/oder Diversity), neue Förderinstrumente entwickelt (Programme für Doppelkarrierepaare, Clearingstellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Familie, Brückenstipendien, Stellenprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen) und neue Steuerungsinstrumente etabliert (Gender-Controlling, Gender-Budgeting und Gender-Consulting). In Zeiten zunehmender Internationalisierung von Forschung und Studiengängen entwickelt sich Gleichstellung zu einem wichtigen Standortfaktor.

Hochschulmanagement kümmert sich um Gleichstellung

Der verstärkte Wettbewerb unter Föderalismusbedingungen, die zunehmende Autonomie und Ausdifferenzierung der Hochschulen haben längst auch die Gleichstellung erfasst. Die Suche nach den besten Köpfen, zum Beispiel durch aktives Rekrutieren von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen, und das Zählen der „weiblichen Köpfe“ in allen Qualifikationsphasen können jedoch nicht das einzige Kriterium für gute Gleichstellungspraxis sein.

Daher gerät die Schaffung eines geschlechtergerechten Wissenschaftsbetriebs und einer familienfreundlichen Wissenschaftskul-

tur zunehmend auch in den Fokus des Wissenschaftsmanagements. Wie können die Bemühungen und Erfolge bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming sichtbar und messbar werden? Denn gerade in diesem Feld ist es äußerst schwierig zu beurteilen, ob und wodurch Genderkompetenzen hergestellt werden und ob diese systematisch in alle Entscheidungsprozesse einfließen. In welchen Fachdisziplinen beziehungsweise in welcher Fachkultur ist Chancengleichheit gelebte Praxis und wo werden unterschiedliche Lebens- und Karrieremodelle zugelassen und sogar offensiv gefördert? Hängen diese zwangsläufig zusammen mit dem Anteil der Frauen, die dort lehren und forschen? Und wo darf beziehungsweise muss die alte Frauenförderung rhetorisch und tatsächlich bemüht werden, wo ist Familienförderung erfolgreicher, um Frauenpräsenz zu stärken und Rollenklischees und Geschlechterstereotype indirekt zu entkräften? Werden durch die neu geschaffenen Exzellenzstrukturen womöglich sogar Ungleichheiten erweitert und vertieft?

„Das Zählen der weiblichen Köpfe kann nicht das einzige Kriterium für gute Gleichstellung sein.“

Diesen Fragen widmet sich das seit Frühjahr 2008 existierende Netzwerk von Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren an den neun Exzellenzuniversitäten, die alle eines gemein haben: durch die Exzellenzinitiative sind sie in die Lage versetzt worden, mit neuen personellen und finanziellen Ressourcen Gleichstellung unter Wettbewerbsbedingungen weiterzuentwickeln und nachhaltige Strategien auch gemeinsam mit den Hochschulleitungen zu entwickeln. Diese aus den Zukunftskonzepten der Universitäten erwachsenen Möglichkeiten haben zu einer Profilierung der Gleichstellungsarbeit geführt. Es konnten neue Maßnahmen etabliert werden. Um ihre Umsetzung zu begleiten, werden diese Maßnahmen nun in einen Qualitätsrahmen gestellt und ihre Bewertung wird unter den Gesichtspunkten Strategieentwicklung und Genderkompetenz ermöglicht. Zu diesem Zweck hat das Netzwerk Qualitätsmerk-



Foto: Fotolia/John

Das Netzwerk GEx 9

Die Gleichstellungsbeauftragten der neun Exzellenzuniversitäten

Das Netzwerk arbeitet seit knapp zwei Jahren zum Thema Ziele, Strategien, Maßnahmen und Evaluation von Gleichstellung in den Zukunftskonzepten der Exzellenzinitiative. Die GEx-9-Mitglieder begleiten die Umsetzung und achten auf die Qualitätsentwicklung von Gleichstellungsprozessen. Die Erfahrungen werden regelmäßig diskutiert und sind in die Qualitätsmerkmale für die Bewertung von Gleichstellungsaktivitäten eingeflossen. In der Arbeitsgruppe sind die Unis Aachen, FU Berlin, Freiburg, Göttingen, Heidelberg, Karlsruhe, Konstanz sowie die beiden Münchner Universitäten aktiv. Marion Woelki ist Leiterin des Referats für Gleichstellung und Familienförderung der Uni Konstanz. Dr. Agnes Speck ist Geschäftsführerin des Gleichstellungsbüros der Uni Heidelberg. Dr. Edit Kirsch-Auwärter ist Gleichstellungsbeauftragte der Uni Göttingen.

duz MAGAZIN 09/2010

male erarbeitet, die in einem Zehn-Punkte-Katalog zusammengestellt wurden. Damit können unter anderem Erfolge der Gleichstellung in der Exzellenzinitiative gemessen werden, und eine kontinuierliche Begleitung laufender Aktivitäten kann zu neuen Erkenntnissen über ihre Wirksamkeit führen. Zur Strukturierung der Empfehlungen wurde auf die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG aus dem Jahr 2008 Bezug genommen, die grundsätzlich zwischen strukturellen und personellen Gleichstellungsmaßnahmen unterscheiden.

Die personellen Maßnahmen konzentrieren sich auf die Bereiche Frauenförderung und Familienfreundlichkeit. Gefragt wird

nach den Zielsetzungen und dem Ressourcenaufwand, mit dem die Ziele erreicht werden können, sowie dem Monitoring des Umsetzungsprozesses, das die Anpassung von Zielsetzungen und organisationalen Strategien anleiten soll.

Wieviel ist Chancengleichheit wert?

Der strukturelle Gegenpol wird deswegen betont, weil institutionelle Verankerung und Integration in die Steuerungs-routinen in der Frauenförderung in früheren Jahren hinter den personellen Maßnahmen zurückstanden. Deswegen muss beim Bewerten von Gleichstellungsmaßnahmen auch nach der strukturellen Komponente gefragt werden: Wie tief sind die Ziele der Chancengleichheit auf den verschiedenen Ebenen der Organisation verankert? Wie informativ, zugänglich und transparent sind die Aktivitäten für Geschlechtergerechtigkeit? Wie sind die Zuständigkeiten verteilt? Wie wird die nötige Genderkompetenz bei den Akteur(inn)en sichergestellt und über die Institutionsebenen hinweg weitergegeben?

Um Gleichstellung planbar und eine nachhaltige Wirksamkeit der Maßnahmen wahrscheinlich zu machen, müssen durch Beobachtung und Bewertung im Umsetzungsprozess zudem Instrumente für eine valide Qualitätsentwicklung gewonnen werden. Nur so kann Chancengleichheit als nachhaltig wirksames Kriterium in die zukünftige Entwicklung einer Hochschule integriert werden.

Wissenschaftsrat und DFG sehen sich inzwischen mit der wachsenden und komplexen Aufgabe der Evaluation von Chancengleichheit – nicht nur im Rahmen der Exzellenzinitiative, aber besonders hier – konfrontiert und gehen in Diskussion mit den Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren. Denn der Transfer der institutionellen Neuerungen in die Breite der exzellenten Universitäten sowie aller Cluster und Graduiertenschulen und darüber hinaus

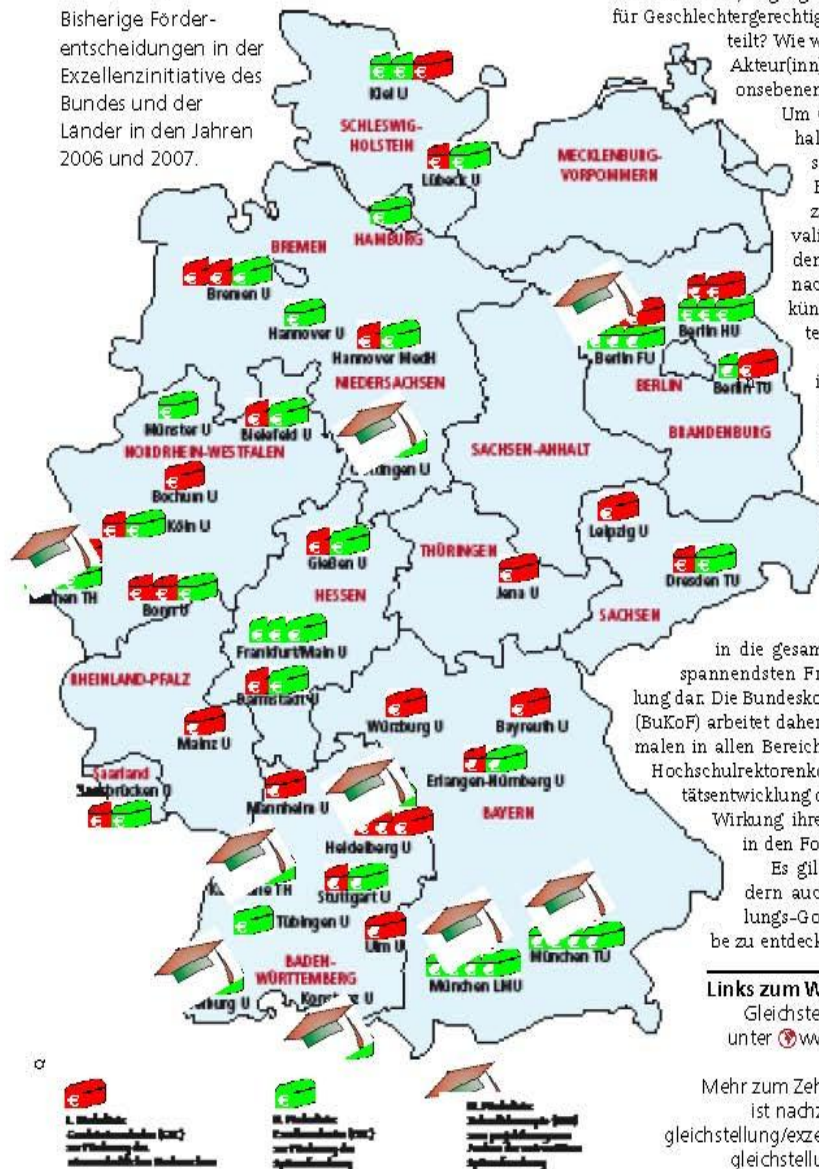
in die gesamte Hochschullandschaft stellt eine der spannendsten Fragen der aktuellen Hochschulentwicklung dar. Die Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) arbeitet daher an der Erweiterung von Qualitätsmerkmalen in allen Bereichen von Forschung und Lehre. Auch die Hochschulrektorenkonferenz sollte deshalb das Thema Qualitätsentwicklung durch Gleichstellung und die Analyse der Wirkung ihrer Empfehlungen zur Chancengleichheit in den Fokus nehmen.

Es gilt nicht nur Gleichstellungserfolge, sondern auch erfolgreiche Formen der Gleichstellungs-Governance als genuine Steuerungsaufgabe zu entdecken.

Links zum Weiterlesen: Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sind zu finden unter www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/ Mehr zum Zehn-Punkte-Katalog des GEX9-Netzwerks ist nachzulesen unter www.uni-konstanz.de/gleichstellung/exzellenzinitiative; www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/exzellenzprojekte.html

Die Sieger der Vorrunden

Bisherige Förderentscheidungen in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder in den Jahren 2006 und 2007.



10 Punkte-Katalog:**Exzellente Gleichstellungspraxis –****Die Exzellenzinitiative als Motor der Hochschulentwicklung**

Die Exzellenzinitiative bietet besondere Chancen zur lange angestrebten Durchsetzung der Gleichstellung an Hochschulen. Die Evaluation der geförderten Einrichtungen und Projekte wird zeigen, mit welchem Erfolg diese Chancen realisiert wurden. Die mit der Umsetzung der Zukunftskonzepte befassten Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten und -referate der neun Exzellenzuniversitäten (GEx⁹) haben gemeinsam Qualitätsmerkmale für die Bewertung von Gleichstellungsaktivitäten entwickelt, die als Instrumente für Evaluationen dienen können. Damit ist ein Rahmen für gute Gleichstellungspraxis formuliert.

I Personelle Maßnahmen

- 1 Welche personellen Maßnahmen werden durchgeführt
 - a) im Bereich Frauenförderung?
 - b) im Bereich der Familienfreundlichkeit?

Die folgenden fünf Fragen beziehen sich auf jede unter 1 a) und b) genannte Maßnahme:

- 1.1 Welche Ziele wurden für die Maßnahme definiert?
- 1.2 Fließen die Mittel in beantragter/bewilligter Höhe in die Maßnahme?
Wenn nein, warum nicht?
- 1.3 Wie wird die Maßnahme evaluiert und ist sie geeignet zum Ziel zu führen?
Wie werden die Evaluationsergebnisse genutzt?
- 1.4 Wie wird die Maßnahme in die Hochschule integriert? Wie wird die Sichtbarkeit der Maßnahme innerhalb der Hochschule sichergestellt?
- 1.5 Wie wird die Nachhaltigkeit der Maßnahme gesichert?



Netzwerk GleichstellungsakteurInnen
an den 9 Exzellenzuniversitäten

II Strukturelle Maßnahmen

- 2 Wie sind Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit strukturell verankert?
 - 2.1 Dokumente
 - 2.1.1 In welchen Basisdokumenten der Hochschule (Leitbild, Grundordnung etc.) und in welcher Form sind Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit verankert (explizit, verbindlich, durchgängig; sprachlich gendergerecht gestaltet)?
 - 2.1.2 Welche speziell gleichstellungsbezogenen Dokumente gibt es und wie wird ihre Sichtbarkeit gewährleistet?
 - 2.2 Zuständige Personen/Gremien
 - 2.2.1 Welche klar definierten Zuständigkeiten (Entscheidungskompetenzen, Ressourcen, Beteiligungsroutinen) für Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit gibt es?
 - 2.2.2 Wie wird sichergestellt, dass die Genderkompetenz/notwendige Qualifikation zur Verfügung steht?
 - 2.3 Steuerung
 - 2.3.1 Wie sind Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit in Organisations- und Personalentwicklung sowie Finanzmanagement verankert?
 - 2.3.2 Welche Instrumente werden zur Qualitätsentwicklung in der Gleichstellung (Monitoring und Evaluation) eingesetzt?
 - 2.3.3 Gibt es Instrumente zur Prüfung der Gleichstellungsverträglichkeit und werden diese durchgängig angewendet?

Berichte der Kommissionen

Chancengleichheitsprogramme und – initiativen (CGPI - früher HWP)

Die Kommission hat im Berichtszeitraum in Stuttgart (eintägig) und in Düsseldorf (zweitägig) getagt. Wir haben uns bei den Sitzungen vor allem über Bundesaktivitäten wie das Professorinnen-Programm, die neuen ‚Bündnisse‘ und deren geplante Umsetzung ausgetauscht, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in den Blick genommen und die Gleichstellungsaktivitäten auf den Länderebenen analysiert. Dabei hat sich gezeigt, dass zur bestehenden Diskrepanz zwischen ‚armen‘ und ‚reichen‘ Ländern nun noch eine Diskrepanz zwischen eher ‚reichen‘ Hochschulen und eher ‚armen‘ Hochschulen hinzukommt. Die finanziellen Unterschiede ergeben sich zum einen durch die erfolgreiche Beteiligung am Professorinnen-Programm und die damit verbundenen Möglichkeiten, Mittel für Gleichstellungsaktivitäten abzuschöpfen sowie die finanziellen Möglichkeiten, die den Elitehochschulen zur Verfügung stehen. Mit Sorge betrachtet die Kommission den sich zunehmend verschärfenden Wettbewerbsdruck, dem sich die einzelnen Gleichstellungsbeauftragten immer weniger entziehen können. Auf Bundesebene nutzstiftend hinzugekommen sind die Sondermittel der DFG für Gleichstellung, die erstmals finanziell mit dazu beitragen in Graduiertenkollegs, SFBs etc. Gleichstellungsmaßnahmen ergänzend oder integrativ zu verankern. Aber auch hier gilt, nicht alle Hochschulen haben den gleichen Zugriff auf die Fördermöglichkeiten der DFG. Mit großer Aufmerksamkeit betrachtet die Kommission ferner die neuen Akteure am Markt, die weitere Wettbewerbe aufrufen (Benchmarking Club etc.) und Entscheidungshoheit darüber beanspruchen, was ‚gute Gleichstellungskonzepte‘ sind, ohne dabei die Expertise der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einzubeziehen.

Um gemeinsam neue Förderlinien kritisch zu begleiten hat die Kommission mit Frau Dr. Karin Zimmermann Kriterien zur Evaluation des Professorenprogramms und dessen länderspezifische Besonderheiten diskutiert und sich mit zwei DFG-Vertreterinnen über die Erfahrungen und strukturellen Veränderungsprozesse in den Hochschulen ausgetauscht. Neben zahlreichen Erfolgen wurden als weitere Handlungsfelder die Qualifizierung von Gutachtenden durch die Vermittlung von Leadership Skills, die Begutachtung jenseits des Mainstreams, z.B. unter Beachtung von möglichen Gender Bias und interdisziplinäre Forschungsthemen sowie die Verortung der Relevanz von Genderforschung in allen wissenschaftlichen Themenstellungen identifiziert. Der sehr fruchtbare Erfahrungsaustausch soll fortgesetzt werden.

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 resultierte Instrumentenkasten. Die DFG hat sich sehr offen gegenüber den Anregungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gezeigt. Wie auf der BuKoF beschlossen hat, die Kommission eine umfangreiche Sammlung von ‚Good Practice – Beispiele‘ zusammengestellt, die bei der Kommissionssprecherin angefordert werden kann. Die Entscheidung über das weitere Vorgehen mit der Sammlung ist noch offen.

Die Kommission wurde von vielen Landessprecherinnen bei ihren Anstrengungen unterstützt, sie stand auch mit Rat und Tat zur Seite, um vor Ort in den Ländern Nachfolgeaktivitäten zu initiieren und durchzusetzen.

Nach wie vor gilt: Chancengleichheitsprogramme und – initiativen 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. Sie hat in diesem Jahr auf Anträge verzichtet, auch da ein Antrag zur Fortsetzung des Professorinnen-Programms von der LaKoG Baden-Württemberg bereits angekündigt war. 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
Universität Stuttgart
Kronenstraße 36
70174 Stuttgart
E-Mail: hoeppel(at)lakog.uni-stuttgart.de

Für den Vorstand:

Dr. Sybille Jung
Universität des Saarlandes
Postfach 151150
66041 Saarbrücken
gleichstellung(at)uni-saarland.de

Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in Hochschulen

Die Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in Hochschulen“ wurde auf der letzten BuKoF-Jahresversammlung im September 2009 einberufen mit den Zielen:

- das Spannungsverhältnis zwischen Familien- und Gleichstellungspolitik in den Hochschulen kritisch zu analysieren;
- dem Trend der Vermischung von Familien- und Gleichstellungspolitik entgegenzuwirken;
- Empfehlungen erarbeiten, wie eine geschlechtergerechte Familienpolitik in den Hochschulen gelingen kann in Ergänzung - und nicht in Konkurrenz!- zur Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Im Berichtszeitraum tagte die Kommission zweimal in der Universität Bremen im Dezember 2009 und im April 2010 in der Hochschule für Musik und Theater in Hannover.

Inhaltlich befasste sie sich mit folgenden Themen:

1. Erfahrungsberichte und kritische Analyse der Projekte „audit familiengerechte hochschule“ und „Familie in der Hochschule“ (CHE).

Positiv bewertet werden: die Problematisierung der Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium und Kindern in der Hochschulöffentlichkeit; die Ansiedlung der Projekte in der Hochschulleitung; das Familienthema erweist sich als Türöffner zu Bereichen, die sich vorher „resistent“ gegenüber Gleichstellungsthemen zeigten; die Fachkompetenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird intensiver nachgefragt.

Negativ beurteilt werden: die Ausgrenzung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Familienfrage; Familienpolitik wird gleichgesetzt mit Frauengleichstellungsmaßnahmen und -programmen oder ersetzt in manchen Fällen die Gleichstellungsarbeit; verschleiert wird die strukturelle Ungleichheit von Frauen in Hochschulen; das CHE Projekt zeigt am Ende der Laufzeit: ohne Mittel können entstandene Kooperationen und Projekte nicht fortgesetzt werden, es erfolgt keine Implementierung gelungener Maßnahmen und Programmen.

2. Diskussionen entlang von wissenschaftlichen Aufsätzen über **Verflechtungen und Abgrenzungen der Bereiche „Familie“ und „Frauen- und Geschlechterpolitik“** in den Hochschulen.

3. Umfragerhebung zur Ansiedlung der Familienpolitik in den vertretenen Hochschulen und in den jeweils vernetzten Hochschulen. Abgefragt wurde

- die Verortung (inhaltlich)
- die Zuständigkeit (organisatorisch)
- das Budget (Höhe; Drittmittel oder zentrale Mittel etc.)
- die Ausstattung (eigenes Büro, Projektassistenz, stud. Hilfskräfte etc.)

Beteiligt hatten sich an der Umfrage rund 40 Hochschulen aus den Ländern Hamburg, Brandenburg, Bremen, Niedersachsen, Hessen, Schleswig-Holstein und Hessen.

In den Ergebnissen der Daten wird deutlich: alle Hochschulen engagieren sich für mehr Familiengerechtigkeit; jedoch agieren sie sehr unterschiedlich. Interessant ist die große Spannweite der zur Verfügung gestellten Ressourcen. Auch die Finanzierungsmodelle sind sehr unterschiedlich (Bundes- und/oder Landesmittel; nur zu einem sehr geringen Anteil aus zentralen Mitteln der Hochschulhaushalte), Personal ist mehrheitlich auf der Basis von Drittmitteln und befristet für das Thema eingestellt. Einige Hochschulen finanzieren familienfreundliche Maßnahmen aus dem Professorinnenprogramm. In einer nächsten Kommissionssitzung Mitte Sep-

tember (vor der BuKoF-Jahrestagung) berät die Kommission, wie sie die erhobenen Daten weiter nutzt.

Die Kommission richtet einen **Antrag an die Mitgliederversammlung** der BuKoF im September 2010: „*Bessere Abstimmung des Audit familiengerechte hochschule der berufundfamilie gGmbH auf die spezifischen Bedingungen und Herausforderungen von Hochschulen.*“

Inhaltlicher Schwerpunkt der nächsten Kommissionssitzungen Mitte September in Dortmund und auf der BuKoF- Jahrestagung in Trier wird weiter die kritische Begleitung der Familienpolitik in den Hochschulen sein.

Sprecherin: Bettina Schweizer, Universität Bremen

Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen

Die Jahrestagung der Kommission fand in diesem Jahr vom 16. bis 18. Juni in Wismar statt. Gastgeberin war Gabriele Zander, Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Wismar.

Die inhaltlichen Beiträge im öffentlichen Teil der Tagung befassten sich mit Aspekten von „W-Besoldung und Entgeltzahlung für Angestellte“. Schon in ihrer Einführung stellte Ingrid Haasper, Gleichstellungsbeauftragte HAWK Hi/Ho/Gö und Sprecherin der Kommission, fest, dass es sich bei diesem Thema nicht um eine Erfolgsgeschichte der Gleichstellungspolitik (auch an den Hochschulen) handelt. Denn trotz des EU-Grundsatzes für Entgeltgleichheit liegt die Entgeltlücke in Deutschland unverändert immer noch bei 23 Prozent (zum Nachteil der Frauen!). Bezogen auf die Umsetzung der Dienstrechtsreform („W-Besoldung“) ergab eine Umfrage bei den Fachhochschulen, dass die Verfahren (z.B. Vergabe von Zulagen) weitgehend nicht transparent sind. Zwar gibt es i.d.R. interne Verfahrensrichtlinien, die Aushandlungsprozesse liegen jedoch fast ausschließlich beim Präsidenten bzw. den Präsidien insgesamt. Die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten werden nur ganz selten informiert bzw. werden ihr die für eine interne Auswertung erforderlichen Daten oft verweigert.

Im ersten Beitrag erläuterte Dr. Daniela de Ridder, CHE-Consult, zunächst die Motive der Dienstrechtsreform und die Grundlagen der W-Besoldung. Danach ergeben sich schon große Besoldungsunterschiede allein durch die unterschiedliche Höhe der Grundgehälter in den einzelnen Bundesländern. Die Differenz beträgt z. T. bis zu € 600,00. Die Vermutung, dass Equal Pay tendenziell an geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Höhe der Zulagen scheitert, wird in der Tendenz durch die einschlägige Untersuchung des *hbb* (Hochschullehrerbund e.V.) bestätigt. Deutlich wurde, dass dringend eine bundesweite Besoldungsevaluation erforderlich ist, um generell Transparenz herzustellen und um das System auf Geschlechtergerechtigkeit und/oder -ungerechtigkeit überprüfen zu können.

Herr Dr. Leo Hellemacher, der 2004/2005 und 2007/2008 im Auftrag des *hbb* eine Evaluationsstudie zu den Themen *Zukunft, Freiheit und Besoldung in NRW* gemacht hatte, erläuterte in seinem Beitrag dann die in diesem Zusammenhang erstellte Analyse seiner Ergebnisse unter Genderaspekten. Danach können Unterschiede in Bezug auf das Geschlecht festgestellt werden; allerdings sind sie nicht so groß, dass sie als statistisch signifikant zu bezeichnen wären. Bei der Ruhegehaltfähigkeit der Zulagen ergibt sich ein anderes Bild. Hier wurde eine eindeutige, - statistisch signifikante -, Benachteiligung von Professorinnen in der W-Besoldung festgestellt.

Insbesondere auch mit der Intension, Kolleginnen in ihren Hochschulen zur Nachahmung zu motivieren, stellte Prof. Dr. Anna Müller dann im Anschluss die statistische Jahresanalyse der HS Bremen vor : „Gender Pay Gap in der W-Besoldung“ und erläuterte sowohl ihre Vorgehensweise als auch die Ergebnisse, die die Beiträge von Daniela de Ridder und Leo Hellemacher tendenziell bestätigen.

Gabriele Hillebrand-Knopff, Sprecherin der Kommission MTV, berichtete über die langjährige Arbeit der Kommission. Beim administrativen Personal sind die traditionellen Tätigkeitsmerkmale nach wie vor Voraussetzung für die tarifliche Eingruppierung der beschäftigten. Der EU-Grundsatz der Entgeltgleichheit bleibt also völlig unberücksichtigt. Ganz im Gegenteil wird der Gender Pay Gap größer statt kleiner. Eine wesentliche Anforderung an eine neue Entgeltordnung ist deshalb, ein die gesamte Tätigkeit umfassendes, transparentes und durchlässiges System zu schaffen, das Diskriminierungspotenziale abbaut wie z.B. das neue Analyseinstrument „eg-check“ von Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll. Um Entgeltgleichheit herzustellen gab es in den vergangenen Jahren zahlreiche Stellungnahmen, Aktivitäten und Projekte. Sie blieben bisher letztendlich jedoch ohne Erfolg. Nach Meinung der Kommission

muss der politische Druck in der Öffentlichkeit und in den Hochschulen erhöht werden z.B. durch öffentlichkeitswirksame Aktionen zum Equal Pay Day.

Alle Beiträge sind als Tagungsdokumentation ist auf der Homepage der BuKoF dokumentiert.

Im Rahmen der Mitgliederversammlung diskutierten die Kolleginnen dann die von Dr. Daniela de Ridder, CHE-Consult vorgeschlagene Aktion zum Equal Pay Day 2011 und kamen mehrheitlich zu dem Ergebnis diese Aktion durchzuführen.

Darüber hinaus wurde ein Antrag an die Mitgliederversammlung in Trier beschlossen, um damit die Bundesländer zur Erstellung ihrer Prüfberichte über die Umsetzung der Dienstrechtsreform nach § 34 Abs. 5 ProfBesReformG aufzufordern.

Die nächste Jahrestagung der Kommission wird vom 25. bis 27. Mai 2011 an der Fachhochschule Bielefeld stattfinden. Thematischer Schwerpunkt soll das Thema „Gender und Diversity“ sein, insbesondere im Hinblick auf die Definition der Schnittstellen zur Gleichstellungspolitik und die OrganisationAbgrenzung beider Zuständigkeitsbereiche in den Hochschulen.

Das nächste Treffen der Kommission findet statt am **20.09.2011, 15.30 Uhr** in Trier im Rahmen der BuKoF-Jahrestagung. Da ich selbst nicht an der Jahrestagung in Trier teilnehmen kann, beschloss die Kommission Margarete Seidenspinner zu bitten die Leitung der Sitzung zu übernehmen. Inhalt wird im Wesentlichen die weitere Planung des Treffens in Bielefeld 2011 sein.

Ingrid Haasper

Sprecherin der Kommission

26.08.2010

Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung

Zielsetzung der Kommission ist eine doppelte: 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 sieht das Grundkonzept der Arbeit dieser Kommission vor, einen Teil der Kommissionssitzung nach Möglichkeit immer für den Austausch mit einer wissenschaftspolitischen Akteurin, einem Entscheidungsträger, einer Expertin o.ä. zu nutzen.

Die Kommission hat sich im Berichtszeitraum zweimal getroffen:

- 21.9.09 in Leipzig im Rahmen der Vorkonferenz der BuKoF-Jahrestagung
- 12.3.2010 in Berlin an der Freien Universität

Die Arbeit der Kommission war im Berichtszeitraum von zwei großen Themen bestimmt:

1. von der Möglichkeit der **Kooperation mit der DFG** als einem wissenschaftspolitischen Akteur, der sich in der jüngeren Vergangenheit verstärkt den Themen Gleichstellung und Familiengerechtigkeit zuwendet,
2. von der Frage, wie die **stärkere Integration von Geschlechterforschung in die Forschungsförderung** vorangebracht werden kann und welche Handlungsmöglichkeiten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FGB) hier überhaupt haben.

1. Die Frage der Kooperation mit der DFG stand in Leipzig im Vordergrund. Am Anfang wurde sich über den *Prozess* der Erarbeitung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstellungnahme für die DFG in den einzelnen Hochschulen ausgetauscht. Die Berichte zeigten, dass die Erstellung der Stellungnahme jeweils sehr unterschiedlich verlaufen ist. In einigen Hochschulen wurden bereits vorhandene Gleichstellungskonzepte erneut verwendet, in anderen ganz neue Konzepte formuliert. Aufschlussreich war auch das Spektrum der Beteiligung der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten: In einigen Hochschulen wurde die Arbeit vollständig der FGB übertragen, in anderen hatte die Hochschulleitung die Erarbeitung übernommen und das Ergebnis der FGB zum Gegenlesen und Mitzeichnen vorgelegt.

Auf die *Inhalte* der Stellungnahmen wurde nur sehr kurz eingegangen. Als Ergebnis zeigte sich hier, dass der Aspekt der Förderung von Geschlechterforschung in den Stellungnahmen wenig bis gar keinen Raum einnimmt. In diesem Zusammenhang wurde kritisch auf den Instrumentenkasten verwiesen, da dieser Aspekt hier so gut wie gar nicht vorkommt.

Als weiterer inhaltlicher Punkt wurde darüber diskutiert, dass in einigen Hochschulen unter der Überschrift „Erweiterung von Gleichstellungskonzepten“ der Einstieg in Diversity Management und/oder die Verabschiedung von Maßnahmen zur Jungenförderung als Vorhaben formuliert wurden.

Zweites großes Thema der Kommissionssitzung in Leipzig war die Vorbereitung der Veranstaltung „Chancengleichheitsmaßnahmen in den Förderprogrammen der DFG“, zu der die DFG zum 29. September nach Bonn eingeladen hatte. Es wurden in der Kommission Fragen und Themen gesammelt, deren Klärung Voraussetzung dafür ist, dass in den Hochschulen mit den Programmen der DFG gearbeitet werden kann. Alle besprochenen Fragen und Aspekte konnten am 29.9. artikuliert und mehr oder weniger zufriedenstellend beantwortet werden.

2. Die Frage, wie Frauen- und Geschlechterforschung als Qualitätskriterium von Forschung stärker in die Forschungsförderung integriert werden kann, stand im Zentrum der Kommissionssitzung am 12. März 2010 in Berlin. Den Einstieg in das Thema bot der Gastvortrag von

Karin Zimmermann (vom HoF Institut f. Hochschulforschung Wittenberg) zu: *Geschlechterdimensionen in Begutachtungsverfahren am Beispiel der europäischen Förderpolitik*. Mit ihrem methodischen Zugang, der die verschiedenen forschungspolitischen Ebenen einbezieht, auf denen Entscheidungen über Forschungsprofile und den Fluss von Forschungsgeldern gefällt werden, machte Zimmermann vor allem deutlich, wie komplex auch die gleichstellungspolitischen Einflussnahmen sein müssen. Es muss auf jeder dieser Ebenen angesetzt werden: EU, nationale Forschungspolitik, die Governance-Ebene, die Hochschulebene usw.

Weiter zeigte ihr Vortrag, dass auch bei der Frage, *was* gesteuert werden soll, Handlungsbedarf besteht, da die Frage von Geschlecht meistens immer noch verkürzt wird auf die Frage nach den „Frauen in der Wissenschaft“. Im Anschluss an den Vortrag wurde eine erste Sammlung von forschungspolitischen AkteurInnen auf europäischer und nationaler Ebene vorgenommen. Dies muss noch fortgesetzt werden. Dann wäre zu klären, zu welchen AkteurInnen Kontakt aufgenommen werden sollte oder bereits besteht.

Als nächster Schritt der Kommission ist eine Jahrestagung in Planung. Thema soll das Verhältnis von Gleichstellung und Geschlechterforschung sein; als Ort ist die Freie Universität Berlin vorgesehen. Die afg (Arbeitsgemeinschaft Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an Berliner Hochschulen) konnte als Mitveranstalterin gewonnen werden. Ursprünglich war geplant, diese Tagung bereits im Juni 2010 abzuhalten. Da es zu diesem Zeitpunkt zu viele Parallelveranstaltungen gab, wurde die Tagung auf den Herbst/Winter 2010 verschoben. Als neuer Termin ist der 5. November 2010 vorgesehen. Allerdings zeichnen sich auch hier bereits Überschneidungen mit anderen Tagungen ab.

Die inhaltliche Planung dieser Jahrestagung wird auch Gegenstand der Kommissionssitzung im Rahmen der Vorkonferenz in Trier sein.

Berlin, 27.7.2010

Bericht: Sünne Andresen

Sprecherinnen: Mechthild Koreuber, Bärbel Miemietz (stellv. Sprecherin)

Klinika

1. Jahrestagung der Kommission Klinika 2010

Erstmalig konnte sich die Kommission Klinika der BuKoF vom 24. bis 26. Juni 2010 in Düsseldorf zu ihrer Jahrestagung zusammenfinden. Eingeladen hatte die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Heinrich-Heine-Universität Sandra Grätz, organisatorisch höchst effektiv und erfolgreich unterstützt von Monika Demming-Pälmer, der Koordinatorin der Selma-Meyer-Mentoring-Programme.

Begrüßt wurden die Teilnehmerinnen am ersten Tag durch den Rektor der Heinrich-Heine-Universität Prof. Dr. Dr. Hans Michael Piper. Am zweiten Tag standen Prof. Dr. Wolfgang Raab, Ärztlicher Direktor des Universitätsklinikums, sowie Prof. Dr. Joachim Windolf, Dekan der Medizinischen Fakultät, für ein offenes Gespräch zur Verfügung.

Es waren insgesamt 30 Teilnehmerinnen zusammengekommen, darunter auch mehrere neue Gesichter, und der Abend des 24. Juni wurde für eine ausführliche Vorstellungsrunde und zur Themensammlung genutzt. Am 25. Juni fanden dann vier Vorträge statt, wobei ein Schwerpunkt im Bereich „Gender und Sex in der Medizin“ lag:

- Prof'in Dr. Stefanie Ritz-Timme, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf: „Gender, Sex und Gewalt“
- Dr. Bärbel Miemietz, Medizinische Hochschule Hannover: „Geschlecht in die Lehre“
- Dipl.-Psych. Ariane Keitel, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf: „Gender und Gesundheit (Stress)“

Im vierten Vortrag ging es um Karrierestrategien:

- Prof'in Dr. Gabriele Kaczmarczyk, Berlin: „Gender und Führung“

Unter dem Titel „Raus mit der Sprache“ führte Katharina Padleschat am 26. Juni ein anregendes und durchaus erfolgreiches Training für Stimme, Sprechen und Körpersprache mit den Tagungsteilnehmerinnen durch. Zum Rahmenprogramm gehörte ein Spaziergang durch den Park des Benrather Schlosses, eine Stadtführung und der Besuch eines traditionsreichen Düsseldorfer Brauhauses.

Bei Sandra Grätz und Monika Demming-Pälmer bedanken wir uns sehr herzlich für die gute Vorbereitung des Treffens und die freundliche Aufnahme an der HHU!

2. Mitgliederversammlung der Kommission Klinika 2010

Im Rahmen der Jahrestagung fand am 26. Juni die Mitgliederversammlung statt. Die Tagesordnung umfasste u. a.: Berichte der Sprecherinnen, Berichte aus den Hochschulen, Anträge an die BuKoF, sonstige Anträge, Vorbereitung eines Kommissionstreffens am Rande der BuKoF-Tagung in Trier (Themenspeicher) und Vorbereitung der Jahrestagung 2011. Außerdem wurden Wahlen durchgeführt.

Wahlen: Die Sprecherin und die Stellvertretenden Sprecherinnen stellten sich zur Wiederwahl. Es gab keine weiteren Kandidatinnen. Es wurde beschlossen, für die Wahl jedem Standort zwei Stimmen zuzuweisen, die bei allfälliger Aufgabenteilung vor Ort (Fakultät und Klinikum; Zentrale und Dezentrale) ggf. von unterschiedlichen Personen wahrgenommen wurden. Dr. Bärbel Miemietz wurde mit 26 Ja-Stimmen und 4 Enthaltungen als Sprecherin wiedergewählt; Dr. Christiane Herweg wurde mit 28 Ja-Stimmen und 2 Enthaltungen als Stellvertre-

tende Sprecherin wiedergewählt; Elke Mätschke wurde mit 27 Ja-Stimmen und 3 Enthaltungen als Stellvertretende Sprecherin wiedergewählt.

Berichte der Sprecherinnen:

Elke Mätschke berichtet aus Kontakten mit der Gleichstellungsbeauftragten Solveigh Simovitsch über die Situation am Universitätsklinikum Schleswig-Holstein Campus Lübeck und über die Bitte der Gleichstellungsbeauftragten an die Kommission Klinika, eine Solidaritätsadresse zum Erhalt des gefährdeten Standortes zu verabschieden (s.u.).

Dr. Bärbel Miemietz berichtet,

- dass eine Antwort des Sekretariats der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder und der Bundesrepublik Deutschland (an den BuKoF-Vorstand) auf von der Kommission Klinika veranlasste Anträge vorliegt. Die Erleichterung des Universitätswechsels im PJ wird darin den jeweiligen Medizinfakultäten anheim gestellt, die zu diesem Zweck eine Zweithörerschaft ermöglichen müssten. Hinsichtlich der Zahnärztlichen Approbationsordnung (Antrag zu geschlechterspezifischen Inhalten) wird in dem Schreiben an das BMG verwiesen.
- dass die Bundesärztekammer auf Anfrage mitgeteilt hat, dass sie sich für die Aufhebung einer regionalen Bindung im PJ einsetzt.
- dass es bisher nicht gelungen ist, eine Finanzierung für eine BuKoF-Klinika Geschäftsstelle zu erhalten. Das BMFSFJ hat eine Anfrage an das Referat Chancengleichheit in Bildung und Forschung des BMBF weitergeleitet. Dieses hat auf inhaltliche Überschneidungen mit geförderten Vorhaben hingewiesen und eine Förderung abgelehnt.
- dass eine Auswertung des Professorinnenprogramms in Vorbereitung ist (s. Kommission Chancengleichheitsprogramme und -initiativen), die auch über die Nutzung des Programms an Medizinfakultäten Aufschluss geben wird. Bis Februar 2010 waren auf Anfrage beim BMBF 14 von 120 bewilligten Professuren in der Medizin angesiedelt und weitere vier medizinische Professuren waren beantragt.
- dass eine Überprüfung des BLK-Berichts „Frauen in der Medizin“ von 2004 von der GWK in Auftrag gegeben wurde. Der Bericht wurde vom CEWS für den Arbeitskreis der GWK erstellt. Die Ergebnisse sollen nach Auskunft der AK-Vorsitzenden im Herbst 2010 nach erfolgter Abstimmung unter den Landesministerien bekannt gemacht werden.
- dass ein Nationaler Kompetenz-basierter Lernzielkatalog Medizin (NKLM) erarbeitet werden soll.
- dass der Medizinische Fakultätentag MFT auf seiner Sitzung am 4. Juni 2010 in Hannover eine „Resolution zur Familienfreundlichkeit in Studium und Weiterbildung von Medizinerinnen und Medizinern“ verabschiedet hat.
- dass die 20. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenminister/innen GFMK sich auf ihrer Jahrestagung im Juni 2010 in Dresden für Geschlechtergerechtigkeit im Gesundheitswesen ausgesprochen hat und der Deutsche Ärztinnenbund DÄB dies in einer Pressemitteilung nachdrücklich unterstützt.

Berichte aus den Hochschulen: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten berichteten über die Beteiligung ihrer Hochschule am Professorinnenprogramm (Berufungen und Selbstverpflichtungen der Hochschulen), über die Bewertung im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, über die Nutzung von FemConsult und über aktuelle Besonderheiten am jeweiligen Standort (z.B. Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich, Berufungen von Frauen, Familienfreundlichkeit, Projektbewilligung).

Es stellte sich heraus, dass FemConsult mehr oder weniger an allen Standorten genutzt wird, dass das Instrument allerdings als für die Medizin wenig ergiebig und stark verbesserungsbedürftig angesehen wird. Dieses Thema soll weiterverfolgt werden.

Anträge an die BuKoF, andere Anträge und Stellungnahmen: Es wurde einstimmig beschlossen, bei der BuKoF die Fortsetzung der Kommissionsarbeit zu beantragen. Ebenfalls einstimmig wurde ein Antrag von Christine Kurmeyer (Charité) befürwortet, sich gegenüber Drittmittel gebenden Stellen für eine Verbesserung der Ausstattung nach dem Modell der DFG Stipendien einzusetzen. # Beide Anträge wurden fristgerecht an die Antragskommission weitergeleitet.

Die Kommission beschloss außerdem einstimmig, an das Bundesamt für Statistik heranzutreten, um eine Ärzte-/Ärztinnenstatistik für Universitätsklinika einzufordern, die die Eingruppierungen nach dem Marburger-Bund-Tarif geschlechterspezifisch aufschlüsselt. # Die Umsetzung des Beschlusses steht noch aus.

Ebenfalls einstimmig angenommen wurde der Antrag der Gleichstellungsbeauftragten des Universitätsklinikums Schleswig Holstein Campus Lübeck, den Erhalt des Standortes mit einer Solidaritätsadresse zu unterstützen. # Schreiben an den Ministerpräsidenten und an den Minister für Wirtschaft, Wissenschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein wurden zeitnah versandt. Eine Antwort des Ministerpräsidenten liegt vor. Der Standort Lübeck bleibt erhalten.

Vorbereitung des Treffens der Kommission Klinika bei der BuKoF Jahrestagung in Trier: Folgende Themen sollen aufgegriffen werden:

- Umgang mit Berufungsverfahren an den einzelnen Medizinstandorten, Sammlung und Auswertung von Leitfäden, Handreichungen etc.
- Mobbing und sexuelle Belästigung: Erarbeitung eines hochschulübergreifenden, medizinbezogenen Konzeptes, ggf. Erstellung einer Handreichung
- Fortführung/Neuaufgabe der Broschüre „Gleichstellung an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika“ von 2009
- Tarifvertragssituation an Universitätsklinika und Medizinischen Fakultäten bundesweit: TVÖD, KAH, TV-L, TV-Ä...
- sogenannte „Feminisierung der Medizin“ – Chancen und Gefahren
- Vorgehen zur Optimierung von FemConsult für die Nutzung an Medizinischen Fakultäten

Die Jahrestagung 2011 der BuKoF Kommission Klinika findet auf Einladung von Brigitte Zimmermann, Gleichstellungsbeauftragte des Universitätsklinikums Halle, vom 30.6. bis 2.7.2011 in Wittenberg statt.

Hannover, 8.9.2010

Dr. phil. Bärbel Miemietz, Sprecherin der BuKoF Kommission Klinika

MTV

Die Kommission hat am 23. November 2009 an der Humboldt-Uni Berlin und am 2. Juli 2010 an der Bergischen Universität Wuppertal getagt.

Die Kommissionssprecherin hat am 17. Juni 2010 auf der Jahrestagung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Fachhochschulen in Wismar einen Überblick über die 15-jährige Arbeit der Kommission und zum derzeitigen Stand der Tarifverhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung gegeben. Beides ist in der Dokumentation der Jahrestagung veröffentlicht.

Die Kommission trägt weiterhin die verschiedenen Aktivitäten auf Länder- bzw. Hochschulebenen zusammen und versucht zu beraten und zu unterstützen. Dazu ist die Kommission allerdings auch auf die Mithilfe der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, bzw. der Landeskonferenzen angewiesen. An vielen Hochschulen existieren seit Jahren und verstärkt u. a. auch neue Sekretärinnennetzwerke, mit, je nach Bundesland, verschiedenen Forderungen und Aktivitäten. Wünschenswert wären in diesem Zusammenhang Berichte der jeweiligen Hochschul- und Landesaktivitäten der einzelnen Bundesländer an den erweiterten Vorstand dazu. Das Protokoll des erweiterten Vorstands wird allen Landeskonferenzen und entsprechend von dort allen Hochschulen zugeleitet, sodass die Kommunikationswege dadurch transparenter würden. Die MTV-Kommission hat darüber die aktuellen und verbesserten Möglichkeiten, ihre Bundesaktivitäten, wie Stellungnahmen an die Tarifvertragsparteien, Beteiligung an Fachtagungen, Zusammenarbeit mit Fachkolleg/innen zu koordinieren und im Weiteren zu informieren und zu unterstützen.

Zumzeitigem Stand der Entgeltordnung:

In Gesprächen mit der TdL am 19. Mai und am 1. Juli 2010 wurden die weiteren Verhandlungen über eine Entgeltordnung zum TV-L vorbereitet. Die am 4. Februar 2010 ausgesetzten Verhandlungen sollen am 4. und 5. Oktober 2010 fortgesetzt werden. Nach wie vor sind sich die Tarifvertragsparteien uneinig darüber, wie im „Allgemeine Teil“ geschweige denn im „Besondere Teil“ des BAT bereinigt werden soll und wie und wo die Tätigkeitsmerkmale herangezogen werden und dem Grundsatz zur Vermeidung von Diskriminierung gerecht zu werden. Die auch von den Arbeitgebern unterschriebenen Ziele der Durchlässigkeit und Diskriminierungsfreiheit der Entgeltordnung erfordern Änderungen der bisher für die Vergütungsordnung geltenden Grundsätze.

Gabriele Hillebrand-Knopff

Sprecherin der Kommission MTV

Qualitätssicherung durch Genderkompetenz

Die für Juni 2010 geplante Tagung musste aufgrund von Terminüberschneidungen des Hauptreferenten abgesagt werden.

Die Tagung wird nun (hoffentlich) am 16.12.2010 an der FH Hannover stattfinden. Thema ist weiterhin die Berücksichtigung von Gleichstellung in der (System)Akkreditierung. Dies soll u.a. an dem Prozess „Berufungsverfahren“ herausgearbeitet werden.

Die Kommission wird nicht während der Jahrestagung 2010 tagen.

Vorschlag für die Sprecherinnen dieser Kommission:

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

Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit

Die Kommission traf sich im Berichtszeitraum zweimal: Am 29.03.2010 und 01.07.2010 an der Freien Universität Berlin.

Nachdem die Kommission die Ergebnisse der Jahrestagung 2009 zum Thema „Neue Herausforderungen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Zeiten des Wandels der Institutionalisierung von Gleichstellung an Hochschulen“ (die Dokumentation der Tagung ist auf der BuKoF-Homepage abrufbar) ausgewertet hat, gab sie sich folgende Arbeitsschwerpunkte:

- Diskussion von Mindeststandards bei der Ausstattung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: Angesichts der zunehmenden Anforderungen an das Amt gewinnt die Frage, welche Ausstattung zu ihrer Erfüllung angemessen ist, immer größere Bedeutung. Da sich die Rahmenbedingungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten allerdings stark unterscheiden, ist es kaum möglich einen für das gesamte Bundesgebiet geltenden Mindeststandard festzusetzen. Die Kommission wird die in die LaKoFs/LaKoGs verlagerten Diskussionen weiterverfolgen.
- Professionalisierung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: Die Kommission beschäftigt(e) sich mit der Frage, welche Kompetenzen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für die Ausführung ihres Amtes benötigen und wie diese erworben werden können. Dazu sollen bestehende Weiterbildungsangebote evaluiert und eine empfehlende Handreichung für die BuKoF erstellt werden. Es haben bereits erste Diskussionen zur Entwicklung von zertifizierten, berufsbegleitenden Aus- bzw. Weiterbildungen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte stattgefunden.
- Umgang mit neuen, institutionalisierten Formen der Gleichstellungsarbeit: Im Nachgang zur o. g. Jahrestagung möchte die Kommission Empfehlungen für die BuKoF erarbeiten.
- Im Sinne einer Professionalisierung und Orientierungshilfe im Amt sollen die Berufungslinien der Hochschulen auf der BuKoF-/Kommissionshomepage gesammelt und veröffentlicht werden, sobald diese fertig ist.

Nächste Kommissionssitzung am 20.09.2010 BuKoF-Jahrestagung in Trier:

Inhaltliche Schwerpunkte werden vor allem der Umgang mit neuen, institutionalisierten Formen der Gleichstellungsarbeit sowie die Weiterarbeit an dem Themenfeld „Professionalisierung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ sein.

Für die Kommission

Nicole Eschner

Helga Maria Engel

Personalstruktur

Die Kommission musste mit größter Bestürzung zur Kenntnis nehmen, dass die langjährige und von der BuKoF 2009 wieder bestätigte Kommissionssprecherin Heidi Degethoff de Campos vom zuständigen Organ ihrer Hochschule, der TU Berlin, nicht mehr als Frauenbeauftragte wiedergewählt wurde. Heidi Degethoff ist jetzt in anderer Funktion an der TU Berlin tätig, gleichwohl konnte und wollte sie nicht mehr Sprecherin der BuKoF-Kommission „Personalstruktur“ sein. Sie arbeitet aber dankenswerter Weise weiterhin mit.

In einer gemeinsamen Sitzung mit der Kommission „Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs“ im April 2010 in Hannover wurde der Zusammenschluss beider Kommissionen erörtert. Dieser wird der Mitgliederversammlung 2010 vorgeschlagen. Bis zu diesem Zeitpunkt übernahm die Sprecherin der Kommission „Personalentwicklung ...“, Ursula Kneer (Universität Flensburg) kommissarisch die koordinatorischen Funktionen für die Kommission.

Im Februar 2010 führte Ursula Kneer mit Zustimmung aller Kommissionsmitglieder ein Gespräch mit Herrn Dr. Georg Jongmanns, HIS GmbH, der im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes evaluiert, zu den Zwischenergebnissen dieser Evaluation. Zwei – wenig überraschende - Ergebnisse ließen sich schon festhalten: (1) ein höchstens marginaler Gebrauch der Möglichkeit, die Zeit als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn für 2 Jahre pro Kind zu verlängern (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG), sowie (2) die Funktionalisierung des Gesetzes für den Einsatz von Personal von einem Drittmittel-Beschäftigungsverhältnis in das nächste einerseits und für die notwendigerweise zu befristenden Beschäftigungsverhältnisse von Lehrpersonen mit hohem Lehrdeputat zur Erfüllung des Hochschulpakt 2020 bzw. der Verpflichtung der studienorientierten Verwendung von Studiengebühren andererseits. Herr Dr. Jongmanns kann ab September 2010 weitere Ergebnisse vorstellen.

Die Kommission hat zusammen mit der Kommission „Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs“ im oben aufgeführten Treffen im April 2010 verschiedene Themenfelder erarbeitet und sich darauf verständigt, anhand der in der BuKoF erarbeiteten Materialien herauszuarbeiten, welche impliziten und expliziten Standards der Geschlechtergerechtigkeit die BuKoF an Personalkategorien und Personalstrukturierungen legt. Dies soll auch für Fachhochschulen und soweit möglich für künstlerische Hochschulen erfolgen.

In einer weiteren Sitzung im Juli 2010 in Hannover wurden nach Erörterung vieler Gesichtspunkte (z. B. fehlende bzw. nur eingeschränkte Personalentwicklung in der Wissenschaft, Zusammenhang Wissenschaft und technisch-administratives Personal, Wahrung von Freiheit von Forschung und Lehre und Wertigkeit von Lehre gegenüber der Forschung, Notwendigkeit von Dauerstellen in der Wissenschaft unterhalb und neben der Professur, Notwendigkeit der Stellenklarheit, Notwendigkeit von Planbarkeit von Karrieren, Anschlussmöglichkeiten, Übergangsmöglichkeiten, geschlechtergerecht = menschenfreundlich?) folgende Leitfragen herausgestellt:

- Wie arbeiten Menschen (Wissenschaftler/innen) an Hochschulen, welches Spektrum von Aufgaben und welches sind die Bedingungen zur Erfüllung dieser Aufgaben?
- Welche Bedingungen müssen bolognagerechte, forschungsgerechte und geschlechtergerechte Strukturen erfüllen? Welche verlässlichen gesetzlichen und sonstigen rechtlichen Strukturen sind dafür erforderlich?

Es wurde festgestellt, dass es für eine Analyse des Ist-Zustandes genügend Material aller Art gibt. Zur Beantwortung der Fragen sollen aus dem Material Thesen gebildet werden. Diese werden in den kommenden Kommissionssitzungen zu schärfen sein.

Der darauffolgende Schritt ist die Formulierung von politischen Empfehlungen, dazu soll auch ein Blick in das Schweizerische nationale Chancengleichheitsprogramm und nach Österreich getan werden. Für die Empfehlungen sollen Bündnispartner gewonnen werden: HRK, Wissenschaftsrat, Studentenwerk, Kultusministerkonferenz, GEW, Gleichstellungs- und Frauenministerienkonferenz (GFMK) usw..

Davon unabhängig soll nach dem Vorliegen der Endergebnisse der oben dargelegten Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes eine kleine Anfrage für alle Bundesländer formuliert werden, in der nach der Realität der Lehrbelastungen bei den einzelnen Personalkategorien der Hochschulen, gegliedert nach befristet und unbefristet gefragt wird.

Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs

Die Kommission hatte zur Jahrestagung 2009 die Zusammenstellung der Ergebnisse der Befragung von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen vorgelegt. An der schriftlichen Befragung, die im Mai/Juni 2009 erfolgt war, hatten von den 44 künstlerischen Hochschulen 13, also knapp 30%, aus 10 Bundesländern geantwortet. Die Erhebung beansprucht nicht, statistisch repräsentativ zu sein. Aus den Ergebnissen können jedoch sicherlich wichtige Tendenzen abgelesen werden.

Die Kommissionssprecherin Dr. Ursula Kneer hat die Darstellung zur Vergleichbarkeit um Zahlenmaterial für die Bundesrepublik insgesamt und für Universitäten bzw. alle Hochschulen ergänzt. In zwei Kommissionssitzungen (Lüneburg, Hannover) wurden die Ergebnisse diskutiert und die Darstellung um Schlussfolgerungen für erfolgreiche und nachhaltige Gleichstellungsmaßnahmen an künstlerischen Hochschulen ergänzt, insbesondere um den Anteil von Frauen in künstlerischen Professuren zu erhöhen. Hinzu kamen auch Optionen zur Verbesserung der Handlungsspielräume der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen. Allen, die an diesen Diskussionen teilgenommen haben, danken die Autorinnen der so entstandenen Broschüre von ganzem Herzen!

Die Broschüre trägt den Titel „Künstlerinnen auf dem Weg in Professuren“. Sie wird der BuKoF zu ihrer Jahrestagung 2010 vorgelegt. Die Kommission versteht sie als Pendant der Handreichung „Geschlechtergerechte Personalentwicklung beim wissenschaftlichen Nachwuchs“ von September 2007. (<http://www.bukof.de/down/handreichung-personalentwicklung.pdf>).

Kurz zu einigen Befragungsergebnissen:

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 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%. Der Bundesdurchschnitt liegt etwas höher, aber schon dieser Anteil liegt deutlich höher als der durchschnittliche Anteil bei den Universitäten und Fachhochschulen.

Die Kommission hat weiterhin für die Stellenkategorien der Lehrkräfte für besondere Aufgaben und KorrepetitorInnen an künstlerischen Hochschulen die Lehrverpflichtung für alle Bundesländer zusammengestellt und wird die Ergebnisse bei der Jahrestagung diskutieren.

Die Kommission hat sich dafür entschieden, die Arbeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs mit der Kommission „Personalstruktur“ zusammen zu legen (Inhalte siehe deren Bericht). Die Sprecherin der Kommission „Personalentwicklung“ wird zum Ende des Jahres aus dem Amt als Gleichstellungsbeauftragte und damit aus der BuKoF aus Altersgründen ausscheiden und damit das Sprecherinnen-Amt niederlegen.

Die Kommission ist überzeugt, dass sich unter den Mitgliedern der BuKoF genügend finden, die Arbeit für die Gleichstellung an künstlerischen Hochschulen in einer gemeinsamen Kommission fortzusetzen.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

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

Die Kommission traf sich im Jahr 2009/2010 zwei Mal unter zahlreicher Beteiligung von BuKoF-Mitgliedern aus dem Bundesgebiet, u. a. auch zweier Vertreterinnen von künstlerischen Hochschulen. Seit der BuKoF 2009 ist Masha Gerding die für die Kommission zuständige BuKoF-Sprecherin.

Auf der BuKoF-Jahrestagung 2009 hat die Kommission eine Präsentation ihrer bisherigen Arbeit und Entwicklung erarbeitet und ausgestellt. Schwerpunkt der Arbeit im Jahr 2009/2010 war fortlaufend die Entwicklung eines Selbstbewertungsinstrumentes für Aktivitäten von Hochschulen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Die inhaltliche Arbeit ist mittlerweile abgeschlossen. Die Kommission hat selbstverständlich nicht genügend Ressourcen, die umfangreichen, kontinuierlich fortzusetzenden Arbeiten für Bewerbung, Umsetzung und Etablierung des Selbstbewertungsinstrumentes selbst vorzunehmen. Inhaltlich geht es gemäß der von den Mitgliedern vorgenommenen Analyse darum, weiterhin gegen die Tabuisierung der Thematik sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen bzw. Universitäten als häufig skandalisierten, individualisierten Einzelfällen zu arbeiten und stattdessen auf strukturelle Faktoren nachhaltig hinzuweisen. Deshalb hat die Kommission entschieden, bestehende Selbstbewertungsinstrumente und audits sowie die bei den entsprechenden Institutionen vorhandene Infrastruktur für deren Anwendung als Ausgangslage zu nutzen und zu versuchen, die umfangreich erarbeiteten Aspekte von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt so weit wie möglich in diese Instrumente zu integrieren. Dazu wurden und werden die bekannten Prädikate (TEQ) und audits (CHE/Stifterverband) geprüft und die InitiatorInnen bzgl. des Integrationsanliegens kontaktiert.

Des Weiteren plant die Kommission eine Tagung zum Thema Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Kunst- und Musikhochschulen. Daraus kann – abhängig von den Ressourcen der Kommissionsmitglieder – eine Tagungsreihe entstehen durch eine Ausweitung auf Sporthochschulen und auch Medizinische Hochschulen.

Seit Juli 2010 pausiert Uschi Baaken mit der Kommissionsarbeit aus zeitlichen Gründen. Die Kommission hat Nadine Telljohann von der Universität Bielefeld als Kommissionssprecherin benannt, die auch für die Weiterführung der Kommission in dieser Funktion zur Verfügung steht.

Für die Kommission "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt"

Dr. Uschi Baaken

Steuerungsmodelle an Hochschulen

Die Kommission hat bei ihrer Gründung im Rahmen der Jahrestagung in Leipzig am 23. September 2009 den Diskussions- und Handlungsbedarf für das Thema festgestellt.

Beim dem Kick-Off-Treffen am 17. Juli 2009 wurde das Ziel definiert, in den bestehenden und neuen Steuerungsansätzen die Gleichstellungsanliegen zu definieren und zu platzieren.

Am 23. September 2009 wurden als Instrumente Evaluation, QM, PE/OE, Anreize/Sanktionen und Controlling/Monitoring genannt. Als Standortfaktoren für die Hochschulen wurden

- „harte“ (Reputations- und Qualitätskriterien, z.B. Drittmittel, Exzellenzkriterien) und
- „weiche“ (Gleichstellung, Internationalisierung, Diversity, Vereinbarkeit) genannt.

Es werden Steuerungschancen an den Schnittstellen im Verwaltungshandeln gesehen und die Möglichkeit, aus diesen Steuerungsinstrumenten neue Impulse für Gleichstellungsarbeit zu gewinnen. Im Zusammenhang mit Deregulierung von Hochschulen einerseits und Professionalisierungstendenzen (auch im Gleichstellungsbereich) andererseits besteht Interesse an umsetzbaren Modellen.

Das zweite Treffen fand am 22. Februar 2010 an der Universität Hannover statt.

Für die Zukunft wurde als Verfahrensweise ein Wechsel der Wochentage (Montag und Freitag) und der Tagungsorte (gewünscht: Hannover und Frankfurt/Main) festgelegt.

Masha Gerding hat wegen ihrer BUKOF-Vorstandsarbeit die Sprecherinnenrolle für die Kommission abgegeben, Bettina Long (FH Dortmund) wurde als Nachfolgerin gewählt.

Es wurde die Verknüpfung der sehr unterschiedlichen landespolitischen Rahmenbedingungen und die Effekte auf die hochschulinterne Steuerung thematisiert und eine bundesweite Abfrage geplant. Aus dieser Abfrage sollen Erkenntnisse gewonnen werden über Widersprüche und Reibungsverluste sowie Parallelen und Synergien der unterschiedlichen Instrumente.

Die Abfrage sollte folgende Themen erfassen:

- a) Was verstehen wir in der gleichstellungspolitischen Diskussion unter Steuerungsmodellen?
- b) Welche Instrumente sind für die Arbeit in der Hochschule aktuell interessant?
- c) Welche wird es vielleicht in der Zukunft geben? Und wie kann man Gleichstellung darin integrieren?
- d) Welche finanziellen Mittel sind daran geknüpft? Und wie ist das Verfahren?
- e) Was sind die Kriterien? Wie werden diese operationalisiert (Indizes)?
- f) Wer sind hochschulintern und hochschulextern die beteiligten Akteure?
- g) Auf welchen Ebenen sind die Akteure angesiedelt?
- h) Gibt es Umsetzungsprobleme und wenn ja wo?
- i) Falls es keine gibt, wieso nicht?
- j) Wie werden die Instrumente in ihrer Wirkungsweise bewertet? Was könnte man besser machen? Was sind die Widersprüche? Wo entstehen Reibungsverluste?

Als Ziel wurde vereinbart, aus den Ergebnissen einen Überblick über die derzeitige Anwendung der Instrumente sowie „Worst-Case-Szenarien“ und „Best-Practice-Beispiele“ zu gewinnen.

Während der Vorbereitung des konkreten Abfragerasters gab es zwei unabhängige parallele Entwicklungen. Im BuKoF-Vorstand wurde über die Anzahl bundesweiter Abfragen diskutiert. Zum Thema Gleichstellungscontrolling wurde ein Workshop an der Goethe-Universität Frankfurt/Main veranstaltet. Um diese Entwicklungen abzuwarten und ein „Verpuffen“ der Abfrage sowie ein Überlappen der Arbeit zum Thema Gleichstellungscontrolling zu vermeiden, wurde das dritte Treffen auf die Tagung in Trier verschoben.

Bettina Long, Sprecherin der Kommission, 28.07.2010