

**27. Jahrestagung der Bundeskonferenz der
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen**

Dokumentation der Mitgliederversammlung

23. - 25. September 2015, Kassel

Impressum

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

Kontaktadresse: www.bukof.de; c/o Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und

Forschung CEWS, Unter Sachsenhausen 6-8, 50667 Köln

Redaktion: Andrea Löther

Erscheinungsort /-jahr: Köln Dezember 2015

Inhalt

Protokoll der 27. Mitgliederversammlung	4
Beschlüsse der 27. Mitgliederversammlung	11
Bericht des Vorstandes	23
1. Einleitung	23
2. Vorstellung und Zuständigkeiten	23
3. Arbeitsschwerpunkte	26
4. Kooperation mit dem CEWS	39
5. Öffentlichkeitsarbeit	40
6. Interne Strukturen.....	40
7. Wahrgenommene Termine im Überblick	46
Kommissionsberichte	49
1. Chancengleichheitsprogramme und – initiativen (CGPI).....	49
2. Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in Hochschulen.....	50
3. Förderung der Geschlechterforschung an Hochschulen	50
4. Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen	52
5. Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen	53
6. Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika (Kommission Klinika).....	55
7. Hochschulgovernance und Gleichstellung.....	58
8. Kommission der künstlerischen/künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen.....	58
9. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung)	59
10. Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit	66
11. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....	66
12. Kommission für studentische Angelegenheiten (KostA)	68

Protokoll der 27. Mitgliederversammlung

TOP 1-3: 24.9.2015, 11:30h – 12:30h, TOP 4-8: 24.9.2015: 13:30h – 17:00h; TOP 9-11: 25.9.2015, 12:30h – 13:00h

Moderation: Claudia Winter

Protokoll: Andrea Löther

Tagesordnung

- TOP 1 Begrüßung und Wahl einer Moderatorin
- TOP 2 Feststellung der Tagesordnung
- TOP 3 Bericht des Vorstandes
- TOP 4 Bericht der Kassenprüfung
- TOP 5 Berichte der Kommissionen
- TOP 6 Entlastung des Vorstands
- TOP 7 Wahlen zum Vorstand
- TOP 8 Anträge
- TOP 9 Wahl der Kassenprüferinnen
- TOP 10 Jahrestagung 2016: Termin und Ort, Vorbereitungsgruppe
- TOP 11 Verschiedenes

TOP 1 Begrüßung und Wahl einer Moderatorin

Mechthild Koreuber begrüßt die Teilnehmenden im Namen des Vorstands. Für die Moderation wird Claudia Winter (Universität Trier) vorgeschlagen und per Akklamation bestimmt. Der Antrag, Gäste zur Mitgliederversammlung zuzulassen, wird einstimmig ohne Enthaltung und ohne Gegenstimmen angenommen. Die Gäste verlassen für den TOP 7/Wahlen zum Vorstand den Raum.

Es wird festgestellt, dass die Mitgliederversammlung mit 95 stimmberechtigten Hochschulen von 268 Hochschulen, die Mitglied der HRK sind, beschlussfähig ist.

TOP 2 Feststellung der Tagesordnung

Die Tagesordnung wird mit einer Änderung (im TOP 10 wird der Punkt „Antragskommission“ gestrichen und an den Erweiterten Vorstand verwiesen) per Akklamation angenommen.

TOP 3 Bericht des Vorstandes

Anneliese Niehoff erläutert als Nachtrag zum schriftlichen Bericht des Vorstandes eine Aktivität der Öffentlichkeitsarbeit. Marion Woelki hat in Absprache und im Auftrag des Vorstandes ein Interview für die European Platform of Women Scientists gegeben, in der die BuKoF auch Mitglied ist (siehe <http://epws.org/tag/interview-of-the-month/>).

Uschi Baaken erläutert ausführlich den Punkt „Geschäftsstelle“: Die Hochschulen werden im Herbst angeschrieben und mit Verweis auf den HRK-Beschluss um Zahlung der Beiträge gebeten. Diese sollen zum Januar 2016 auf das BuKoF-Konto überweisen werden. Die Besetzung der Mitarbeiterinstitute ist für Januar 2016 geplant. Die Stellenausschreibung wird derzeit vorbereitet.

Aus der MV wird gefragt, ob genauere Informationen zum Abstimmungsverhalten in der HRK-Mitgliederversammlung bekannt sind. Da der Beschluss im nichtöffentlichen Teil gefasst und das Protokoll noch nicht veröffentlicht ist, gibt es nur die Information, dass der Beschluss mit großer Stimmenmehrheit gefasst wurde.

Auf Nachfrage wurde erläutert, dass mit der Gesamtsumme der Beiträge eine Stelle (100% angelehnt an TVL E13 Berlin) sowie Geschäftskosten des Vorstands (Reisekosten u.ä.) bezahlt werden sollen.

Es wird gefragt, ob der Beitrag von den Hochschulleitungen gezahlt wird oder aus dem Budget der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten genommen wird. Der Vorstand erläutert, dass die BuKoF die Hochschulleitungen um Finanzierung der Geschäftsstelle bittet und dabei betont, dass damit nicht das Budget der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten belastet werden soll. Dieses wird auch in dem Brief an die Hochschulleitungen aufgenommen. Jedoch hat die BuKoF keine Möglichkeit dieses verbindlich festzulegen.

Für Rheinland-Pfalz wird dazu erklärt, dass es Diskussionen im Zusammenhang mit einer anderen Angelegenheit gab, ob Gleichstellungsbeauftragte einen Umlagebetrag bezahlen könnten. Dabei wurde festgestellt, dass dieses dort aus Haushaltsgründen nicht möglich sei.

Weiter wird gefragt, ob eine Hochschule die Möglichkeit hätte, sich gegen eine Mitgliedschaft auszusprechen. Dazu wird erläutert, dass die Hochschulen in der HRK laut BuKoF-Satzung Mitglieder der BuKoF sind. Die Zahlungen beziehen sich nur auf die Finanzierung der Geschäftsstelle. Die Zahlung hat keinen unmittelbaren Einfluss auf die Mitgliedschaft in der BuKoF.

Zur Mitgliedschaft der Hochschulen in der BuKoF wird angemerkt, dass Hochschulleitungen bei Zahlungsanforderung nach dieser Mitgliedschaft bzw. nach einer Beitrittserklärung fragen könnten. Hierzu wird ausgeführt, dass die Grundlage der Zahlungsaufforderung der Beschluss der Hochschulen in der HRK zur Unterstützung der Geschäftsstelle ist und nicht unmittelbar die Mitgliedschaft.

Weiter wird auf Nachfrage erläutert, dass private Hochschulen, die nicht Mitglied der HRK sind, auf Antrag Mitglied der BuKoF werden können.

Weiter erläutert der Vorstand auf Nachfrage, dass die unterschiedliche Stimmenanzahl, die in der HRK mit der Größe der Hochschule und den unterschiedlichen Beiträgen verbunden ist, in der BuKoF nicht übernommen wird. In der BuKoF hat laut Satzung jede Hochschule eine Stimme und dieses wird nicht geändert.

Es wird gefragt, ob die Unabhängigkeit der Geschäftsstelle durch die Ausfallbürgschaft der Universität Bielefeld und die Bereitstellung der Räume der FU Berlin sowie durch die Tatsache, dass aus diesen Hochschulen Vorstandsmitglieder stammen, beeinflusst sei. Der Vorstand erläutert, dass die Ausfallbürgschaft befristet für die Anfangszeit von drei Jahren bereitgestellt werde und nicht an Bedingungen geknüpft sei. Die FU Berlin stellt einen Raum, die Erstausrüstung sowie eine minimale Büroausstattung, übernimmt jedoch keine weitergehenden Kosten. Auch die Bereitstellung der Räumlichkeiten erfolgt unabhängig von der Mitwirkung einer Person der FU im Vorstand. Die Ressourcen für die Geschäftsstelle sind sehr knapp kalkuliert. Eine Anmietung von Räumlichkeiten, z.B. im Haus der Wissenschaft liegt jenseits der finanziellen Möglichkeiten. Die HRK hatte Räumlichkeiten angeboten. Dieses Angebot wurde bei der MV 2014 diskutiert und dort als problematisch in Bezug auf Unabhängigkeit eingeschätzt.

Weiter wird nach dem Einfluss von Hochschulleitungen auf die Arbeitsschwerpunkte und Beschlüsse der BuKoF gefragt. Der Vorstand erläutert, dass die HRK kein Auftragsverhältnis gegenüber der BuKoF hat und die Zahlungen der Hochschulen bewusst nicht an die HRK, sondern an den Verein BuKoF gehen werden und die HRK diesen Prozess nur unterstützt. So wird die Unabhängigkeit der Geschäftsstelle gewährleistet.

Weiter wurde zum Bericht des Vorstandes nach dem Stand des Förderantrags beim BMBF gefragt. Der Vorstand erläutert, dass dieses ein kompliziertes Antragsverfahren ist. Im Frühjahr 2015 wurde die BuKoF aufgefordert, einen Vollantrag zu stellen. Nach der Klärung vieler Rückfragen steht die Antragsstellung unmittelbar bevor. Geplant ist der Projektbeginn für Januar 2016.

In Bezug auf den Gesprächskreis „Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Wissenschaft“ wird gefragt, ob die Sprecherin der BuKoF-Kommission Fachhochschulen teilnehmen könne. Der Vorstand erläutert, dass bei der Einrichtung des Gesprächskreises festgelegt wurde, dass zwei BuKoF-Kommissionen (Governance und CGPI) wegen ihrer umfassenden strukturpolitischen Themenstellung grundsätzlich sowie weitere Kommissionen punktuell je nach Schwerpunktsetzung teilnehmen sollen und dies auch schon getan haben (Geschlechterforschung, Personalentwicklung). Hintergrund ist, dass die BuKoF mit anderen wissenschaftspolitischen Akteur_innen im Feld der Geschlechterpolitik in einen verbindlichen Austausch kommen wollte und dies auch erfolgreich gelungen ist. Dabei achtet der Vorstand darauf, dass die BuKoF nur eine unter mehreren vertretenen Organisationen ist und der Dialog nicht zu einer BuKoF-Veranstaltung wird.

Zu der Anfrage der DFG bezüglich der Wirksamkeit der Gleichstellungsstandards wurde erläutert, dass es sich um ein bilaterales Arbeitsgespräch und eine eher informelle Anfrage der zuständigen Fachabteilung handelte. Es ist keine größere Studie geplant; die Kommission CGPI hat sich dazu erste Gedanken gemacht. Verviesen wird auf die Koppelung mit anderen Programmen und Initiativen. Deutlich wurde bei den BuKoF-internen Diskussionen ein großer Unterschied zwischen 2013 (zum unmittelbaren Abschluss der 4 intensiven Arbeitsjahre mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards) und 2015 (zwei Jahre später, nur noch Daten-Reporting) benannt.

Abschließend sprach Birgit Fritzen im Namen der Mitgliederversammlung dem Vorstand Dank für den guten Bericht aus.

TOP 4 Bericht der Kassenprüfung

Brigitte Just erläutert, auch im Namen der nicht anwesenden zweiten Kassenprüferin, Annelene Gäckle, dass der Bericht verschickt wurde. Es gibt keine Beanstandungen und den Hinweisen zur Abschmelzung des Kassenbestandes wurde gefolgt.

TOP 5 Berichte der Kommissionen

Die schriftlichen Berichte waren am 9. September 2015 verschickt worden.

Zu der Kommission „Förderung der Geschlechterforschung“ wurde in Bezug auf die zukünftigen Zielsetzungen gefragt, ob die Schulung von Gutachterinnen sich – wie die Schreibweise es nahelegt - nur an Frauen richtet. Die Kommission bestätigt, dass vorrangig Gutachterinnen in den Blick genommen werden sollen.

Den Kommissionen wird für ihre Arbeit gedankt.

TOP 6 Entlastung des Vorstands

Sanda Grätz beantragt die Entlastung des Vorstands. Der Antrag wird ohne Gegenstimme bei 2 Enthaltungen angenommen.

Claudia Winter bedankt sich im Namen der Mitgliederversammlung beim Vorstand. Besonderer Dank gilt Ehrengard Heinzig, die sich nicht wieder zur Wahl stellt und aus dem Vorstand ausscheidet.

TOP 7 Wahlen zum Vorstand

7.1 Einsetzung der Wahlkommission

Folgende Frauen werden in die Wahlkommission gewählt (eine Enthaltung, keine Gegenstimme):

- Christine Kurmeyer (Charité Berlin)
- Katrin Sorge (PH Schwäbisch Gmünd)
- Verena Stange (Universität Halle-Wittenberg).

Die Wahlkommission übernimmt die Leitung der Wahl.

7.2 Vorstellung der Kandidatinnen

Christine Kurmeyer erläutert den Ablauf der Wahl.

Der Antrag, Tippfehler auf den Wahlzetteln handschriftlich zu korrigieren, wird einstimmig bei einer Enthaltung angenommen.

- Dr. Uschi Baaken (Universität Bielefeld)
- Dr. Sybille Jung (Universität des Saarlandes)
- Dr. Mechthild Koreuber (Freie Universität Berlin)
- Anneliese Niehoff (Universität Bremen)
- Dr. Kathrin van Riesen (Leuphana Universität Lüneburg).

Zu den Kandidaturen wird angemerkt, dass es keine Kandidatin aus einer Fachhochschule oder einer Künstlerischen Hochschule gibt. Für die Vorbereitungsgruppe zu der Wahl erläutert Christine Kurmeyer, dass es im Vorfeld ausführliche Gespräche mit der FH-Kommission und mit möglichen Kandidatinnen aus diesen Hochschultypen gab, sich jedoch niemand zu einer Kandidatur entschied. Weiter wird erläutert, dass es zukünftig mit der Geschäftsstelle und möglicherweise Mitteln für den Geschäftsbedarf für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aus Fachhochschulen oder Künstlerischen Hochschulen eventuell leichter werden könnte, dass Mitglieder sich dazu entscheiden einen Vorstandsposten zu übernehmen. Zudem will die Kommission Fachhochschulen intern klären, was die einzelnen Frauen an der Wahrnehmung des Amtes behindert.

Die fünf Kandidatinnen stellen sich einzeln und in Abwesenheit der jeweils anderen Kandidatinnen vor.

7.3 Wahl

Es werden 92 Stimmen abgegeben, von denen eine ungültig ist, auf die Kandidatinnen entfällt folgende Stimmenzahl:

Uschi Baaken	78
Sybille Jung	74
Mechthild Koreuber	78
Anneliese Niehoff	90
Kathrin van Riesen	65

Damit sind alle fünf Kandidatinnen gewählt.

Alle Kandidatinnen nehmen die Wahl an.

TOP 8 Anträge

8.1 Antrag auf Satzungsänderung

Der Vorstand erläutert einleitend, dass die Formulierungen für die Satzungsänderung von der Notarin, die auf Vereinsrecht spezialisiert ist, geprüft wurden.

Mehrere Mitglieder äußern sich zu dem grundsätzlichen Problem der BuKoF-Satzung, dass die Hochschulen, die Mitglieder der HRK sind, automatisch als Mitglieder der BuKoF gesetzt werden. Auf Rückfrage dazu erläutert der Vorstand, dass die Notarin den gesamten Entwurf geprüft hat und die Frage der Mitgliedschaft insbesondere im Zusammenhang mit den Klinika (zurückgezogener Antrag auf Satzungsänderung) geprüft wurde. Aus der Mitgliederversammlung wird angemerkt, dass einzelne Hochschulen nach einer Beitrittserklärung fragen könnten. Sie empfehlen eine rechtsverbindliche Auskunft zu dieser Regelung in der BuKoF-Satzung. Der Vorstand wird die geäußerten Bedenken nochmals mit der Notarin besprechen.

Im Zusammenhang mit den Änderungsvorschlägen zu §8 Beiträge wird nochmals die Mitgliedschaft der Hochschulen diskutiert. Es wird darauf hingewiesen, dass die Beitragszahlung juristisch wie eine verpflichtende Regelung formuliert sei und somit ein Zusammenhang zu der Mitgliedschaft besteht. Der Vorstand erläutert, dass dieser Satz durch die Notarin geprüft und das Ziel war, die Beitragszahlung nicht unnötig aufzuweichen. Die Bedenken werden der Notarin nochmals vorgetragen.

Auf Rückfrage erläutert der Vorstand, dass mit der Festlegung der Beiträge in der Mitgliederversammlung nicht die absolute Höhe pro Hochschule, sondern die Formel geregelt wird. Damit muss nicht jedes Jahr mit 2/3-Mehrheit (Änderungen der Geschäftsordnung bedürfen einer 2/3-Mehrheit) über die absoluten Beiträge der Hochschulen abgestimmt werden.

Zu § 13,1 wird vorgeschlagen, von beschäftigten Personen (statt wie im Entwurf in Singular) zu sprechen.

Die Änderung der Satzung wird mit 65 Ja-Stimmen, 3 Nein-Stimmen und 9 Enthaltungen angenommen. Damit erhält der Änderungsantrag eine Mehrheit von mehr als 2/3 der anwesenden Mitglieder.

Da der Tagesordnungspunkt als „Änderung der Satzung“, der Beschlussentwurf jedoch „Änderungen der Satzung und der Geschäftsordnung“ als Antragsgegenstand benennt, wird der Antrag zur Klarstellung gestellt, auch über die Geschäftsordnung abzustimmen. Dieser Antrag wird einstimmig angenommen.

Zu §2 wird nach der Bedeutung der Formulierung „während der Amtszeit einer Präsidentin bzw. eines Präsidenten der HRK“ gefragt. Dieser ist Wortlaut des HRK-Beschlusses; die Stimmenanzahl einer Hochschule wird für den Zeitraum der Amtszeit einer Präsidentin bzw. eines Präsidenten in Anhängigkeit zur Anzahl der Studierenden bei Amtsübernahme vergeben. Der Vorstand klärt diese Passage nochmals mit der HRK.

Die Formulierung: „in der BuKoF vertretende Hochschulen“ wird als problematisch angesehen, da sie bedeuten könnte, dass Hochschulen, die keinen Beitrag zahlen, nicht in der BuKoF vertreten sind.

Zu § 3 wird vorgeschlagen, den letzten Spiegelstrich (Unterstützung des Vorstands) in den erster Satz aufzunehmen und die weiteren Spiegelstriche als Spezifizierung dieser Aufgabe anzusehen.

Es wird vorgeschlagen, die Besetzung der Stelle auf Frauen einzuschränken. Dagegen wird mit Verweis auf das AGG argumentiert, dass dieses nicht möglich sei. Andere Mitglieder argumentieren, dass eine solche Einschränkung bei der BuKoF als Tendenzbetrieb möglich sei.

Es wird vorgeschlagen, die Formulierung „Mitarbeitende“ zu nutzen.

Auf Rückfrage erläutert der Vorstand zur Befristung, dass der HRK-Beschluss zunächst auf 3 Jahre befristet und deshalb die Stelle nicht von vornherein unbefristet ausgeschrieben werden kann. Eine

Entfristung ist geplant, wenn die Hochschulen kontinuierlich zahlen. In der Ausschreibung wird auf die Option der Entfristung hingewiesen.

Es wird vorgeschlagen, in der Geschäftsordnung eine Vergütung mit TV-L E13 und eine 100%-Stelle festzuschreiben. Der Vorstand argumentiert gegen diese Festlegungen, da diese auch abhängig von den Einnahmen seien.

Die geänderte Geschäftsordnung wird mit 43 Ja-Stimmen, keine Gegenstimme und 4 Enthaltungen angenommen. Damit erhält der Änderungsantrag eine Mehrheit von mehr als 2/3 der anwesenden Mitglieder.

Anmerkung nach Beendigung der BuKoF-Jahrestagung: Für die erforderliche 2/3-Mehrheit lt. § 10 Abs. 5 der BuKoF-Satzung fehlte die Beschlussfähigkeit nach § 10 Abs. 3 (Anwesenheit von mind. 25% der Mitglieder). Dafür hätten mind. 67 stimmberechtigte Mitglieder anwesend sein müssen. Nach Auskunft der Notarin kann die Abstimmung bei der Mitgliederversammlung 2016 nachgeholt werden. Im Vereinsregister angemeldet wird nur die wirksam beschlossene Satzungsänderung.

In der Diskussion zu der Satzungsänderung werden weitere Vorschläge auf Änderungen gemacht. Diese werden nicht in den vorliegenden Antrag zur Satzungsänderung eingefügt, sondern gesammelt und für die Mitgliederversammlung 2016 aufbereitet:

- Satzung §2: Berlin-Mitte in Berlin ändern
- Satzung §8,2 streichen, weil Doppelung
- Satzung §10 (1) 2: Wahl der Kommissionssprecherin soll in den Kommissionen stattfinden; Klärung des Begriffs „Bestellung“

8.2 Dringlichkeitsanträge

Es liegen keine Dringlichkeitsanträge vor.

8.3 Anträge auf (Wieder-)Einsetzung von Kommissionen

Es wird der Vorschlag gemacht, die Wiedereinsetzung der Kommissionen im Block abzustimmen. Der Vorschlag wird per Akklamation angenommen. Weiter wird erläutert, dass Kathrin van Riesen vom Amt als stellvertretende Sprecherin der Kommission Personalentwicklung bei erfolgreicher Wahl für den Vorstand (die Abstimmung über die Kommissionen erfolgte während der Stimmauszählung) zurücktreten wird.

Die Kommissionen wurden einstimmig ohne Gegenstimmen und ohne Stimmenthaltung angenommen.

8.4 Weitere Anträge

C1/2015

Sünne Andresen erläutert den Antrag für die LaKoF Berlin und erklärt dabei, dass der Antrag nicht, wie von der Antragskommission vorgeschlagen, umgestellt werden soll. Bärbel Miemietz schlägt vor, den Punkt „Krankenversorgung“ zu ergänzen, um der Situation in der Medizin gerecht zu werden.

Der so geänderte Antrag wird mit einer Gegenstimme und 7 Enthaltungen angenommen.

TOP 9 Wahl der Kassenprüferinnen

Der Vorschlag, die Wahl der Kassenprüferinnen auf den Erweiterten Vorstand zu vertagen, wird per Akklamation angenommen.

TOP 10 Jahrestagung 2016: Termin und Ort, Vorbereitungsgruppe

Die Jahrestagung 2016 findet vom 28.-30. September 2016 an der Universität Freiburg statt. Vorschläge für Themen und einzelne Veranstaltungen wurden während der diesjährigen Jahrestagung auf einem Plakat gesammelt und stehen der Vorbereitungsgruppe zur Verfügung.

Zur Mitarbeit in der Vorbereitungsgruppe erklärten sich bereit: Woelki, Jung, Heinzig, Grau, Limbacher, Lipschik, Ruth. Weitere Interessierte können sich bei Andrea Löther, CEWS, melden.

TOP 11 Verschiedenes

Die Jahrestagung 2017 wird von den Landeskonferenzen Berlin und Brandenburg gemeinsam ausgerichtet. Es wurde ein Tagungsort in Erkner gefunden (Termin: 20.-22.9.2017).

Der Erweiterte Vorstand wird sich im Januar 2017 in Berlin treffen.

Sanda Grätz (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf), Brigitte Schober (TU Dresden) und Barbara Schrul (Universität Potsdam) beenden in den nächsten Monaten aus Altersgründen ihre Tätigkeit als Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte und wurden von der Mitgliederversammlung der BuKoF verabschiedet. Ebenso gedankt wurde Gabriele Hillebrand-Knopff (Bergische Universität Wuppertal), die ihre langjährige Tätigkeit als Sprecherin der Kommission MTV beendet.

Mit einem Geschenk wurde Ehrengard Heinzig als Vorstandsmitglied verabschiedet.

Der Vorstand bedankte sich bei Claudia Winter für die Moderation, bei Andrea Löther für die Unterstützung bei der Vorbereitung der Jahrestagung sowie bei Sylke Ernst, Angelika Flörke und Regine Beiß und ihren Kolleg_innen für die Organisation der Jahrestagung vor Ort.

Beschlüsse der 27. Mitgliederversammlung

24. September 2015, Kassel

A Satzungsänderung

Beschluss Nr. A1/2015

Antragstellerin

Vorstand der BuKoF

Beschlussgegenstand

Änderung der Satzung und der Geschäftsordnung der BuKoF

Beschluss

Die Mitgliederversammlung der BuKoF stimmt den vom Vorstand vorgeschlagenen Änderungen der Satzung und der Geschäftsordnung zu (s. Anlagen).

Begründung

In Folge der durch die HRK beschlossenen Unterstützung der Einrichtung einer Geschäftsstelle der BuKoF sind Änderungen in der Satzung und in der Geschäftsordnung erforderlich (s. Anlagen). Diese Änderungen wurden von der für die BuKoF tätigen Notarin juristisch geprüft.

Bisherige Fassung	Vorgeschlagene Änderungen
Satzung für die BuKoF Beschluss der Mitgliederversammlung am 21.09.2000, zuletzt geändert am 15. September 2005	Satzung für die BuKoF Beschluss der Mitgliederversammlung am 21.09.2000, zuletzt geändert am 24. September 2015
§ 1 Name Der Verein führt den Namen „Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V.“ (in Folge „BuKoF“ genannt). Er soll ins Vereinsregister eingetragen werden.	§ 1 Name Der Verein führt den Namen „Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V.“ (in Folge „BuKoF“ genannt). Er soll ins Vereinsregister eingetragen werden.
§ 2 Sitz Sitz der BuKoF ist Berlin-Mitte.	§ 2 Sitz Sitz der BuKoF ist Berlin-Mitte.

<p>§ 3 Zweck</p> <p>(1) In der BuKoF wirken die Mitglieder zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich der Frauenförderung/ Gleichstellung an Hochschulen zusammen. Die BuKoF setzt sich dafür ein, Benachteiligungen von Frauen an Hochschulen abzubauen und im Hochschulbereich den gleichstellungspolitischen Auftrag gemäß Art. 3 (2) GG voranzubringen.</p> <p>(2) Der Zweck soll erreicht werden insbesondere durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wechselseitige Information der Mitglieder über Entwicklungen von hochschul- und gleichstellungspolitischer Bedeutung, Erfahrungsaustausch über Frauenförderungs- und Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen, • Erarbeitung von Positionen und Stellungnahmen zu Fragen von hochschul- und gleichstellungspolitischer Bedeutung, • Vorschläge an Mandatsträger/-innen, die politische Administration und Wissenschaftsorganisationen auf Bundesebene zu gleichstellungspolitischen Fragen an Hochschulen, • Initiierung von Forschungsarbeiten zur Gleichstellung an Hochschulen. <p>(3) Die BuKoF verfolgt den in Absatz 1 genannten Zweck für alle Hochschultypen und Mitgliedergruppen auf Bundesebene, gegenüber der Europäischen Union und anderen Staaten, soweit Bundeskompetenzen berührt sind. In diesem Sinne kooperiert sie mit anderen Institutionen, Verbänden und Vereinigungen.“</p>	<p>§ 3 Zweck</p> <p>(1) In der BuKoF wirken die Mitglieder zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich der Frauenförderung/ Gleichstellung an Hochschulen zusammen. Die BuKoF setzt sich dafür ein, Benachteiligungen von Frauen an Hochschulen abzubauen und im Hochschulbereich den gleichstellungspolitischen Auftrag gemäß Art. 3 (2) GG voranzubringen.</p> <p>(2) Der Zweck soll erreicht werden insbesondere durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wechselseitige Information der Mitglieder über Entwicklungen von hochschul- und gleichstellungspolitischer Bedeutung, Erfahrungsaustausch über Frauenförderungs- und Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen, • Erarbeitung von Positionen und Stellungnahmen zu Fragen von hochschul- und gleichstellungspolitischer Bedeutung, • Vorschläge an Mandatsträger/-innen, die politische Administration und Wissenschaftsorganisationen auf Bundesebene zu gleichstellungspolitischen Fragen an Hochschulen, • Initiierung von Forschungsarbeiten zur Gleichstellung an Hochschulen. <p>(3) Die BuKoF verfolgt den in Absatz 1 genannten Zweck für alle Hochschultypen und Mitgliedergruppen auf Bundesebene, gegenüber der Europäischen Union und anderen Staaten, soweit Bundeskompetenzen berührt sind. In diesem Sinne kooperiert sie mit anderen Institutionen, Verbänden und Vereinigungen.“</p>
<p>§ 4 Gemeinnützigkeit</p> <p>Die BuKoF verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung. Die BuKoF ist selbstlos tätig; sie verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. Mittel der BuKoF dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Die Mitglieder erhalten keine Zuwendungen aus Mitteln der BuKoF. Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der BuKoF fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.</p>	<p>§ 4 Gemeinnützigkeit</p> <p>Die BuKoF verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung. Die BuKoF ist selbstlos tätig; sie verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. Mittel der BuKoF dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Die Mitglieder erhalten keine Zuwendungen aus Mitteln der BuKoF, mit Ausnahme des Geschäftsbedarfes für die Vorstandsmitglieder. Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der BuKoF fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.</p>
<p>§ 5 Geschäftsjahr</p> <p>Das Geschäftsjahr der BuKoF ist das Kalenderjahr.</p>	<p>§ 5 Geschäftsjahr</p> <p>Das Geschäftsjahr der BuKoF ist das Kalenderjahr.</p>

<p>§ 6 Mitglieder</p> <p>Mitglieder der BuKoF sind die Hochschulen, vertreten durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte / Gleichstellungsbeauftragte / Frauenvertreterinnen • Mitarbeiterinnen in Gleichstellungsbüros/ Frauenbüros an Hochschulen, • Funktionsträgerinnen in den Bereichen der Frauenförderung/Gleichstellung an Hochschulen, • Mitarbeiterinnen von Geschäftsstellen der Landeskonferenzen, sofern sie arbeitsrechtlich Angehörige einer Hochschule sind. <p>Die in der BuKoF vertretenen Hochschulen müssen in der Liste der Hochschulrektorenkonferenz vertreten sein. Andere Hochschulen können auf Antrag aufgenommen werden; über den Antrag entscheidet die Mitgliederversammlung.</p>	<p>§ 6 Mitglieder</p> <p>Mitglieder der BuKoF sind die Hochschulen, vertreten durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte / Gleichstellungsbeauftragte / Frauenvertreterinnen • Mitarbeiterinnen in Gleichstellungsbüros/ Frauenbüros an Hochschulen, • Funktionsträgerinnen in den Bereichen der Frauenförderung/Gleichstellung an Hochschulen, • Mitarbeiterinnen von Geschäftsstellen der Landeskonferenzen, sofern sie arbeitsrechtlich Angehörige einer Hochschule sind. <p>Die in der BuKoF vertretenen Hochschulen müssen in der Liste der Hochschulrektorenkonferenz vertreten sein. Andere Hochschulen können auf Antrag aufgenommen werden; über den Antrag entscheidet die Mitgliederversammlung</p>
<p>§ 7 Stimmrecht und Antragsrecht der Mitglieder</p> <p>Jede Hochschule gemäß § 6 hat Antragsrecht und in der Mitgliederversammlung eine Stimme.</p>	<p>§ 7 Stimmrecht und Antragsrecht der Mitglieder</p> <p>Jede Hochschule gemäß § 6 hat Antragsrecht und in der Mitgliederversammlung eine Stimme.</p>
<p>§ 8 Beiträge</p> <p>(1) Über die Höhe der Beiträge durch die Mitglieder entscheidet die Mitgliederversammlung der BuKoF mit 2/3 der anwesenden Mitglieder.</p> <p>(2) Die Mitgliederversammlung der BuKoF kann besondere Möglichkeiten der kontinuierlichen finanziellen Förderung durch Dritte (z. B. Förderbeiträge oder Fördermitgliedschaft) einrichten.</p>	<p>§ 8 Beiträge</p> <p>(1) Die in der BuKoF vertretenen Hochschulen unterstützen die BuKoF finanziell durch jährlich zu leistende Beiträge. Die Beitragshöhe ist in der Geschäftsordnung der BuKoF geregelt.</p> <p>(2) Über die Höhe der Beiträge durch die Mitglieder entscheidet die Mitgliederversammlung der BuKoF mit 2/3 der anwesenden Mitglieder.</p> <p>(3) Die Mitgliederversammlung der BuKoF kann weitere besondere Möglichkeiten der kontinuierlichen finanziellen Förderung durch Dritte (z. B. Förderbeiträge oder Fördermitgliedschaft) einrichten.</p>
<p>§ 9 Organe der BuKoF</p> <p>Die Organe der BuKoF sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Mitgliederversammlung • der erweiterte Vorstand • der Vorstand 	<p>§ 9 Organe der BuKoF</p> <p>Die Organe der BuKoF sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Mitgliederversammlung, • der erweiterte Vorstand, • der Vorstand.

§ 10 Mitgliederversammlung

(1) Die Mitgliederversammlung ist das oberste beschlussfassende Organ der BuKoF und steckt den Handlungsrahmen der anderen Organe ab. Sie hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Beratung und Beschlussfassung im Sinne von § 3 (Zweck) und zu § 8 (Beiträge)
2. Einrichtung von auftragsgebundenen Kommissionen auf Antrag mit Ausnahme der Antragskommission, Bestellung der Kommissionssprecherinnen und Entscheidung über die Weiterführung von Kommissionen
3. Verabschiedung des Budgets
4. Entgegennahme des jährlichen Rechenschaftsberichtes des Vorstandes und Entscheidung über dessen Entlastung
5. Wahl des Vorstandes
6. Beratung und Beschlussfassung über die der Satzung nachgeordneten Ordnungen (z. B. Wahlordnung, Geschäftsordnung)

(2) Die Mitgliederversammlung tagt mindestens einmal jährlich, auf Antrag zu Teilen nichtöffentlich. Für ihre Organisation ist der Vorstand verantwortlich. Er lädt mindestens 6 Wochen vorher schriftlich unter der Angabe der Tagesordnung und der Anträge ein.

(3) Die Mitgliederversammlung besteht aus den Mitgliedern im Sinne des § 6 und fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder. Sie ist beschlussfähig, wenn mindestens 25 % der Mitglieder anwesend sind.

(4) Die Mitgliederversammlung wird von einem Mitglied geleitet, das von der Mitgliederversammlung zu Beginn bestimmt worden ist. Über die Beschlüsse der Mitgliederversammlung wird ein Protokoll angefertigt. Dieses wird von dem nach Satz 1 bestimmten Mitglied unterzeichnet.

§ 10 Mitgliederversammlung

(1) Die Mitgliederversammlung ist das oberste beschlussfassende Organ der BuKoF und steckt den Handlungsrahmen der anderen Organe ab. Sie hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Beratung und Beschlussfassung im Sinne von § 3 (Zweck) und zu § 8 (Beiträge)
2. Einrichtung von auftragsgebundenen Kommissionen auf Antrag mit Ausnahme der Antragskommission, Bestellung der Kommissionssprecherinnen und Entscheidung über die Weiterführung von Kommissionen
3. Verabschiedung des Budgets
4. Entgegennahme des jährlichen Rechenschaftsberichtes des Vorstandes und Entscheidung über dessen Entlastung
5. Wahl des Vorstandes
6. Beratung und Beschlussfassung über die der Satzung nachgeordneten Ordnungen (z. B. Wahlordnung, Geschäftsordnung)

(2) Die Mitgliederversammlung tagt mindestens einmal jährlich, auf Antrag zu Teilen nichtöffentlich. Für ihre Organisation ist der Vorstand verantwortlich. Er lädt mindestens 6 Wochen vorher schriftlich unter der Angabe der Tagesordnung und der Anträge ein.

(3) Die Mitgliederversammlung besteht aus den Mitgliedern im Sinne des § 6 und fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder. Sie ist beschlussfähig, wenn mindestens 25 % der Mitglieder anwesend sind.

(4) Die Mitgliederversammlung wird von einem Mitglied geleitet, das von der Mitgliederversammlung zu Beginn bestimmt worden ist. Über die Beschlüsse der Mitgliederversammlung wird ein Protokoll angefertigt. Dieses wird von dem nach Satz 1 bestimmten Mitglied unterzeichnet.

<p>(5) Anträge zu Satzungsänderungen, zur Beitragshöhe gemäß § 8 (1), zur Änderung der Geschäftsordnung und auf vorzeitige Neuwahl des Vorstandes müssen mit der schriftlichen Einladung als Tagesordnungspunkt bekannt gegeben werden und bedürfen zur Beschlussfassung der Zustimmung von 2/3 der anwesenden Mitglieder.</p> <p>(6) Dringlichkeitsanträge mit Ausnahme zu Gegenständen gemäß Abs.4 sind möglich. Ihre Zulassung zur Behandlung bedarf der Zustimmung von 2/3 der anwesenden Mitglieder.</p> <p>(7) Auf Verlangen von mindestens 1/3 der Mitglieder ist innerhalb von zwei Monaten eine außerordentliche Sitzung durchzuführen.</p>	<p>(5) Anträge zu Satzungsänderungen, zur Beitragshöhe gemäß § 8 (1), zur Änderung der Geschäftsordnung und auf vorzeitige Neuwahl des Vorstandes müssen mit der schriftlichen Einladung als Tagesordnungspunkt bekannt gegeben werden und bedürfen zur Beschlussfassung der Zustimmung von 2/3 der anwesenden Mitglieder.</p> <p>(6) Dringlichkeitsanträge mit Ausnahme zu Gegenständen gemäß Abs.4 sind möglich. Ihre Zulassung zur Behandlung bedarf der Zustimmung von 2/3 der anwesenden Mitglieder.</p> <p>(7) Auf Verlangen von mindestens 1/3 der Mitglieder ist innerhalb von zwei Monaten eine außerordentliche Sitzung durchzuführen.</p>
<p>§ 11 Erweiterter Vorstand</p> <p>(1) Der erweiterte Vorstand berät und unterstützt alle anderen Organe der BuKoF. Er hat insbesondere folgende Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Erfahrungs- und Informationsaustausch unter den Landeskonferenzen, Kommissionen und mit dem Vorstand 2. Beschlussfassung zu Anträgen, die die vorangegangene Mitgliederversammlung an den erweiterten Vorstand verwiesen hat 3. Beschlussfassung zu aktuellen Themen im Sinne von § 3 (Zweck) 4. Einsetzung der Antragskommission. <p>(2) Der erweiterte Vorstand setzt sich zusammen aus den Landeskonferenzen und Kommissionen mit je 1 Vertreterin sowie den Vorstandsmitgliedern. Die Vertreterinnen der Landeskonferenzen und der Kommissionen sollen verbindlich benannt sein. Jedes Mitglied des erweiterten Vorstandes hat eine Stimme. Mehrstimmen aufgrund von Doppelfunktionen (Satz 1) sind nicht möglich.</p> <p>(3) Der erweiterte Vorstand tagt mindestens zweimal zwischen den Mitgliederversammlungen öffentlich für die Mitglieder der BuKoF gemäß § 6. Der Vorstand lädt mindestens 3 Wochen vorher unter schriftlicher Angabe der Tagesordnung ein. Auf Wunsch von mindestens 1/3 der Mitglieder des erweiterten Vorstandes finden weitere Sitzungen statt. Der erweiterte Vorstand ist beschlussfähig bei Anwesenheit von 50 % seiner Mitglieder. Er fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit.</p>	<p>§ 11 Erweiterter Vorstand</p> <p>(1) Der erweiterte Vorstand berät und unterstützt alle anderen Organe der BuKoF. Er hat insbesondere folgende Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Erfahrungs- und Informationsaustausch unter den Landeskonferenzen, Kommissionen und mit dem Vorstand 2. Beschlussfassung zu Anträgen, die die vorangegangene Mitgliederversammlung an den erweiterten Vorstand verwiesen hat 3. Beschlussfassung zu aktuellen Themen im Sinne von § 3 (Zweck) 4. Einsetzung der Antragskommission. <p>(2) Der erweiterte Vorstand setzt sich zusammen aus den Landeskonferenzen und Kommissionen mit je 1 Vertreterin sowie den Vorstandsmitgliedern. Die Vertreterinnen der Landeskonferenzen und der Kommissionen sollen verbindlich benannt sein. Jedes Mitglied des erweiterten Vorstandes hat eine Stimme. Mehrstimmen aufgrund von Doppelfunktionen (Satz 1) sind nicht möglich.</p> <p>(3) Der erweiterte Vorstand tagt mindestens zweimal zwischen den Mitgliederversammlungen öffentlich für die Mitglieder der BuKoF gemäß § 6. Der Vorstand lädt mindestens 3 Wochen vorher unter schriftlicher Angabe der Tagesordnung ein. Auf Wunsch von mindestens 1/3 der Mitglieder des erweiterten Vorstandes finden weitere Sitzungen statt. Der erweiterte Vorstand ist beschlussfähig bei Anwesenheit von 50 % seiner Mitglieder. Er fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit.</p>

§ 12 Vorstand

(1) Der Vorstand vertritt die BuKoF nach außen. Er ergreift Initiativen, gibt Empfehlungen und bereitet Beschlüsse vor. Er legt mit der Tagesordnung zur Mitgliederversammlung jährlich seinen Rechenschaftsbericht und einen Budgetvoranschlag vor. Er ist für die Einhaltung des verabschiedeten Budgets verantwortlich.

(2) Der Vorstand ist an die Beschlüsse der Mitgliederversammlung und des erweiterten Vorstandes gebunden und führt diese aus. Er hat gegenüber der Mitgliederversammlung ein gemeinsames Antragsrecht. Er kann in Absprache mit den Antragstellerinnen vor der Ausführung von Beschlüssen diese auf sachliches Zutreffen und juristische Korrektheit prüfen und ggf. dem erweiterten Vorstand zur erneuten Entscheidung vorlegen.

(3) Der Vorstand besteht aus 5 Vorstandsmitgliedern. Der Verein wird gerichtlich und außergerichtlich von zwei Vorstandsmitgliedern vertreten. Die Mitgliederversammlung wählt die Vorstandsmitglieder unabhängig von Mitgliedergruppen und Hochschultypen. Vorschlagsrecht haben die Landeskonferenzen und Kommissionen. Zusätzlich können Kandidatinnen auf der Mitgliederversammlung vorgeschlagen werden. Jeder Vorschlag muss von mindestens 5 Mitgliedern gemäß § 6 unterschrieben sein. Näheres regelt die Wahlordnung.

(4) Die Amtsperiode beträgt 2 Jahre, für Studentinnen auf deren Wunsch 1 Jahr. Wiederwahl ist möglich.

(5) Die Vorstandsmitglieder regeln ihre Aufgabenverteilung in Eigenverantwortung und geben sie den Mitgliedern spätestens 8 Wochen nach der Wahl bekannt. Dabei sind für Abwesenheit Vertretungsregelungen vorzusehen. Die Vorstandsmitglieder können eine erste Vorsitzende des Vorstandes und ihre Vertreterin benennen.

§ 12 Vorstand

(1) Der Vorstand vertritt die BuKoF nach außen. Er ergreift Initiativen, gibt Empfehlungen und bereitet Beschlüsse vor. Er legt mit der Tagesordnung zur Mitgliederversammlung jährlich seinen Rechenschaftsbericht und einen Budgetvoranschlag vor. Er ist für die Einhaltung des verabschiedeten Budgets verantwortlich.

(2) Der Vorstand ist an die Beschlüsse der Mitgliederversammlung und des erweiterten Vorstandes gebunden und führt diese aus. Er hat gegenüber der Mitgliederversammlung ein gemeinsames Antragsrecht. Er kann in Absprache mit den Antragstellerinnen vor der Ausführung von Beschlüssen diese auf sachliches Zutreffen und juristische Korrektheit prüfen und ggf. dem erweiterten Vorstand zur erneuten Entscheidung vorlegen.

(3) Der Vorstand besteht aus 5 Vorstandsmitgliedern. Der Verein wird gerichtlich und außergerichtlich von zwei Vorstandsmitgliedern vertreten. Die Mitgliederversammlung wählt die Vorstandsmitglieder unabhängig von Mitgliedergruppen und Hochschultypen. Vorschlagsrecht haben die Landeskonferenzen und Kommissionen. Zusätzlich können Kandidatinnen auf der Mitgliederversammlung vorgeschlagen werden. Jeder Vorschlag muss von mindestens 5 Mitgliedern gemäß § 6 unterschrieben sein. Näheres regelt die Wahlordnung.

(4) Die Amtsperiode beträgt 2 Jahre, für Studentinnen auf deren Wunsch 1 Jahr. Wiederwahl ist möglich.

(5) Die Vorstandsmitglieder regeln ihre Aufgabenverteilung in Eigenverantwortung und geben sie den Mitgliedern spätestens 8 Wochen nach der Wahl bekannt. Dabei sind für Abwesenheit Vertretungsregelungen vorzusehen. Die Vorstandsmitglieder können eine erste Vorsitzende des Vorstandes und ihre Vertreterin benennen.

§ 13 Geschäftsstelle

(1) Die BuKoF hat eine Geschäftsstelle, deren Aufgaben in der Geschäftsordnung der BuKoF festgelegt sind.

(2) Der BuKoF-Vorstand ist den beschäftigten Personen dienstrechtlich vorgesetzt.

(3) Der Sitz der Geschäftsstelle ist in Berlin.

<p>§ 13 Auflösung</p> <p>Bei Auflösung der BuKoF oder bei Wegfall steuerbegünstigter Zwecke fällt das Vermögen des Vereins an TERRE DES FEMMES e.V. oder an eine andere steuerbegünstigte Körperschaft, die es unmittelbar und ausschließlich für gemeinnützige mildtätige Zwecke zu verwenden hat.</p>	<p>§ 14 Auflösung</p> <p>Bei Auflösung der BuKoF oder bei Wegfall steuerbegünstigter Zwecke fällt das Vermögen des Vereins an TERRE DES FEMMES e.V. oder an eine andere steuerbegünstigte Körperschaft, die es unmittelbar und ausschließlich für gemeinnützige mildtätige Zwecke zu verwenden hat.</p>
<p>§ 14 Inkrafttreten</p> <p>Diese Satzung tritt nach Verabschiedung und Eintragung in das Vereinsregister in Kraft.</p> <p>Berlin, 21.9.2000</p>	<p>§ 15 Inkrafttreten</p> <p>Diese Satzung tritt nach Verabschiedung und Eintragung in das Vereinsregister in Kraft.</p> <p>Kassel, 24.09.2015</p>

Anmerkung zur Geschäftsordnung: Die geänderte Geschäftsordnung wurde mit 2/3 der anwesenden Mitglieder angenommen.: Für die erforderliche 2/3-Mehrheit lt. § 10 Abs. 5 der BuKoF-Satzung fehlte die Beschlussfähigkeit nach § 10 Abs. 3 (Anwesenheit von mind. 25% der Mitglieder). Dafür hätten mind. 67 stimmberechtigte Mitglieder anwesend sein müssen.

Bisherige Fassung	Vorgeschlagene Änderungen
Geschäftsordnung der BuKoF	Geschäftsordnung der BuKoF
<p>§ 1 Geltung</p> <p>(1) Die Geschäftsordnung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (im Folgenden: „BuKoF“) regelt die Beziehung der BuKoF zu den Landeskonferenzen von Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und die Aufgaben und Zuständigkeiten der Kommissionen gem. § 10 (Abs. 1 Nr. 2) der Satzung und der Antragskommission, sofern sie nicht in der Satzung der BuKoF geregelt sind.</p> <p>(2) Die Geschäftsordnung gilt nur in Verbindung mit der Satzung der BuKoF</p>	<p>§ 1 Geltung</p> <p>(1) Die Geschäftsordnung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (im Folgenden: „BuKoF“) regelt die Modalitäten der Beitragszahlung der Mitglieder der BuKoF, die Aufgaben der Geschäftsstelle der BuKoF, die Beziehung der BuKoF zu den Landeskonferenzen von Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, sowie die Aufgaben und Zuständigkeiten der Kommissionen gem. § 10 (Abs. 1 Nr. 2) der Satzung und der Antragskommission, sofern sie nicht in der Satzung der BuKoF geregelt sind.</p> <p>(2) Die Geschäftsordnung gilt nur in Verbindung mit der Satzung der BuKoF.</p>
	<p>§ 2 Beitragszahlung</p> <p>Gemäß Beschluss der 18. Sitzung der Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) am 12.05.2015 unterstützen die in der BuKoF vertretenen Hochschulen die BuKoF finanziell durch jährlich zu leistende Beiträge. Der Beitrag der Hochschulen ergibt sich dabei aus einem fixen Sockelbetrag in Höhe von 100 EUR zzgl. eines variablen Betrages in Höhe von 100 EUR pro Stimme, die die jeweilige Mitgliedshochschule der HRK während der Amtszeit einer Präsidentin bzw. eines Präsidenten der HRK hat.</p>

	<p>§ 3 Aufgaben der Geschäftsstelle der BuKoF</p> <p>Die Geschäftsstelle der BuKoF unterstützt die Arbeit des Vorstands, u. a. mit folgenden Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inhaltliche Aufarbeitungen aktueller hochschulpolitischer Diskurse, • Erarbeitung von Entwürfen für Stellungnahmen der BuKoF, • Mitwirkung an den Vorbereitungen der politischen und strategischen Entscheidungen des Vorstands, • Vorbereitung der Antragstellungen in entsprechenden Programmlinien, • Durchführung von kleineren inhaltlichen Projekten, • Anlauf- und Beratungsstelle für Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen und Politik. <p>Zur Erfüllung dieser Aufgaben bekommt die Geschäftsstelle mindestens eine Mitarbeitende, die oder der angelehnt an TV-L zu vergüten ist.</p>
	<p>§ 4 Weisungsbefugnis</p> <p>Die Weisungsbefugnis gegenüber den Mitarbeitenden der Geschäftsstelle obliegt dem Vorstand der BuKoF.</p>
	<p>§ 5 Berichtspflicht</p> <p>Die Geschäftsstelle ist dem Vorstand der BuKoF gegenüber berichtspflichtig.</p>
<p>§ 2 Landeskonferenzen</p> <p>Die BuKoF geht davon aus, dass in allen Bundesländern Landeskonferenzen der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen gebildet sind, und bezieht sie in die Arbeit ihrer Organe ein. Die Landeskonferenzen haben Antragsrecht in der Mitgliederversammlung und Vorschlagsrecht für die Wahl des Vorstandes. Sie sind mit je einer Vertreterin Mitglied im erweiterten Vorstand der BuKoF.</p>	<p>§ 6 Landeskonferenzen</p> <p>Die BuKoF geht davon aus, dass in allen Bundesländern Landeskonferenzen der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen gebildet sind, und bezieht sie in die Arbeit ihrer Organe ein. Die Landeskonferenzen haben Antragsrecht in der Mitgliederversammlung und Vorschlagsrecht für die Wahl des Vorstandes. Sie sind mit je einer Vertreterin Mitglied im erweiterten Vorstand der BuKoF.</p>

<p>§ 3 Kommissionen gem. § 10 (Abs.1, Nr. 2) der Satzung</p> <p>(1) Die Kommissionen arbeiten eigenständig zu ihrem jeweiligen Auftrag. Sie sorgen für die Bekanntgabe ihrer Arbeitsergebnisse innerhalb der BuKoF und berichten insbesondere der Mitgliederversammlung schriftlich. Über die Darstellung ihrer Arbeitsergebnisse in der Öffentlichkeit stimmen sie sich mit dem Vorstand ab.</p> <p>(2) Die Kommissionen haben Antragsrecht in der Mitgliederversammlung und Vorschlagsrecht für die Wahl des Vorstandes. Sie sind mit je einer Vertreterin Mitglied im erweiterten Vorstand der BuKoF.</p> <p>(3) Die Kommissionen bestehen aus einer Kommissionssprecherin, die nicht zugleich Vorstandsmitglied sein soll, und mindestens vier weiteren Mitgliedern. Sie stehen allen Mitgliedern gemäß § 6 der Satzung offen.</p>	<p>§ 7 Kommissionen gem. § 10 (Abs.1, Nr. 2) der Satzung</p> <p>(1) Die Kommissionen arbeiten eigenständig zu ihrem jeweiligen Auftrag. Sie sorgen für die Bekanntgabe ihrer Arbeitsergebnisse innerhalb der BuKoF und berichten insbesondere der Mitgliederversammlung schriftlich. Über die Darstellung ihrer Arbeitsergebnisse in der Öffentlichkeit stimmen sie sich mit dem Vorstand ab.</p> <p>(2) Die Kommissionen haben Antragsrecht in der Mitgliederversammlung und Vorschlagsrecht für die Wahl des Vorstandes. Sie sind mit je einer Vertreterin Mitglied im erweiterten Vorstand der BuKoF.</p> <p>(3) Die Kommissionen bestehen aus einer Kommissionssprecherin, die nicht zugleich Vorstandsmitglied sein soll, und mindestens vier weiteren Mitgliedern. Sie stehen allen Mitgliedern gemäß § 6 der Satzung offen.</p>
<p>§ 4 Antragskommission</p> <p>(1) Die Antragskommission ordnet die fristgerecht eingegangenen Anträge an die Mitgliederversammlung thematisch und bearbeitet sie redaktionell. Sie spricht Empfehlungen zur Behandlung aus. Sie kann auch inhaltliche Veränderungen empfehlen. Dabei sind die empfohlenen Veränderungen und die jeweiligen Originale gesondert auszuweisen.</p> <p>(2) Die Antragskommission besteht aus 4 Mitgliedern gem. § 6 der Satzung, darunter maximal zwei Vorstandsmitglieder. Sie wird vom erweiterten Vorstand eingesetzt. Sie trifft ihre Entscheidungen mit einfacher Mehrheit. Das Stimmenverhältnis ist auszuweisen.</p>	<p>§ 8 Antragskommission</p> <p>(1) Die Antragskommission ordnet die fristgerecht eingegangenen Anträge an die Mitgliederversammlung thematisch und bearbeitet sie redaktionell. Sie spricht Empfehlungen zur Behandlung aus. Sie kann auch inhaltliche Veränderungen empfehlen. Dabei sind die empfohlenen Veränderungen und die jeweiligen Originale gesondert auszuweisen.</p> <p>(2) Die Antragskommission besteht aus 4 Mitgliedern gem. § 6 der Satzung, darunter maximal zwei Vorstandsmitglieder. Sie wird vom erweiterten Vorstand eingesetzt. Sie trifft ihre Entscheidungen mit einfacher Mehrheit. Das Stimmenverhältnis ist auszuweisen.</p>
<p>§ 5 Inkrafttreten</p> <p>Die Geschäftsordnung tritt am 21.9.2000 in Kraft.</p>	<p>§ 9 Inkrafttreten</p> <p>Die Geschäftsordnung tritt am 24.9.2015 in Kraft.</p>

B Weiterführung bzw. Einrichtung von Kommissionen und Wahlvorschläge für die jeweiligen Kommissionssprecherinnen (B1 - B10)

Nr.	Bezeichnung der Kommission	Inhalt/Ziel der Kommission	Kommissionssprecherin(nen)
B1	Chancengleichheitsprogramme und -initiativen (CGPI)	Ziel ist es den Prozess der Umstrukturierung der Hochschulen und der Hochschullandschaft weiterhin kritisch-reflektierend begleiten. Im intensiven konstruktiven Dialog mit den Verantwortlichen in Bund und Ländern sollen Maßnahmen und Initiativen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer angestoßen, bundesweit implementiert und evaluiert werden, um unsere Anliegen konsequent und nachhaltig voranzubringen.	Dr. Dagmar Höppel, Stellvertreterin: Dr. Anja Wolde
B2	Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in den Hochschulen	Kritische Begleitung der frauen- und familiengerechten Maßnahmen, Angeboten und Strategien in den Hochschulen.	Dr. Silvia Lange und Judith Kürten
B3	Förderung der Geschlechterforschung (KoGF)	Die Kommission verfolgt das Ziel, die Stärkung der Geschlechterforschung an Hochschulen zu fördern sowie die Kooperation zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellung aktiv zu gestalten.	Dr. Ina Sieckmann-Bock und Dr. Nadyne Stritzke
B4	Geschlechtergerechte Personalentwicklung (PE)	Geschlechterpolitische und -kritische Begleitung der Personalentwicklung an Hochschulen; Impulse zur Kompetenzerweiterung für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsakteur_innen an Hochschulen sowie geschlechterpolitische Expert_innen im Bereich „geschlechtergerechte Personalentwicklung“, Entwicklung hochschulpolitischer Forderungen an der Schnittstelle von (akademischer) Personalentwicklung und Personalstruktur.	PD Dr. Iris Werner
B5	Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen	Der Kommission gehören qua Hochschultyp alle Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten von Fachhochschulen/ HAW an. Es sind somit mehr als 4 Mitglieder. Die Kommission führt in der Regel 2 Konferenzen pro Jahr durch: eine Konferenz am Rand der Jahresversammlung der BUKOF sowie eine eigene Jahrestagung.	Bettina Charlotte Belker, Stellvertreterin Annegret Schnell
B6	Gleichstellungsarbeit an medizinischen Fakultäten und Universitätsklinik	Vernetzung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an medizinischen Fakultäten und Universitätsklinik, Ausrichtung einer Jahrestagung und Jahresmitgliederversammlung, Unterstützung geschlechtergerechter Forschung, Lehre und Krankenversorgung	Dr. Bärbel Miemietz, Elke Mätschke und Maike Busson-Spielberger
B7	Hochschulgovernance und Gleichstellung	Ziel der Kommission ist es, die Akteurskonstellationen, die Entscheidungs-, Kommunikations- und Aushandlungsprozesse sowie die damit zusammenhängenden und sichtbar werdenden Regelungsstrukturen vor dem Hintergrund des Wandels an Hochschulen und auf Basis der Erfahrungswerte der GleichstellungsakteurInnen an der eigenen Hochschule zu beschreiben, zu analysieren und Stellschrauben zur Verankerung von Gender Mainstreaming zu identifizieren.	Marion Woelki und Dr. Doris Hayn
B8	Künstlerische und künstlerisch-wissenschaftliche Hochschulen	Die BuKoF-Kommission künstlerische und künstlerisch-wissenschaftliche Hochschulen befasst sich unter anderem mit den Personalkategorien an diesen Hochschulen und prüft die Karrierechancen und -wege speziell des weiblichen Nachwuchses.	Birgit Fritzen, Stellvertreterin: Bianca Beyer

B9	MTV - Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	Chancengleichheit im MTV-Bereich	Elke Währisch-Große; Stellvertretung: Jutta Grau, Annette Zimmer
B10	Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit	Aufbauend auf die Ergebnisse der bisherigen Arbeit der Kommission sollen im Wesentlichen zwei Ziele mit der Weiterführung der Aktivitäten verfolgt werden: 1. Die Fortsetzung und Weiterentwicklung der erfolgreich in 2014 Veranstaltung „Starter Kit für neuberufene Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“. Und 2. soll eine Form gefunden werden, wie die aktuellen gleichstellungspolitischen AkteurInnen sich über konkrete Arbeits- und Wahlbedingungen austauschen und informieren können.	Dr. Christine Kurmeyer, Stellvertreterin Wendy Stolberg
B11	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Ziele der Kommission sind der Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Studium und im Berufsleben durch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen, die Umsetzung der Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen und die Etablierung adäquater Interventionsmöglichkeiten.	Dr. Solveig Simowitsch und Dipl.-Päd. Silke Paul M.A.
B12	Studentische Angelegenheiten	Arbeitsauftrag der Kommission Studentische Angelegenheiten ist es, studentische Interessen innerhalb der bundesweiten Gleichstellungsarbeit in Hochschulen zu implementieren und bestehende Maßnahmen innerhalb der Studierendenschaft zu verbreiten.	Anna Efreanova und Lina Taube

C Weitere Beschlüsse

Beschluss Nr. C1/2015

Antragstellerin

Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen

Beschlussgegenstand

Positionierung der BuKoF zu Allgemeinen Gleichstellungsstandards an Hochschulen und Veranstaltung einer Konferenz der Landeskonzferenzen zu dem Thema.

Beschluss

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen empfiehlt allen Bundesländern und ihren Hochschulen, Allgemeine Gleichstellungsstandards für die Hochschulen zu entwickeln und anzuwenden. Diese sollten über die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG hinausgehend auf Forschung, Kunst, Lehre und Krankenversorgung angewandt werden, die Bereiche der Mitarbeitenden in Technik, Service und Verwaltung einschließen sowie die Besonderheiten der Hochschultypen berücksichtigen. Die BuKoF wird zu dem Thema im Jahr 2016 eine Konferenz der Landeskonzferenzen veranstalten und ein entsprechendes Positionspapier entwickeln.

Begründung

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat mit der Aufforderung zur Berichterstattung über die Umsetzung von Gleichstellungsstandards im Rahmen von Anträgen für Forschungsprojekte an ihren Mitgliedshochschulen einen neuen Maßstab gesetzt. In Berlin wurden Anfang 2015 Allgemeine Gleichstellungsstandards für die Hochschulen vereinbart, in Niedersachsen ist eine entsprechende Entwicklung zur Übertragung der DFG Gleichstellungsstandards auf die Fachhochschulen im Gange. Die BuKoF sollte diese Entwicklungen aufgreifen und Ihre Mitglieder darin bestärken, in allen Ländern entsprechende politische Entwicklungen voran zu bringen, da sie auf eine Kulturveränderung an den Hochschulen abzielt und die gleichstellungsbasierte Ressourcenverteilung einschließt.

Bericht des Vorstandes

für die Amtszeit von September 2014 bis September 2015

Dr. Uschi Baaken, Bielefeld, Ehrengard Heinzig, Cottbus, Dr. Sybille Jung, Saarbrücken, Dr. Mechthild Koreuber, Berlin, Anneliese Niehoff, Bremen

1. Einleitung

Auch im Berichtszeitraum von September 2014 bis September 2015 war die Vorstandsarbeit durch die weitere Vertiefung der Zusammenarbeit mit den für Gleichstellungsarbeit wichtigen Wissenschaftsorganisationen gekennzeichnet. Durch den sukzessiven Ausbau und die Kontinuität der bestehenden Kontakte ist es gelungen, die vertrauensvolle und konstruktive Basis der Zusammenarbeit auf der Arbeitsebene weiter voranzubringen. Ein Meilenstein dieser Arbeit ist die geplante Einrichtung der Geschäftsstelle der BuKoF, die durch einen Beschluss der 18. Sitzung der Mitgliederversammlung der HRK am 12.05.2015 befürwortet wurde.

Die BuKoF hat sich zu aktuellen gleichstellungs- und wissenschaftspolitischen Entwicklungen geäußert. Genannt seien hier das Positionspapier „Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg“ (September 2014), das Statement zum „Ratschlag Strategien gegen Antifeminismus“ (Februar 2015), die Stellungnahme „Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative und in weiteren Bund-Länder-Programmen“ (Juli 2015) und die Stellungnahme zur anstehenden Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Juli 2015). Besonders hervorzuheben ist die weitere Intensivierung der konstruktiven Zusammenarbeit des Vorstandes mit Akteurinnen und Akteuren auf den Ebenen des Erweiterten Vorstandes, der Landeskonferenzen, der Kommissionen, der Arbeitsgruppen und der Netzwerke. Es ist zunehmend gelungen, die Vorstandsarbeit auch mit der spezifischen Expertise und dem Engagement der Kolleginnen, die nicht Mitglieder des Vorstandes sind, zu verzahnen.

Detaillierte Darlegungen zu den einzelnen Arbeitsschwerpunkten sind den entsprechenden Abschnitten des Berichtes zu entnehmen.

2. Vorstellung und Zuständigkeiten

Gemäß der Satzung der BuKoF vom 21.09.2000, zuletzt geändert am 15.09.2005, haben die Vorstandsmitglieder die Aufgabe, die BuKoF nach außen zu vertreten, Initiativen zu ergreifen, Empfehlungen zu geben und Beschlüsse vorzubereiten. Sie führen die Beschlüsse der Mitgliederversammlung und des Erweiterten Vorstandes aus und sind für die Einhaltung des verabschiedeten Budgets verantwortlich.

Als Vorstandsmitglieder waren im Berichtszeitraum tätig:

Dr. Uschi Baaken	Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld
Ehrengard Heinzig	Gleichstellungsbeauftragte der BTU Cottbus–Senftenberg
Dr. Sybille Jung	Gleichstellungsbeauftragte der Universität des Saarlandes
Dr. Mechthild Koreuber	Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin
Anneliese Niehoff	Leiterin des Referates Chancengleichheit/Antidiskriminierung der Universität Bremen

Grundsätzlich sahen sich alle Vorstandsmitglieder für sämtliche Angelegenheit der BuKoF zuständig. Angesichts begrenzter personeller Ressourcen wurden folgende vorstandsinterne Aufgabenverteilungen und Hauptzuständigkeiten vereinbart:

2.1. Außenkontakte

Aufgaben	Verantwortung
CEWS (Center of excellence women and science, Köln)	alle
BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung)	Baaken, Jung, Niehoff
DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft)	alle
HRK (Hochschulrektorenkonferenz)	Baaken, Jung, Koreuber
GFMK (Konferenz d. Gleichstellungs-/Frauenminister_innen/-senator_innen)	Jung, Koreuber
BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)	Jung, Heinzig
WR (Wissenschaftsrat)	Baaken, Jung, Koreuber
GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz)	Baaken, Jung, Koreuber
AKR (Akkreditierungsrat)	Heinzig, Koreuber
Länderregierungen	alle
EU (Europäische Union)	Koreuber
GEW (Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft)	Heinzig, Niehoff
ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)/DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)	Heinzig, Niehoff
Bundestagsabgeordnete	Baaken, Jung, Koreuber
CHE (Centrum f. Hochschulentwicklung)/HIS (Hochschul-Informationen-System)	Baaken, Koreuber
Presse/ Öffentlichkeit	alle
DSW (Deutsches Studentenwerk)	Baaken, Heinzig
Kanzlerrunde	Jung, Koreuber
DAAD (Deutscher Akademischer Auslandsdienst)	Koreuber

2.2. Zuständigkeiten innerhalb der BuKoF

Vorstand: Beschlussausführung und -kontrolle, Protokolle, Gesprächsnotizen	alle
Erweiterter Vorstand (EV): Einladungen, Protokolle, Beschlüsse	alle, Löther (CEWS)
Jahrestagungen: Vor- und Nachbereitung	Baaken, Heinzig, Niehoff
Mitgliederversammlungen (MV)	alle
Antragskommission	Niehoff
Bericht des Vorstands	alle
Vereinsfragen	Heinzig
Webseiten	Löther
Zeichnungsberechtigung	Baaken, Jung, Niehoff
Kassenführung/-prüfung	Löther, Gäckle, Just
Spezielle Verteiler	Löther

2.3. Zuständigkeiten für die Kommissionen der BuKoF

Chancengleichheitsprogramme und -initiativen	Jung, Niehoff
Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen	Heinzig
Künstlerische und künstlerisch-wissenschaftliche Hochschulen	Niehoff
Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen	Niehoff, Baaken
Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen	Heinzig, Koreuber
Förderung der Geschlechterforschung	Koreuber
Gleichstellungsarbeit an medizinischen Fakultäten u. Universitätsklinika	Jung, Koreuber
Hochschulgovernance und Gleichstellung	Baaken, Jung
Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	Jung
Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit	Koreuber, Niehoff
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Baaken
Studentische Angelegenheiten	Baaken

Die Kommissionen der BuKoF arbeiten selbstständig zu inhaltlichen Themen. Sie bestehen aus einer Kommissionssprecherin, die damit Mitglied des Erweiterten Vorstands ist, und mindestens vier weiteren Mitgliedern. Die Kommissionen sind offen für alle interessierten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Mitarbeiter_innen in Frauen- und Gleichstellungsbüros, Funktionsträger_innen in den Bereichen der Frauenförderung / Gleichstellung an den Hochschulen sowie für Mitarbeiter_innen von Geschäfts- bzw. Koordinierungsstellen der Landeskongressen, sofern sie arbeitsrechtlich Mitglieder oder Angehörige einer Hochschule sind. Die Arbeitsberichte der Kommissionen werden der Mitgliederversammlung bekannt gemacht und können im Sinne der BuKoF-Arbeit verwendet werden.

2.4. Zuständigkeiten für die Landeskongressen

Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen	Baaken
Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Thüringen	Heinzig
Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	Jung
Bayern, Berlin	Koreuber
Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein	Niehoff

2.5. Kontakte zu weiteren Netzwerken

Übergreifend – Netzwerk der Netzwerke	Niehoff
Best-Practice Club „Familie in der Hochschule“	Heinzig
Gex14 (Gleichstellungsakteur_innen der Exzellenzuniversitäten)	Koreuber, Niehoff
Netzwerk Gleichstellungscontrolling	Baaken, Jung, Koreuber

U 15 + Gegenbewegung (15 forschungsstarke Volluniversitäten)	Baaken, Jung
Arbeitsgruppe Kooperation mit außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen	Koreuber
Forum Mentoring	Baaken, Jung
Arbeitskreis Diversity der Universitäten	Jung, Koreuber, Niehoff
Netzwerk Gender Consulting	Koreuber, Niehoff
TU 9 (Zusammenschluss von neun Technischen Universitäten)	Baaken, Heinzig
Geschäfts- bzw. Koordinierungsstellen der Landeskonferenzen	Heinzig

3. Arbeitsschwerpunkte

3.1. Ausgangslage und Beschlussumsetzung

Die Mitgliederversammlung der 26. Jahrestagung der BuKoF fand am 25.09.2014 in Münster statt. Es gab zwei Dringlichkeitsanträge:

Der Antrag auf Einrichtung einer BuKoF-Kommission für studentische Angelegenheiten wurde einstimmig angenommen.

Auch der Antrag auf Umbenennung der BuKoF-Kommission „Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung“ in „Förderung der Geschlechterforschung“ wurde einstimmig angenommen.

Die zehn Anträge auf Wiedereinsetzung von Kommissionen wurden im Block abgestimmt. Die Kommissionen wurden einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltungen wieder eingesetzt.

Darüber hinaus gab es einen von verschiedenen Seiten juristisch geprüften Antrag zur Flexibilisierung der Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit, die eine Ausschlussklausel des Bezuges von ALG II für studierende Eltern in der Elternzeit festlegt. Auch dieser Antrag wurde einstimmig angenommen.

3.2. Kontakte und Kooperationen mit Wissenschaftsorganisationen

3.2.1. Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Im Juni 2015 fand in Bonn ein **Treffen des Vorstandes mit den Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle**, Frau Dr. Reichwein, Frau Dr. Alkema und Frau Mielke sowie Frau Dr. Eickhoff, die seit Juni Abteilungsleiterin der Abteilung Programm- und Infrastrukturförderung und damit auch im Erweiterten Vorstand der DFG ist, statt. Die Mitarbeiterinnen der DFG haben bestätigt, dass Gleichstellung bislang in den Überlegungen zur Exzellenzinitiative nicht prominent ausgeflaggt sei, versicherten allerdings, dass die DFG ihr Engagement in dieser Hinsicht nicht zurücknimmt, sondern Gleichstellung ein ausgewiesenes Kriterium bleibt und mittlerweile eher eine Selbstverständlichkeit ist.

Für die jährliche Datenerhebung im Rahmen des Reportings der DFG gibt es Rückläufe von allen Mitgliedshochschulen, allerdings nicht von allen Hochschulen auch Daten zu Fakultäten/Fachbereichen. Die Vergleichbarkeit der Hochschulen ist leider nur begrenzt, da es große länder-spezifische Unterschiede in der Datenlage gibt. Für alle Begutachtungsverfahren werden die hochschulspezifischen Daten durch die DFG zur Verfügung gestellt und werden insbesondere mit Blick auf die Beteiligung von Frauen in die Begutachtung einbezogen. Die DFG plant eine Auswertung des Reportingprozesses als Grundlage für einen erneuten Beschluss zu den Forschungsorientierten

Gleichstellungsstandards in 2017.

Die DFG-Geschäftsstelle hat den BuKoF-Vorstand um eine qualitative und quantitative Einschätzung zur Wirksamkeit der DFG-Standards gebeten. Interessante Aspekte wären: Was haben die Gleichstellungsstandards bewirkt? Wie haben sich Strukturen verändert? Haben die Standards Auswirkungen auf dezentraler Ebene? Wie wirken die Standards in Länderpolitiken? Hat sich durch die Standards das Wissenschaftssystem geändert? Welche Verzahnungen gibt es mit anderen Instrumenten? Um der DFG hierzu eine Rückmeldung geben zu können, ist der BuKoF-Vorstand mit der BuKoF-Kommission CGPI im Austausch.

Der Vorstand hat erneut betont, wie wichtig es ist, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bedeutsam zu halten. Nach wie vor orientieren sich die Mitgliedshochschulen der DFG in ihren Bemühungen an den Standards und fühlen sich insbesondere im Hinblick auf positive Begutachtungen von Anträgen zur Umsetzung verpflichtet. Gleichzeitig werden die DFG-Standards zunehmend als Grundlage dafür genommen, sie verallgemeinert auch auf alle anderen Hochschultypen anzuwenden, insbesondere durch entsprechende Länderregelungen (Bsp. Berlin) oder Ländergesetzgebungen (Bsp. Niedersachsen). Die Mitarbeiterinnen der DFG haben diese Informationen erfreut aufgenommen und die Wichtigkeit solcher Rückmeldungen für ihre eigenen DFG-internen Diskussionen betont.

Für den Instrumentenkasten der DFG gibt es mittlerweile eine englische Version, die etwas schlanker ist als die deutsche. Die Vorschlagsmöglichkeit von Maßnahmen durch die Hochschulen bleibt auch weiterhin erhalten.

Der BuKoF-Vorstand wurde zur diesjährigen **Jahresversammlung der DFG** nach Bochum zum feierlichen Festakt geladen. Wegen der Sommerferien und anderer Verpflichtungen konnte in diesem Jahr nur Anneliese Niehoff für den Vorstand daran teilnehmen.

3.2.2. Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

HRK-Jahresversammlungen

Im November 2014 fand die Jahrestagung der HRK in Lübeck statt. Uschi Baaken nahm für den Vorstand am festlichen Auftakt und am öffentlichen Teil der Mitgliederversammlung teil. Im nicht-öffentlichen Teil der Mitgliederversammlung hat die HRK in einem Meinungsbild ohne Abstimmung die vom HRK-Präsidenten eingebrachte finanzielle Unterstützung einer BuKoF-Geschäftsstelle (s. 3.7.) mit wenigen Enthaltungen grundsätzlich befürwortet. Dabei wurden der Generalsekretär der HRK und Uschi Baaken für den BuKoF-Vorstand gebeten, einen konkreten Beschlussentwurf für die nächste HRK-Jahresversammlung zu erarbeiten.

Zudem erinnerte das Präsidium die Hochschulen daran, ihre Personalentwicklungskonzepte auf der Grundlage des „Orientierungsrahmens zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ bis Frühjahr 2015 einzureichen und dabei auch grundsätzlich dem Aspekt der Chancengleichheit Rechnung zu tragen.

Im Mai 2015 vertraten Uschi Baaken und Sybille Jung die BuKoF auf der Jahrestagung der HRK in Kaiserslautern und nutzten die Teilnahme an dem Festakt nochmals für Lobbyarbeit für die BuKoF-Geschäftsstelle bei anwesenden Hochschulleitungen. Im nichtöffentlichen Teil der Mitgliederversammlung wurde durch die Berichterstatter Prof. Hippler (HRK-Präsident), Prof. Linneweber (Universität des Saarlandes), Prof. Sagerer (Universität Bielefeld) die Einrichtung der BuKoF-Geschäftsstelle durch jährlich zu leistende Beiträge seitens der Mitgliedshochschulen der HRK eingebracht und dieser Antrag mit großer Stimmenmehrheit befürwortet.

Des Weiteren hat die HRK in Kaiserslautern Kernthesen zum „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur und zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ verabschiedet. Im Vorfeld der

Jahresversammlung hatte die entsprechende Arbeitsgruppe der HRK lediglich fünf Kernthesen entworfen, die keine Gleichstellungsaspekte enthielten. Nach kurzfristiger Kontaktaufnahme zur HRK durch den BuKoF-Vorstand ist es gelungen, dem Entwurf eine sechste Kernthese zuzufügen mit folgendem Inhalt: „Die Hochschulen gestalten die Zugänge zu wissenschaftlichen Positionen, die vertraglichen Rahmenbedingungen und Karriereentwicklungsangebote sowie die Entwicklung der Personalstrukturen unter Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätssensibilität.“

Ständige Kommission der HRK für Planung und Strategie

Die BuKoF ist in der Kommission durch Sybille Jung mit Gaststatus vertreten, bringt aktuelle Papiere und Stellungnahmen in den Diskussionsprozess ein und begleitet unter Gendergesichtspunkten die Erstellung von Papieren der HRK-Kommission zu Governancestrukturen an Hochschulen. Derzeit wird unter anderem an einem Entwurf zu einem Papier zu internen Hochschulstrukturen gearbeitet. Die Sitzungen fanden im Juni und September 2015 statt. Zudem ist die BuKoF eingeladen, in einer HRK-Unterkommission mitzuwirken, die Kriterien für die Bewertung der Personalentwicklungskonzepte in Bezug auf den von der HRK verabschiedeten Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erarbeiten wird.

Ständige Kommission der HRK für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs

Die BuKoF konnte in das Eckpunktepapier zum wissenschaftlichen Nachwuchs wichtige Aspekte einbringen. Hierzu arbeiteten der BuKoF-Vorstand und die BuKoF-Kommissionen Governance und Personalentwicklung eng zusammen (s. oben HRK-Jahresversammlungen).

HRK-BuKoF-Workshops

Im November 2014 hat ein weiterer Workshop des Gesprächskreises „Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft“ stattgefunden. Wie in den vergangenen Jahren wurde der Workshop gemeinsam von HRK als gastgebende Institution und BuKoF durchgeführt. Teilgenommen haben wieder Vertreter_innen verschiedener Wissenschaftsorganisationen sowie Mitglieder von BuKoF-Kommissionen und des BuKoF-Vorstands. Über die Inhalte des Workshops wird unter 3.6. berichtet.

3.2.3. Wissenschaftsrat (WR)

Im Oktober 2014 traf sich der gesamte BuKoF-Vorstand mit dem neuen Vorsitzenden des Wissenschaftsrats, Prof. Manfred Prenzel. Thema waren u.a. die Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten¹, zu deren Erarbeitung die BuKoF die vorläufige Kurzform des Positionspapiers zu geschlechtergerechten Karrierewegen der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ eingebracht hatte. Der Vorsitzende signalisierte Offenheit gegenüber dem Thema Gleichstellung und zeigte sich interessiert an den Anregungen der BuKoF. Weitere Themen des Gesprächs war die Fortführung der Exzellenzinitiative, Mobilität in Bezug auf Wissenschaftskarrieren, Genderaspekte in der Medizin und Empfehlungen für weitere Hochschultypen.

Im März 2015 hat der BuKoF-Vorstand gemeinsam mit der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ die Langfassung des Positionspapiers „Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg“² vom 12.09.2014 an den Vorsitzenden des Wissenschaftsrates übermittelt. In einem ausführlichen Begleitschreiben hat die BuKoF verschiedene gleichstellungspolitische Impulse für die weitere Entwicklung im Wissenschaftsrat formuliert, wie die durchgängige Berücksichtigung von Chancengleichheit

1 14.7.2014, <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>

2 http://www.bukof.de/index.php/Stellungnahmen_und_Empfehlungen.html

und Geschlechtergerechtigkeit in allen Aspekten, die Berücksichtigung von männlich geprägter Hochschulkultur als Grund für das Ausscheiden von Frauen aus dem Wissenschaftssystem sowie einen Hinweis auf besondere Qualifizierungsmerkmale des wissenschaftlichen Nachwuchses an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

3.3. Kontakte zu wissenschaftspolitischen Institutionen

3.3.1. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

An dem bereits für Juni 2014 geplanten **Arbeitsgespräch mit der Bundesministerin Prof. Dr. Johanna Wanka**, das dann im November 2014 stattfand, nahmen der gesamte Vorstand und Frau Hadulla-Kuhlmann teil. Dieses Treffen wurde intensiv und in enger Zusammenarbeit mit Frau Hadulla-Kuhlmann vorbereitet. Die Gesprächsatmosphäre war sehr aufgeschlossen und konstruktiv. Kernthemen des Gespräches waren:

- **Professorinnenprogramm:** Die BuKoF beurteilt das Programm grundsätzlich positiv. Der Vorstand erläuterte, welche Aspekte bei einer Weiterführung wichtig sind (Gleichstellungskonzepte als struktureller Ansatz, Kompensationsmittel für Gleichstellungsmaßnahmen). Das BMBF zeigte sich in diesem Zusammenhang an Vorschlägen der BuKoF zu einem wirkungsvollen Marketing interessiert. Problematische Details bei der Durchführung wurden in diesem Erstgespräch mit der Ministerin noch nicht angesprochen, sondern sollten in einem weiteren Gespräch mit Frau Hadulla-Kuhlmann thematisiert werden (ausführlich s. 3.4.1).
- **Exzellenzinitiative:** Im Zusammenhang mit der Evaluation wurden die Effekte in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit diskutiert.
- **Allgemeine Gleichstellungsstandards:** Grundsätzlich besteht Übereinstimmung zur Implementierung der im Koalitionsvertrag fixierten Gleichstellungsstandards für alle Hochschularten. Zur Mitwirkung an der konkreten Ausgestaltung wurde der Vorstand um das Einbringen von Ideen gebeten.
- **Unterstützung studierender Eltern:** Konkret ging es um Teilzeit-BAföG und die Umsetzung des Beschlusses der Mitgliederversammlung zu SGBII und studierenden Eltern in Elternzeit (C1/2014). Zu letzterem sieht Ministerin Wanka keine Möglichkeiten, im eigenen Ressort tätig zu werden, um finanzielle Mittel dafür bereitzustellen. Sie geht davon aus, dass eine solche Maßnahme zum einen nicht bezahlbar sei, zum anderen nur relativ wenigen Studierenden zugutekommen würde, wodurch die breite Mehrheit benachteiligt werden würde.

Bezüglich der Umverteilung der BAföG-Gelder an die Länder spricht sich Ministerin Wanka in der Diskussion inhaltlich für eine Verwendung der Gelder im Hochschulbereich aus, sieht allerdings keine eigenen Einflussmöglichkeiten im Kabinett. In der Verantwortung seien vielmehr die Länder und Hochschulen. Die Ministerin appelliert auch an die BuKoF, in den Ländern entsprechenden Einfluss zu nehmen. Angeregt wird, einen Teil der Gelder für Gleichstellung zu verwenden, insbesondere zur Finanzierung von Dauerstellen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, so wie das auch in der HRK thematisiert wurde.

Am Rande des Gespräches äußerte Ministerin Wanka lebhaftes Interesse an einem Transfer der Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung in die Gleichstellungspraxis und allgemein in die Hochschulen.

Im Juni 2015 traf sich der Vorstand zu einem **Gespräch mit Dr. Christina Hadulla-Kuhlmann (Referat Chancengerechtigkeit, BMBF)** in Bonn, um wichtige Fragen zu klären und Rückmeldungen zum Professorinnenprogramm II zu geben. Die Themensammlung war vorab über die BuKoF-Kommission „Chancengleichheitsprogramme und Initiativen“ sowie die Landeskonferenzen erfolgt. Die rückgemeldeten Schwierigkeiten bezüglich der Abwicklung des Programmes sowie der

Antragsmodalitäten wurden zur Sprache gebracht und auf dringende Probleme hingewiesen (ausführlich s. 3.4.1). Des Weiteren wurden Ideen zu zukünftigen Programmen im Postdoc-Bereich besprochen. Frau Hadulla-Kuhlmann zeigte sich stellvertretend für das BMBF sehr offen für die Problembeschreibungen und bezüglich der Anregungen durch die BuKoF.

3.3.2. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Im Dezember 2014 hat das Kabinett auf Initiative der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Manuela Schwesig, und des Bundesministers der Justiz und für Verbraucherschutz, Heiko Maas, einen Gesetzentwurf zur Frauenquote verabschiedet. Das Bundeskabinett hat damit den Entwurf für ein Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst beschlossen. Am 1. Mai 2015 ist das Gesetz nun in Kraft getreten und hat das Ziel, den Anteil von Frauen in den Führungsgremien von Wirtschaft und Verwaltung wesentlich zu erhöhen. Nach jahrelangen Debatten, gescheiterten Versuchen der Selbstverpflichtungen und zahlreichen Appellen ist damit die Geschlechterquote (Frauenquote), wie im Koalitionsvertrag vereinbart, eingeführt worden.

Ein Besuch des BuKoF-Vorstands bei der Ministerin ist noch für 2015 anvisiert. Dabei wird der Vorstand auch zwei im letzten Jahr angestoßene Punkte ansprechen: die Stellungnahme der BuKoF-Kommission Familienpolitik zum Bundes-Familienbericht und – in Abstimmung mit der MTV-Kommission – das Thema Entgeltgleichheit (insbesondere an Hochschulen), das Ministerin Schwesig sich für ihre Amtszeit vorgenommen und die Ausweitung auf Hochschulen andiskutiert hatte.

3.3.3. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenminister_innen und – senator_innen der Länder (GFMK)

Die Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ der GFMK wird im Vorstand von Sybille Jung und Mechthild Koreuber begleitet. Sitzungen fanden im November 2014 und Januar 2015 statt. Die AG war erfolgreich initiativ in den Bereichen Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes, der neuen Phase zur Exzellenzinitiative und der Verbesserung der Situation von Studierenden im Bereich sexualisierte Gewalt. Hier sollen in den Novellen der Hochschulgesetze entsprechende Regelungen getroffen werden. Die aktuellen Beschlüsse der beiden letzten GFMK (Oktober 2014 und Juli 2015) finden sich unter:

https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/2014_10_13_Beschluesse_GESAMT_Extern.pdf und

https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/Beschluesse_25GFMK_extern.pdf

3.3.4. Arbeitskreis „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ der GWK

Im Juni 2015 fand die jährliche Sitzung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) statt. Dabei wurde auch der Pakt für Forschung und Innovation überprüft. Im jährlichen Monitoring des Paktes werden die aktuellen Fortschritte bei den geförderten Wissenschaftsorganisationen (DFG, Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft) bewertet und Prioritäten für die Zukunft gesetzt. Neben der Positionierung zur Personalentwicklung in der Wissenschaft hält die GWK zum Thema Chancengerechtigkeit fest: „Ein vorrangiges Ziel im Pakt für Forschung und Innovation bleibt es, signifikante Steigerungen der quantitativen Repräsentanz von Frauen in den Organisationen zu erreichen, insbesondere in Leitungspositionen. Hierzu sind weitere Aktivitäten erforderlich, um chancengerechte und familienfreundliche Rahmenbedingungen der Karriereentwicklung zu gewährleisten.“

3.3.5. Gewerkschaften und Vereine

Die Zusammenarbeit des Vorstandes mit dem GEW-Vorstand wurde weiter intensiviert. Als Ergebnis eines Arbeitstreffens am 10. September 2015 in Hannover konstituierte sich die Projektgruppe „Frauen- und Gleichstellungspolitik in Hochschule und Forschung“.

Ehrengard Heinzig nahm für den BuKoF-Vorstand an der Jahrestagung der Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vom 06.-08. September 2015 in Rostock teil und überbrachte eine Grußadresse des BuKoF-Vorstandes.

3.4. Programme und Initiativen des Bundes und der Länder

3.4.1. Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit einem Volumen von 17 Mio. Euro gefördert. Derzeit befindet sich das Programm in der zweiten Förderphase. Die Nachhaltigkeit des Programms soll durch die Umsetzung der Gleichstellungskonzepte an den Hochschulen erfolgen, durch vorgezogene Nachfolgeberufungen auf unbefristete Professuren sowie durch freierwerdende Gelder bei einer bis zu fünfjährigen Finanzierung einer Regelberufung.

Bis dato haben 96 Hochschulen eine Förderzusage „dem Grunde nach“ (Anträge auf Förderung von bis zu drei Professuren) erhalten, 51 Anträge stehen auf der Warteliste. Der Koalitionsvertrag sieht vor, mit dem Programm in eine dritte Förderrunde zu gehen, Modifizierungsvorschläge seitens der Hochschulen sollen Eingang finden. Aus diesem Grund hat der BuKoF-Vorstand in der ersten Jahreshälfte 2015 die Hochschulen über die Landeskonferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aufgerufen, ein detailliertes Feedback für ihre Einrichtungen mitzuteilen. Zahlreiche Antworten einzelner Hochschulen, insbesondere aber auch zusammenfassende Darstellungen fast aller Bundesländer sowie eine Rückmeldung der BuKoF-Kommission „Chancengleichheitsprogramme und –initiativen“ lagen vor. Um einen guten inhaltlichen Abstimmungsprozess zur Modifizierung des Programms zu gewährleisten, stand der BuKoF-Vorstand in engem Kontakt mit der zuständigen Ministerialrätin des BMBF, Dr. Christina Hadulla-Kuhlmann. Ein Treffen, bei dem eine erste inhaltliche Einschätzung besprochen wurde, fand Anfang Juni 2015 in Bonn statt.

Zusammenfassend äußerten sich die Hochschulen positiv über die Zusammenarbeit mit dem Projektträger DLR. Allerdings enthielt jede Rückmeldung auch Kritikpunkte, die sich untereinander stark ähneln. Die grundsätzliche Tendenz wurde wie folgt beschrieben: Je kürzer die Förderzeiträume und geringer die Fördersummen, desto unproblematischer gestaltete sich der Bewilligungsprozess und die Zusammenarbeit mit dem DLR als Projektträger. Sehr unterschiedlich wird die Rolle der Bundesländer in der Kooperation mit den Hochschulen und dem Bund bewertet; manche Hürde muss hier zusätzlich genommen werden. Einige dieser Kritikpunkte wurden bereits nach der Evaluation der ersten Programmrunde angeführt, aber bisher noch nicht aufgegriffen. Im Folgenden sind die zentralen Punkte der Kritik, die sich sowohl auf die Richtlinien wie die Umsetzung in dem Bewilligungsprozess bezieht, knapp zusammengefasst:

Besonders oft wurde die Mittelvergabe nach dem „Windhund-Prinzip“ kritisiert, d.h. dass Anträge, die frühzeitig eingereicht werden, bessere Chancen auf Bewilligung haben. Die prozentuale Verteilung in den verschiedenen Ausschreibungsrunden (60:40) ist für viele Hochschulen nicht nachvollziehbar und erscheint gerade im Hinblick auf die Warteliste als problematisch. Von vielen Hochschulen, sowohl den Gleichstellungsakteur_innen wie auch Forschungsabteilungen oder anderen für die Bearbeitung von Drittmittelanträgen in Hochschulen Zuständigen wurde der Programmaufwand als zu hoch bewertet. Dies wirkt sich insbesondere bei den Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften und künstlerischen Hochschulen negativ aus, da diese im Gleichstellungsbereich i.d.R. mit geringeren Personalkapazitäten ausgestattet sind. Demotivation, Anträge zu stellen, ist gleicher-

maßen bei Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten sowie Hochschulleitungen die Folge. Zudem wird die Bewertung der Gleichstellungskonzepte seitens des DLR als intransparent (es wurde auch von „ungerecht“ gesprochen) wahrgenommen. Wie werden beispielsweise die unterschiedlichen länder-spezifischen Rahmenbedingungen und die Situationen vor Ort in den Ländern und Hochschulen im Verfahren eingeschätzt? Hat diese Diversität Auswirkungen im (Auswahl-)Prozess? Als schwierig gilt auch die nachträgliche Bewertung von beantragten Maßnahmen durch den Projektträger, die zu Nichtanerkennung des Antrags führen kann, die mangelnde inhaltliche Rückmeldung oder die unterschiedlichen Auskünfte diverser Mitarbeiter_innen des DLR zu einem Sachverhalt. Insgesamt verweisen die Hochschulen auf zu lange Bearbeitungszeiten des DLR. Mitunter wird ein mangelnder Vertrauensschutz hinsichtlich individueller Absprachen kritisiert. Kritik wird ebenfalls bezüglich der Fokussierung auf die Zielgruppe „Frau“ geäußert, die in Teilen sehr restriktiv wirkt. Dabei scheint es so, dass die Richtlinien nicht notwendigerweise eine restriktive Interpretation verlangen. Hier wünschen sich viele Hochschulen eine breiter angelegte Gleichstellungspolitik, die z.B. aktive Vaterschaft unterstützt oder auch andere Zielgruppen wie Familien oder Verwaltungspersonal mit in den Blick nimmt. Einige Rückmeldungen verweisen auf Schwierigkeiten bezüglich finanzieller Aspekte des Programms. So erscheint eine detaillierte Kostenkalkulation für Sachmittel etwa von Reise- und Hotelkosten oder Moderation auf fünf Jahre im Voraus aufwendig und wenig sinnvoll, ebenso wie der Umgang mit Vorfinanzierungen und Übertragungen von Mitteln. Das Jährlichkeitsprinzip wird insbesondere bei kleinen Hochschulen als schwierig beschrieben. Allgemein wurde der Wunsch geäußert, die Verbindlichkeit der Gleichstellungsmaßnahmen zu stärken. Fast alle Rückmeldungen sprechen sich für eine Strukturveränderung aus, statt mit Individualmaßnahmen von Sonderprogrammen singuläre Erfolge zu erzielen.

Der Vorstand wird sich weiterhin mit diesem Thema befassen. Vom Grundsatz her wird in allen Anmerkungen das Professorinnenprogramm als eines der erfolgreichsten die Frauenförderung und die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit vorantreibenden Programme betrachtet. Es ist die Verbindung von Individualförderung, der Einforderung der Reflexion der Gleichstellungspolitik der eigenen Institution sowie Finanzierung konkret auf die Bedürfnisse der Hochschule abgestimmter Gleichstellungsmaßnahmen, die dieses Programm so erfolgreich macht. Insofern ist die Aufgabe des Vorstands, zu den geäußerten Kritikpunkten im engen Gespräch mit dem Bundesministerium Lösungen zu finden und zugleich eine Weiterführung des Professorinnenprogramms in einer dritten Runde zu befördern.

3.4.2. *Exzellenzinitiative III*

Das Bund-Länder-Programm für die Fortsetzung der Exzellenzinitiative wird – nach der grundsätzlichen Entscheidung der Regierungskoalition, hierfür 4 Mrd. Euro zur Verfügung zu stellen – in Verhandlungen zwischen Bund und Ländern ausgestaltet. Die zuständigen Länderministerien wollen im Herbst 2015 ihre Empfehlungen für die Fortsetzung formulieren. Parallel dazu arbeitet die sog. Imboden-Kommission, die von der GWK eingesetzt ist, einen Evaluationsbericht zur Exzellenzinitiative aus, der Ende des Jahres an Bundesministerin Wanka übermittelt werden soll. Aus beiden Prozessen speist sich dann die endgültige Ausschreibung für die Exzellenzinitiative III, mit der etwa im Frühling 2016 gerechnet wird. Aus verschiedenen Dokumenten (wie z.B. der HRK-Entscheidung vom 12.5.2015, der DFG-Pressemitteilung Nr. 33/2.7.2015, der niedersächsischen Ausschreibung zur Spitzenforschung „Programm zur Unterstützung der Vorbereitung von Anträgen für eine neue Bund-Länder-Initiative), Berichten von Fachgesprächen zum Thema (hier insbes. von der Konferenz der SPD-Bundestagsfraktion „Zukunft der Wissenschaft: Nachwuchs fördern, Exzellenz ausbauen“ vom 8.6.2015) sowie informellen Hinweisen diverser Behördenmitarbeiter_innen hat sich für den BuKoF-Vorstand ein Bild entwickelt, wonach Geschlechtergerechtigkeit als Qualitätskriterium in der Exzellenzinitiative III keine bedeutende Rolle spielen wird. Befürchtet wird, dass ihr Stellenwert deutlich hinter dem aus den ersten beiden Runden der Exzellenzinitiative zurückgehen wird. Diese Eindrücke alarmierten den Vorstand insbesondere auch deshalb, weil die strukturelle Wirkung der

Exzellenzinitiative für den bundesdeutschen Hochschulraum nach Einschätzung des Vorstandes weit über die konkreten am Wettbewerb teilhabenden und vom Wettbewerb profitierenden Hochschulen hinausgeht.

Vor diesem Hintergrund haben die BuKoF-Kommissionen „Hochschulgovernance und Gleichstellung“ sowie „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ gemeinsam mit dem BuKoF-Vorstand eine Ad-Hoc-AG gebildet, die eine politische Stellungnahme zur Ausgestaltung der Exzellenzinitiative verfasst hat (siehe 3.5.1). Die Stellungnahme wurde per Briefpost an zuständige Bundes- und Landesministerien, fachlich zuständige Bundestagsabgeordnete der Regierungskoalitionen und die großen Wissenschaftsorganisationen verschickt. Die Entwicklung der Stellungnahme wurde begleitet durch verschiedene informelle Gespräche, die die Dringlichkeit einer derartigen geschlechterpolitischen Intervention bestätigt haben und auch das Timing mit bestimmt haben, denn den Gesprächspartnerinnen wurde vermittelt, dass bis Ende September einflussnehmende Stellungnahmen vorliegen müssten.

3.4.3. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017

Der BuKoF-Vorstand nahm am „Treffen der Nutzerinnen und Nutzer des BuWiN 2017“ am 4. November 2014 in Berlin teil. Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs wird alle vier Jahre durch ein wissenschaftliches Konsortium erstellt, welches vom BMBF ausgewählt wird. Für den nächsten Bericht ist das Institut für Innovation und Technik aus Berlin verantwortlich. Der Bericht untersucht „die Qualifizierung, die Karrierewege und die beruflichen Perspektiven von Promovierenden und Promovierten in Deutschland“ (Institut für Innovation, Erläuterungen zum BuWiN 2017, S.1). Für Analysen zum Gender Bias im wissenschaftlichen Mittelbau ist der Bericht sehr wertvoll – zum einen, weil er viele Daten in großer Zusammenfassung enthält, zum anderen, weil er Schwerpunktthemen setzt, mit denen Gleichstellungsakteur_innen in den Hochschulen arbeiten können.

Die BuWiN-Nutzer_innen-Gruppe ist sehr groß (u.a. Gewerkschaften, Promovierenden-Zusammenschlüsse, Stiftungen, das CEWS, die BuKoF). Die Gruppe kommt nur ein bis höchstens drei Mal zusammen und kann ihre Empfehlungen für die Ergänzung und Veränderung der Forschungsfragen aussprechen. Das Konsortium behält sich vor, ob und wie es darauf eingeht.

Der nächste BuWiN wird im Teil C das Schwerpunktthema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor“ (Arbeitstitel) behandeln. BuKoF und CEWS haben während des Treffens und im Nachgang ihre Bedenken bzgl. der bis dahin erkennbaren Ausrichtung formuliert und insbesondere das CEWS als wichtige Quelle für geschlechterkritische Auseinandersetzungen mit der Thematik benannt. Inwieweit die vorgetragenen Anregungen Eingang in das Forschungsvorhaben gefunden haben, ist noch nicht klar.

3.5. Stellungnahmen und Positionspapiere der BuKoF

Seit der Mitgliederversammlung 2014 entstanden zwei neue Stellungnahmen und ein Brief der BuKoF an den Wissenschaftsrat in jeweils unterschiedlichen kooperativen Prozessen. Sowohl die Stellungnahme der BuKoF zur „Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative sowie in weiteren Bund-Länder-Programmen“ als auch die Stellungnahme des BuKoF-Vorstandes zum Referentenentwurf des BMBF für ein erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes stehen für eine sehr produktive, engagierte und vertrauensvolle Zusammenarbeit jeweils unterschiedlicher Akteur_innen (s.u.). Bemerkenswert aus BuKoF-Sicht ist, dass beiden Herstellungsprozessen jeweils Gespräche mit Behördenmitarbeiter_innen oder Gewerkschafter_innen und entsprechende Hinweise vorausgingen, die die BuKoF in die Lage versetzten, sich ein sehr differenziertes Bild von der jeweiligen Ausgangslage zu machen.

3.5.1. „Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative und in weiteren Bund-Länder-Programmen“ vom 27.07.2015

Der inhaltliche Entstehungsprozess wurde bereits unter 3.4.2 dargelegt. Die Stellungnahme ist auf der Website der BuKoF abrufbar und zur Weiterverbreitung gedacht. Die Autorinnen hatten sich bewusst entschieden, dass Papier relativ eng an den im Sommer 2015 bekannten Eckpunkten der noch vagen Bund-Länder-Vereinbarung zur Exzellenzinitiative (u.a. ersichtlich in der HRK-Entschließung vom 12.5.2015) entlang auszurichten. Neben der Exzellenzinitiative greift das Papier auch die vom BMBF geplante „Offensive wissenschaftlicher Nachwuchs“ auf, die relativ zeitgleich mit der Exzellenzinitiative III realisiert werden soll und mit einem Fördervolumen von einer Milliarde Euro ausgestattet werden wird. Mit ihr sollen bis zu 80 Hochschulen mit ihren Personal(entwicklungs-)konzepten gefördert werden.

3.5.2. Wissenschaftszeitvertragsänderungsgesetz (WissZeitVÄndG)

Das BMBF hat den BuKoF-Vorstand mit Schreiben vom 16. Juli 2015 zur Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) für ein Erstes Änderungsgesetz zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVÄndG) aufgefordert. Der Vorstand nutzte diese Gelegenheit und verfasste in Abstimmung mit der BuKoF-Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“ und im Meinungsaustausch mit dem GEW-Hauptvorstand eine Stellungnahme, die verschiedene Aspekte aufgreift, die aus BuKoF-Sicht im WissZeitVÄndG nicht hinreichend umgesetzt wurden (u.a. Familienpolitische Komponente, Geltungsbereich für Drittmittelverträge, Geltungsbereich für studentische Verträge, behindertenpolitische Komponente). Die Stellungnahme wurde fristgerecht am 31.07.2015 beim BMBF eingereicht. Das Papier ist auf der Website der BuKoF abrufbar und zur Weiterverbreitung gedacht. Der Vorstand geht davon aus, weitere Positionierungen im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens einbringen zu können.

3.5.3. Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg

Die Langfassung des Positionspapiers „Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg“ (September 2014) der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ wurde im März 2015 vom Vorstand und der Kommission mit einem ausführlichem inhaltlichen Begleitschreiben an den Vorsitzenden des Wissenschaftsrats, Prof. Prenzel, mit der Bitte um Berücksichtigung der genannten geschlechterpolitischen Aspekte im weiteren Diskussionsprozess über Karrierewege an Hochschulen geschickt. Mit diesem Schreiben hatte die BuKoF somit gleichzeitig die Gelegenheit, zu den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten (Juli 2014) Stellung zu nehmen (s. auch 3.2.1).

3.6. Gesprächskreis Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft

Im November 2014 fand ein weiterer gemeinsamer Workshop der BuKoF und der HRK in Berlin statt. Mit der diesmal zweitägigen Veranstaltung war der Gesprächskreis bei der Vertretung der Hochschulrektorenkonferenz sowie der Niedersächsischen Landesvertretung zu Gast. Die inhaltliche wie organisatorische Vorbereitung lag federführend bei Mechthild Koreuber mit enger Beteiligung der weiteren Vorstandsmitglieder und in Kooperation mit der Hochschulrektorenkonferenz.

Neben Vertreterinnen der BuKof und der HRK sind Vertreter_innen verschiedener Wissenschaftsorganisationen, der Landes- und Bundespolitik sowie der Hochschulforschung am Gesprächskreis beteiligt. Im Einzelnen sind dies folgende Institutionen und Arbeitsgruppen: Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Wissenschaftsrat (WR), Center of excellence women and science (CEWS), Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ),

Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK), Arbeitskreis „Chancengleichheit“ der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz des Bundes (GWK), Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung Berlin (SenBJW) AK Chancengleichheit, Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF Wittenberg), Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin (WZB), Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit, Gleichstellungsbeauftragte der Leibniz-Gemeinschaft, der Helmholtz-Gesellschaft, der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) und der Fraunhofer Gesellschaft, BuKoF-Vorstand, BuKoF-Kommission „Förderung der Geschlechterforschung“, BuKoF-Kommission „Chancengleichheitsprogramme und -initiativen“, BuKoF-Kommission „Hochschulgovernance und Gleichstellung“, BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung“.

Inhaltlich ging es um die „Empfehlungen zu Karrierewegen an Universitäten und zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion“ von Wissenschaftsrat und HRK. Die Weiterentwicklung von Thesen zur Initiierung und Bewertung von kulturellem Wandel in der Wissenschaft stand ebenfalls auf dem Programm. Inputs aus der Hochschulforschung haben die beiden thematischen Blöcke verbunden. Zu den Beiträgen im Einzelnen:

Karriereziele und Karrierewege an Universitäten: Empfehlungen des Wissenschaftsrates

Dr. Christiane Kling-Mathey (WR) stellte die im Juli 2014 veröffentlichten Positionen des WR zu Karrierewegen an Universitäten vor. Der WR empfiehlt, verschiedene, aber gleichermaßen attraktive Karriereziele an Universitäten zu schaffen. Unabdingbar sei die Erhöhung des Anteils der Professuren am wissenschaftlichen Personalbestand. Zudem sollte die Zahl der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen kontinuierlich erhöht werden. Der WR schlägt zwei Zugänge zur Lebenszeitprofessur vor: zum einen über den offenen Wettbewerb in herkömmlichen Berufungsverfahren, zum anderen über Tenure-Evaluation. Die Kennzeichen attraktiver Karrieren fasst der WR wie folgt zusammen: offener Zugang, transparente Berufungs- und Auswahlverfahren, gute Arbeitsbedingungen, angemessene Gehälter, unbefristete Beschäftigung, Aufstiegsmöglichkeiten. Der WR fordert die Hochschulen zu einer professionellen Personalplanung und -entwicklung auf Grundlage verbindlicher Standards der Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalbeurteilung auf. In der Diskussion des WR Papiers wurden die Vernachlässigung von Chancengleichheit und ihre Engführung auf Vereinbarkeit und familienbezogene Fragen kritisiert.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion: Eckpunkte der HRK

Im Mai 2014 hat die Mitgliederversammlung der HRK einen „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ beschlossen. Brigitte Göbbels-Dreyling (HRK) stellte die Eckpunkte des HRK-Papiers vor. Karrierewege neben der Professur ergeben sich laut HRK durch die Personalbedarfe an den Hochschulen:

- In der Forschung an Hochschulen gibt es einen hohen Bedarf an einschlägig qualifizierten Nachwuchswissenschaftler_innen, die eigenständig forschen.
- An den Hochschulen gibt es Bedarf im Bereich selbstständiger Lehre. Dieser Bereich öffnet ein breites Karrierefenster für dauerhaft beschäftigte Nachwuchswissenschaftler_innen.
- In allen Fächern besteht ein wachsender Bedarf an qualifiziertem Personal im Bereich der Forschungs- und Informationsinfrastruktur.
- Auch im Wissenschaftsmanagement könnten unbefristete Stellen für Nachwuchswissenschaftler_innen geschaffen werden.

Darüber hinaus bestehe in der Privatwirtschaft ein großer Bedarf an qualifiziertem Personal.

Promovierte Personen bräuchten zudem fachliche Voraussetzungen für anspruchsvolle Tätigkeiten in öffentlichen Verwaltungen, Stiftungen, Verbänden und der Politik mit.

Die HRK hat ihren Mitgliedshochschulen empfohlen, ein Konzept zur Nachwuchsförderung zu entwickeln. Jede Hochschule solle bis Mitte 2015 einen Rahmenplan vorlegen, in dem sie für ihre unterschiedlichen Bereiche den Bedarf an befristeten und unbefristeten Stellen sowie ein Personalentwicklungskonzept darstellt. Bund und Länder werden aufgefordert, die entsprechenden Rahmenbedingungen bereitzustellen. In der Diskussion wurde die fehlende Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in den Vorschlägen zur Nachwuchsförderung bedauert. In den angeforderten Personalentwicklungskonzepten sollte Chancengleichheit ein Querschnittsthema sein.

Das Steuerungsparadox: Gleichstellung unter den Bedingungen des verschärften Wettbewerbs, Prof. Dr. Christiane Funken, Jan-Christoph Rogge (TU Berlin)

In ihrem Input stellten Christiane Funken und Jan-Christoph Rogge Ergebnisse ihrer Studie vor, die 2015 unter dem Titel „Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft“ im Campus Verlag erschienen ist. Bezogen auf Karrieren in der Wissenschaft stand folgende Frage im Mittelpunkt der Studie: Wie reagiert der wissenschaftliche Nachwuchs auf den verschärften Wettbewerb und die zugespitzte Monodirektionalität des Wissenschaftssystems? Auf Grundlage von Interviews mit Frauen und Männern in der Postdoc-Phase unterscheiden Funken und Rogge drei Formen des Verhältnisses zu den aktuellen Karrierebedingungen an Hochschulen: die Hoffnungsvollen, die Fatalisten und die Spielverweigerer. Wesentliche Voraussetzung für den hoffnungsvollen, selbstbewussten Umgang mit den Karrierebedingungen sei das Vorhandensein von zwei Stabilisatoren: erstens die Erfahrung individueller Förderung in der Wissenschaft, zweitens die Unterstützung im privaten Bereich. Bezogen auf Geschlechtergerechtigkeit stellen Funken und Rogge fest, dass Frauen trotz Sonderprogrammen weniger Förderung erfahren. Der deutschen Wissenschaftspolitik attestieren Funken und Rogge ein Steuerungsparadox: Der verschärfte Wettbewerb und die zugespitzte Monodirektionalität führt nicht nur zum erzwungenen Aufstieg, sondern auch zum erzwungenen Ausstieg. Vor diesem Hintergrund stelle sich die Frage, ob die, die auf Lebenszeitprofessuren kommen, tatsächlich die „Besten“ sind? Aus dieser Perspektive sei die Prämisse, dass mehr Wettbewerb zu besserer Leistung führt, in Frage zu stellen.

Das Projekt Gleichstellung und die beharrenden Kräfte der Alltagskultur an Hochschulen, Prof. Dr. Beate Kraus (Universität Darmstadt)

Vor dem Hintergrund nur geringer Zunahme des Frauenanteils an Lebenszeitprofessuren und Führungspositionen in der Wissenschaft stellte Beate Kraus in ihrem Input fest, dass Wettbewerbsdenken und Glaube an das Prinzip der „Bestenauslese“ – nach dem Motto „Qualität setzt sich durch“ – den politischen Charakter der Gleichstellungsfrage verstellt. Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft sei ein eminent politisches Problem, das sich nicht von selbst löse, wie der Wettbewerbsgedanke suggeriere. In der Diskussion ist vorgeschlagen worden, den Begriff der „strukturellen Chancengleichheit“ aufzugreifen, der von der GWK genutzt wird, um den Blick weg von den Frauen hin zu den Strukturen zu lenken.

Thesen zum Kulturwandel in wissenschaftlichen Institutionen

Im Oktober 2014 hat eine Arbeitsgruppe, die aus dem Gesprächskreis heraus entstanden ist, einen ersten Aufschlag zu einem Papier zum Kulturwandel in der Wissenschaft verfasst. Mit dem Papier soll der Gesprächskreis als hochschulpolitisches Netzwerk, das Expertise zu Gleichstellung in der Wissenschaft versammelt, sichtbar werden. Die ersten Ideen zu Struktur, Argumentation und Zielgruppe des Papiers lagen bereits vor. Nach einer intensiven Diskussion ist die Arbeitsgruppe beauftragt worden, ein Positionspapier ‚Kulturwandel‘ zu entwerfen, das beim nächsten Workshop des Gesprächskreises im Herbst 2015 weiter diskutiert werden soll.

3.7. Einrichtung einer BuKoF-Geschäftsstelle

Im Zuge der gewachsenen Anforderungen der wissenschafts(-politischen) Organisationen an die Gleichstellung an Hochschulen und des aktiven Einbezugs von Gleichstellung auf den unterschiedlichen Ebenen (Wissenschaftsorganisationen, Hochschulleitungen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte) hat sich auch die Arbeit der BuKoF und des BuKoF-Vorstands zunehmend verändert. Dabei sind sowohl der Arbeitsaufwand als auch die Reisetätigkeit enorm gestiegen. Trotz der durch Vorstand, LaKoFs, Kommissionen und Mitglieder umfänglich geleisteten BuKoF-Arbeit können bei weitem nicht alle Anforderungen bedient und Möglichkeiten genutzt werden, um professionelle Arbeit zu leisten bzw. bereichernde Initiativen zu ermöglichen.

In den letzten zwei Jahren hat sich der BuKoF-Vorstand mit stetiger Befürwortung durch den Erweiterten Vorstand und die BuKoF-Mitgliederversammlung bemüht, die Einrichtung einer Geschäftsstelle der BuKoF zu realisieren und damit auch die Positionierung der Gleichstellung an Hochschulen durch die BuKoF weiter zu stärken sowie die Gleichstellungsarbeit an den einzelnen Hochschulen zu unterstützen.

Da die BuKoF-Arbeit grundsätzlich allen Hochschulen bundesweit zugutekommt, ist eine gemeinsame Finanzierung durch alle Hochschulen grundsätzlich folgerichtig und die HRK (Hochschulrektorenkonferenz) als der Zusammenschluss aller Hochschulen die adressierte Institution. Die Finanzierung der Geschäftsstelle soll über eine gestaffelte Umlage erfolgen, die an die Stimmrechte in der Mitgliederversammlung der HRK angelehnt ist, um die Größe der Hochschulen bei der Finanzierung zu berücksichtigen. Der jeweilige Beitrag setzt sich zusammen aus einem Sockelbetrag von 100 € und einem variablen Betrag von 100 € pro Stimme. Auf Grundlage der bisherigen Überlegungen und bei Beteiligung aller Hochschulen, die der HRK angehören, liegt der finanzielle Beitrag pro Hochschule je nach Größe bei 200-800 € jährlich.

Um Liquiditätspässe zu überbrücken, wenn nicht alle Hochschulen (rechtzeitig) ihre Zahlungen leisten, hat sich die Hochschulleitung der Universität Bielefeld bereit erklärt, im Bedarfsfall eine befristete Ausfallbürgschaft für die Finanzierung der Stelle zu übernehmen.

Leitlinie des Vorstands in allen Verhandlung war es, dass die BuKoF und die Geschäftsstelle sowohl in der inhaltlichen Arbeit als auch in der Außendarstellung unabhängig von der HRK sind. Deshalb soll die BuKoF-Geschäftsstelle zwar über die Hochschulen finanziert, aber formal-rechtlich unabhängig über den Verein BuKoF eingerichtet werden; der BuKoF-Vorstand ist der beschäftigten Person dienstrechtlich vorgesetzt.

Die BuKoF-Geschäftsstelle soll folgende Aufgaben haben:

- inhaltliche Aufarbeitungen aktueller hochschulpolitischer Diskurse,
- Erarbeitung von Stellungnahme-Entwürfen,
- Mitwirkung an den Vorbereitungen der politischen und strategischen Entscheidungen des Vorstands,
- Antragstellungen in entsprechenden Programmlinien,
- Durchführung von kleineren inhaltlichen Projekten,
- Anlauf- und Beratungsstelle für Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen und Politik und Unterstützung der Arbeit des Vorstands.

Benötigt werden finanzielle Mittel für eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter in Vollzeit (E13) sowie für den Geschäftsbedarf des Vorstands. Letztere Kosten werden bislang von den Hochschulen bestritten, die die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für den BuKoF-Vorstand stellen. Der Sitz der BuKoF-Geschäftsstelle wird in Berlin sein, um eine lokale Nähe zur Bundespolitik und den Hauptsitzen der Wissenschaftsorganisationen zu ermöglichen. Die Hochschulleitung der FU Berlin

hat sich bereit erklärt, die Infrastruktur wie Räumlichkeiten und Büroausstattung bereitzustellen.

Der BuKoF-Vorstand hat in den letzten zwei Jahren insbesondere auf den Jahresversammlungen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und der DFG die Gelegenheiten genutzt, Hochschulleitungen und Funktionsträger_innen der HRK von der Notwendigkeit der Einrichtung einer Geschäftsstelle zu überzeugen. Im Verlaufe dieses Prozesses haben das gesamte HRK-Präsidium (Präsident, Vize-Präsident_innen, Generalsekretär) und zahlreichen Hochschulleitungen große Offenheit und grundsätzliche Unterstützung des Anliegens gezeigt. Auf der HRK-Jahresversammlung im November 2014 hat die Mitgliederversammlung in einem Meinungsbild ohne Abstimmung das vom HRK-Präsidenten eingebrachte Anliegen der finanziellen Unterstützung einer BuKoF-Geschäftsstelle mit wenigen Enthaltungen befürwortet. Dabei wurden der Generalsekretär der HRK und Uschi Baaken für den BuKoF-Vorstand gebeten, einen konkreten Beschlussentwurf für die nächste HRK-Jahresversammlung zu erarbeiten. Im Verlauf des Frühjahrs 2015 konnten bilateral in Telefonaten und persönlichen Treffen mit dem Generalsekretär verschiedene Aspekte geklärt und der Beschluss für die Mitgliederversammlung erarbeitet werden. Auf der Mitgliederversammlung der HRK im Mai 2015 wurde dann der TOP „Unterstützung der Geschäftsstelle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ durch den HRK-Präsidenten, den Präsidenten der Universität des Saarlandes und den Rektor der Universität Bielefeld inhaltlich vorgestellt. Erfreulicherweise fassten schließlich die anwesenden Hochschulen mit großer Stimmenmehrheit folgenden Beschluss: „Die Mitgliederversammlung der HRK befürwortet, die Einrichtung und den Betrieb einer Berliner Geschäftsstelle der „Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.“ (BuKoF) durch jährlich zu leistende Beiträge seitens der Mitgliedshochschulen der HRK finanziell zu unterstützen. Der von jeder Mitgliedshochschule der HRK auf Rechnung der BuKoF jährlich zu leistende Beitrag ergibt sich dabei aus einem fixen Sockelbetrag in Höhe von 100 € zzgl. eines variablen Betrages in Höhe von 100 € pro Stimme, die die jeweilige Mitgliedshochschule der HRK während der Amtszeit einer Präsidentin bzw. eines Präsidenten der HRK führt.“

Seitdem hat sich der BuKoF-Vorstand wegen der notwendigen Satzungsänderung und der dienstrechtlichen Vorgesetztenfunktion anwaltlich und notariell beraten lassen und hat einen Antrag auf eine entsprechende Satzungsänderung für die Mitgliederversammlung 2015 vorbereitet. Der Vorstand hat Vorbereitungen für die Stellenausschreibung getroffen, die formalen Angelegenheiten für die Ausfallbürgschaft durch die Universität Bielefeld geregelt und die Räumlichkeiten an der FU Berlin organisiert. Die BuKoF-Geschäftsstelle wird unabhängig von den Hochschulen über den Verein BuKoF eingerichtet und soll möglichst im Januar 2016 personell besetzt werden. Im Herbst 2015 wird der BuKoF-Vorstand alle Hochschulen anschreiben und unter Verweis auf den HRK-Beschluss um entsprechende Zahlungen zum 1.1.2016 bitten.

Der Vorstand hat sich im Verlaufe der Überlegungen intensiv mit dem CEWS abgestimmt. Es gibt eine große Einigkeit darüber, dass es sehr sinnvoll und wünschenswert wäre, die BuKoF-Geschäftsstelle einzurichten, aber auch darüber, welche Aufgaben in Bezug auf die BuKoF auch weiterhin im CEWS verbleiben sollten und wie die Kooperation neu gestaltet werden wird. Konkrete Absprachen mit dem CEWS wird es ebenfalls im Herbst geben.

Zum jetzigen Stand der Überlegungen funktioniert das Modell zur Finanzierung der Geschäftsstelle nur, wenn sich wirklich alle Hochschulen mit einem ihrer Größe entsprechenden Betrag an der Finanzierung beteiligen. Daher ist eine breite Unterstützung durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie die Gleichstellungsakteur_innen in den Hochschulen gegenüber ihren Hochschulleitungen sehr wichtig, um die Geschäftsstelle tatsächlich zu realisieren.

3.8. Förderantrag an das BMBF

Der BuKoF-Vorstand hat im November 2013 in der Förderlinie „Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung“ den Antrag „Gender 2020: Perspektiven und Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur“ gestellt. Das beantragte Projekt zielt darauf ab, auf wissenschaftspolitischer und hochschulischer Ebene neue Perspektiven zur Steuerung von Gleichstellung zu erarbeiten. Im Zentrum steht dabei die Schaffung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur. Hierzu sollen das Wissen von Akteur_innen aus Forschung, Gleichstellungspraxis und Politik in einem offenen Denkraum gebündelt werden und innovative Konzepte und Strategien zur Steuerung von Gleichstellung einschließlich ihrer Umsetzungsmöglichkeiten ausgelotet werden. Das Kernstück des Projekts ist eine zweitägige Konferenz mit Entscheidungsträger_innen aus Hochschulen und Wissenschaftspolitik. Ziel der Konferenz ist es, Empfehlungen für die zukünftige Gestaltung von Gleichstellungspolitik zu formulieren und einen koordinierten Prozess auf der Ebene von Fach- und Entscheidungskompetenz in Politik und Hochschulen zu initiieren. Der Antrag wurde über die Universität Bielefeld eingereicht. Das Projekt ist mit einer Laufzeit von 12 Monaten konzeptioniert, die durch die Förderlinie vorgegeben ist. Nach positiver Begutachtung wurde die BuKoF im Frühjahr 2015 zu einem Vollantrag aufgefordert, der über einen Werkvertrag aus Mitteln der BuKoF erstellt wurde. Seitdem sind zahlreiche Auflagen, Nachfragen und Anmerkungen administrativ an der Universität Bielefeld weiterbearbeitet worden. Sollten in der kommenden Zeit alle Verabredungen seitens des Projektträgers eingehalten werden, könnte mit einem Projektstart im Januar 2016 gerechnet werden.

4. Kooperation mit dem CEWS

Für den BuKoF-Vorstand nahmen Uschi Baaken und Ehrengard Heinzig an dem CEWS- Fachgespräch zum Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten im Oktober 2014 teil. Ziel des Gesprächs mit geladenen Expert_innen war es zu erörtern, wie veränderte Bedingungen in Personalstruktur und in der Gleichstellungspolitik in den Indikatoren des Rankings abgebildet werden können. Mit drei Inputs wurden u.a. der Bewertungsmaßstab beim Studierendenindikator (Bewertung der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern oder ausschließlich der Unterrepräsentanz von Frauen), das Kaskadenmodell (Promotionen als Bezugsgröße bei Professuren und Postdoc-Phase) sowie Juniorprofessuren als weiterer Indikator für die Postdoc-Phase vorgestellt. Einen weiteren Input gab es zu den Spezifika von Fachhochschulen. Das CEWS hat die in der ausführlichen Diskussion beratenen Aspekte mit in die weiteren CEWS-internen Überlegungen zur Weiterentwicklung des Hochschulrankings genommen.

Ende August hat das CEWS das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015 als online-Version auf der Webseite des CEWS veröffentlicht und Anfang September die Druckfassung an alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie an alle Rektorate und Präsidien der Hochschulen verschickt. Das CEWS hat die Methodik des Rankings grundlegend überarbeitet und die im Fachgespräch angesprochenen Aspekte darin aufgenommen: War früher allein der Studentinnenanteil für jede weitere Qualifikationsstufe die Bezugsgröße, wird jetzt das Kaskadenmodell zugrundegelegt und neben dem Studentinnenanteil auch der Frauenanteil an Promotionen als Bezugsgröße angelegt, um das unterschiedliche Fächerprofil der Hochschulen abzubilden. Bisher wurde im Studierendenindikator die Nähe zur Gleichverteilung von Frauen und Männern berechnet und Studentinnenanteile über 50% ebenso nachteilig gewertet wie unter 50%. Jetzt werden ausschließlich Studienfächer mit einer deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen berücksichtigt und Kappungen bei über 70% und unter 20% vorgenommen. Um die Veränderungen bei der wissenschaftlichen Qualifikation nach der Promotion aufzunehmen, werden nunmehr nicht nur Habilitationen, sondern auch Juniorprofessuren berücksichtigt. In der Ausdifferenzierung der Bezugsgrößen für den Indikator Professorinnen werden auch die spezifischen Bedingungen von Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften sowie von künstlerischen Hochschulen einbezogen.

Das jährliche Gespräch zwischen BuKoF-Vorstand und CEWS wurde wegen Krankheit kurzfristig abgesagt und wird bei nächster Gelegenheit nachgeholt.

5. Öffentlichkeitsarbeit

Der BuKoF-Vorstand hat im Berichtszeitraum verschiedene Stellungnahmen veröffentlicht und Presseanfragen beantwortet:

Anneliese Niehoff auf dem Podium der GEW zum Templiner Manifest. 6. Follow-Up-Kongress am 19.01.2015. <http://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/viel-zustimmung-aus-der-wissenschaft/>

Uschi Baaken hielt das Grußwort für die BuKoF auf der Tagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien/Gender Studies Association (FG), 13.02.2015, Bielefeld, dokumentiert unter www.iffonzeit.de/aktuelleausgabe/aktuell.html

Anneliese Niehoff. „Statement zum Ratschlag Umgang mit Antifeminismus“. 14.02.2015. http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/15_statement-ratschlag-antifeminismus.pdf

Interview mit Mechthild Koreuber. In: Gleichstellung berechnen. Das Wissenschaftsministerium in Nordrhein-Westfalen bietet ein Instrument, das Hochschulen helfen soll, die Chancengleichheit bei Berufungen zu realisieren. In: duz Karriereletter 08.05.2015. <http://www.duz.de/cms/media/uploads/issues/895/258572337554cb2a81aedc.pdf>

Interview mit Anneliese Niehoff. In: Women in Research. Discrimination in the Highest Degree. Handelsblatt. 24.06.2015. Global Edition <https://global.handelsblatt.com/edition/204/ressort/european-lifestyles/article/proportion-of-women-universities>

Veröffentlichung der BuKoF-Stellungnahme „Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative und in weiteren Bund-Länder-Programmen“ (27.07.2015) http://www.bukof.de/index.php/Stellungnahmen_und_Empfehlungen.html

Stellungnahme des BuKoF-Vorstandes zum Referententwurf des BMBF für das Erste Änderungsgesetz zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVÄndG) (31.07.2015) http://www.bukof.de/index.php/Stellungnahmen_und_Empfehlungen.html

Stellungnahme des Gex- Netzwerks unter Beteiligung des BuKoF-Vorstands „Positionspapier zur Gleichstellung im Rahmen der Fortführung der Exzellenzinitiative“ (25.8.2015)

Grußadresse des BuKoF-Vorstands an das Sprecherinnengremium der Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (19.08.2015) http://www.bukof.de/index.php/Stellungnahmen_und_Empfehlungen.html

6. Interne Strukturen

6.1. Internet-Präsenz

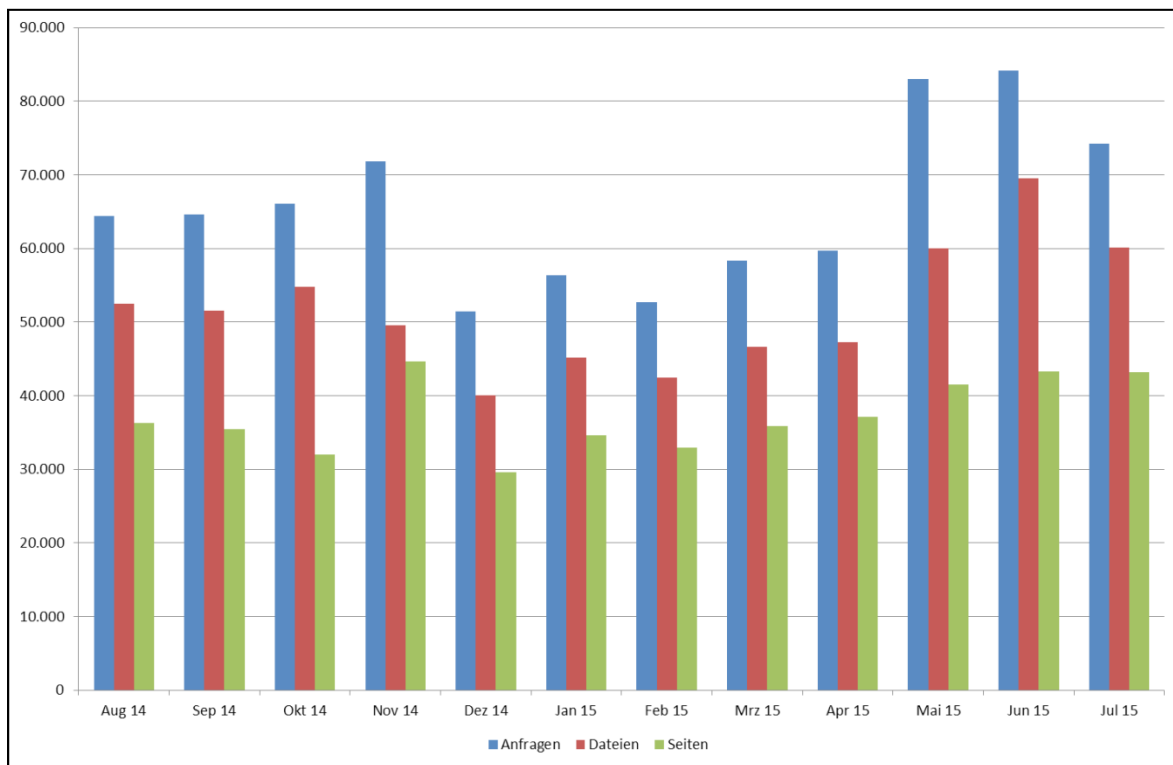
2014/2015 wurde mit Hilfe einer Webdesignerin ein technischer Relaunch vorbereitet (Update der Software, Wechsel von Typolight zur Nachfolgeversion Contao), konnte jedoch wegen technischer Probleme und längerer Abwesenheit der Webdesignerin seit Mai 2015 noch nicht realisiert werden. Mit Hilfe eines neuen Webdesigners konnten die meisten technischen Probleme gelöst werden, jedoch muss für die Anmeldeformulare noch das Layout überarbeitet werden. Sobald diese Probleme gelöst sind, erfolgt der technische Relaunch, der für die Nutzenden nicht sichtbar ist, jedoch aus Sicherheitsgründen notwendig ist.

Wie in den Vorjahren steht für die Anmeldung zur Jahrestagung und zu den Workshops ein Online-

Anmeldetool zur Verfügung, das über die BuKoF-Website zugänglich ist und die Anmeldeprozedur deutlich erleichtert und professionalisiert.

Die Webseite hatte von August 2014 bis Juli 2015³ durchschnittlich 216 Besuche und 1.224 Seitenaufrufe⁴ am Tag. Insgesamt gab es in dem Zeitraum 79.020 Besuche und 446.430 Seitenaufrufe. Damit wurden pro Besuch 5,7 Seiten aufgerufen, ein guter Wert im Vergleich zu anderen Webseiten. Ein großer Teil (um die 40 % der Anfragen) erfolgt direkt, also über Lesezeichen, direkte Eingabe von www.bukof.de oder Verlinkung aus Mails. Zugriffsspitzen gab es im Zusammenhang mit dem Versand der Dokumentation der Jahrestagung und der Einladung zur Jahrestagung. Gegenüber den Vorjahren ist eine deutliche Erhöhung sowohl bei Besuchen und Anzahl der Rechner als auch bei Anfragen, Dateien und Seiten festzustellen (vgl. Abbildung 3 und Abbildung 4).

Abbildung 1: Durchschnittliche Anzahl der vorgenommenen Anfragen, heruntergeladenen Dateien und besuchten Seiten pro Tag (generiert durch Webalizer Version 2.21, erstellt am 03.08.2015)



3 Gegenüber den Vorjahren wurde der Berichtszeitraum geändert von August bis Juli, da die bisherige Berichtsperiode (September – August) eine Fertigstellung erst am 1.9. möglich macht und sich damit als unpraktikabel erwies.

4 Gegenüber den Vorjahren wurde der Berichtszeitraum geändert von August bis Juli, da die bisherige Berichtsperiode (September – August) eine Fertigstellung erst am 1.9. möglich macht und sich damit als unpraktikabel erwies.

Abbildung 2: Anzahl der Besuche pro Monat (generiert durch Webalizer Version 2.21, erstellt am 03.09.2015)

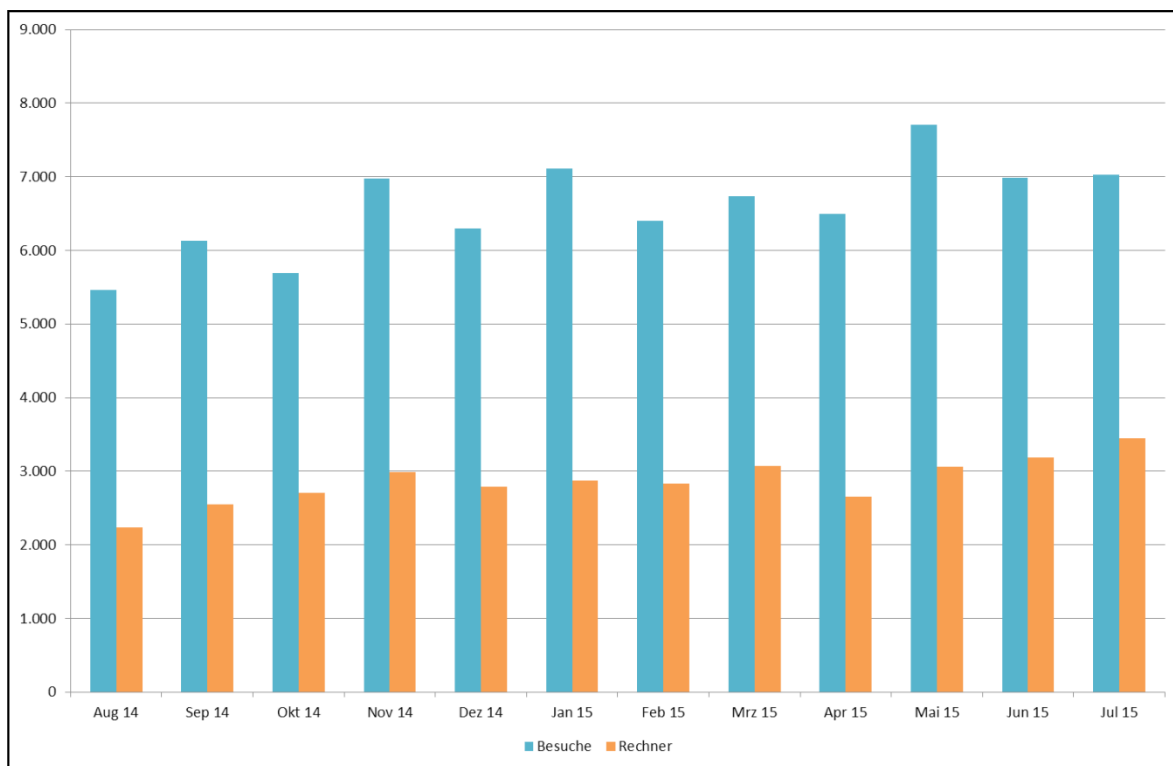


Abbildung 3: Anzahl der Besuche und einzelnen Rechner im Monatsdurchschnitt, 2011 – 2015

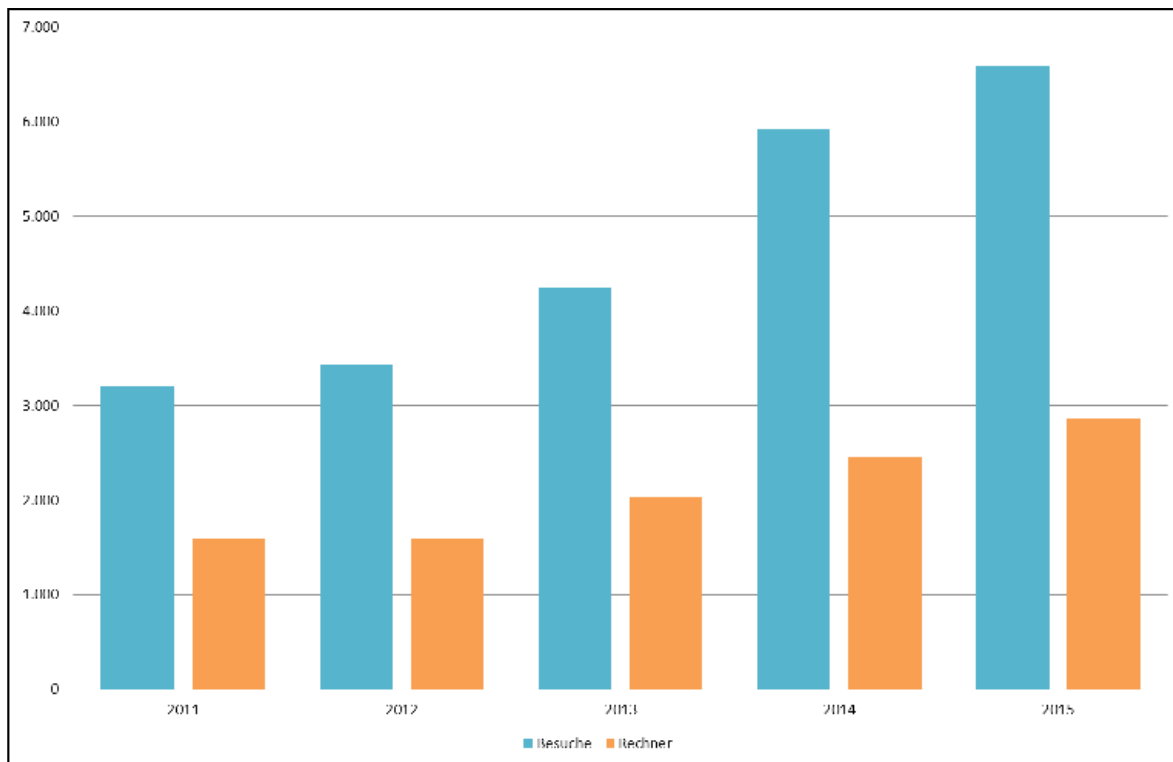
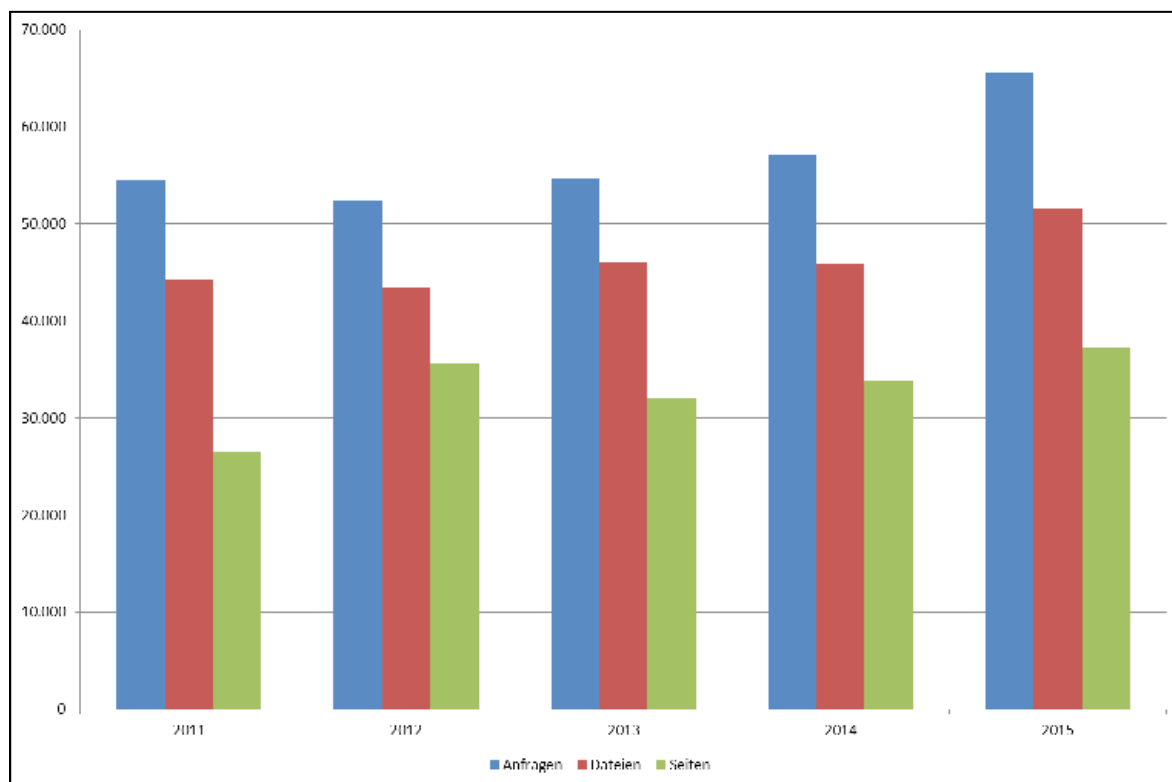


Abbildung 4: Anzahl der Anfragen, Dateien und Seitenaufrufe im Monatsdurchschnitt, 2011 – 2015



6.2. Finanzen

Der differenzierte Einnahmen/Ausgaben-Nachweis weist für die Periode vom 01.01. bis zum 31.12.2014 einen Gewinn von 209,37 Euro aus. Der Bestand am Jahresende liegt bei rund 5.000,- Euro und wurde in den Vorjahren verringert, um zum einen Aktivitäten der BuKoF zu unterstützen und zum anderen den Vorgaben als gemeinnütziger Verein zu entsprechen. Größere Ausgaben waren, neben der Jahrestagung, ein Werkvertrag zur Vorbereitung eines Drittmittelanspruchs (s. auch unter 3.8.) sowie Ausgaben für die Webseite (Hosting, technische Betreuung).

Die Jahrestagung 2015 ist ausfinanziert und wird – neben den Tagungsbeiträgen – aus einem Zuschuss des Landes Hessen finanziert.

Annelene Gäckle, Köln, und Brigitte Just, Hannover, führten am 27.2.2015 bzw. 6.8.2015 in Köln die Kassenprüfung durch. Aus Termingründen war keine gemeinsame Prüfung möglich. In dem Bericht der Kassenprüferinnen für das Geschäftsjahr 2014 bestätigten sie eine gewissenhafte und ordentliche Buchführung.

6.3. Jahrestagungen 2014 und 2015

„Kultur wandelt Gleichstellung wandelt Kultur“ war das Thema der 26. Jahrestagung der BuKoF vom 24.-26.09.2014 in Münster. Die bisher bewährten Formate der Podiumsdiskussion und des Einführungsvortrages wurden beibehalten, wobei die Podiumsdiskussion dieser Jahrestagung als weniger gelungen eingeschätzt wurde. Der Einführungsvortrag von Dr. Sandra Beaufaÿs hingegen kam sehr gut an. Es gab insgesamt zwölf Workshops, die teilweise kontrovers bewertet wurden. Erfolgreich erprobt wurden neue Workshop-Formen. Kurzfristig ins Programm wurde eine mit Gesprächen in Kleingruppen verbundene Vorstellung der Netzwerke aufgenommen. Die Vertreter_innen der anwesenden Netzwerke und die Teilnehmer_innen der Jahrestagung geben die-

sem Pilotprojekt unter der Voraussetzung einer systematischen Vorbereitung eine gute Perspektive auch in künftigen Jahrestagungen. Die Jahrestagung wurde von einer Posterausstellung zum Thema der aktiven Förderung der Perspektive der Geschlechterforschung im Rahmen der Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten begleitet. Diese Ausstellung wurde von der BuKoF-Kommission „Förderung der Geschlechterforschung“ initiiert und organisiert.

Das Vorbereitungsteam bestand aus: Dr. Sünne-Maria Andresen, Berlin; Dr. Uschi Baaken, Bielefeld; Bianca Beyer, Berlin; Birgit Fritzen, Hannover; Nina Gülcher, Göttingen; Ehrengard Heinzig, Cottbus; Dr. Andrea Löther, Köln; Dr. Elisabeth Mense, Essen; Dr. Bärbel Miemietz, Hannover; Anneliese Niehoff, Bremen; Franziska Pestel, Chemnitz; Veronika Schmidt-Lenzen, Bielefeld; Silke Tölle, Paderborn; Beate Tollkühn, Münster.

Die 27. Jahrestagung der BuKoF zum Thema „Diversity als Antidiskriminierungs- und Chancengleichheitspolitik?“ findet vom 23.-25.09.2015 in Kassel statt. Im Fokus der Tagung steht das Spannungsfeld zwischen einer einerseits befürchteten Schwächung von Gleichstellungspolitiken und einer andererseits erwarteten gegenseitigen Bereicherung der Gleichstellungsarbeit durch Diversity als Querschnittsaufgabe. Im Rahmen der Eröffnung der Jahrestagung ist die zum Teil kontrovers diskutierte Verleihung des Preises der Deutschen UNESCO-Kommission, der L’Oreal Deutschland und der Christiane-Nüsslein-Vollhard-Stiftung eingebettet. Mit dem Preis werden drei Stipendiatinnen der Nüsslein-Vollhard-Stiftung ausgezeichnet, die damit zusätzliche Mittel für ihre Institute sowie für ihre persönliche Weiterbildung erhalten. Den Festvortrag wird Prof. Dr. Nikita Dhawan halten. Für den Einführungsvortrag konnte Prof. Dr. Uta Klein gewonnen werden. Insgesamt stehen fünfzehn Workshops auf dem Programm.

Im Vorbereitungsteam engagierten sich: Antje Bahnik, Berlin; Meike Busson-Spielberger, Freiburg; Barbara Engel, Berlin; Sylke Ernst, Kassel; Birgit Fritzen, Hannover; Doris Hayn, Göttingen; Ehrengard Heinzig, Cottbus; Nicola Hille, Stuttgart; Birgit Hohmann, Fulda; Sabine Jenner, Berlin; Dr. Sybille Jung, Saarbrücken; Dr. Andrea Löther, Köln; Marion Woelki, Konstanz; Anja Wolde, Frankfurt am Main; Andrea Zimmer, Saarbrücken.

6.4. Sitzungen des Vorstands und des Erweiterten Vorstands

Der Vorstand traf sich zu insgesamt zehn Sitzungen, am 26.09.2014 in Münster (alle), am 27.10.2014 in Berlin (alle), am 13.11.2014 in Berlin (Baaken, Jung, Koreuber, Niehoff), am 27.11.2014 in Berlin (alle), am 25.02.2015 in Köln (Baaken, Heinzig, Koreuber, Niehoff), am 27.02.2015 in Köln (Baaken, Heinzig, Koreuber, Niehoff), am 07.05.2015 in Berlin (Baaken, Heinzig, Koreuber), am 03.06.2016 in Bonn (alle), am 18.06.2015 zu einer Telefonkonferenz (alle) und am 22.09.2015 in Kassel (alle). Sofern es möglich war, verband der Vorstand seine Sitzungen mit Treffen von Akteurinnen und Akteuren der Wissenschafts- und Hochschulpolitik (siehe sonstige Termine).

Treffen des Erweiterten Vorstands fanden am 28. November 2014 in Berlin, am 27. Februar 2015 in Köln und am 08. Mai 2015 in Berlin statt. Die Themen und Ergebnisse sind ausführlich in den Protokollen des Erweiterten Vorstands dokumentiert.

6.5. Konferenz der Landeskonferenzen

Die Konferenz der Landeskonferenzen fand am 26.02.2015 in Köln statt. Inhaltlicher Schwerpunkt war das Thema „Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und dezentrale Gleichstellungsarbeit“. Vertreten waren zwölf Landeskonferenzen. Die Vorbereitung lag hauptsächlich in den Händen von Kolleginnen, die nicht im Vorstand sind. Der Vorstand dankt diesen Kolleginnen für die geleistete Arbeit.

Auf der Konferenz wurden einleitend die Ergebnisse zur dezentralen Gleichstellungsarbeit aus dem CEWS-Projekt „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ vorgestellt und diskutiert. Es

folgte ein Austausch zu Rahmenbedingungen und Desideraten bei der Berücksichtigung der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der Landesgesetzgebung, bei dem festgestellt wurde, dass für die Landeskongressen die Handlungsoption besteht, auf Gesetze einzuwirken.

Die Konferenz wurde durch die Auswertung der Fragebögen, die die Teilnehmerinnen zu Beginn ausgefüllt hatten, und durch die Arbeit in vier Kleingruppen abgerundet.

Das Fazit der Teilnehmerinnen zur vertieften inhaltlichen Diskussion der Gleichstellungsarbeit auf dezentraler Ebene fiel insgesamt positiv aus. Einzelne kritische Anmerkungen gab es zum vermeintlich unzureichenden landespolitischen Bezug. Generell wird eingeschätzt, dass sich das Format der Konferenz der Landeskongressen auch künftig empfiehlt, wenn inhaltliche Themen intensiv diskutiert werden sollen, was in dieser Breite und Tiefe in den Sitzungen des Erweiterten Vorstandes nicht möglich ist.

6.6. Geschlechter- und hochschulpolitische Netzwerke

Im Vorfeld der letztjährigen BuKoF-Jahrestagung hatte der Vorstand dem Erweiterten Vorstand kurzfristig vorgeschlagen, eine Übersicht über geschlechter- und hochschulpolitische Netzwerke und deren Sprecher_innen im fachlichen und kollegialen Umfeld der BuKoF zu machen und diese explizit zur BuKoF-Jahrestagung 2014 einzuladen. Sie erhielten die Gelegenheit sich in zwei Runden in einem lockeren marktähnlichen Rahmen vorzustellen und mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Tagung ins Gespräch zu kommen. Viele Netzwerke nutzten diese Gelegenheit und waren vor Ort. Die Vorstellung und die Gespräche in Kleingruppen waren ein gutes Format. Der Kontakt mit den Netzwerken war jedoch sehr kurzfristig in das Programm genommen worden, so dass organisatorisch noch nicht alles gelungen war. Zukünftig sollte es für eine ähnliche Initiative eine längere systematische Vorbereitung geben. Insgesamt waren die anwesenden Netzwerke und die Teilnehmerinnen der folgenden Sitzung des Erweiterten Vorstandes zufrieden.

6.7. BuKoF-Alumnae-Netzwerk

Der Vorstand dankt der Arbeitsgruppe noch einmal ausdrücklich für die Erarbeitung des Alumnae-Netzwerk-Konzeptes, das seinerzeit im Erweiterten Vorstand vorgestellt wurde. Bislang ist es noch nicht gelungen, das Konzept umzusetzen und es konnten noch keine Alumnae-Beauftragte aus dem Kreis der BuKoF-Mitglieder sowie eine Ehemalige gefunden werden. Über die BuKoF-Webseite sollte ein Formular zur Verfügung gestellt werden, mit dem ehemalige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihr Interesse an einem weiteren Kontakt äußern und dabei den Grad der Einbindung (Einladung zur Jahrestagung, weitere Informationen, Expert_in, Mentor_in, Sponsor_in) darlegen können. Wegen fehlender zeitlicher Ressourcen war es bisher nicht möglich, die geplante Vernetzungsplattform über die BuKoF-Homepage einzurichten. Der Vorstand begrüßt das Vorhaben Alumnae-Netzwerk sehr und würde gerne einen neuen Anlauf zur Umsetzung machen, ist aber auf die Mitarbeit engagierter Kolleg_innen angewiesen, die sich der Realisierung federführend annehmen.

7. Wahrgenommene Termine im Überblick

Die Mitglieder des Vorstands nahmen im Einzelnen folgende Termine wahr:

24.-26.09.14	26. Jahrestagung der BuKoF, Münster	alle
26.09.14	1. Vorstandssitzung, Münster	alle
17.10.14	Fachgespräch Hochschulranking CEWS, Köln	Baaken, Heinzig
22.10.14	Gespräch Generalsekretär HRK, Bielefeld	Baaken
27.10.14	2. Vorstandssitzung, Berlin	alle
27.10.14	Gespräch Vorsitzender Wissenschaftsrat Prenzel, Berlin	alle
27.10.14	Arbeitsgruppe Denkanstöße Kulturwandel HRK-BuKoF	Koreuber, Niehoff
03.11.14	Gespräch Generalsekretär HRK, Berlin	Baaken
04.11.14	BuWiN, Nutzer_innentreffen für Bericht 2017	Niehoff
06.-07.11.14	Jahres- und Mitgliederversammlung HRK, Lübeck	Baaken
10.11.14	LaKoF-Saar, Saarbrücken	Jung
13.11.14	3. Vorstandssitzung, Berlin	Baaken, Jung, Koreuber, Niehoff
14.11.14	Gesprächskreis HRK /BuKoF zu Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft, Berlin	Baaken, Jung, Koreuber, Niehoff
17.11.14	1. Sitzung Vorbereitung BuKoF-Jahrestagung, Kassel	Jung
17.11.14	BuKoF-Kommission Governance, Göttingen	Jung
20.11.14	LaKoF Berlin, Berlin	Koreuber
24.11.14	LaKof NRW, Bochum	Baaken
26.11.14	Gleichstellungspolitik: Mehr Regeln = mehr Gleichstellung? Friedrich-Naumann-Stiftung, Berlin	Koreuber
27.11.14	4. Vorstandssitzung, Berlin	alle
27.11.14	Gespräch Bundesministerin Wanka, Berlin	alle
28.11.14	Erweiterter BuKoF-Vorstand, Berlin	alle
10.12.14	LaKoG Brandenburg, Frankfurt (Oder)	Heinzig
18.12.14	BuKoF-Kommission PE, Lüneburg	Niehoff
16.01.2015	6. Follow-Up-Kongress zum Templiner Manifest, Podiumsteilnahme Niehoff, Berlin	Niehoff, Heinzig
26.01.15	2. Sitzung Vorbereitung BuKoF-Jahrestagung, Kassel	Heinzig, Jung
06.02.15	LaKoF-Saar, Saarbrücken	Jung
12.-13.02.15	Tagung KEG und Jahrestagung Fachgesellschaften Geschlechterstudien, Bielefeld	Baaken, Niehoff
13.02.15	BuKoF-Kommission Geschlechterforschung, Bielefeld	Baaken

Bericht des Vorstands

14.02.15	Telefonkonferenz Vorbereitung der BuKoF-Konferenz der Landeskonferenzen	Niehoff
25.02.15	5. Vorstandssitzung, Köln	Baaken, Heinzig, Koreuber, Niehoff
26.02.15	Konferenz der Landeskonferenzen, Köln	Baaken, Heinzig, Koreuber, Niehoff
27.02.15	Erweiterter BuKoF-Vorstand, Köln	alle
27.02.15	6. Vorstandssitzung, Köln	alle
05.03.15	Veranstaltung zum Weltfrauentag, Landesvertretung des Saarlandes beim Bund, Berlin	Jung
06.03.15	BuKoF-Kommission CGPI, Frankfurt a. M.	Jung
06.03.15	Verleihung des Mestemacher-Preises "Spitzenvater 2015", Berlin	Heinzig
12.03.15	LaKoF-NRW, St. Augustin	Baaken
19.03.15	Jahrestagung LNHF, Vechta	Baaken, Niehoff
19.03.15	LaKoF-Saar, Saarbrücken	Jung
19.03.15	LaKoF Berlin, Berlin	Koreuber
26.03.15	3. Sitzung Vorbereitung BuKoF-Jahrestagung, Frankfurt	Heinzig, Jung
18.04.15	Gespräch Ulla Weber, Gesprächskreis Gleichstellungsbeauftragte außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, München	Koreuber
20.04.15	Gespräch Elke Wolf, 2. Sprecherin LaKoF Bayern (HAW), München	Koreuber
28.04.15	LaKoF-Rheinland-Pfalz, Speyer	Jung
06.05.15	LaKoF-Saar, Saarbrücken	Jung
07.05.15	7. Vorstandssitzung, Berlin	Baaken, Heinzig, Koreuber
08.05.15	Erweiterter BuKoF-Vorstand, Berlin	Baaken, Heinzig, Koreuber
11.-12.05.15	Jahres- u. Mitgliederversammlung HRK, Kaiserslautern	Baaken, Jung
18.-19.05.15	Jahrestagung BuKoF-Kommission FH, Stuttgart	Heinzig, Koreuber
18.05.15	BuKoF-Kommission Governance, Konstanz	Jung
31.05.15	Metaforum Diversity, Berlin	Koreuber
03.06.15	Gespräch DFG, Bonn	alle
03.06.15	Gespräch BMBF, Bonn	alle
03.06.15	8. Vorstandssitzung, Bonn	alle

27. BuKoF-Jahrestagung 2015

08.06.15	Gespräch mit Notarin zur Änderung von Satzung und Geschäftsordnung der BuKoF, Berlin	Heinzig, Koreuber
15.06.15	2. Jahrestagung „Familie in der Hochschule“, Stuttgart-Hohenheim	Heinzig
18.06.15	9. Vorstandssitzung, Telefonkonferenz	alle
24.06.15	LaKoG Brandenburg, Potsdam	Heinzig
01.07.15	DFG-Jahrestagung, Bochum	Niehoff
08.07.15	LakoF-Saar, Saarbrücken	Jung
09./10.07.15	GEx- Netzwerktreffen, Dresden	Koreuber, Niehoff
16.07.15	LaKoF Berlin, Berlin	Koreuber
06.-08.09.15	Jahrestagung der Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Rostock	Heinzig
09.-11.09.15	Jahrestagung LaKoF Berlin, Groß-Nemerow	Koreuber
10.09.15	GEW-Projektgruppe „Frauen- und Gleichstellungspolitik in Hochschule und Forschung“, Hannover	Heinzig, Niehoff
11.09.15	Verleihung des Mestemacher-Preises „Managerin des Jahres 2015“, Berlin	Heinzig, Jung
17.09.15	Kommission der HRK Planung und Organisation, Berlin	Jung
22.09.15	10. Vorstandssitzung, Kassel	alle

Kommissionsberichte

1. Chancengleichheitsprogramme und – initiativen (CGPI)

Stand: August 2015

Die Kommission hat im Berichtszeitraum im Dezember in Potsdam und im März in Frankfurt getagt und sich mehrfach abgestimmt. Wir haben uns bei den Sitzungen vor allem auf Bundesebene mit dem Professorinnenprogramm II (PPII), den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FOGS) und den Gender-Aspekten in den Fachgesellschaften auseinandergesetzt. Ferner wurden die Gleichstellungsaktivitäten auf den Länderebenen analysiert und die Situation der Landessprecherinnen verfolgt.

Im Zentrum der Arbeit stand ebenfalls die kritisch-konstruktive Begleitung der Bundes- und Landesaktivitäten (PPII und FOGS). Dabei ist zu konstatieren, dass sich landesspezifisch nach wie vor enorme Unterschiede ergeben und die momentane Haushaltslage nicht dazu beiträgt, die Gräben abzubauen. Dies bestätigen vor allem die Länderberichte auf den CGPI-Sitzungen, die auch die Bedeutung der FOGS belegen. Grundsätzlich sind weitere innovative Maßnahmen und Ideen erforderlich, vor allem zur Änderung der Hochschulstrukturen und – kulturen. Mit der geplanten Neuordnung bzw. Föderalismusreform ist daher für viele Hoffnung verbunden. Es gilt der Stimme der BuKoF ein großes Gewicht zu geben. Ein Impuls kann dabei auch vom aktuellen CEWS-Ranking 2015 ausgehen.

Die Kommission hat die Überarbeitung des Instrumentenkastens konstruktiv begleitet (Freischaltung einer englischen Version: September 2015), hat an Anhörungen der Grünen im Bund teilgenommen, sich an der Entwicklung eines Kerndaten-Monitoring beteiligt und die prekären Beschäftigungsverhältnisse in den Blick genommen (Forderung: verlässliche Karrierewege). Sie wurde dabei von vielen Landessprecherinnen bei ihren Anstrengungen unterstützt. Sie stand auch mit Rat und Tat zur Seite, um vor Ort in den Ländern zu unterstützen. Nach wie vor gilt: Chancengleichheitsprogramme und – initiativen sind unabdingbar, ergänzt durch Initiativen Dritter wie z.B. der DFG. Gemeinsam mit dem BuKoF-Vorstand konnten die Risiken des Umbruchs bei der DFG gut ausbalanciert werden.

Die Kommission hat auf ihrer letzten Sitzung festgelegt, ihren bisherigen Arbeitsauftrag weiter zu verfolgen. Dies gilt insbesondere für die Umsetzung des PP II, den FOGS, Gender-Aspekten in den Fachgesellschaften sowie die Gleichstellungsaktivitäten auf den Länderebenen. Dies schließt die Verbesserung der Situation der Landessprecherinnen mit ein. Die Kommission hat die Sprecherin und ihre Stellvertreterin Dr. Anja Wolde, Universität Frankfurt, in ihrem Amt einstimmig bestätigt. Die Kommission steht in regem Austausch mit anderen BuKoF-Kommissionen und wird sich auf der nächsten Sitzung am 9. November 2015 in Leipzig mit der Evaluation des PPII und den FOGS der DFG beschäftigen (Dr. Andrea Löther, CEWS, Dr. Eva Reichwein, DFG).

Kommissionssprecherin:

Dr. Dagmar Höppel – LakoG -
Universität Stuttgart
E-Mail: hoeppel(at)lakog.uni-stuttgart.de

Stellvertreterin:

Dr. Anja Wolde, Goethe-Universität Frankfurt

Für den Vorstand:

Dr. Sybille Jung
Universität des Saarlandes
gleichstellung(at)uni-saarland.de

2. Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in Hochschulen

Die Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in den Hochschulen“ traf sich im Berichtszeitraum insgesamt zweimal: auf der letzten Jahrestagung der BuKoF im September vergangenen Jahres in Münster und auf ihrer zweitägigen Jahrestagung im Mai 2015 in Bremen.

Die Kommission diskutierte folgende Themen:

- Familienunfreundliche Elemente im neuen Erasmus+ Programm
- Verbleib des Kommissionsantrages an die MV auf der letzten Jahrestagung der BuKoF zur Studienfinanzierung
- Schwierige finanzielle Situation einiger Studierender mit Kindern aus dem Nicht- EU-Ausland und der Wunsch an den BuKoF- Vorstand, auch die Problematik in Gesprächen mit Verantwortlichen einzubringen und auf Lösungen hinzuarbeiten.
- Charta „Familie in der Hochschule“

Der wissenschaftliche Beitrag erfolgte von Dr. Sabine Beckmann zum Thema: „ Familienpolitik und familienpolitische Leitbilder im Kontext von Care- Regime, Geschlechterordnung und Gesellschaftssystem“.

Wer nähere Informationen zu den Kommissionsdebatten erhalten möchte, kann diese gerne über Bettina Schweizer: chancen3@uni-bremen.de, erhalten.

Außerdem organisierte die Kommission einen Workshop für die diesjährige Jahrestagung der BuKoF mit Prof. Margrit Brückner.

Bettina Schweizer, Universität Bremen, Referat Chancengleichheit/Antidiskriminierung, Kommissionssprecherin.

3. Förderung der Geschlechterforschung an Hochschulen

Berichtszeitraum: 25.09.2014 - 31.08.2015

Die Kommission hat sich im Berichtszeitraum zweimal getroffen, 13.02.2015 in Bielefeld während der KEG-Tagung und 04.05.2015 in Köln mit Vertreterinnen der CEWS.

Während der BuKoF Jahrestagung 2014 hat sich spontan ein Nachfolgeteam von Bärbel Miemietz und Sünne Andresen gefunden. Als neue Sprecherinnen wurden auf der Mitgliederversammlung Nele Bastian (Referentin im Gleichstellungsbüro der Leuphana Universität Lüneburg) und Ina Sieckmann-Bock (Gleichstellungsbeauftragte der Universität Freiburg) gewählt. Nele Bastian ist mittlerweile ausgeschieden. Als kommissarische Sprecherin ist Nadyne Stritzke (Frauenbeauftragte der Justus-Liebig-Universität Gießen) nachbenannt worden.

Durch die Wechsel war die inhaltliche Kommissionarbeit sehr mühsam. Doch wurden die Ziele weiter verfolgt:

Die Kommission verfolgt das Ziel, die Stärkung der Geschlechterforschung an Hochschulen zu fördern sowie die Kooperation zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellung aktiv zu gestalten.

Zielsetzung konkret:

- Der Diskurs über den wechselseitigen Gewinn von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung wird vorangetrieben.
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte geben der Geschlechterforschung bereits Impulse, die durch die Arbeit in der Kommission sichtbar gemacht werden sollen.
- Die Kooperation mit der Fachgesellschaft Gender soll über die vorhandenen

Einzelmitgliedschaften hinaus aufgebaut werden und es ist beabsichtigt, sich gegebenenfalls für eine formelle Verankerung der Kooperation mit der BuKoF einzusetzen.

- Als langfristiges Ziel wird die Integration der Geschlechterforschung in alle Förderprogramme angestrebt. Hierzu wird ein Konzept zur Schulung und Sensibilisierung von Gutachterinnen erarbeitet, um Erkenntnisse der Geschlechterforschung in die Bewertungen einzubeziehen.

Workshop und Posterpräsentation im Rahmen der Jahrestagung der BuKoF vom 24-26.09.2014 in Münster

Der Wandel der Geschlechterkultur wird insbesondere auch durch Geschlechterforschung angeschoben. Eine Posterausstellung zum Thema, wie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Stärkung dieser Forschungsperspektive im Rahmen ihrer Arbeit aktiv fördern, wurde präsentiert und durch zwei Workshops begleitet. Die Poster sind auf der Homepage der BuKoF veröffentlicht (<http://www.bukof.de/index.php/jahrestagung-2014.html>).

Das Mitwirken der Kommission in der AG „Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung“ auf der Tagung der KEG (Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum) am 12.02.2015 soll fortgeführt werden. Die KEG wird als zentraler Ort angesehen, an dem die Beziehung zwischen Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung diskutiert und gestaltet werden kann. In Kooperation mit dem CEWS wird die KoFGF auf der Jahrestagung 2016 der KEG einen Workshop zum Thema „Gleichstellung und Geschlechterforschung: Nachhaltiger Wissenstransfer auf Augenhöhe“ anbieten, der als eine Fortsetzung des Workshops bei der KEG 2015 angelegt ist. Darüber hinaus soll eine Gästeliste mit Einrichtungen, Zentren, Institutionen, Netzwerken der Geschlechterforschung erstellt werden, die die Kooperation zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellung fördern. Die Mitglieder könnten eventuell zu den Tagungen der BuKoF eingeladen werden. Die Liste steht noch aus.

Auf der Sitzung in Köln zum Thema „Transfer zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellung“ hat die Kommission gemeinsam mit Nina Steinweg, Lina Vollmer, Jutta Dalhoff und Andrea Löther vom CEWS diskutiert. Gemeinsam wurden folgende Arbeitsschritte entwickelt:

- Entwicklung von Working Paper (GESIS und KoFGF); Aufbereitung von Geschlechterwissen, Strukturierung von Wissenstransfer
- Vertiefung der Diskussion um die Frage der Verständigungen zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellung auf der KEG
- Die Aufnahme der Relevanz von Geschlechterforschung für die Professionalisierung von Gleichstellungsbeauftragten im Workshop BuKoF für Neue wird überlegt.

Die Landeshochschulgesetze wurden in Bezug auf den Passus „Förderung Geschlechterforschung“ hin verglichen. Geschlechterforschung ist als Gleichstellungsauftrag im Besonderen in den Hochschullandesgesetzen Niedersachsens und Berlin verankert. In anderen Gesetzen ist es impliziter oder gar nicht verortet. Es wird kurz berichtet, dass das Wissenschaftsministerium in Niedersachsen speziell die Gleichstellung gefördert hat, nun aber eher den Bereich Geschlechterforschung stärken, d.h. fördern möchte.

Dagmar Höppel (Geschäftsstelle LaKoG Baden-Württemberg) teilte der Kommission schriftlich mit, dass bislang im LHG Baden-Württemberg die Frauen- und Geschlechterforschung nicht verankert ist, dies jedoch seit Jahren von der LaKoG Baden-Württembergs gefordert wird. So zuletzt am 22. Juli 2013 zur geplanten Novellierung des Landeshochschulgesetzes mit Verweis auf den einschlägigen EU-Ratsbeschluss

http://www.lakof.uni-mann-heim.de/menue_oben/lakog/beschluesse/2013/empfehlungen_zur_novellierung_vom_22_juli_2013/lhg_stellungnahme2013_v12.pdf

http://www9.landtag-bw.de/WP15/Drucksachen/2000/15_2796_d.pdf

Während der BuKoF 2015 wird es ein Treffen der KoFGF geben auf dem schwerpunktmäßig die Nachbereitung und die inhaltliche Vorbereitung des Workshops auf der KEG-Tagung besprochen werden soll.

Ina Sieckmann-Bock

4. Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen

Die Kommission hat sich seit der letzten Jahrestagung zweimal (18.12.2014 und 12.05.2015) getroffen und wird sich auch auf der Jahrestagung treffen.

Themen der Kommission im vergangenen Jahr waren:

- Verbreitung und Diskussion des Positionspapiers „Geschlechtergerechtigkeit auf dem Wissenschaftlichen Karriereweg (Langfassung)“
- Abschließende Diskussion zur Trainer_innendatenbank
- Evaluation der Beteiligung von Gleichstellungsakteurinnen und der Prozesse zur Erstellung von akademischen Personalentwicklungskonzepten an den Hochschulen
- Ad-hoc Arbeitsgruppe der Kommissionen Governance und Gleichstellung und geschlechtergerechte Personalentwicklung für einen Vollversammlungsantrag

Verbreitung und Diskussion des Positionspapiers „Geschlechtergerechtigkeit auf dem Wissenschaftlichen Karriereweg (Langfassung)“

Auf der Sitzung der Jahrestagung im September 2014 und auch im Nachgang per Email hat sich die Kommission intensiv mit den Empfehlungen zu Karrierewegen an Universitäten des WR sowie dem Orientierungsrahmen der HRK befasst und zusammengetragen, welche Aspekte aus Sicht der Gleichstellungsarbeit positiv zu bewerten sind und welche Aspekte fehlen.

Das Positionspapier „Geschlechtergerechtigkeit auf dem Wissenschaftlichen Karriereweg“ der Kommission wurde in das Online-Netzwerk „Wissenschaftsmanagement Online“ eingespeist <http://www.wissenschaftsmanagement-online.de/> und in der Oktober-Ausgabe der DUZ vorgestellt.

Am 13./14. November 2014 hat die Sprecherin der Kommission am Gesprächskreis „Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft“ in Berlin teilgenommen. Auf dem Workshop wurden ebenso die Empfehlungen des WR und der Orientierungsrahmen der HRK beraten.

Im November 2014 hat die Kommission einen ersten Kontakt zum neu gegründeten Netzwerk für Personalentwicklung an Universitäten aufgenommen. Sprecherinnen des Netzwerkes sind Elke Karrenberg von der Universität Mainz und Mirjam Müller von der Universität Konstanz. Weitere Informationen unter: www.uninetzpe.de

Verbunden mit den besten Wünschen fürs neue Jahr hat die Kommission in einer Mail im Januar 2015 alle BuKoF-Mitglieder darauf hingewiesen, dass die HRK alle Hochschulen aufgefordert hat, Personalentwicklungskonzepte zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erarbeiten und bis zum Frühjahr einzureichen. Diese Konzepte sollen dem Aspekt der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Diversitätsaspekten Rechnung tragen.

Das Positionspapier „Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg (Langfassung)“ wurde gemeinsam mit dem Vorstand der BuKoF an den Wissenschaftsrat verschickt. Das Begleitschreiben enthielt eine gleichstellungspolitische Einschätzung zu den Empfehlungen des Wissenschaftsrates.

Abschließende Diskussion zur Trainer_innendatenbank

Auf der Kommissionssitzung im Dezember hat Franziska Pestel von der Koordinierungsstelle in

Sachsen ihre Referent_innen-Datenbank vorgestellt. Die Kommission beschließt abschließend, dass sie keine Aktivitäten zur Erstellung einer entsprechenden Datenbank entfalten wird. Es existieren bereits verschiedene Datenbanken, welche genutzt werden können.

Evaluation der Beteiligung von Gleichstellungsakteurinnen und der Prozesse zur Erstellung von akademischen Personalentwicklungskonzepten an den Hochschulen

Auf der Kommissionssitzung im Mai wurde beschlossen eine bundesweite Befragung unter den Gleichstellungsakteurinnen im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Gleichstellungsakteurinnen an der Entstehung und Erstellung von PE-Konzepten zur Einreichung bei der HRK sowie der hochschulinternen Prozessgestaltung durchzuführen. Gleichzeitig wurde hier nach innovativen Konzepten für die PE und Personalstruktur gefragt. Der Fragebogen wurde in einer kleinen Unterarbeitsgruppe als Onlinebefragung erstellt.

Ad-hoc Arbeitsgruppe der Kommissionen Governance und Gleichstellung und geschlechtergerechte Personalentwicklung für einen Antrag auf der Vollversammlung

Zwecks gemeinsamer Diskussion der Orientierungen und Strukturen in der Postdoc-Phase aus Sicht von Governance, Personalentwicklung und Gleichstellung haben sich die Kommissionen kurzfristig in einer kleinen Arbeitsgruppe getroffen. Ausgangspunkt war die aktuelle Diskussion zur neuen Förderrunde der Exzellenzinitiative. Die Arbeitsgruppe hat eine Stellungnahme mit dem Titel „Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative und in weiteren Bund-Länder-Programmen“ der beiden Kommissionen gemeinsam mit dem Vorstand der BuKoF erarbeitet. Diese wurde im Juli an die Wissenschaftsministerien des Bundes und der Länder sowie an diverse Wissenschaftsorganisationen versandt.

Als mögliche weitere Themen der Kommission wurde der Gender-Pay-Gap in der W-Besoldung diskutiert.

Nachrichtlich: Isabel Kassel (ehemals Beuter) ist zu April 2015 als stellvertretende Sprecherin ausgeschieden. Sie hat sich beruflich weiterentwickelt. Die Kommission wünscht Isabel persönlich und beruflich alles Gute.

Kathrin van Riesen, Lüneburg, Iris Werner, Kiel

5. Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen

„Entwicklung der Gleichstellung an Fachhochschulen“ Profilschärfung durch gendersensible Personalentwicklung“ war das Thema der diesjährigen Jahrestagung der Kommission „Fachhochschulen“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF), die von 18. bis 20. Mai an der Hochschule für Medien in Stuttgart stattfand.

Die Konferenz startete für die rund 60 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit einem Empfang bei der Bürgermeisterin der Landeshauptstadt Isabel Fezer im Rathaus.

An der Hochschule für Medien begrüßte der Rektor Prof. Dr. Alexander W. Roos die Teilnehmerinnen, stellte die Hochschule und die vielseitigen Studienangebote vor und betonte, wie wichtig das Thema Gleichstellung an der Hochschule für Medien sei.

Die Gleichstellungsbeauftragte der HdM, Prof. Dr. Sarah Spitzer zeigte die Erfolge der Hochschule auf, ließ aber auch die noch zu bewältigenden Aufgaben nicht unerwähnt. Diese Aufgaben wurden von Alexandra Rambacher, der Beauftragten für Chancengleichheit ergänzt. Die Sprecherin der BuKoF-Kommission Gabriele Drechsel dankte der Gastgeberin und den Helferinnen vor Ort und stellte das Programm vor.

Den Eröffnungsvortrag zum Kodex „Gute Arbeit“ hielt Bernadette Stolle, Geschäftsführerin der

Landespersonalrätekonferenz NRW. Es entwickelte sich eine lebhafte Diskussion über den Stand der Vereinbarung und Übertragbarkeit auf die Bundesländer, der Zusammenarbeit von Personalräten und Gleichstellungsbeauftragten und Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei Personalmaßnahmen.

Es folgte der Vortrag von Susanne Schulz, Sachgebietsleiterin Personal- und Organisationsentwicklung, Dezernat Personal und Organisation der Universität Duisburg-Essen zum Thema „Personalentwicklung und Aufstiegschancen im wissenschaftsstützenden Bereich“. Annegret Schnell stellte die Studie „Professorinnen, wo seid ihr?“ der Hochschule Bochum und eine Umfrage-Auswertung dazu bei den Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschulen in NRW vor, die sie mit einem Aufruf zu einer bundesweiten Aktion verband. Prof. Dr. Petra Grimm rundete mit ihrem Vortrag „Frauenbilder in den Medien“ den öffentlichen Teil der Konferenz ab.

Die Mitgliederversammlung wurde wegen des Bahnstreiks einen Tag früher gehalten und in das Tagesprogramm vom 19.05.2015 eingefügt. Die Tagesordnung wurde im Hinblick auf das Folgeprogramm verkürzt und umgestellt. Aus dem BUKOF-Vorstand berichteten Mechthild Koreuber und Ehregard Heinzig von der Konferenz der Landeskonferenzen und der zurückliegenden erweiterten Vorstandssitzung in Köln. Der nächste wichtige Termin sei am 03.06. 2015 in Bonn ein Gespräch des Vorstands mit Frau Hadulla Kuhlmann über die Erfahrungen der Hochschulen in den einzelnen Bundesländern und dem Projektträger des Professorinnen-Programms II. Angeregt durch den Vortrag von Annegret Schnell möchte der Vorstand in einem weiteren Gespräch mit Frau Wanka die Möglichkeiten für ein bundesweites Programm „Professorinnen Gewinnung für FH's“ ausloten.

Auf der BuKoF in Kassel werden zum Thema „Diversity als Antidiskriminierungs- und Chancengleichheitspolitik“ 15 hochschulübergreifende Workshops angeboten. Auch der Folgetermin 2016 stehe schon fest: vom 26. – 28. 09. 2016 wird die BuKoF an der Universität Freiburg stattfinden.

Der Kontakt zu den Kommissionen wurde im letzten Jahr sehr gepflegt und spiegelte sich im regen Austausch der Kommissionssprecherinnen und dem Vorstand. Gemeinsam mit dem BuKoF-Vorstand gibt es in der HRK einen Gesprächskreis von ca. 20 Frauen; sie wollen ein Papier zum „Kulturwechsel an Hochschulen“ erarbeiten. Das beste Ergebnis der gemeinsamen Arbeit mit der HRK sei die Aussicht auf eine Bundes-Geschäfts-Stelle der BuKoF in Berlin, die zum 01.01. 2016 den Betrieb aufnehmen soll.

Zur Nachfolge von Gabriele Drechsel als Kommissions-Sprecherin wurde Bettina Charlotte Belker, HS Osnabrück und für Annette Moss wurde Annegret Schnell von der HS Bonn-Rhein-Sieg als Vertreterin einstimmig gewählt. Der Antrag auf Fortführung der Kommission „Gleichstellung in Forschung und Lehre an Fachhochschulen“ wurde einstimmig beschlossen und dem Vorstand zugeleitet. Es wurden keine weiteren Anträge verabschiedet.

Für den BUKOF-Vorstand konnte keine Kandidatin nominiert werden.

Die nächste Jahrestagung der Kommission wird auf Einladung von Carmen Kampf an der der FH Brandenburg an der Havel am 23.- 25. Mai 2016 stattfinden.

In Kassel wird im Rahmen der nächsten Mitgliederversammlung die weitere Planung konkretisiert.

Zur Vorbereitung der Jahrestagung meldeten sich: Gabriele Drechsel, Annette Moss, Margit Wirth-Vogt, Andrea Bettels. Bettine Charlotte Belker, Sünne Andresen

Die Sprecherinnen: Gabriele Drechsel, Annette Moss

6. Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika (Kommission Klinika)

September 2014 bis September 2015¹

Die BuKoF Kommission „Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika“ (Kommission Klinika) hat im Berichtszeitraum ihre Jahrestagung und eine Mitgliederversammlung durchgeführt; außerdem fand ein Arbeitstreffen mit dem Schwerpunkt Arbeit in der Krankenversorgung statt.

Arbeitstreffen der Kommission Klinika am 20. Februar 2015 an der Universitätsmedizin Greifswald

Wie seit einigen Jahren fest etabliert fand auch diesmal zwischen den Jahrestagungen ein Arbeitstreffen statt. Dr. Dipl. biol. Astrid Petersmann hatte dazu nach Greifswald eingeladen. Als Themen, die jeweils anhand von Präsentationen diskutiert wurden, standen das Greifswalder EFQM-Projekt zu verlässlichen Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzte sowie Erfahrungsberichte aus der Pflege (Schichtdienst, besondere Situation von Alleinerziehenden) und aus dem ärztlichen Dienst (hohe Arbeitsbelastung, Abhängigkeitsverhältnisse) zur Diskussion. Erweitert wurde die Diskussion durch einen Beitrag zu den Arbeitsbelastungen von Ärztinnen und Ärzten aus Gewerkschaftssicht. Ausgehend von der Thematik der Arbeitszeiten mit Mehrarbeit und Überstunden wurde eine intensive Diskussion geführt, die darauf hinführte, dass Veränderungen einen Kulturwandel in der Ärzteschaft und in der Organisation erforderten. Ideen und best practice Beispiele für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Universitätsklinikum wurden zusammengetragen (Sensibilisierung von Führungskräften, Ausgliederungsmanagement, Wiedereinstiegsprogramme, Mentoring-Programme, Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte). Die für die Arbeit der Kommission Klinika insgesamt wichtigen Themen wurden über entsprechende Vorträge in der Jahrestagung hineingetragen und dort weiter diskutiert.

Wir danken Dr. Astrid Petersmann für die Organisation des gelungenen und sehr wichtigen Arbeitstreffens. Im März 2016 soll ein Arbeitstreffen in Aachen stattfinden.

Mitgliederversammlung „Klinika intern“ der Kommission Klinika am 17. und 18. Juni 2015 an der Medizinischen Hochschule Hannover

In der Sitzung „Klinika intern“ wurden am 17. Juni 2015 nach einer Vorstellungsrunde zunächst (Forschungs)Projekte zu Gleichstellung und Vereinbarkeit besprochen. Am 18. Juni gab es nach weiteren Projektvorstellungen Berichte der Sprecherinnen und Berichte von den Standorten.

Zum Thema „Glass ceiling index“ (Glasdeckenindex, GDI) hatte sich eine kleine AG gebildet, die zwischenzeitlich einmal in Düsseldorf und einmal in Hannover zusammen gekommen war. Insbesondere Dr. Anja Vervoorts (Med. Fak. Univ. Düsseldorf) und Maria Neumann (MHH) hatten sich mit Fragen der Berechnung des GDI befasst. Dabei wurden die Schwierigkeiten, die verschiedenen Medizinstandorte und die jeweiligen statistischen Daten zusammenzuführen, im Detail besprochen. Auf ein Weiterverfolgen des GDI wird verzichtet. Dies auch vor dem Hintergrund, dass das CEWS plant, die Medizin in Zukunft stärker in seine Gleichstellungsstatistik/-evaluation einzubeziehen und dass es in NRW ein neues Hochschulgesetz gibt, das eine Quotierung nach dem Kaskadenmodell vorsieht, wozu ein online-Berechnungstool auf den Internetseiten des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW zur Verfügung steht.

Im Forum Mentoring wurde eine AG Forschung etabliert. Ziel ist der Aufbau einer Datenbank zu Forschungsprojekten im Kontext von Mentoring-Programmen, die über das Forum Mentoring ab-

¹ Der Bericht stützt sich auf Protokolle von Dr. Dipl. biol. Astrid Petersmann zum Arbeitstreffen am 20.02.2015 in Greifswald sowie von Elke Mätschke, Maike Busson-Spielberger und Carina Schwarz zur Jahrestagung vom 17. bis 19.06.2015 in Hannover.

zurufen ist. Die Kommission Klinika ist besonders an Studien zu Mentoring-Programmen in der Medizin interessiert. Informationen werden bei den Sprecherinnen gesammelt.

Ausgetauscht wurden Informationen über Programme zu Forschungsfreizeiten in der Klinik. Es gibt an verschiedenen Standorten Clinical Scientist Programme, die für Frauen und Männer geöffnet sind (z.B. Charité, MHH, UKE), und es gibt spezifische Programme zur Unterstützung der Forschung klinisch tätiger Frauen (z.B. MHH, UKE).

Mehrere Medizinstandorte (z.B. MHH, Mainz) nutzen inzwischen die Möglichkeit, die Gleichstellungsmittel, die im Rahmen von DFG geförderten Forschungsverbänden an die Hochschulen fließen, zu poolen und daraus Gleichstellungsmaßnahmen für die in den Verbänden tätigen Wissenschaftlerinnen (einschließlich einer Koordinierungsstelle) zu finanzieren. Die Standorte sind im Netzwerk Gender Consulting zusammengeschlossen.

Mehrere Medizinstandorte (z.B. Charité, LMU, UKSH Standort Lübeck) haben innovative Projekte zu sexualisierter Gewalt auf den Weg gebracht, bieten neben Beratung und Öffentlichkeitsarbeit auch Unterstützung durch Workshops zu juristischen Fragen oder Selbstverteidigungstrainings an. Die Hans-Böcker-Stiftung sammelt Dienstvereinbarungen zu dem Thema. In Schleswig-Holstein wurde eine Musterdienstvereinbarung auf den Weg gebracht.

Wieder aufgegriffen wurde das bereits bei der Jahrestagung 2014 diskutierte Thema eines Peer Review Verfahrens zur Familiengerechtigkeit von Hochschulmedizinstandorten. Die einzelnen Standorte haben unterschiedliche Erfahrungen und Haltungen dazu: Gegen die Zertifizierung als familien-gerechte hochschule / familiengerechter Betrieb durch die berufundfamilie gGmbH werden hohe Kosten und fehlende Passung des Instruments für die Hochschulmedizin vorgebracht. Positiv werden die völlige Eigenverantwortlichkeit bei der Aufstellung von Zielen und Maßnahmen und die Unterstützung hochschulinterner Prozesse durch ein extern kontrolliertes Verfahren ins Feld geführt. Sabine Barleben (Charité) initiiert eine AG zur perspektivischen Entwicklung eines passgenauen Zertifizierungsinstruments für eine familiengerechte Hochschulmedizin. Weitere Interessierte sind in der AG willkommen.

Unter dem Tagesordnungspunkt „Anträge an die BuKoF“ wurde wie schon bei früheren Kommissionstagungen und Arbeitstreffen erneut die Mitgliedschaft der Universitätsklinika in der BuKoF diskutiert. Die Kommission beschloss ohne Gegenstimmen, erneut einen Antrag auf Aufnahme der in der VUD-Liste aufgeführten Universitätsklinika in die BuKoF zu stellen, der auch fristgerecht eingereicht wurde. *Nachtrag: Die Sprecherin zog den an die Antragskommission übersandten Antrag am 03.08.2015 zurück, da eine Bereitschaft der Universitätsklinika der Beitragspflicht der BuKoF-Mitglieder für die Finanzierung einer BuKoF-Geschäftsstelle nachzukommen, die sich voraussichtlich aus einem Antrag des BuKoF-Vorstands an die Mitgliederversammlung ergeben wird, nicht mehr zeitgerecht hätte geklärt werden können. Die BuKoF bleibt gleichwohl aufgefordert, das Stimmrecht der Klinika-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu regeln.*

Am Ende der Sitzung „Klinika intern“ verabschieden sich die zusammengekommenen Frauen von Brigitte Zimmermann. Brigitte war nicht nur langjähriges Mitglied der Kommission Klinika sondern auch über viele Jahre Stellvertretende Sprecherin. Sie hat die Arbeit der Kommission damit stark geprägt und sich insbesondere für die Beschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich eingesetzt und hier auch Arbeitstreffen initiiert und (mit)organisiert. Wir danken Brigitte Zimmermann herzlich für ihren Einsatz und wünschen ihr für ihre weitere Arbeit und einen aktiven Ruhestand Glück und alles Gute.

Jahrestagung der Kommission Klinika am 18. und 19. Juni 2015 an der Medizinischen Hochschule Hannover

Die Jahrestagung fand 2015 an der MHH statt, um im Kontext der 50-Jahr-Feier der Hochschule ein Zeichen für die Notwendigkeit weiterer verstärkter Anstrengungen zugunsten der Gleichstellung in der Hochschulmedizin zu setzen.

Die öffentliche Tagung am 18. und 19. Juni 2015 stellte zum einen Forschungen zu Gleichstellung und geschlechtersensibler Medizin an der gastgebenden MHH vor und hatte zum anderen einen Schwerpunkt bei Fragen der Gleichstellung im Klinikalltag. Dr. Bärbel Miemietz, Maria Neumann und Claudia Froböse präsentierten am 18. Juni zu Tagungsbeginn die Ergebnisse einer Umfrage unter den in den letzten zehn Jahren durch ein Mentoring- und/oder ein Habilitationsprogramm geförderten Wissenschaftlerinnen an der MHH. Claudia Froböse stellte erste Ergebnisse einer biografischen Studie mit Professorinnen der MHH vor. Professorin Dr. Corinna Onnen und Monique Tannhäuser gaben einen Einblick in die Methodik einer biografischen Studie mit Oberärztinnen an der MHH. Dr. Dipl. biol. Astrid Petersmann berichtete von dem bereits beim Arbeitstreffen im Februar vorgestellten, modellhaften Projekt an der Universitätsmedizin Greifswald, das darauf abzielt, für Ärztinnen und Ärzte in der Klinik verlässliche Arbeitszeiten zu schaffen. Der 19. Juni startete mit einer Diskussionsrunde zur Gleichstellung in der Hochschulmedizin unter der Leitung der Stellvertretenden Direktorin der MHH-Klinik für Neurologie PD Dr. Corinna Trebst, an der sich u.a. der Vizepräsident für Krankenversorgung der MHH Dr. Andreas Tecklenburg und die RUB-Gleichstellungsbeauftragte und Quotenexpertin Dr. Beate von Miquel beteiligten. Anschließend folgten Vorträge zum Teilzeitkonzept in der Anästhesiologie der MHH von Oberärztin Dr. Maike Höltje sowie von Dr. Claudia Witt und Sarah Prediger zu einem Projekt, das schwangeren Ärztinnen am Campus Lübeck des UKSH verbesserte Möglichkeiten in der Chirurgie zu arbeiten eröffnet. Der Geschlechterblick in der medizinischen Forschung wurde von Professorin Dr. Dr. Anette Melk aus der MHH thematisiert, die ein kurz zuvor vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur bewilligtes Projekt zu biomedizinischen und soziokulturellen Geschlechteraspekten in der Nierentransplantation vorstellte. Programm, Abstracts und Lebensläufe der Referentinnen und Referenten sind in der Tagungsbroschüre abgedruckt, die online unter http://www.mh-hannover.de/fileadmin/organisation/beauftragte/gleichstellung/BuKoF_Klinika/Tagungsbroschuere_50_Jahre_MHH_50_Jahre_Chancengleichheit_8_7_2015.pdf zur Verfügung steht.

Die 24. Jahrestagung 2015 der BuKoF Kommission Klinika zeigte, dass Jahrestage und Feiern eine gute Gelegenheit darstellen, Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Hochschulmedizin zu thematisieren, aber keinerlei Anlass bieten, sich mit dem Erreichten zufrieden zu geben.

Die nächste Jahrestagung der BuKoF-Kommission Klinika wird voraussichtlich vom 15. bis 17. Juni 2016 auf der Insel Fraueninsel im Chiemsee stattfinden.

Wir danken Professorin Dr. Orsolya Genzel-Boroviczeny von der Medizinischen Fakultät der LMU für die Bereitschaft, die Tagung auszurichten.

Hannover, den 8. September 2015

Dr. phil. Bärbel Miemietz

Sprecherin der BuKoF Kommission Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika

Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Hochschule Hannover

Carl-Neuberg-Straße 1

30 625 Hannover

Tel.: 0511 / 532 65 01, Fax: 0511 / 532 3441

7. Hochschulgovernance und Gleichstellung

Zur Chronik

Die Kommission wurde 2011 auf der 23. Jahrestagung der BuKoF an der BTU Cottbus von der Mitgliederversammlung eingerichtet. Sie besteht zurzeit aus rund 15 festen Mitgliedern.

Zum Auftrag

Die Steuerungsmechanismen an Hochschulen verändern sich durch politische Rahmenbedingungen und bieten neue Chancen und Gestaltungsspielräume für GleichstellungsakteurInnen. Ziel der Kommission ist es daher, Akteurs-konstellationen, Entscheidungsprozesse, Kommunikations- und Aushandlungsprozesse sowie die damit zusammenhängenden Regelungsstrukturen unter Gleichstellungsperspektive zu analysieren. Dies geschieht vor dem Hintergrund des Wandels an Hochschulen durch neue Gesetze und Programme und auf Basis der Erfahrungen der Gleichstellungsakteurinnen. Die Kommission will damit Stellschrauben zur Verankerung von Gender Mainstreaming identifizieren und deren Umsetzung einfordern.

Arbeitsweise und Themen

Die Kommission hat sich im letzten Jahr im November in Göttingen und im Mai in Konstanz zu regulären Sitzungen getroffen. Hinzu kam eine außerordentliche Sitzung im Juni zusammen mit der Kommission Personalentwicklung und eine kurze Sitzung auf der Jahrestagung in Kassel. In Göttingen war die HRK-Vizepräsidentin für Planung, Prof. Beisiegel, zur Sitzung geladen und berichtete über die Entwicklungen und Diskussionen zu Hochschulgovernance auch in Hinblick auf Nachwuchsförderung und Gleichstellung. Zur Maisitzung wurde der HRK-Vize für Nachwuchsförderung und Konstanzer Rektor Prof. Rüdiger eingeladen um über die Schnittstelle und Steuerung über Gleichstellung in der Nachwuchsförderung zu diskutieren. Gast war auch die Initiatorin des neuen bundesweiten Netzwerks „Personalentwicklung“, die Konstanzerin Mirjam Müller. In dieser Sitzung wurde ange-regt, gemeinsam mit der PE-Kommission ein Positionspapier zu verfassen, um sicherzustellen, dass Gleichstellung als Qualitätsmerkmal in den neuen Programmen Exzellenz und Nachwuchsförderung integriert wird. In der darauffolgenden Sitzung im Juni traf sich eine kleine Gruppe aus beiden Kommissionen um das Papier zu erstellen, gemeinsam mit dem Vorstand zu verabschieden und den Wissenschaftsorganisationen zuzustellen (siehe Homepage BuKoF). In beiden Haupt-Sitzungen wur-den ebenso Gleichstellungsstrukturen der teilnehmenden Universitäten hinsichtlich ihres formalen und faktischen Gestaltungsspielraums und der Steuerungsmöglichkeiten diskutiert.

Zur weiteren Planung

Die Kommission plant im Januar 2106 eine Sitzung in Göttingen, an der wieder die HRK-Vizepräsidentin für Hochschulgovernance und Präsidentin der Universität Göttingen, Frau Prof. Beisiegel, teilnehmen wird.

Gez. Sprecherin Marion Woelki, Konstanz im August 2015

8. Kommission der künstlerischen/künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen

Stand Juli 2015

Die Kommission tagte im Jahr 2014/2015 zweimal, beide Treffen fanden an der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover statt. An den Treffen nahmen insgesamt 7 Vertreterinnen aus künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen teil. Drei weitere Kolleginnen stehen in regelmäßigem Kontakt mit der Sprecherin der Kommission. Darüber hinaus haben insbe-sondere neue Kolleginnen Interesse an der Kommission bekundet, konnten aber, auf Grund ihrer

Rahmenbedingungen vor Ort, nicht an den Sitzungen teilnehmen. Anneliese Niehoff, als Vertreterin des BuKoF-Vorstands wird seitens der Kommission zu allen Sitzungen eingeladen, hat im Berichtszeitraum jedoch nicht teilgenommen. Sie stand der Kommissionssprecherin aber jederzeit als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Bezüglich der Rückmeldungen an das BMBF zum Professorinnenprogramm aus Sicht der künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen hat es im Frühjahr 2015 einen regen Austausch zwischen der Sprecherin und dem BuKoF-Vorstand gegeben.

Die Kommission hat sich in der ersten Kommissionssitzung zunächst mit der Neuwahl der stellvertretenden Sprecherin befasst. Die Amtsinhaberin hatte sich an der eigenen Hochschule als Frauenbeauftragte nicht wieder zur Wahl gestellt und wirkt somit nicht mehr in der Kommission mit. Als neue stellvertretende Sprecherin wurde Bianca Beyer von der UdK Berlin gewählt. Ein weiteres Thema der Sitzung war die Überlegung zu möglichen Workshops für die Jahrestagung der BuKoF 2015 in Kassel. Die Kommission hat ein großes Interesse daran, dass künstlerische Hochschulen im Bundeszusammenhang sichtbarer werden. Drei Mitglieder der Kommission (Bianca Beyer, Susanne Foidl und Birgit Fritzen (zusammen mit Anneliese Niehoff)) werden aktiv mit Workshops auf der Jahrestagung vertreten sein. Auch wurden weitere Überlegungen im Hinblick auf eine gemeinsame Fachtagung mit der BuKoF-Kommission SDG angestellt. Die Realisierung scheidet nach wie vor an Termin- und Arbeitsüberlastungsproblemen.

Die zweite Kommissionsitzung befasste sich mit Strategien zur Umsetzung von geschlechtergerechter Sprache im Kontext der künstlerischen Hochschulen sowie mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und künstlerischem Beruf/Studium. Außerdem diskutierten die Anwesenden den Stellenwert von (Vergleichs-)Gutachten in Berufungsverfahren dieses Hochschultyps.

Für die Jahrestagung 2015 wurde keine eigene Kommissionssitzung vereinbart. Stattdessen soll es mit den Kolleginnen der künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen, die an der Jahrestagung teilnehmen einen informellen Austausch geben.

Für den Bericht: Birgit Fritzen, Sprecherin der Kommission

9. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung)

September 2014 – August 2015

Im Berichtszeitraum hat sich die Kommission einmal auf der BuKof 2014 in Münster und am 2. März 2015 an der Bergischen Universität Wuppertal getroffen. Sie besteht zurzeit aus 19 Kolleginnen.

Die nachfolgend dargestellte Initiative der Landesregierung NRW betrachtet die Kommission MTV als ein Ergebnis ihrer langjährigen Arbeit zum Thema „Entgeltgleichheit“:

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Zwischenbericht der Landesregierung NRW zur Umsetzung des Plenarantrags vom 18.03.2014 (Drucksache 16/5284)

Das Thema Entgeltdiskriminierung müsste eigentlich erledigt sein, steht doch im § 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG): „Benachteiligungen sind unzulässig in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt.“

Es gibt ihn dennoch, den Lohnunterschied bei Frauen und Männern. Um dem genauer auf die Spur zu kommen, wird z.B. auf Bundesebene ein Gesetz vorbereitet, das eine Berichtspflicht über die im Unternehmen gezahlten Entgelte vorsieht (sog. Transparenzgesetz).

Um der Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes gerecht zu werden, hat in NRW das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales den Auftrag der Landesregierung übernommen, die Entgeltpraxis einer Behörde modellhaft überprüfen zu lassen. Die Untersuchung wird in Kooperation mit dem Landkreis Unna im ersten Halbjahr 2015 durchgeführt. Hierbei kommen die beiden bekannten Entgelt-Analyseverfahren „EG-check“ und „LogibD“ zum Einsatz mit dem Ziel, herauszufinden,

welches Verfahren geeigneter ist, die Ursachen für geschlechtsspezifische Entgelt-Unterschiede im öffentlichen Dienst aufzudecken.

Darüber hinaus wird die Landesregierung gebeten, das Grundprinzip der Entgeltgleichheit im Rahmen der Novellierung des Besoldungsrechts, im Rahmen ihrer Verantwortung als Beteiligte bei Tarifverhandlungen sowie bei der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes voranzutreiben. Auch soll sie gemeinsam mit den Tarifpartnern/Gewerkschaften weitere Initiativen zur Aufhebung der Entgeltungleichheit auch außerhalb des öffentlichen Dienstes entwickeln.

Über die Ergebnisse ist dem Landtag im Frühjahr 2016 zu berichten.

Anmerkung: Aus dem o. g. Modellprojekt in Unna erhofft sich die MTV-Kommission neue Aspekte im Hinblick auf die Interpretation der Gleichstellungspläne bezüglich der MTV-Beschäftigten an den Hochschulen.

Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen im Wandel

Seit den 1990er Jahren befinden sich die Hochschulen in Deutschland in einem tiefgreifenden Veränderungsprozess. Dies gilt nicht nur für die Bereiche der Hochschulsteuerung, der Hochschulfinanzierung und der Studienstrukturen, sondern auch für übergreifende Transformationsprozesse wie Veränderungen in der Qualifikationsstruktur oder die Informatisierung der Arbeit. Hinzu tritt als Rahmenbedingung die deutliche Expansion des Hochschulsystems, insbesondere durch die stetig wachsende Zahl von Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. Die Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen (Verwaltung, Technik, Bibliotheken, Wissenschaftsmanagement) sind direkt oder indirekt von allen Reformprozessen betroffen. Dennoch bilden die Arbeitsbedingungen und Qualifikationsprofile dieser Beschäftigtengruppe - im Gegensatz zum wissenschaftlichen Personal - in der deutschen Forschungslandschaft bislang eine „Terra incognita“.

Das Projekt untersucht den Wandel der Arbeitssituation und der Qualifikationsanforderungen von Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen vor dem Hintergrund der vielfältigen Reformen seit den 1990er Jahren. Von der Untersuchung werden auch Möglichkeiten zur Analyse der Wirkungen von Instrumenten der Hochschulsteuerung und des Qualitätsmanagements sowie der administrativen Umsetzung der Studienstrukturreform erwartet. Hierbei sind vier Themenfelder besonders relevant: (1) die Zusammensetzung der untersuchten Personengruppe nach soziodemografischen Merkmalen, Aufgabenbereichen und formalen Aspekten der Beschäftigungssituation, (2) die Einschätzungen der Beschäftigten zur Situation am Arbeitsplatz und zu den Qualifikationsanforderungen sowie (3) zur Funktionsweise der Hochschulorganisation und -steuerung. Außerdem wird (4) nach strukturellen Effekten hochschulspezifischer und übergeordneter Transformationsprozesse auf die Arbeitsgestaltung gefragt.

Projektleitung: Prof. Dr. André Wolter, Dipl.-Pol. Ulf Banscheraus; [Humboldt-Universität Berlin,
http://www.verdi-hu.de/Joomla/images/content/BiwuB_Praesentation_verdi_27012015.pdf](http://www.verdi-hu.de/Joomla/images/content/BiwuB_Praesentation_verdi_27012015.pdf)

Die Lohnlücke ist eine Anerkennungslücke

Auf einer gemeinsamen Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung und der GEW Mitte Juni 2015 in Berlin wurden Strategien zur Reduzierung der Lohnlücke diskutiert. Am Beispiel des Streiks der Erzieherinnen wurden vier Punkte identifiziert, an denen ein gerechterer Lohn für Frauen ansetzen sollte: die Tarifpolitik, ein Qualitätsgesetz für die Arbeit in den Kitas, das von der Bundesregierung geplante Entgelttransparenzgesetz und schließlich den Abbau gesellschaftlicher Rollen-Stereotype, die das weibliche Geschlecht abwerten und Frauen in ihren Karrierewegen benachteiligen. Laut GEW-Vorstandsmitglied Frauke Gützkow ist die Lohnlücke eine Anerkennungslücke. Klischees haben eine diskriminierende Wirkung. Staatssekretär Ralf Kleindiek dämpfte die hohen Erwartungen, denn man

könne nur umsetzen, was im Koalitionsvertrag verankert sei, also das geplante Gesetz für gerechten Lohn, das aus drei Komponenten bestehen soll: Das Lohngefüge soll im Geschäftsbericht eines Unternehmens veröffentlicht werden. Jede MitarbeiterIn hat Anspruch auf die Auskunft über ihren bzw. seinen Lohn im Rahmen dieses Gefüges. Zusätzlich will die Politik Unternehmen auffordern, zu evaluieren, ob sie ihre Beschäftigten diskriminierungsfrei bezahlen. Die Wirtschaft sei allerdings nicht erfreut über diese Pläne.

Erziehung & Wissenschaft 07-08/2015, S. 30 zu finden unter: http://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Zeitschriften/Erziehung_und_Wissenschaft/2015/EW_07-08_2015_web.pdf

Equal Pay Day 19. März 2016

Mit dem EPD 2016 ruft der BPW Germany den Aktionstag zum neunten Mal aus.

Dass sich die Lohnlücke in den vergangenen Jahren nur um ein Prozent gesenkt hat, dürfe nicht entmutigen, N zum nächsten Equal Pay Day begonnen.

Wie in den Vorjahren sollen bereits im Herbst die EPD Foren, auf denen der neue thematische Schwerpunkt präsentiert und inhaltlich aufbereitet wird, stattfinden.

Equal Pay Day Foren:

Di, 03.11.2015, BMFSFJ, Berlin

Di, 10.11.2015, Haus am Dom, Frankfurt a. M.

Mi, 18.11.2015, Villa Horion, Düsseldorf

Die Veranstaltungen finden von 11 bis ca. 16:30 Uhr statt. Bundesministerin Manuela Schwesig wird das Auftaktforum eröffnen. Programm und Anmeldung online demnächst auf: <http://www.equalpayday.de/startseite/>

Eingegangene Berichte aus den Hochschulen der Kommissionsmitglieder

Länderbericht Bayern 2015

Auf einer Arbeitstagung befasste sich der Beirat mit der aktuellen Situation der Gleichstellungsarbeit in Bayern. Themenschwerpunkt war die Durcharbeitung des BayGIG und der Arbeitshilfe. Für neu bestellte Kolleginnen und Kollegen geben die Artikel 17 „Aufgaben“ und 18 „Rechte und Pflichten“, des BayGIG, mit den dazugehörigen Erläuterungen der Arbeitshilfe, hilfreiche Aspekte für die Praxis. Aus Sicht des Beirats ist eine Novellierung des BayGIG notwendig; Mindestanforderungen in Form von Leitsätzen zur Umsetzung des Gesetzes, über die bisherige Arbeitshilfe hinaus, sehen bayerische Gleichstellungsbeauftragte als dringend erforderlich. Aus diesem Grund hat der Beirat ein Positionspapier an Herrn Staatsminister Dr. Spaenle überreicht. Die jährlich stattfindende Dienstbesprechung mit der Leitstelle für Gleichstellung von Frauen und Männern am Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Integration ist für den Beirat wichtig, um über die Hochschulen hinaus, mit anderen Gleichstellungsbeauftragten der Behörden, Kommunen, usw. Kontakte zu knüpfen und sich auszutauschen. Zur Erfassung der Situation der Gleichstellungsarbeit an den einzelnen Hochschulen zu Maßnahmen, Projekten und Beteiligungen ergaben die Antworten aus dem Berichtbogen nachfolgende Schwerpunkte. Demnach sind die Gleichstellungsbeauftragten bei den regelmäßig stattfindenden Dienstleiterstellengesprächen und den Monatsgesprächen des Personalrates beteiligt. Die Einbindung bei Personalangelegenheiten erfolgt unterschiedlich und mangelhaft. Hier besteht noch erheblicher Handlungsbedarf die Situation, wie im Gesetz vorgesehen, zu verbessern. Bei der Erstellung von Dienstvereinbarungen scheint eine Beteiligung überwiegend gegeben. Auch ein Gleichstellungskonzept ist mehrheitlich erstellt worden oder wird fortgeschrieben.

An allen Hochschulen erfolgen Einzelfallberatung je nach Vorkommnissen und Anfragen z.B. zu Elternzeit, Mobbing, sexueller Belästigung und zu Arbeitszeitmodellen. Die Gleichstellungsbeauftragte wirken im betrieblichen Gesundheitsmanagement und bei den Gesundheitstagen ebenso aktiv mit, wie bei Projekten zur familienfreundlichen Hochschule und Aktionen wie dem Girls' Day. Die Leitung dieser Projekte liegt zumeist in ihrer Verantwortung. Weiterbildungsangebote werden von den Gleichstellungsbeauftragten nicht nur regelmäßig wahrgenommen, sondern auch eigeninitiativ angeboten. Gleichstellungsbeauftragte initiieren sowohl gleichstellungsrelevante Ausstellungen, wie z. B. „Mustergültig“ oder „Mit Schirm, Charme und Methode“, als auch Informationsveranstaltung z. B. zum Thema „Familienpflegezeitgesetz“ und weitere Projekte wie:

- Kontakthalteprogramme, Vorträge zur Beamtenversorgung, Selbstverteidigungskurse für Frauen, Seminarangebote zum Thema „Das Fremde im Film“
- Gute Einbindung bei hochschulinternen Maßnahmen, sowie Mitwirkung und Beteiligung an Projekten mit grundsätzlichem Charakter, z.B. Konfliktmanagement, Evaluierungen, in Arbeitsgruppen wie Öffentlichkeitsarbeit bzgl. Homepage, Flyer, Gesprächsleitfaden,
- Aktivitäten und Protagonisten im Bereich Gleichstellung und Diversity.

GIB agieren sowohl in lokalen bzw. regionalen Netzwerken, als auch auf Bundes- und Landesebene, z.B. in den Netzwerken „Sekretariate“, Familienfreundliche Hochschule, Azubi-Tag und Gesundheitsmanagement. Zudem pflegen sie regelmäßige Kontakte mit den Frauenbeauftragten bzw. arbeiten hier projektbezogen zusammen.

Adelgunde Wolpert, Gleichstellungsbeauftragte Universität Würzburg, Vorsitzende des Beirats

Technische Universität Berlin

An der technischen Universität Berlin fand am 12. März 2015 anlässlich des Internationalen Frauentages eine Veranstaltung mit dem Titel: „Unentbehrlich – doch selten gefördert“ statt. Diese Veranstaltung richtete sich an Beschäftigte aus dem Bereich MTV und stellte das Thema Personalentwicklung für diese Statusgruppe in den Mittelpunkt. Die außergewöhnliche Resonanz - weit über 100 Kolleginnen nahmen an der Veranstaltung teil – zeigte deutlich die Aktualität und Brisanz des Themas, aber auch den Willen, dieses vernachlässigte Thema an der TUB voranzutreiben und mehr in den Vordergrund zu stellen. Gastrednerin Silvia Markard, Gleichstellungsbeauftragte MTV der RUB, stellte als Best-Practice-Beispiel die jährlich stattfindende Veranstaltung der RUB: „Auf dem Weg nach vorn“ vor. Im zweiten Teil der Veranstaltung waren die Teilnehmerinnen eingeladen, an Thementischen eigene Ideen zu Personalentwicklung und Verbesserungen am Arbeitsplatz einzubringen und zu diskutieren. Ausgerichtet wurde die Veranstaltung vom Büro der Zentralen Frauenbeauftragten und dem Personalrat der TUB.

Neben einer reichhaltigen Sammlung von Ideen und Ansätzen fiel in der Veranstaltung auch der Startschuss für ein neues, TU-weites Netzwerk für den MTV-Bereich; das konstituierende Treffen wird voraussichtlich im September 2015 stattfinden. Es sind Arbeitsgruppen geplant, die die Ideen aus der Veranstaltung weiterentwickeln und konkrete Maßnahmen daraus ableiten sollen.

Kontakt und Info zum neu entstehenden Netzwerk:

Barbara Engel

Büro der Zentralen Frauenbeauftragten

TU Berlin

Straße des 17. Juni 135

Raum H 1108, Sekr. ZFA

10623 Berlin

Universität Duisburg-Essen

An der Universität Duisburg-Essen wurden im Berichtszeitraum nahezu alle Frauenförderpläne erarbeitet und vom Senat beschlossen. Diese sind hier nachlesbar:

<https://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/f%C3%B6rderplan.shtml> -

Der Frauenförderplan besteht aus einem Zentralen Rahmenplan für die gesamte Hochschule und den dezentralen Frauenförderplänen aus Fakultäten und zentralen Betriebseinheiten, z. B. Verwaltung und Bibliothek. Die Frauenförderpläne der Fakultäten und weiteren Einrichtungen der Universität Duisburg-Essen ergänzen und konkretisieren den Zentralen Rahmenplan. Die Frauenförderpläne werden für den Zeitraum von drei Jahren erstellt und sind dann fortzuschreiben. Verantwortlich für die Erstellung der dezentralen Frauenförderpläne und der Erarbeitung verbindlicher Zielvorgaben und Maßnahmen zur Zielerreichung sind die jeweiligen Dekane und Dekaninnen der Fakultäten sowie die Leitungen der weiteren Einrichtungen. An der Universität Duisburg-Essen werden die Mitarbeiterinnen T/V über die FFP der Einrichtungen gefördert, in denen sie tätig sind. Sie sind demnach nicht beispielsweise insgesamt dem FFP der Verwaltung zugerechnet. Das ist aufgrund der Budgethoheit der NRW-Universitäten und ihrer daraus resultierenden Übertragung an Dekane/Leitungen der Einrichtungen folgerichtig. Aufgrund der Datenanalyse ist deutlich, dass sich Gleichstellungsarbeit für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung oftmals nicht um den Abbau einer Unterrepräsentanz bemühen muss – die Frauen sind gut bzw. überproportional repräsentiert – vielmehr ist eine qualitative Frauenförderung notwendig. Probleme, die sich aus Teilzeitbeschäftigungen ergeben, die Arbeitszeit- und die Arbeitsmengen-Situation sind hier nur beispielhaft genannt. Auch der „Klassiker“ Bewertung der übertragenen Tätigkeit wird in den Frauenförderplänen thematisiert. Sehr konkret wurde z.B. die Anwendung von § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz² vereinbart (s. S. 346 und 347 des zentralen Rahmenplans). Auch ansonsten wird in den Frauenförderplänen ein besonderer Fokus auf die Frage der „unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung“ gelegt.

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Universität des Saarlandes

Im Frühjahr 2014 wurde an der Universität des Saarlandes offiziell das Netzwerk Hochschulsekretariat „SekNet“ gegründet. Ziele des Netzwerkes sind:

- Ein Forum für einen kollegialen Erfahrungsaustausch im Rahmen eines abteilungs- und fakultätsübergreifenden Netzwerkes zu schaffen
- Zugriff auf ein breites Spektrum an Wissen und Erfahrung in den Office-Bereichen
- Unterstützung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Mentoring
- Förderung von persönlichen und fachlichen Potenzialen durch spezielle Weiterbildungsangebote
- Stärkung des Selbstverständnisses unserer Berufsgruppe

Die regelmäßig stattfindenden offenen Treffen werden von den Mitarbeiterinnen sehr gut angenommen und zum regen Informations- und Erfahrungsaustausch genutzt. Um einen besseren Einblick in den Arbeitsplatz „Hochschulsekretariat“ und zur Selbsteinschätzung der Kolleginnen zu erhalten, haben wir im Mai 2015 eine Umfrage unter den Sekretärinnen durchgeführt. Insgesamt haben wir 65 Rückmeldungen erhalten, die folgende erste Ergebnisse aufzeigen:

- Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld, von außen wenig bis keine Wertschätzung. Der Begriff

„Sekretärin“ wird als veraltet und irreführend empfunden.

- Wenig Gelegenheit und Zeit für Weiterbildung, falls doch möglich: keine Honorierung.
- Die Zunahme der Befristungen wird als inakzeptabel und unzumutbar empfunden.
- Übereinstimmend wird die Eingruppierung in TG V/VI (wenige noch in III/IV) als zu niedrig angesehen, vor allem da erforderliche Qualifikationen wie z.B. Fremdsprachenkenntnisse, hierbei nicht berücksichtigt werden.
- Die allgemeine Atmosphäre an der Uni wird positiv bewertet, Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz ist vorhanden.

Eine detaillierte Auswertung der Daten ist momentan in Arbeit.

Informationen und Kontakt zum Netzwerk Hochschulsekretariat der UoS:

Andrea Zimmer (Sprecherin)

Gleichstellungsbüro, Campus C3 1

66123 Saarbrücken

Fon: 0681 302 4795

E-Mail: seknet@uni-saarland.de

<http://www.uni-saarland.de/site/seknet.html>

KIT – Universität des Landes Baden-Württemberg und nationales Forschungszentrum in der Helmholtz-Gemeinschaft, Chancengleichheitsbeauftragten des nichtwissenschaftlichen Bereichs

Neuorganisation der Chancengleichheit am KIT

Wichtige Meilensteine im Jahr 2014 wurden mit dem Inkrafttreten der Satzung zur Chancengleichheit für Frauen und Männern am KIT und der Wahlordnung für die Wahl der Chancengleichheitsbeauftragten sowie mit der Erstellung des Chancengleichheitsplans erreicht. Mit der Satzung zur Chancengleichheit für Frauen und Männer werden im KIT erstmals Regelungen für das gesamte KIT festgelegt. Auf diese Weise nehmen die Chancengleichheitsbeauftragten einen Auftrag für das gesamte KIT wahr. Die übergeordneten Grundlagen für die Arbeit des Chancengleichheitsteams sind im KIT-Gesetz und der Gemeinsamen Satzung des KIT geregelt; darüber hinaus gelten die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen. Bisher trafen die drei einschlägigen Gesetze - das Landeshochschulgesetzes, das Chancengleichheitsgesetzes des Landes und die Ausführungsvereinbarung zum Bundesgleichstellungsgesetz - z.T. äußerst unterschiedliche Regelungen für verschiedene Personengruppen. Das neue Team der Chancengleichheit hat sich mittlerweile formiert. Die Zusammenarbeit mit den einzelnen Organisationseinheiten kann durch das größere Team verstärkt werden. Für die erste Wahl am KIT seit der Fusion von Universität und Forschungszentrum Karlsruhe am 23. März 2015 gab es exakt so viele Kandidatinnen wie zu wählende Beauftragte (8); es konnte also keine Wahl durchgeführt werden. Ernannt wurden daher je zwei Chancengleichheitsbeauftragte und je zwei stellvertretende Chancengleichheitsbeauftragte, die für die Aufgaben im nicht-wissenschaftlichen (VI) und im wissenschaftlichen Bereich zuständig sind. Der ebenfalls erste Chancengleichheitsplan des KIT umfasst neben einem umfangreichen Zahlenteil eine detaillierte Analyse der Ist-Situation der Teilhabe von Frauen in allen Bereichen des KIT, eine Darstellung der vorhandenen Maßnahmen zur Frauenförderung sowie eine Zielsetzung und weitere Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele. Unabhängig von dem gesetzlich festgelegten Zwischenbericht nach drei Jahren wird ein jährlicher Gender-Monitoring Bericht erstellt.

Frauenversammlung

Gemäß Landeschancengleichheitsgesetz ist die Chancengleichheitsbeauftragte berechtigt, einmal im

Jahr eine Frauenversammlung durchzuführen. Am 7. November 2014 fand die erste Frauenversammlung am KIT statt. Die Rückmeldungen waren außerordentlich positiv, so dass es eine weitere Versammlung Ende 2015 geben wird.

Frauenförderung

Die interne Fort- und Weiterbildungsabteilungen bieten weiterhin unter dem Stichwort „Gender“ eine Reihe von Kursen für Frauen an. Aber auch in gemischten Kursen, besonders für Führungskräfte, wird das Thema Chancengleichheit angesprochen. Auch 2014 und 2015 hat sich das KIT mit Angeboten am Campus Süd und Campus Nord mit vielen Instituten, der Beruflichen Ausbildung und dem MINT-Kolleg am Girls‘ Day beteiligt. An diesen Tagen können Mädchen Berufe kennenlernen, in denen weniger als 40% Frauen arbeiten.

Internes Netzwerke KIT-ON (KIT-Office Network) Das KIT Office Network KIT-ON existiert seit 2010 und hat sich zur Drehscheibe zwischen zentraler Verwaltung und Sekretariaten am KIT entwickelt. Die Mitgliederzahl ist inzwischen auf ca. 440 angewachsen. KIT-ON-Mitglieder erhalten zeitnah und zielgerichtet Informationen über einen E-Mail-Verteiler und der KIT-ON-SharePoint-Teamseite. Neben der Organisation von Informationsveranstaltungen und Schulungen mit KIT-Dienstleistungs- und Organisationseinheiten veranstaltete das Netzwerk im April dieses Jahres eine ganztägige Veranstaltung unter der Schirmherrschaft von KIT-Vizepräsidentin Dr. Elke Luise Barnstedt: KIT-ON Office Day zum Thema „Qualität plus – mehrWert durch Motivation“. Das durchweg sehr gute Feedback zeigte einen großen Bedarf an fachlichem Austausch und ein hohes Interesse an neuen Anregungen und Impulsen, um die Eigenmotivation zu stärken. Sämtliche Aktivitäten des Netzwerks werden ehrenamtlich und mit viel Engagement von den Mitgliedern des KIT-ON-Kernteam organisiert.

Barbara Emmerich, Elke Krüger, Elis Engelmann, Franziska Rauch

Karlsruher Institut für Technologie / Karlsruhe Institute of Technology Hermann-von-Helmholtz-Platz 1 76344 Eggenstein-Leopoldshafen Fon: +49 721 608-22120 (Büro Campus Nord), -45877 (Büro Campus Süd) oder -45793 (Sekretariat), E-Mail: barbara.emmerich[at]kit[dot]edu

Veröffentlichungen:

Der Senat führt „eg-check“ zur Prüfung der Entgeltgleichheit im gesamten öffentlichen Dienst des Landes Berlin ein. Mit diesem analytischen Verfahren sollen wichtige Entgeltbestandteile auf Diskriminierungspotentiale so untersucht, dass die Tarifparteien darüber verhandeln können. Erste Ergebnisse werden zum Equal Pay Day 2016 vorgestellt. <http://www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2015/pressemitteilung.346212.php>

Der Hunger nach Aufstieg – Chancengleichheit ohne Standesdünkel
Elf gewerkschaftliche Thesen zum öffentlichen Diskurs über Akademisierung und berufliche Ausbildung, DGB NRW, Kühn und Wichmann, Juni 2015, diskurs

Ohne SIE geht gar nichts in der Hochschule!
Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung im Spannungsfeld
Dr. Gisela Notz hat ihren Beitrag zu unserem Workshop der BuKof JT 2014 veröffentlicht: <http://www.bdwi.de/forum/archiv/archiv/8279867>.

„Reicht die Rente noch zum Leben?“ lautete die Leitfrage der [11. Frauen-Alterssicherungskonferenz](#). Expertinnen von ver.di und des Sozialverbands Deutschlands (SoVD) diskutierten gemeinsam die nötigen Maßnahmen, um die Altersarmut insbesondere bei Frauen zu verhindern. „Armut im Alter ist vor allem weiblich“, bekräftigte Steffi Nutzenberger, ver.di-Bundesvorstandsmitglied aus der Perspektive der ver.di-Frauen. „In den Branchen, in denen wir einen hohen Frauenanteil haben, sind die Löhne oft niedrig und die Erwerbsbiographien lückenhaft.“

<https://frauen.verdi.de/ueber-uns/gute-arbeit-gestalten/existenzsicherung/++co++d0c9b0ce-2638-11e5-ba8b-525400a933ef>

10. Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit

Sept. 2014 – Sept. 2015

Sprecherin: Christine Kurmeyer

Stellv. Sprecherin: Anja Hein (bis 2015)

Aufgrund der Beschlusslage der Jahrestagung der BuKoF 2014 in Münster setzte die Kommission Professionalisierung ihre Arbeit fort.

Am 13./14. November 2014 fand wie angekündigt die Veranstaltung ‚Starter Kit für neuberufene Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte‘ unter der Anleitung von Regina Frey (Gender Büro) statt.

Teilgenommen haben 25 Frauen aus Hochschulen von Koblenz bis Flensburg. Alle Hochschultypen waren vertreten und es waren sowohl hauptamtliche wie nebenamtliche, zentrale wie dezentrale Frauen- und/oder Gleichstellungsbeauftragte dabei.

Im Rahmen eines World-Cafés wurden 15 Themen bearbeitet: vom Agieren in Berufungskommissionen über gendersensible Lehre, geschlechtergerechte Sprache bis hin zur Beratung bei sexueller Diskriminierung.

Als Bilanz lässt sich festhalten, dass das Ziel ‚Austausch und Vernetzung‘ voll erreicht wurde und alle gern nach einem Jahr eine Fortsetzung dieser Form der Weiterbildung wünschen – dann vielleicht mit Rollenspielsequenzen zur Bearbeitung aktueller Situationen.

Diese Veranstaltung wurde organisiert und wird am 16./17. November in Berlin an der Charité stattfinden. Sie ist auch offen für alle neuen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, denn nicht alle Teilnehmerinnen aus dem letzten Jahr konnten auch in diesem Jahr eine Teilnahme ermöglichen. Einladung, Kurzkonzept und Anmeldeformular wurden über den Verteiler geschickt.

Leider ist Anfang des Jahres die stellvertretende Sprecherin der Kommission, Anja Hein, aus beruflichen Gründen von ihrem Amt als Frauenbeauftragte zurückgetreten. Als Nachfolgerin würde sich Wendy Stolberg, FU, zur Verfügung stellen und müsste durch die Mitglieder der BuKoF bestätigt werden.

Aus diesem personellen Grund hat auch noch keine weitere Sitzung der Kommission stattgefunden. Eine Fortsetzung der differenzierten Analyse der Situation von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Hochschulbereich soll allerdings beim anberaumten Treffen der AG im Rahmen der Jahrestagung der BuKoF in Kassel stattfinden.

Christine Kurmeyer

Berlin, August 2015

11. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

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

Die Kommission traf sich im Berichtszeitraum drei Mal unter zahlreicher Beteiligung von BuKoF-

Mitgliedern aus dem Bundesgebiet. Das nächste Treffen findet auf der Jahrestagung statt. Dieses geschlossene Treffen wird sich ausschließlich mit dem Punkt „Aktueller Stand: Studierende und das AGG“ unter Beteiligung Frau Nathalie Schlenzkas von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beschäftigen.

Die für die Kommission zuständige BuKoF-Vorstandsfrau ist Uschi Baaken.

Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2014/15 waren:

Öffentlichkeitsarbeit und Beratung

Die Sprecherinnen werden regelmäßig von Hochschulen, (politischen) Institutionen wie z.B. der ADS und der Presse für Stellungnahmen und Vorträge zur Thematik und Mitarbeit angefragt.

- Solveig Simowitsch hat zum Thema „Was läuft an deutschen Unis“ ein Interview für die EMMA-Ausgabe November/Dezember 2014 gegeben.
- Gemeinsam mit einigen Vorstandsmitgliedern wurden Informationen für den Bericht auf [SPIEGEL ONLINE, 13.10.2014](#) „Vergewaltigung an US-Unis: „Unwillkommener physischer Kontakt“ zur Verfügung gestellt.
- Beide Sprecherinnen haben im letzten Jahr am Runden Tisch der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) in der im Rahmen des [Projektes „Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“](#) teilgenommen und werden weiterhin bei der Erstellung des Fragebogens beteiligt.
- Silke Paul im März 2015 einen Vortrag an der TU Darmstadt zu „Sexuelle Belästigung an Hochschulen“ im Rahmen der Frauenvollversammlung gehalten.
- Die Sprecherinnen haben eine [Stellungnahme der Sprecherinnen der Kommission SDG für die öffentliche Anhörung „Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gegenüber Studierenden sowie gegenüber dem Personal an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt“](#) am 13. März 2015 in Magdeburg abgegeben.
- Auf der [Homepage der Kommission](#) informiert seit 2015 eine neue Rubrik über aktuelle Studien, Berichte u.ä.
- Die bearbeitbare Infokarte „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. (K)ein Thema an Hochschulen?“ wird im Schnitt einmal im Monat angefragt.
- Die Kommission erarbeitet aktuell ein Papier in welchem die Hochschulen über die Thematik und deren Herausforderungen informiert werden und aufgefordert werden, sich mit der Thematik regelmäßig aktiv auseinanderzusetzen sowie entsprechende Sensibilisierungs- und Präventivmaßnahmen für alle Mitglieder vorzunehmen.

Integration der Personengruppe „Studierende“ in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz / alternativ Landeshochschulgesetze

- Studierende sind bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt nicht durch das AGG geschützt. Angesichts des nach wie vor existierenden hohen Handlungsbedarfs (vgl. die EU-Studie [www.gendercrime.eu](#)) gerade der Hochschulleitungen, ist die Kommission in regem Kontakt mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS).

Aktualisierung der Online-Handreichung für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen zum Umgang mit Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Online-Handreichung wurde im Laufe des Berichtsjahres ständig aktualisiert:

<http://www.bukof.de/index.php/SDG.html>

Die entsprechende Postkarte kann weiterhin bei Martina Bick von der Hochschule für Musik und Theater Hamburg bezogen werden.



- Das Problem ist beider ADS bekannt. Nach dem aktuellen Stand sieht die Antidiskriminierungsstelle aber keine Möglichkeit, dass AGG entsprechend zu novellieren. Eine Rechtsexpertise zu Schutzlücken bei sexueller Belästigung im Bereich Hochschulen befindet sich derzeit in Arbeit (Stand Mai 2015). Frau Schlenzka von der ADS ist zur Kommissionssitzung auf der BuKoF-Jahrestagung eingeladen.
- Eine bundesweite Abfrage unter den Kolleginnen zum Stand der Hochschulgesetznovellierungen hat stattgefunden, bei Bedarf wird ein Formulierungsvorschlag zur Integration der Thematik in die Gesetze zur Verfügung gestellt.

Auswertung des Aktionsfeldes 8 „Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ im TOTAL E-QUALITY

Eine anonyme Auswertung ist nicht möglich, da der TEQ eine vertrauliche Behandlung der Daten garantiert. Alternativ sammelt die Kommission innerhalb der Kommissionsmitglieder die Informationen aus dem Aktionsfeld 8. Daraus resultierende allgemeine Ableitungen werden erarbeitet.

Im Übrigen wurde festgestellt, dass das Aktionsfeld nur in die Bewerbungen der Hochschulen aufgenommen wurde, die anderen Organisationen (Wirtschaft sowie Verwaltung/Verbände) müssen hierzu keine Angaben machen – in den Bewerbungen gibt es nur 7 Aktionsfelder. Hier sollte nachgearbeitet werden.

Kommissionssprecherinnen im Berichtszeitraum waren Solveig Simowitsch von der Universität zu Lübeck und Silke Paul von der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz.

Für die Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“, Solveig Simowitsch und Silke Paul

12. Kommission für studentische Angelegenheiten (KostA)

Berichtszeitraum von September 2014 bis August 2015

Auf unserer ersten Kommissionssitzung haben wir beschlossen, uns einmal im Semester zu treffen. Regelmäßige Videokonferenzen sollen zwischen den Treffen der Zusammenarbeit, Koordination unserer Arbeiten sowie der Vor- und Nachbereitung der Treffen dienen.

Im Berichtszeitraum gab es mindestens einmal im Monat eine Video-Konferenz.

Das erste Treffen der KostA fand im Januar 2015 statt. Zudem gab es noch zwei weitere Treffen – im

Juni und August. Die nächste Kommissionssitzung wird im Rahmen der Jahrestagung der BuKoF in Kassel stattfinden. Eine weitere ist für Anfang November geplant.

Kampagne #uni_SEX*

Die Kampagne hat ihren Ursprung in der KostA NRW. Gemeinsam wollen wir die Kampagne verbreiten. Die Kampagne ist nun auch auf der Homepage von hollaback verlinkt: http://berlin.ihollaback.org/uni_sex-kampagne/

Die Druckvorlagen der Plakate und Flyer können bei uns angefragt werden. Zudem nehmen wir auch gerne Anfragen zu Vorträgen oder Infoständen an Hochschulen entgegen.

Hintergrund der #uni_SEX*-Kampagne

Wir haben uns grundsätzlich mit dem Thema Sexismus an Hochschulen auseinandergesetzt. Nun sind wir soweit, dass wir unsere zeitlich länger angelegte Kampagne

#uni_SEX* mit einer Plakat- und Flyerkampagne starten können. Das Ziel ist es am Ende der Kampagne auf Basis von gesammelten Erfahrungsberichten eine Broschüre zu erstellen, die sensibilisieren und aufklären soll. Die Erfahrungsberichte können anonym auf einer Online-Plattform gesammelt werden. Hierfür danken wir den Betreiber*innen der Plattform <http://berlin.ihollaback.org/>, welche durch die Bereitstellung ihres Forums unsere Kampagne unterstützen (siehe hier: http://berlin.ihollaback.org/uni_sex-kampagne/).

Es wäre schön, wenn sich viele Hochschulen beteiligen. Die Druckvorlagen für die #uni-SEX*-Plakate sowie Flyer können bei uns angefragt werden. Zudem nehmen wir auch gerne Anfragen zu Vorträgen oder Infoständen an Hochschulen entgegen.

Des Weiteren gibt es die Überlegung mit der Kommission SDG eine Kampagne speziell zu sexistischer Werbung an der Hochschule ins Leben zu rufen.

Homepage

Zur Zeit nutzen wir die Homepage <http://kostabrd.wordpress.com> für die Weitergabe von Informationen über unsere KostA Tätigkeiten. Gerade ist aber eine neue Homepage im Aufbau, mit der auch die interne Kommunikation und Dokumentenverwaltung verbessert werden soll: kostabukof.tk

Flyer

Es wird zur Zeit ein Flyer erstellt, um auf die KostA und ihre Kampagnen aufmerksam zu machen.