

23. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

19. - 21. September 2011, Cottbus

Dokumentation der Mitgliederversammlung

Inhalt

| | |
|---|----|
| Protokoll der 23. Mitgliederversammlung | 4 |
| Bericht des Vorstandes | 11 |
| Berichte der Kommissionen | 32 |
| Pressemitteilung | 45 |

Protokoll der 23. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) am 20.9.2011 in Cottbus

Beginn: 14:00h

Ende: 17:30h

Moderation: Anneliese Niehoff (Universität Bremen)

Protokoll: Andrea Löther (CEWS)

Tagesordnung

TOP 1 Begrüßung und Eröffnung, Bestellung der Moderatorin

TOP 2 Genehmigung der Tagesordnung

TOP 3 Rechenschaftsbericht

TOP 4 Bericht der Kassenprüfung

TOP 5 Berichte der Kommissionen

TOP 6 Entlastung des Vorstands

TOP 7 Wahlen zum Vorstand

7.1 Einsetzen der Wahlkommission

7.2 Vorstellung der Kandidatinnen

7.3 Wahl

TOP 8 Anträge

8.1 Dringlichkeitsanträge

8.2 Anträge auf (Wieder-) Einsetzung von Kommissionen

8.3 Andere Anträge

TOP 9 Personalstruktur, Lehrbeauftragte, neue Kategorien

TOP 10 Verschiedenes

TOP 1 Begrüßung und Eröffnung, Bestellung der Moderatorin

Edit Kirsch-Auwärter begrüßt die Anwesenden (davon 93 Stimmberechtigte) im Namen des Vorstands und eröffnet die Mitgliederversammlung. Die Einladung mit den Anträgen war rechtzeitig verschickt worden. Es wird festgestellt, dass die Mitgliederversammlung beschlussfähig ist.

Als Moderatorin wird vorgeschlagen: Anneliese Niehoff (Universität Bremen). Der Vorschlag wird per Akklamation angenommen.

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

TOP 2 Genehmigung der Tagesordnung

Die Tagesordnung wird mit folgenden Änderungen per Akklamation angenommen.

Der TOP „Berichte der Kommissionen“ wird vor den TOP „Entlastung des Vorstands“ gestellt. Der TOP „Wahlen“ wird vor den TOP „Anträge“ gestellt. Der TOP „Personalstruktur“ wird als letzter inhaltlicher Punkt vor den TOP „Verschiedenes“ gesetzt.

TOP 3 Rechenschaftsbericht

Der Vorstand ergänzt folgende Punkte zum Rechenschaftsbericht:

Der **Equal Pay Day** wird inzwischen als neues Projekt vom BMFSFJ gefördert. Die Geschäftsstelle liegt bei Business and Professional Women (BPW). Es gibt kein Bündnis mehr, dem die BuKoF (entsprechend dem Beschluss C1/2010) beitreten könnte. Die Geschäftsstelle ist jedoch offen für Schwerpunkte in einzelnen Jahren. Der Vorstand führte, in Absprache mit der Kommission MTV, erste Gespräche zu einem Schwerpunkt 2013, der die Besonderheiten der Hochschulen berücksichtigt.

Die HRK hat mittlerweile die Umfrage bei den Hochschulen zur Umsetzung der HRK-Empfehlungen „Frauen fördern“ von 2006 beendet. Zur Vorbereitung der Datenauswertung gibt es einen Termin mit dem BuKoF-Vorstand.

Zur Weiterentwicklung des Selbstbewertungsinstrumentes für Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Total E-Quality Awards, und damit auch zur Integration von Kriterien zur sexualisierten Diskriminierung, gibt es im TEQ-Verein eine Arbeitsgruppe.

In Nachfolge des Templiner Manifestes der GEW fand vom 31. August bis 3. September 2011 die 5. Wissenschaftskonferenz der GEW statt, bei der die „Weißenhäuser Eckpunkte“ verabschiedet wurden.¹ In dem Punkt „Qualität durch Equality“ werden gleichstellungspolitische Forderungen zusammengefasst:

Nach wie vor steigen vor allem Frauen mit jeder Qualifikationsstufe aus der Wissenschaft aus, statt in ihr aufzusteigen.

Die Qualität einer Hochschule ist maßgeblich danach zu beurteilen, ob sie Gleichstellung realisiert, geschlechtergerechte Studiengänge etabliert und Frauen- und Geschlechterforschung in der Wissenschaft verankert!

Abschließend erläutert der Vorstand nochmals seine Policy, die von guter Zusammenarbeit, intensiven internen Diskussionen und geschlossenem Auftreten nach außen geprägt waren.

In der Diskussion wurde um eine Ergänzung von „Gleichstellungsbeauftragte“ zu „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ gebeten.

Da es keinen weiteren Diskussionsbedarf gab, dankt Anneliese Niehoff dem Vorstand für die Transparenz und die Informationspolitik.

TOP 4 Bericht der Kassenprüfung

Der Bericht der Kassenprüfung war per Mail verschickt worden (s. Anhang). Brigitte Just stellt die ordnungsgemäße Führung der Kasse fest. Als Verbesserung wird vorgeschlagen, die Belegnummern der Rechnungen auch in den Kontoauszügen zu notieren. Der Kassenbestand zum 1.1.2011 betrug 9.069,44 Euro. Der Bestand soll 2011 weiter vermindert werden.

Auf Nachfrage erläutert Andrea Löther, dass der Bestand 2010 durch den Relaunch der Webseite vermindert wurde. 2011 ist als außergewöhnliche Ausgabe die externe Moderation der Jahrestagung vorgesehen.

Als Kassenprüferinnen für das nächste Jahr werden vorgeschlagen:

1 URL: http://www.gew.de/Weissenhaeuser_Eckpunkte.html

- Brigitte Just
- Ehrengard Heinzig

und per Akklamation gewählt.

TOP 5 Berichte der Kommissionen

Folgende Ergänzungen zu den schriftlichen Berichten werden vorgetragen:

Chancengleichheitsprogramme

Das nächste Treffen findet am 15./16. November in Frankfurt/Main statt und beschäftigt sich mit der DFG-Verbundforschung und dem Hochschulpakt 2020.

Familienpolitik

Nach den guten Erfahrungen im letzten Jahr wird es weiterhin zweitägige Treffen geben. Das nächste Treffen ist für Ende Februar / Anfang März geplant.

In der Diskussion werden die kritischen Hinweise in den Berichten dieser beiden Kommissionen als hilfreiche Hinweise von einzelnen Teilnehmerinnen positiv hervorgehoben.

Künstlerische Hochschulen

Wie in dem Bericht dargelegt, besteht in der Kommission Diskussionsbedarf über die Hochschultypen hinaus zum Thema Lehrbeauftragte, weshalb der TOP auf die Mitgliederversammlung gesetzt wurde.

Fachhochschulen

Die nächste Jahrestagung findet an der FH Münster statt. Thema wird das Profil der Fachhochschulen im Wettbewerb mit Universitäten sein.

Forschungsförderung

Die Zusammenarbeit mit Geschlechterforscherinnen aus allen Hochschultypen bei der Jahrestagung der Kommission wird als positiv angesehen und soll fortgeführt werden.

Klinika

In der Kommission arbeiten Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung mit. Dadurch ergeben sich Verbindungen zur MTV-Kommission.

MTV

Wie in diesem Jahr soll auch 2012 wieder ein Flugblatt zum Equal Pay Day erarbeitet und an alle BuKoF-Mitglieder verschickt werden.

In der Diskussion wird der MTV-Kommission für den ausführlichen Bericht gedankt. Durch den Bericht wurde deutlich, dass es im Tarifvertrag gelungen ist, Neubeschäftigte wieder an die Bedingungen von bereits länger Zeit im öffentlichen Dienst Beschäftigten anzubinden. Dieser politische Erfolg wurde durch den Bericht nochmals deutlich.

Genderkompetenz

Als Erfahrung aus der Auflösung der Kommission Genderkompetenz verweist die Kommissionssprecherin Brigitte Just darauf, auf mögliche inhaltliche Überschneidungen zu achten.

Personalentwicklung

In dem Workshop „Karriereentwicklung und Personalentwicklung in der Gleichstellungsarbeit“ bei dieser Jahrestagung wurden Ideen für die zukünftige Arbeit der Kommission entwickelt. Eine Einladung für eine erste Sitzung wird an alle BuKoF-Mitglieder verschickt.

Professionalisierung

Auf den Seiten der Kommissionen auf der BuKoF-Webseite gibt es eine Liste mit Berufungsleitfäden. Zukünftig soll es auch eine Übersicht über Fortbildungsveranstaltungen geben.

Steuerungsmodelle

Die Kommission erarbeitet derzeit eine Handreichung zu Zielvereinbarungen. Das nächste Treffen ist für November geplant.

TOP 6 Entlastung des Vorstands

Anneliese Niehoff stellt den Antrag, den Vorstand zu entlasten.

Der Antrag wird einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltungen angenommen.

TOP 7 Wahlen zum Vorstand

7.1 Einsetzen der Wahlkommission

Folgende Frauen werden per Akklamation in die Wahlkommission gewählt:

- Silke Augustin (TU Ilmenau)
- Brigit Fritzen (Hochschule für Musik und Theater Hannover).
- Brigitte Just (FH Hannover)

Die Wahlkommission übernimmt die Leitung der Wahl.

7.2 Vorstellung der Kandidatinnen

Folgende schriftliche Kandidaturen liegen vor:

Für den Vorstand der BuKoF in der Amtsperiode 2011-2013 kandidieren (wieder):

Dr. Uschi Baaken, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld,

Dr. Sybille Jung, Gleichstellungsbeauftragte der Universität des Saarlandes,

Prof. Dr. Sibylle Kistro-Völker, Frauenbeauftragte und Vizepräsidentin der Georg-Simon-Ohm Hochschule Nürnberg,

Mechthild Koreuber, zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin,

Prof. Dr. Margarete Seidenspinner, Stellvertr. Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Heilbronn, und

Marion Woelki, Leiterin des Gleichstellungsreferats der Universität Konstanz.

Margrit Mooraj, die ursprünglich von der Kommission Fachhochschulen vorgeschlagen war, hat ihre Kandidatur zurückgezogen, da sich nicht mehr an einer Hochschule tätig ist.

Die Kandidatinnen stellen sich einzeln in Abwesenheit der anderen Kandidatinnen vor.

In der anschließenden Aussprache über die Befragung werden Fragen zur persönlichen Situation der Kandidatinnen kritisiert. Dagegen bewerten andere Teilnehmerinnen diese Fragen als nützliche Informationen. Für zukünftige Wahlen wird eine Absprache der Fragen vor der Kandidatinnenbefragung vorgeschlagen.

7.3 Wahl

Es wurden 93 gültige Stimmen abgegeben. Auf die einzelnen Kandidatinnen entfiel folgende Anzahl an Stimmen:

| | |
|-----------------------------------|----|
| Dr. Uschi Baaken | 69 |
| Dr. Sybille Jung | 47 |
| Prof. Dr. Sibylle Kisro-Völker | 55 |
| Mechthild Koreuber | 69 |
| Prof. Dr. Margarete Seidenspinner | 70 |
| Marion Woelki | 42 |

Gegen die Wahl wird ein Widerspruch eingelegt, weil eine Stimme im Verlauf der Auszählung abgegeben worden war. Auf Rückfrage wurde geklärt, dass die Wahlordnung in §6 vorschreibt:

Diejenigen Kandidatinnen sind gewählt, die mindestens die Hälfte der abgegebenen gültigen Stimmenzahl im Verhältnis zu den abgegebenen gültigen Wahlzetteln erhalten und im Hinblick auf die Anzahl der im Wahlgang zu wählenden Vorstandsmitglieder die meisten Stimmen erreicht haben.

Da Sybille Jung damit sowohl bei einer Abgabe von 93 als auch von 92 Stimmen gewählt wäre, wird der Widerspruch zurückgezogen.

In den Vorstand für die Amtsperiode 2011-2013 sind damit gewählt:

Uschi Baaken
Sybille Jung
Sibylle Kisro-Völker
Mechthild Koreuber
Margarete Seidenspinner.

Alle nehmen die Wahl an.

TOP 8 Anträge

8.1 Dringlichkeitsanträge

Es liegen keine Dringlichkeitsanträge vor.

8.2 Anträge auf (Wieder-) Einsetzung von Kommissionen

Die Kommission B1-B10 werden einstimmig ohne Gegenstimmen und ohne Enthaltungen angenommen. Änderungen bezüglich des Arbeitsauftrags und der Kommissionssprecherinnen sind in der Zusammenstellung aufgeführt.

Aufgrund des Antrags zur Einrichtung einer Kommission „Hochschulgovernance und

Gleichstellung“ besteht der Bedarf, deren Arbeitsauftrag gegenüber der Kommission „Steuerungsmodelle“ abzugrenzen: Die Kommission „Steuerungsmodelle“ befasst sich mit einzelnen Steuerungsinstrumenten und erarbeitet eine Handreichung. Sie versteht dies auch als Dienstleistung für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. In der Kommission „Hochschulgovernance“ soll es dagegen um das Zusammenspiel der Hochschulsteuerung und die strategische Ausrichtung gehen.

Die Kommissionen B11 und B12 werden einstimmig ohne Gegenstimmen und ohne Enthaltungen angenommen.

8.3 Andere Anträge

C1/2011 zeitlich befristete Arbeitsgruppe / Kooperation mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

Gegen den Vorschlag der Antragskommission, die Fragestellung innerhalb der Kommission zu bearbeiten, erläutert Kommissionssprecherin, Lea Junghans, dass es bei der Frage Überschneidungen zu anderen Kommissionen gibt und die Frage über die Kommission Professionalisierung hinausgeht. Die Leitung der Arbeitsgruppe soll bei Anke Geßner (WGL) und Maike Hellmig (Universität Köln) liegen.

In der Diskussion wird das inhaltliche Anliegen, die Kooperation mit den Forschungseinrichtungen, begrüßt. Bedenken bestehen jedoch, weil die Satzung Arbeitsgruppen nicht vorsehen und die Leitung einer solchen AG durch eine Frau, die nicht BuKoF-Mitglied ist, für ebenfalls problematisch bezogen auf die Satzung angesehen wird. Es wird vorgeschlagen, den Antrag an den Erweiterten Vorstand zu verweisen, der die satzungsrechtlichen Bedenken klärt und ein Verfahren findet.

Dagegen wird argumentiert, dass das Anliegen inhaltlich wichtig sei und die Arbeitsgruppe unbürokratisch von der MV eingesetzt werden sollte.

Der Antrag C1 wird mit 18 ja- und 27 nein-Stimmen bei 26 Enthaltungen abgelehnt.

Der Antrag, den Antrag C1 an den Erweiterten Vorstand zu überweisen, der diesen Antrag mit Dringlichkeit behandelt und ein Verfahren klärt, wird einstimmig ohne Gegenstimmen bei 6 Enthaltungen angenommen.

C2/2011 Einsetzung einer Arbeitsgruppe

Die antragsstellende Kommission zieht den Antrag zurück und verfährt entsprechend dem Vorschlag der Antragskommission.

C3/2011 Berücksichtigung der speziellen Erfordernisse von Fachhochschulen bei der Fortsetzung/Neuausschreibung des Professorinnen-Programms

Die antragsstellende Kommission erläutert, dass sie den Antrag gegenwärtig nicht präzisieren kann, da die Ergebnisse aus der Evaluation des Professorinnen-Programms noch nicht vorliegen. Bei der Präzisierung sollen auch die Bedingungen an den künstlerischen Hochschulen berücksichtigt werden. In der Diskussion wird davor gewarnt, die Bedingungen – Auseinandersetzung in der Hochschulleitung mit einem Gleichstellungskonzept – aufzuweichen. Die Kommission erläutert, dass dieses auch von der Kommission nicht gewünscht wird.

Der Antrag wird einstimmig ohne Gegenstimmen bei 6 Enthaltungen angenommen.

TOP 9 Personalstruktur, Lehrbeauftragte, neue Kategorien

Der TOP wird aus Zeitmangel abgesetzt.

TOP 10 Verschiedenes

Die nächste Jahrestagung findet vom 24. – 26. September in der Evangelischen Akademie Tutzing statt.

Beschlüsse der Mitgliederversammlung

Übersicht

| Beschluss-Nr. | Beschlussgegenstand | Beschluss |
|---------------|--|---|
| B 1 - B 12 | (Einsetzen bzw. Fortbestehen von Kommissionen) | s. Aufstellung |
| C 1 | Einrichtung einer zeitlich befristeten Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer Handlungsempfehlung für die Kooperation zwischen den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der BuKoF sowie ggf. zur Erarbeitung eines entsprechenden Beschlusses zur Satzungsänderung | Verweis an den Erweiterten Vorstand |
| C 2 | Einsetzung einer Arbeitsgruppe | zurückgezogen |
| C 3 | Berücksichtigung der speziellen Erfordernisse von Fachhochschulen bei der Fortsetzung/ Neuausschreibung des Professorinnenprogramms | Annahme ohne Gegenstimme und mit 6 Enthaltungen |

B 1 – B 12 Kommissionen

| Beschluss-Nr. | Bezeichnung der Kommission | Arbeitsauftrag der Kommission | Kommissions-Sprecherin | Entscheidung |
|---------------|---|--|---|---|
| B 1 | Chancengleichheitsprogramme und -Initiativen | Begleitung und Initiierung von Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit' auf Landes- und Bundesebene | Dr. Dagmar Höppel (Lakog Baden-Württemberg, Universität Stuttgart) | <i> einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung</i> |
| B 2 | Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in Hochschulen | Kritische Analyse der familienbezogenen Maßnahmen/Projekte in den Hochschulen, Beratung und Vorbereitung politischer Statements der BuKoF | Bettina Schweizer (Universität Bremen) Stellvertreterin: Barbara Schrüfer (Universität Potsdam) | <i> einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung</i> |
| B 3 | Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung an künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen | wie Bezeichnung | Birgit Fritzen (Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover), Stellvertreterin: Uta Becher (Hochschule für Film und Fernsehen „Konrad Wolf“, Potsdam) | <i> einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung</i> |
| B 4 | Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen | Geschlechterpolitisch-kritische Begleitung der Personalentwicklung an Hochschulen; Impulse zur Kompetenzerweiterung für GB/FB und geschlechterpolitische ExpertInnen im Bereich „geschlechtergerechte PE“; ggf. Entwicklung hochschulpolitischer Forderungen | Anneliese Niehoff (Universität Bremen) | <i> einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung</i> |

| | | | | |
|----------------------|--|---|---|--|
| B 5 | Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen | wie Bezeichnung | Ingrid Haasper (HAWK Hildesheim/Holzwinden/ Göttingen) Stellvertreterin: Gabriele Drechsel (Fachhochschule Köln) | <i>einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung</i> |
| B 6 | Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung | Hinwirken auf die systematische Berücksichtigung von Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung und Entwicklung von qualitätsichernden Standards | Dr. Sünne Andresen (beide FU Berlin), Stellvertreterin: Dr. Bärbel Miemietz (MHH Hannover) | <i>einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung</i> |
| B 7 | Gleichstellungsarbeit an medizinischen Fakultäten und Universitätsklinik | Netzwerkbildung und Durchführung einer Kommissions-Jahrestagung | Dr. Bärbel Miemietz, MH Hannover, Stellvertreterinnen: Dr. Christiane Herweg, RWTH Aachen, Elke Mätschke, UK Hamburg-Eppendorf | <i>einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung</i> |
| Beschluss-Nr. | Bezeichnung der Kommission | Arbeitsauftrag der Kommission | Kommissions-Sprecherin | Entscheidung |
| B 8 | Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung | Chancengleichheit im MTV-Bereich | Gabriele Hillebrand-Knopff (Bergische Universität Wuppertal) Stellvertreterinnen: Cornelia Zapf (Universität Bonn) Veronika Schmidt-Lentzen (Universität Bielefeld) | <i>einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung</i> |
| B 9 | Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit | Analyse der vorhandenen Varianten, Strategien und Perspektiven von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen | Lea Junghans (Universität Flensburg), Stellvertreterin: Anja Heine (FU Berlin) | <i>einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung</i> |

| | | | | |
|-------------|--|--|--|--|
| B 10 | Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt | Integration der Thematik in bestehende Selbstbewertungsinstrumente, audits, Prädikate etc. für Hochschulen. Erarbeitung einer Handreichung zum Thema | Solveig Simowisch (Universität Lübeck) | <i>einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung</i> |
| B 11 | Steuerungsmodelle an Hochschulen | Erhebung und Analyse von bestehenden und neuen Steuerungsinstrumenten unter Gleichstellungsgesichtspunkten. Bewertung der Ergebnisse hinsichtlich zukünftiger Strategien der Gleichstellungspolitik. | Bettina Long (FH Dortmund) | <i>einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung</i> |
| B 12 | Hochschulgovernance und Gleichstellung | s. beiliegender Beschluss | Edit Kirsch-Auwärter (Universität Göttingen) | <i>einstimmig ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung</i> |

Beschluss Nr. B12/2011

Beschlussgegenstand

Einrichtung einer Kommission „**Hochschulgovernance und Gleichstellung**“

Beschluss

Die Mitgliederversammlung beschließt die Einrichtung einer Kommission zum Thema „Hochschulgovernance und Gleichstellung“

Begründung

Im Prozess der Hochschulreform sind zunehmend auch im Gleichstellungsbereich Entwicklungen zu beobachten, die sich verändernde Konzepte, Instrumente und Praxen der Hochschulsteuerung (hier zusammenfassend „Hochschulgovernance“) widerspiegeln, so z.B.

1. die **Implementierung neuer Steuerungsinstrumente** (Zielvereinbarungen, Anreizsysteme, leistungsorientierte Mittelvergabe) in den Hochschulgesetzen und der hochschulinternen Managementpraxis,
2. die **Einführung von Kennzahlen und Leistungsindikatoren** zur Steuerung der Kernaufgaben der Hochschulen,
3. die Etablierung von **Gleichstellung als neuer Steuerungsaufgabe** der Hochschulen mit den Instrumenten des Gleichstellungs-Monitoring (inkl. -Controlling), dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten und Benchmarking-Initiativen im Gleichstellungsbereich,
4. die Integration von **Gleichstellung in das Qualitätsmanagement**, etwa in hochschulinterne und -übergreifende Evaluations- und Akkreditierungsverfahren oder durch eigene Zertifizierungs- und Auditierungseinrichtungen (Total E-Quality Science Award, Audit familiengerechte Hochschule),
5. die Entwicklung von nationalen **Anreizprogrammen im Gleichstellungssektor**, wie etwa das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, und
6. die Integration von **Gleichstellungsanliegen in die Forschungsförderung**, etwa in die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder und die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Die Kommission soll (ggf. unter Berücksichtigung unterschiedlicher Hochschultypen, Fächerstrukturen und Fachkulturen):

- mögliche (auch unintendierte) **Wirkungen** der bildungsökonomischen motivierten Governance-Strategien auf die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags reflektieren,
- mögliche **Wechselwirkung** zwischen veränderten Governance-Strukturen im Hochschulsektor und veränderten Gleichstellungsstrukturen und -zuständigkeiten ausloten und
- **Handlungsempfehlungen** für wissenschaftspolitisch sowie für gleichstellungspolitisch Verantwortliche formulieren.

Weitere Anträge

Beschluss Nr. C3/2011

Beschlussgegenstand

Berücksichtigung der speziellen Erfordernisse von Fachhochschulen bei der Fortsetzung/ Neuausschreibung des Professorinnenprogramms

Beschluss

Die BuKoF sieht die Erfolge des Professorinnenprogramms und befürwortet ausdrücklich eine Fortsetzung; allerdings in modifizierter Form und auf der Grundlage der Evaluationsergebnisse. Darüber hinaus empfiehlt sie nachhaltig eine Ausweitung des Programms auf alle Hochschultypen. Sie appelliert an das BMBF die besonderen Erfordernisse und Rahmenbedingungen von Fachhochschulen bei einer Neuausschreibung zu berücksichtigen, um auch diesen Hochschulen bessere Beteiligungschancen zu eröffnen.

Begründung

Eine Umfrage bei den Fachhochschulen hat ergeben, dass sich nur relativ wenige Hochschulen an den bisherigen beiden Ausschreibungsrunden beteiligt haben. Wesentliche Gründe dafür sind zum einen, dass die Frauen- und Gleichstellungspolitik an diesen (in der Regel eher „kleinen“) Hochschulen häufig als zusätzliche Aufgabe (und zum Teil ohne Freistellung) übernommen werden muss. Das gilt insbesondere für die östlichen und südlichen Bundesländer. Damit fehlen wesentliche personelle Ressourcen und Strukturen. Zum anderen scheiterten Beschlusstellungen auch an mangelnder Gegenfinanzierung durch finanzschwache Länder. Da Fachhochschulprofessuren zudem besonderen Karrierewegen unterliegen, sind diese Modalitäten im Rahmen der Ausschreibung eines neuen Programms unbedingt zu berücksichtigen.

An den Erweiterten Vorstand verwiesene Anträge

Beschluss Nr. C1/2011

Antragstellerin

Kommission „Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit“, Sprecherinnen Lea Junghans (Uni Flensburg) und Mechthild Koreuber (FU Berlin), lea.junghans@uni-flensburg.de 0461 – 805 2762

Antragsgegenstand

Einrichtung einer zeitlich befristeten Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer Handlungsempfehlung für die Kooperation zwischen den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der BuKoF sowie ggf. zur Erarbeitung eines entsprechenden Antrages zur Satzungsänderung.

Beschlussentwurf

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland (BuKoF) setzt für den Zeitraum vom 1.10.2011 – 1.7.2012 eine Arbeitsgruppe mit folgendem Arbeitsauftrag ein:

1. Erarbeitung einer Handlungsempfehlung für die Kooperation zwischen den Frauen- und

- Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen,
2. Vorbereitung eines Beschlussantrags zur Abstimmung über die entwickelte Handlungsempfehlung und ggf. einer Satzungsänderung auf der 24. Mitgliederversammlung der BuKoF,
 3. ggf. Erarbeitung einer Handlungsempfehlung zur Förderung der Kooperation zwischen hochschulischen FGBs und FGBs in außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

An der Arbeitsgemeinschaft sollen neben den Mitgliedern der BuKoF auch FGBs der außeruniversitären Forschungseinrichtungen teilnehmen.

Begründung

Es ist sinnvoll, die bereits bestehenden Kooperationen sowohl innerhalb der BuKoF und der Netzwerke der außeruniversitären Einrichtungen als auch extern, gegenüber Entscheidungsträgerinnen und -trägern sichtbar zu machen. Durch eine offizielle Kooperation können gemeinsame Ziele intensiver verfolgt werden. Universitäten und Hochschulen sind die Quelle für gut ausgebildete und motivierte Frauen im Wissenschaftssystem aus der die außeruniversitären Einrichtungen rekrutieren können. Andererseits bieten außeruniversitäre Einrichtungen alternative Perspektiven für eine wissenschaftliche Karriere. Dadurch entstehen Wechselwirkungen, aber auch die Möglichkeit, Hand in Hand für eine Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen einzutreten.

Ein wichtiger Punkt in diesem Zusammenhang sind auch die gemeinsamen Berufungen von Professorinnen und Professoren, die von Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen durchgeführt werden. Oft ist in den Kommissionen aus jeder Einrichtung eine Gleichstellungsbeauftragte dabei, oft aber nur die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule. Eine Bündelung der Kräfte, Absprache über gemeinsame Strategien und Ziele im Vorfeld einer Berufung wären erfolversprechender und schaffen Synergien. Weitere Überschneidungen der Themen der Gleichstellungsbeauftragten könnten herausgearbeitet werden.

Ein gemeinschaftliches Auftreten vor Politikerinnen und Politikern führt zu einer wissenschaftspolitischen Stärkung bei gemeinsamen Anliegen. Durch die Trennung in landes- und bundesrechtliche Rechtsgrundlagen ist es schwer, alle entscheidenden Gremien von Neuerungen und Ideen z.B. zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit zu überzeugen. Mit der Zusammenarbeit zwischen BuKoF und außeruniversitären Netzwerken könnten alle Ebenen der Politik erreicht werden.

Zurückgezogene Anträge

Beschluss Nr. C2/2011

An die 23. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. am 20.09.2011 in Cottbus

Beschlussstellerin

Kommission Gleichstellung in Forschung und Lehre an Fachhochschulen

Beschlussgegenstand

Einsetzung einer Arbeitsgruppe

Beschlussentwurf

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen setzt eine Arbeitsgruppe ein mit dem Auftrag, das Papier „Qualitätssicherung an Hochschulen und in der

Wissenschaft - Gender-Check“ insgesamt weiterzuentwickeln und insbesondere im Hinblick auf die speziellen Erfordernisse der (Fach-)Hochschulen zu überarbeiten und zu ergänzen.

Begründung

Bereits die Bezeichnung „Gender-Check“ ist irreführend und sprachlich ungenau, da es sich um ein Instrument zur Messung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit handelt. Ein solches wäre durchaus nützlich für die einzelnen Hochschulen zur Selbstevaluation, ebenso wie für Drittmittelgebende, um die Situation an den einzelnen Hochschulen einschätzen zu können.

Hierfür sind die Themenbereiche aber klarer voneinander zu trennen. Darüber hinaus sind die einzelnen zu überarbeiten bzw. zu präzisieren.

Bericht des Vorstandes der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

für die Amtszeit von Oktober 2010 bis September 2011

Dr. Masha Gerding, Bochum

Dr. Sybille Jung, Saarbrücken

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Göttingen

Prof. Dr. Margarete Seidenspinner MBA, Heilbronn

Marion Woelki, Konstanz

Inhalt

1. Vorstellung und Zuständigkeiten
2. Arbeitsschwerpunkte
3. Institutionelle Kontakte
4. Interne Strukturen
5. Abschließende Bemerkungen

Anhang

1. Vorstellung und Zuständigkeiten

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

Als Vorstandsmitglieder waren im Berichtszeitraum tätig:

| | |
|---|---|
| Dr. Masha Gerding | Gleichstellungsbeauftragte der Ruhr-Universität Bochum bis 31.12.2010 |
| Dr. Sybille Jung | Gleichstellungsbeauftragte der Universität des Saarlandes |
| Dr. Edit Kirsch- Auwärter | Gleichstellungsbeauftragte der Georg-August-Universität Göttingen - Stiftung öffentlichen Rechts |
| Prof. Dr. Margarete Seidenspinner, MBA | Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Heilbronn Technik – Wirtschaft – Informatik |
| Marion Woelki | Leiterin des Gleichstellungsreferats der Universität Konstanz |

Die Zuständigkeiten der Vorstandsmitglieder haben sich gegenüber der letzten Amtszeit nur unwesentlich verändert. Während in die Kooperation mit dem CEWS i. d. Regel alle Vorstandsmitglieder einbezogen sind, wurde die Außenvertretung der BuKoF durch die Vorstandsmitglieder weitgehend arbeitsteilig wahrgenommen. Dazu gehörten insbesondere die Kontakte zu HRK, DFG und Wissenschaftsrat, BMBF, KMK, GFMK und BMFSFJ, zu den Parteien auf Bundesebene sowie zu den Fraktionen und Ausschüssen des Deutschen Bundestages. Dabei wurden folgende Zuständigkeiten und Vertretungen in Abstimmung mit den jeweiligen Stellvertreterinnen wahrge-

nommen:

1.1 Außenkontakte

| Aufgaben | Verantwortung | Vertreterin/nen |
|--|----------------------|------------------------|
| BMBF (BuWiN, KISSWIN) | Gerding / Jung | Jung / Gerding |
| DFG | Woelki / Jung | Kirsch-Auwärter |
| HRK | Seidenspinner | Jung / Gerding |
| GFMK | Jung | Woelki |
| BMFSFJ | Jung | Seidenspinner |
| Wissenschaftsrat | Kirsch-Auwärter | Woelki / Jung |
| GWK | Gerding / Jung | Seidenspinner |
| KMK / Akkreditierungsrat | Seidenspinner | - |
| Länderregierungen (u.a. Rundschreiben) | Jung | Kirsch-Auwärter |
| EU / EPWS | Seidenspinner | Kirsch-Auwärter |
| ver.di / GEW / DGB | Jung | Seidenspinner |
| Bundestags-Abgeordnete | Jung | Gerding |
| VW-Stiftung / Stifterverband | Kirsch-Auwärter | Woelki |
| CHE / HIS u.a. | Kirsch-Auwärter | Jung |
| Presse / Öffentlichkeit | Jung | Alle |
| Deutsches Studentenwerk (DSW) | Seidenspinner | - |

1.2 Verantwortlichkeiten innerhalb der BuKoF

| | | |
|---|-----------------------------|-----------------|
| Vorstand (VS): Beschlussausführung und -kontrolle, Protokolle, Gesprächsnotizen | Alle | - |
| Erweiterter Vorstand (eVS): Einladungen, Protokolle, Beschlüsse | Gerding / Löther (CEWS) | Kirsch-Auwärter |
| Jahrestagungen: Vor- und Nachbereitung | Gerding | Jung |
| Mitgliederversammlungen (MV) | Alle | - |
| Antragskommission | Kirsch-Auwärter | - |
| Bericht des Vorstandes (VS) | Kirsch-Auwärter | - |
| Webseiten | Löther (CEWS) | |
| Vereinsfragen | Kirsch-Auwärter | Woelki |
| Zeichnungsberechtigung | Gerding | Woelki |
| Kassenführung / -prüfung | Löther (CEWS) / Engel, Just | |
| Spezielle Verteiler | Löther (CEWS) | - |

1.3 Zuständigkeit für die Kommissionen der BuKoF

| | | |
|--|---------------|-----------------|
| Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung | Woelki | Jung |
| Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs | Seidenspinner | - |
| Chancengleichheitsprogramme und -initiativen (HWP-Nachfolge) | Jung | Kirsch-Auwärter |

| | | |
|---|-----------------|-----------------|
| Forschungsförderung | Woelki | Kirsch-Auwärter |
| Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen | Seidenspinner | - |
| Qualitätssicherung durch Genderkompetenz | Kirsch-Auwärter | Gerding |
| Personalstruktur und -entwicklung | Jung | Seidenspinner |
| Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung an künstlerischen Hochschulen | - | - |
| Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt | Gerding | - |
| Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit | Woelki | Kirsch-Auwärter |
| Gleichstellungsarbeit an medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika | Kirsch-Auwärter | Jung |
| Familienpolitik an Hochschulen | Jung | Woelki |
| Steuerungsmodelle an Hochschulen | Gerding | Seidenspinner |

Die Kommissionen der BuKoF arbeiten selbstständig. Sie sind offen für alle interessierten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Mitarbeiterinnen in Frauen- und Gleichstellungsbüros, Funktionsträgerinnen in den Bereichen der Frauenförderung / Gleichstellung an den Hochschulen sowie für Mitarbeiterinnen von Geschäftsstellen der Landeskonferenzen, sofern sie arbeitsrechtlich Angehörige einer Hochschule sind. Die Kommissionen laden i.d.R. einmal im Jahr zu einer Fachtagung ein. Ihre mündlichen Berichte sind Bestandteil der Tagesordnung der Mitgliederversammlung. Ihre schriftlichen Berichte sind Bestandteil der Dokumentation der Jahrestagung.

2. Arbeitsschwerpunkte

2.1 Ausgangslage, Beschlussumsetzung, Strategieentwicklung

Die 22. Jahrestagung der BuKoF vom 21. zum 23.09.2010 an der Universität Trier war dem übergreifenden Thema „Arbeitsplatz Hochschule“ gewidmet. Sie ging in Vorträgen und Workshops der Frage nach, wie sich die aktuellen Umstrukturierungen im Wissenschaftssystem auf Arbeits- und Geschlechterverhältnisse auswirken und welche Spielräume für die Gestaltung von Wandlungsprozessen erkennbar sind.

Debattiert wurde über Möglichkeiten einer anforderungsgerechten und zugleich diskriminierungsfreien Bewertung von Tätigkeiten, über neue Erkenntnisse zum Zusammenhang von Beschäftigungsverhältnissen und Elternschaft in der Wissenschaft, über die Auswirkungen von formalisierten Promotionsprogrammen auf Promovierende und Hochschulen, über vereinheitlichte Promotionsplattformen zwischen Hochschulen und Universitäten und allgemein über die Folgen der bundeseinheitlichen Personalstruktur an Hochschulen für die Karrierechancen von Frauen im Wissenschaftssystem. Differenzierung, Pluralisierung, Prekarisierung, Harmonisierung waren in diesen Debatten die wiederkehrenden Stichworte. Die TeilnehmerInnen analysierten das wechselvolle Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung, loteten ihre beruflichen Perspektiven im Wissenschaftsmanagement aus und nahmen die Auswirkungen von neuen Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen auf das Selbstverständnis der BuKoF in den Blick.

Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Frauen auf den verschiedenen Karrierestufen und in unterschiedlichen Funktionen in Forschung, Lehre und Verwaltung beschäftigten auch die Mitgliederversammlung. Die gefassten Beschlüsse eröffneten je eigene komplexe Aufgabenfelder. Einige konnten im Berichtszeitraum nur im Ansatz bearbeitet werden und/oder befinden sich im Prozess der Umsetzung:

Der geplante Beitritt der BuKoF zum Aktionsbündnis Equal Pay Day (Antrag C1) fiel zeitlich mit der Umstrukturierung des Bündnisses zusammen. Inzwischen ist seine Neuformierung abgeschlossen. Mit dem zum 01.08.2011 neu geschaffenen Forum Equal Pay Day bei Business and Professional Women, Berlin, unterstützt das Bundesfamilienministerium die fachliche Vorbereitung des Equal Pay Day durch Veranstaltungen für Multiplikator(inn)en ab Herbst 2011. Dabei wird jedes Jahr ein neuer Schwerpunkt festgelegt, zu dem passende Partner(innen) eingebunden werden. Im Rahmen der Förderung des Ministeriums in den kommenden drei Jahren ist zudem eine zentrale Servicestelle geschaffen worden, die unter anderem Informationsmaterialien zum Thema Entgeltungleichheit erstellen wird. <http://www.bmfsfj.de/BMFSEJ/gleichstellung,did=174014.html>

Zur besseren Anpassung des audit familiengerechte hochschule der berufundfamilie gGmbH auf die spezifischen Bedingungen und Herausforderungen von Hochschulen (Antrag C2) ist eine ganze Reihe von Aktivitäten durchgeführt worden: eine Weiterentwicklung der Verfahren durch die berufundfamilie gGmbH selbst, Vorstandsgespräche mit der Geschäftsführung (s. Kap. 2.6) und der länderübergreifende Austausch mit Vertreterinnen der berufundfamilie gGmbH (s. Bericht der Kommission Familienpolitik) – ohne dass der Prozess bislang als abgeschlossen bewertet werden könnte. <http://www.beruf-und-familie.de/>

Die Forderung einer Angleichung der Mindeststandards für Stipendien an die DFG-Norm (Ausgleich von Mutterschutz- und Beschäftigungsverbotszeiten, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen) (Antrag C3) wurde für die vom BMBF unterstützte Begabtenförderung im Hochschulbereich (12 Stiftungen und Studienwerke) dem zuständigen Referat im BMBF übermittelt¹. In der BRD sind über 18.000 Stiftungen registriert, 3600 sind Mitglieder im Bundesverband Deutscher Stiftungen. In der Studienförderung gelistet sind davon 18 bundesweite und 24 universitätsbezogene Stiftungen. Zur weiteren Umsetzung des Beschlusses bieten sich deshalb das Forum Frauen und Stiftungen, Leitung **Dr. Eva Brinkmann to Broxten, und der AK Wissenschaft und Forschung, Leitung Prof. Dr. Andreas Schlüter**, im Bundesverband an. www.stiftungen.org

Welche Form der Qualitätssicherung die großen Stipendiendatenbanken (DAAD: www.scholarships.eu, BMBF: www.stipendienlotse.de) selbst betreiben, musste offen bleiben. Die größte privat betriebene Stipendiendatenbank umfasst allein 700 Einträge (www.e-fellows.net). Unabhängig davon müssen Fragen zum Status und zu den Rechten von StipendiatInnen an Hochschulen im Rahmen von Grundordnungsnovellen überprüft und weiterentwickelt werden.

Zur angemahnten Erfüllung der Berichtspflichten nach § 34 Abs. 5 Professor(inn)en-Besoldungsreform-Gesetz (Antrag C4) verwies das BMBF auf die in der Föderalismusreform festgeschriebene primäre Zuständigkeit der Länder. Anschreiben an die Länderministerien wurden im eVS erwogen und nicht für vordringlich erachtet. Das Anliegen war inzwischen in eine parlamentarische Anfrage² eingegangen, deren Beantwortung für den Herbst 2011 erwartet wird. Das Thema war auch Gegenstand eines Vorstandsgespräches mit MdB Ulla Burchardt, Vorsitzende des BT-Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, (s. Kap. 3.4). <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/055/1705541.pdf>

Forschung zum Thema³ liegt bislang nur spärlich vor (s. insbesondere Dokumentation der Jahrestagung der Kommission Fachhochschulen, 2010, S. 37-56, http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffent/fh_jt10_doku_web.pdf) und geht vor allem auf den Aspekt der Steuerung und auf

¹ Zur Geschlechtergerechtigkeit in der Stiftungsförderung allgemein und zu den parlamentarischen Initiativen zum Thema s. zwd-Sonderausgabe Stiftungen und zwd-Stiftungsreport vom 13.05.2011

² „9. Wie hoch sind die durchschnittlichen Leistungszulagen bei Professuren der W1-, W2- und W3-Ebene? Gilt hier das Prinzip des „Equal Pay“, oder gibt es Unterschiede in der Höhe von Leistungszulagen zwischen Professorinnen und Professoren? Wenn ja, wie hoch sind die Unterschiede (aufgeschlüsselt nach Fachrichtungen und nach Bundesländern)?“ **BT-Drucksache** 17/5541 v. 13.04.2011

³ Vgl. z.B. Anne Jenter, 2011, Entgeltgleichheit bei Hochschullehrkräften? Schon wär's! humboldt chancengleich, S. 18.

Wettbewerbseffekte zwischen Ländern und Hochschulen ein (CHE, HIS, Institut für Soziologie der Leibniz Universität Hannover). Ein Monitoring geschlechterspezifischer Effekte der W-Besoldung auf Hochschulebene könnte die Datenbasis für empirische Erhebungen verbessern.

Die Forderung nach Einhaltung von Qualitätsstandards in Stellenbesetzungsverfahren im drittmittelgeförderten Bereich (Antrag C5) und die Möglichkeit einer familienbedingten Flexibilisierung dieser Beschäftigungsverhältnisse (Antrag C6) fallen in ein äußerst komplexes Umfeld. Drittmittelgeber sind in der Reihenfolge ihrer Bedeutung für die Hochschulen die DFG, die gewerbliche Wirtschaft, Bund und Länder, die Europäische Union, Stiftungen u.Ä. (s. [Statistisches Bundesamt Fachserie 11 / Reihe 4.5 Bildung und Kultur](#)). Gleichstellungsrelevante personalrechtliche Implikationen werden bislang vor allem von der DFG, die auch hier die Norm setzt, und in der EU-finanzierten Forschung explizit in den Vergaberichtlinien berücksichtigt. Auch hier ist davon auszugehen, dass die Initiative für Qualitätssicherung zunehmend im Verantwortungsbereich der einzelnen Hochschulen angesiedelt sein wird.

Bei einem Vorstandsgespräch mit der Leitung des Referats Chancengleichheit im BMBF, MinR'in. Christina Hadulla-Kuhlmann (s. Kap. 3.2), wurden die Chancen für einen verbindlichen Gleichstellungsrahmen für die Ressortforschung nach dem Vorbild der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG erörtert. Diesbezüglich sind zukünftig weitere Vorarbeiten und Gespräche erforderlich.

Eine weitere Debatte auf der Mitgliederversammlung betraf die Umsetzung der Gleichstellungskonzepte im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG samt dem vorgesehenen Bewertungsverfahren (Antrag C7). Dazu sind sowohl Gespräche einzelner Kommissionen (s. deren Berichte) wie auch Vorstandsgespräche mit der Geschäftsstelle der DFG geführt worden (s. Kap. 2.3).

Auch die Umsetzung und mögliche Fortsetzung des Professorinnenprogramms samt der von der GWK vorgesehenen Evaluation (Antrag C8) wurden in der Mitgliederversammlung kontrovers debattiert. Dieses Thema wurde ebenfalls in mehreren Kommissionen behandelt (s. deren Berichte) und war Gegenstand eines gemeinsamen Gesprächs des Vorstands und der Sprecherin der Kommission Chancengleichheitsprogramme und -initiativen im BMBF (s. Kap. 2.2).

Insgesamt ist die Umsetzung der Beschlüsse der 22. Jahrestagung der BuKoF in mehreren darauf folgenden Sitzungen des Erweiterten Vorstandes (eVS) und einzelnen Treffen mit den antragsstellenden Kommissionen den Beschlüssen der Mitgliederversammlung entsprechend vorangetrieben worden. Die Beschlüsse berührten durchgängig komplexe Aufgabenfelder mit einem je eigenen institutionellen Umfeld, ausdifferenzierten Zielgruppen und eigener Verfahrenslogik. Sollen hier Spielräume für eine geschlechtergerechte Gestaltung von Studien- und Arbeitsbedingungen an Hochschulen genutzt werden, muss die BuKoF ihre Ressourcen noch stärker bündeln und ihre Strategien entsprechend weiter entwickeln.

Dazu zählen aus Sicht des Vorstands vor allem die Identifizierung von guten Praxisbeispielen und die Nutzung des wachsenden Wettbewerbs der Hochschulen um Personal, Studierende, Drittmittel und Öffentlichkeit sowie das Voranbringen von gleichstellungsrelevanten Monitoring- und Controlling-Prozessen an den Hochschulen. Dazu gehört ebenfalls der Schulterschluss zwischen gleichstellungs- und hochschulpolitisch Aktiven vor Ort, auf Landes- und Bundesebene und zunehmend auch in internationalen Netzwerken. Es gilt in Zeiten des Wettbewerbs-Föderalismus, der fortschreitenden Differenzierung und Autonomie von Hochschulen und der wachsenden Individualisierung und Gefährdung von wissenschaftlichen Karrieren möglichst viele win-win Situationen für die Gleichstellung zu erkennen und zu nutzen. Die 23. Jahrestagung der BuKoF in Cottbus bietet die Chance, hierauf vertiefend einzugehen.

2.2 Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Erste Gespräche zur Einführung eines bundesweiten Programms für Professuren mit Bindung an den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen hatte der BuKoF-Vorstand im Mai 2006 in Berlin mit Bundesministerin Dr. Annette Schavan erfolgreich geführt. Nach der im September 2006 in Kraft getretenen Föderalismusreform war zunächst die Aushandlung einer Bund-Länder-Vereinbarung, gemäß Artikel 91b Abs.1 Nr. 2 des Grundgesetzes‘ erforderlich, bis das Programm schließlich im November 2007 an den Start gehen konnte.

Für die Teilnahme am Programm, das von Bund und Ländern je hälftig mit einem Fördervolumen von 150 Millionen Euro für 5 Jahre ausgestattet wurde, haben knapp die Hälfte aller deutschen Hochschulen ihr Gleichstellungskonzept zur Begutachtung eingereicht, drei Viertel davon mit Erfolg. Dabei lag der Beteiligungsanteil der Hochschulen deutlich unter dem der Universitäten. Zwischenzeitlich werden 260 Professuren gefördert. Das Programm wird derzeit evaluiert. Eine Übersicht über die eingerichteten Professuren findet sich auf den Seiten des Projektträgers des BMBF im DLR. http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-5786/9411_read-18137/.

Verzerrungseffekte in Bezug auf die Beteiligungschancen einzelner Hochschultypen, insbesondere Fachhochschulen, Künstlerische Hochschulen und Medizinische Hochschulen, und ebenso in Bezug auf die Teilnahmevoraussetzungen, insbesondere vorhandene Gleichstellungsstrukturen und deren Mindestausstattung, sind wiederholt berichtet worden. Vorstand und Kommissionen der BuKoF haben sich für eine Evaluation des Programmes eingesetzt und auch an der Entwicklung von Evaluationskriterien mitgewirkt. Erwartet werden insbesondere Erkenntnisse über die Verfahren zur Besetzung der Professuren und die Bewilligung von Finanzierungsanträgen, eine differenzierte Analyse der beteiligten Hochschulen und Fächer, ihrer regionalen Verteilung, der länderspezifischen Unterschiede in der Regelung und Umsetzung von Kofinanzierungsmodellen sowie deren Auswirkung auf die Mitwirkungsmöglichkeiten der Hochschulen.

Die Programmevaluation durch das Institut für Hochschulforschung Halle/Wittenberg (HoF) im Zeitraum 11.2010 bis 01.2012 umfasst eine Analyse der Gleichstellungskonzepte der Hochschulen, die Auswertung des Datensatzes zu den 260 im Rahmen des Programms eingerichteten Professuren, eine schriftliche Befragung der Wissenschaftsministerien der 16 Bundesländer, eine Online-Befragung aller (derzeit ca. 370) Hochschulen sowie Interviews mit Hochschulleitungen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, berufenen Professorinnen und anderen Programmteilnehmenden. <http://www.hof.uni-halle.de/projekte/professorinnenprogramm.htm>

Im Berichtszeitraum gab es Beratungen mehrerer Kommissionen mit Vertreterinnen der Hochschulforschung und am 15.07.2011 ein gemeinsames Gespräch des Vorstandes und der Sprecherin der Kommission Chancengleichheitsprogramme und -initiativen mit MinR’in. Christina Hadulla-Kuhlmann, Leiterin des Referats Chancengleichheit im BMBF. Unter den Stichworten Bewertung, Fortführung, Modifikation ging es um Rezeption und Akzeptanz des Programms an den Hochschulen und bei den geförderten Professuren, um Vorschläge für die Fortsetzung des Programms und die Entwicklung von Optionen, die eine differenzierte Abstimmung auf die Bedürfnisse der Hochschulen und zugleich eine Verbesserung der Karrierechancen angehender Professorinnen ermöglichen sollen.

Die BuKoF hat erneut ihre Bereitschaft bekräftigt, an der Weiterentwicklung des Programms mitzuwirken, und die Durchführung vorbereitender regionaler Workshops für seine Fortsetzung empfohlen.

2.3 Gleichstellung in der Forschungsförderung

Vorstand und Kommissionen der BuKoF haben sich über viele Jahre hinweg konstant dafür eingesetzt, dass Gleichstellung als Qualitätskriterium in der Forschungsförderung implementiert wird. Die

zunächst verhaltene und später insbesondere von auswärtigen Gutachtenden nachhaltig geforderte Berücksichtigung von Gleichstellungsprogrammen im Rahmen der Anträge zur Exzellenzinitiative (s. Kap. 2.4) brachte eine entscheidende Wende. Der darauf folgende Beschluss zur Vereinbarung von Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards für die Mitgliedshochschulen der DFG in der Jahresversammlung im Juli 2008 ist von der BuKoF von Beginn an intensiv begleitet worden. <http://www.bukof.de/index.php/Handreichungen.html>

Im Berichtszeitraum wurden auf einer viel beachteten Informationsveranstaltung der DFG am 27.10.2010 in Bonn Erfahrungen mit der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aus Sicht der DFG berichtet, ein neuer Leitfaden zur Erstellung der Zwischenberichte zum 15.02.2011 vorgestellt und neue Beispiele für die fortschreitende Institutionalisierung von Gleichstellung an Hochschulen insbesondere aus Sicht von Hochschulleitungen präsentiert und kontrovers diskutiert. http://www.dfg.de/dfg_magazin/quer-schnitt/Archiv/101027_infoveranstaltung_gleichstellungsstandards/index.html

Insgesamt gingen 68 Zwischenberichte aus dem Kreis der Mitgliedshochschulen ein, davon stammten 4 Berichte von Universitäten, die sich 2011 zum ersten Mal am Umsetzungsprozess beteiligten. Hinzu kamen ein Bericht einer außeruniversitären Mitgliedseinrichtung sowie ein Bericht eines Nicht-DFG-Mitglieds. Auf der Mitgliederversammlung am 06.07.2011 wurde über die Bewertung der Zwischenberichte informiert. Für die Mehrheit der beteiligten Hochschulen gab es leichte Veränderungen, wenige hatten sich verschlechtert. Weit mehr hatten sich verbessert, insbesondere beim Übergang vom 3. in das 4. Stadium. In Stadium 1 befinden sich nach Einschätzung der zuständigen Arbeitsgruppe der DFG derzeit 5 Hochschulen, im Stadium 2 sind es 23 und im Stadium 3 sind es 20 Hochschulen. Als besonders erfolgreich bei der Umsetzung eines Gleichstellungskonzeptes wurden die Berichte von 20 Hochschulen eingestuft, die sich im Stadium 4 befinden. Die Zwischenberichte wurden zusammen mit den Bewertungen der Arbeitsgruppe am 06.09.2010 veröffentlicht http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/berichte/index.html.

Debattiert wird zurzeit über den vorgesehenen Abschluss, bzw. eine mögliche Weiterentwicklung des Programms nach Vorlage der Endberichte der Hochschulen, die Anfang 2013 eingereicht werden sollen. Eine fortlaufende Aktualisierung des ‚Instrumentenpakets‘ soll zeitgleich für Transparenz und Wettbewerb auf dem Sektor Gleichstellung sorgen.

Die DFG integriert inzwischen Chancengleichheit als Querschnittsthema sowohl in Förderprogramme wie in das Berichtswesen. Eine aktuell vorgelegte Bilanz des Emmy-Noether-Programms weist bei insgesamt sinkendem Fördervolumen eine gleichbleibend hohe Förderquote von 35 % für Frauen aus. In den Gremien steht die Wahl der Fachkollegien an (07.11. bis 05.12.2011). Auf der vom Senat verabschiedeten Kandidierendenliste sind Wissenschaftlerinnen mit 25% vertreten. Über den Ausgang der Wahlen entscheiden allerdings die Fachkulturen und die traditionell eher geringe Wahlbeteiligung. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_magazin/wissenschaftliche_karriere/emmy_noether_treffen_11/ent_2011_aktuelles_DFG.pdf

2.4 Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder

Die im letzten Berichtszeitraum mit einem Fördervolumen von 2,7 Milliarden Euro beschlossene zweite Programmphase für die Exzellenzinitiative von 2012 bis 2017 wurde inzwischen mit einer neuen Ausschreibung eingeleitet. Die Gemeinsame Kommission der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Wissenschaftsrates (WR) für die Exzellenzinitiative hat am 02.03.2011 insgesamt 59 neue Projekte von 32 Hochschulen aus dreizehn Bundesländern für die Endrunde bestimmt. http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/ExIni_Ergebnisliste_2011.pdf

Die Projekte wurden aus 227 Antragsskizzen ausgewählt, die im vergangenen Jahr von 64

Universitäten eingereicht worden waren. Sie gehen gemeinsam mit den Fortsetzungsanträgen der bereits geförderten 85 Einrichtungen der ersten Phase in den Wettbewerb. Die Anzahl der Anträge zeigt, wie hoch die Bedeutung der Exzellenzinitiative für die Wissenschaftslandschaft in Deutschland inzwischen eingeschätzt wird: 66 von 84 staatlichen Universitäten sind beteiligt, 37 waren in der ersten Phase in mindestens einer Förderlinie erfolgreich.

Zum 01.09.2011 wurden 143 Vollanträge bei DFG und WR eingereicht. Darunter Anträge für 63 Graduiertenschulen, 64 Exzellenzcluster und 16 Zukunftskonzepte zum Ausbau der Spitzenforschung. Die Anträge werden in 37 Panels von rund 480 Wissenschaftler(inne)n begutachtet. Rund 80 Prozent aller Gutachter(innen) kommen aus dem Ausland. Die Begutachtungen und Begehungen finden von Oktober 2011 bis März 2012 statt. Am 15.06.2012 wird die Entscheidung bekannt gegeben.

Über die Exzellenzinitiative werden weiterhin kontroverse Debatten geführt. Einerseits wird beobachtet, dass die bereits chronische Unterfinanzierung der Hochschulen durch das Programm nicht kompensiert wird, ihre Abhängigkeit von der Forschungsförderung dagegen stärker wird. Andererseits werden Erfolge benannt, etwa bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses oder bei der internationalen Sichtbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen. Nicht nur bei den am Wettbewerb Beteiligten werden Tendenzen verstärkt, die aus Gleichstellungsperspektive wichtig sind: etwa eine größere Durchlässigkeit disziplinärer und organisationaler Grenzen, neuartige Kooperationsvorhaben abseits des Mainstream, gezielte Qualifizierungsanstrengungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs – flankiert von Verbesserungen im Qualitätsmanagement, einer breiteren institutionellen Verankerung von Gleichstellung und Vereinbarkeitsangeboten.

Dies waren Themen eines Vorstandsgesprächs mit Prof. Dr. Peter Strohschneider, damals Vorsitzender des WR, am 15.11.2010 in Berlin. Dabei wurden einerseits Kriterien und Verfahren für die Evaluation von Gleichstellung an Hochschulen besprochen (s. Gender-Check der BuKoF), andererseits die durchgängige Berücksichtigung von Chancengleichheit in den Empfehlungen des WR angemahnt. Insbesondere die weitere Entwicklung von Gleichstellungsstrukturen im Prozess der Differenzierung der Hochschulen, wie er vom Wissenschaftsrat empfohlen wird, stellt in Zukunft Wissenschafts- und Gleichstellungspolitik gleichermaßen vor besondere Herausforderungen. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/10387-10.pdf>

Fragen zur erfolgreichen Integration von Gleichstellungsmaßnahmen in die Hochschulen und zu ihrer nachhaltigen Auswirkung auf Hochschulstrukturen in der Exzellenzinitiative stellt sich auch das BMBF-geförderte Projekt Frauen in der Spitzenforschung an der Universität Hamburg. Individualisierte Ergebnisse von Teiluntersuchungen wurden als Feedback-Berichte an die jeweiligen Universitäten zurück gespiegelt und in der Kommission Forschungsförderung besprochen (s. deren Bericht). <http://www.wiso.uni-hamburg.de/projekte/spitzenforschung>

2.5 Hochschulpakt 2020 und Qualitätspakt Lehre

Zur Umsetzung des Hochschulpaktes 2020, an dem der Bund mit 2 Milliarden Euro beteiligt ist, während die Länder für die Gesamtfinanzierung zuständig sind, hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) Ende März dieses Jahres eine Analyse vorgelegt, die den Zuwachs an Studienanfänger(inne)n, insbesondere an Fachhochschulen und vor allem in den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozial- sowie den Ingenieurwissenschaften ausweist sowie einen Zuwachs an Personal – insbesondere an Lehrbeauftragten – und einen gewachsenen Frauenanteil daran. <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2011-08.pdf>

In den Berichtszeitraum fiel die Entwicklung der dritten Säule des Hochschulpaktes, der Qualitätspakt Lehre, das ‚Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre‘, das ebenfalls mit 2 Milliarden Euro vom Bund über eine Laufzeit von 10 Jahren ausgestattet ist. Auch hier muss das jeweilige Sitzland für die Ausfinanzierung der

Maßnahmen sorgen. 194 Hochschulen (80% von allen) hatten sich an der Ausschreibung mit 204 Anträgen beteiligt, darunter 18 Verbundanträge, an denen auch außerhochschulische Einrichtungen beteiligt sind. In einer ersten Auswahlrunde sind 111 Hochschulen an den Start gegangen, darunter sowohl 52 Universitäten, wie 47 Fachhochschulen und 12 Kunst- und Musikhochschulen. <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2011-13.pdf>

Der Vorstand der BuKoF hatte sich bereits am 16.08.2010 bei seinem Antrittsbesuch in der Geschäftsstelle der GWK mit einer Präsentation des Gender-Checks für die Verankerung von Gleichstellung als einem Querschnittsthema in der Programmgestaltung eingesetzt. In die am 28.10.2010 veröffentlichte Verwaltungsvereinbarung und die am 10.11.2010 bekanntgegebene Richtlinie (Förderbekanntmachung) des BMBF, an deren Ausarbeitung mehrere Referate beteiligt waren, konnten diese Anregungen nicht explizit aufgenommen werden. Deshalb musste das Anliegen im Folgenden an die Instanzen herangetragen werden, die an der Umsetzung des Programms beteiligt sind. Insbesondere für die gleichstellungsorientierten Vorhaben der Hochschulen sollten die Bewilligungschancen dadurch positiv beeinflusst werden.

Der Vorstand hat sich deshalb – wie im Erweiterten Vorstand am 13.12.2010 beschlossen – mit gleichlautenden Briefen und einem Verweis auf den anliegenden Gender-Check an die wettbewerbsausrichtenden und -begleitenden Organisationen, den Projektträger im DLR und die zuständigen Ministerien der Länder sowie das BMBF gewandt, um auf die Notwendigkeit einer Integration von Gleichstellung sowohl in die Projekte wie in ihre Beurteilung hinzuweisen. Die Antworten der angeschriebenen Institutionen waren insgesamt im positiven Tenor gehalten. Eine zweite Bewilligungsrunde für Projekte läuft noch bis Ende September 2011. Für Fragen zur Umsetzung hat die GWK inzwischen ein spezielles Portal im Internet eingerichtet. <http://www.gwk-bonn.de/index.php?id=269>

Evaluationen zur Frage der Gleichstellungsrelevanz und -wirkung des Hochschulpaktes und insbesondere des Qualitätspaktes Lehre sind bislang nicht in Aussicht gestellt worden. Zum Thema Qualitätssicherung in der Lehre unter Gleichstellungsaspekten beginnt die Landeskonzferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten (LNHF) im September 2011 im Rahmen ihrer Gemeinsamen Dialoginitiative mit MWK und LHK „Gleichstellung und Qualitätsmanagement an niedersächsischen Hochschulen“ ein zweites landesweites Benchmarking-Verfahren mit einer Moderation durch die Deutsche Universität für Weiterbildung (DUW), Berlin.

2.6 Qualitätssicherung in der Gleichstellungsarbeit

Mit der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder, deutlicher noch mit den Begutachtungsverfahren für Verbundforschungsanträge an die DFG sehen sich die Hochschulen zusehends mit externen Instanzen der Qualitätsprüfung für ihre Gleichstellungsarbeit konfrontiert.

Qualitätsprüfende Funktionen für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen übernehmen zunehmend auch Sachverständige und Jurymitglieder im Rahmen von wettbewerblichen Verfahren wie dem Professorinnenprogramm und den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Im Berichtszeitraum hat die Hochschulrektorenkonferenz die angekündigte und im Vorfeld mit dem Vorstand der BuKoF abgesprochene Umfrage an den Hochschulen zur Umsetzung der HRK-Empfehlungen „Frauen fördern“ vom 14.11.2006 durchgeführt. Sie umfasste die Bereiche Gleichstellungspolitik als Leitungsaufgabe, Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fachbereichen/ Fakultäten, Gleichstellungspolitisches Monitoring, Aktive Personalentwicklungspolitik, Berufungsverfahren, Arbeitgeber Hochschule und Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land. Die Rückmeldungen wurden bis zum 30.06.2011 eingereicht. Sie werden zurzeit ausgewertet.

Mit qualitätssichernder Funktion waren bislang vor allem Zertifizierungs- und Auditierungsverfahren

spezialisierten Agenturen wirksam geworden. Die berufundfamilie gGmbH der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, die ihr mit ESF-Mitteln kofinanziertes audit familiengerechte hochschule als Qualitätssiegel familienbewusster Personalpolitik versteht, hat seit 1999 insgesamt 121 Zertifikate an Hochschulen verliehen. Das Verfahren ist weiterentwickelt und zuletzt durch die Gründung der berufundfamilie Service GmbH mit einem eigenen Dienstleistungsunternehmen ausgestattet worden. Gespräche mit kritischem Fokus haben im Berichtszeitraum zwischen den Geschäftsführungen, Stefan Becker und Antje Leist, dem BuKoF-Vorstand und der zuständigen Kommission stattgefunden (s. Kap. 2.1 und Bericht der Kommission Familienpolitik an Hochschulen). Auf der Tagung „Mit Familie in die Zukunft“ des Best-Practice-Clubs ‚Familie in der Hochschule‘ (CHE und Robert Bosch Stiftung) am 20.10.2011 in Berlin wird Marion Woelki den BuKoF-Vorstand vertreten.

Der Verein TOTAL E-QUALITY vergibt das TOTAL E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung. Insgesamt sind seit 2002 über 350 Prädikate an ca. 200 Organisationen vergeben worden. Die Anträge sind in den letzten beiden Jahren um 50% gestiegen. Mit dem TOTAL E-QUALITY Science Award wurden inzwischen auf 17 Prädikatsvergaben über 50 Hochschulen ausgezeichnet. 2011 sind Hochschulen erstmals unter den Bewerbungen in der Mehrheit. Die diesjährige Prädikatsvergabe am 04.10. 2011 wird zum ersten Mal von einer wissenschaftlichen Einrichtung ausgerichtet. Im Programm an der FU Berlin stehen u.a. zwei Podiumsrunden zu den aktuellen Themen Karrieremodelle im Wandel und Quote als gleichstellungspolitisches Instrument. http://www.total-e-quality.de/fileadmin/files/Downloads/Einladung_2011.pdf

Auch dieses Prädikat ist im Wandel begriffen. Selbstbewertungsinstrumente für Hochschulen sind dem Tempo der Hochschulreform und der wachsenden Vielfalt der Entwicklungen auch im Bereich Gleichstellung nicht lange gewachsen. Die Kommission Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt hat im Berichtszeitraum Vorschläge zur Anpassung der TEQ-Checkliste erarbeitet (s. deren Bericht), die auf einer gemeinsamen Besprechung von Vorstand und Beirat des TEQ e.V. am 08.09.2011 verhandelt werden. Der BuKoF-Vorstand wird dabei von Edit Kirsch-Auwärter, seit 2009 Mitglied im Beirat des Vereins, vertreten.

3. Institutionelle Kontakte

3.1 Wissenschaftsorganisationen

Neben den in Kap. 2 bereits erwähnten Gesprächen mit der DFG (2.2) und dem Wissenschaftsrat (2.3) und der Abstimmung der Umfrage mit der HRK (2.6) hat der Vorstand im Berichtszeitraum keine weiteren Termine mit Wissenschaftsorganisationen (s. die Übersicht in der Dokumentation der Jahrestagung 2010, S. 83, unter <http://www.bukof.de/>) wahrgenommen.

Der Wissenschaftsrat plant eine Evaluation der WR-Empfehlungen zur Chancengleichheit vom 13.07.2007. Er hat es für die Allianz der Wissenschaftsorganisationen übernommen, die Wirkungen der „Offensive für Chancengleichheit“ zu analysieren und zu dokumentieren. Ein Gespräch des Vorstands der BuKoF mit Prof. Dr. Ing. Wolfgang Marquardt, Vorsitzender des WR und Dr. Christiane Kling-Mathey ist zurzeit in Planung.

Weitere Beiträge zur wachsenden Transparenz im Gleichstellungsgeschehen an Hochschulen und ihre relative Wirksamkeit wurden im Berichtszeitraum veröffentlicht: 1. von der GWK die ‚Fünfte Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen‘, im Juni in der Presse mit dem Untertitel ‚Chancengleichheit im Schnecken tempo‘ präsentiert <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2011-16.pdf>, und

2. vom CEWS, Bonn, das ‚Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten‘ zuletzt in seiner 5. Auflage 2011 vorgelegt, u.a. mit einer neuen Analyse zum Ergebnis des CEWS-Ranking im

Verhältnis zu anderen bundesweit implementierten Instrumenten der Gleichstellungspolitik. <http://www.gesis.org>

Eine Einladung des BMBF zur Beteiligung an der Feedback-Gruppe für die Begleitung des zweiten Bundesberichts zum wissenschaftlichen Nachwuchs (BuWiN II), der Anfang 2013 der Bundesregierung vorgelegt werden soll, hat der BuKoF-Vorstand zwischenzeitlich angenommen. Bei der Vorbereitung des ersten Berichtes wurde die BuKoF von Marianne Kriszio vertreten. <http://buwin.de/index.php?id=301> Die Leitung der Gruppe liegt beim Institut für Hochschulforschung Halle/Wittenberg (HoF) in Kooperation mit dem Internationalen Zentrum für Hochschulforschung, Kassel (INCHER), sowie dem Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF), München. Die Feedbackgruppe wird sich insbesondere mit Kompetenzentwicklung und Karriereperspektiven in der Postdoc-Phase beschäftigen und im Januar 2012 die Arbeit aufnehmen.

3.2 Bundesministerien und Ministerkonferenzen

Die ständige AG der GFMK (Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren) „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ tagte im Berichtszeitraum am 01.12.2010 und 10.02.2011 in Berlin. Für den Vorstand nahm Sybille Jung teil und übermittelte die Berichte zur Jahrestagung sowie die Positionen der BuKoF zu aktuell angesprochenen Themenfeldern wie Professorinnenprogramm, Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Frauen in der Medizin und im MINT-Bereich, Equal-Pay in der Wissenschaft u.a.m. In der Sitzung am 10.02.2011 wurde vorwiegend die Problematik der drohenden Auflösung der AG diskutiert, da sich kein Bundesland als zukünftiges Sitzland in der Nachfolge für Baden-Württemberg zur Betreuung der AG bereitgefunden hatte.

Der BuKoF-Vorstand setzte sich nach einem Beschluss des Erweiterten Vorstands am 21.03.2011 in einem Schreiben an alle zuständigen Länderministerien für den Erhalt der AG ein. Das BuKoF-Schreiben zur Fortführung der GFMK-Arbeitsgruppe „Frauen in der Wissenschaft“ wurde positiv aufgenommen und das Anliegen von mehreren Ländern nachhaltig unterstützt.

Die GFMK befasste sich am 17. und 18.06.2011 in Plön auf ihrer 21. Hauptkonferenz „Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärken“ mit dem Gutachten zum ersten Bundesgleichstellungsbericht. Im Mittelpunkt stand dabei der Leitantrag „Gleichstellung im Lebensverlauf“. Im Rahmen der Konferenz unter Vorsitz des Gleichstellungsministers von Schleswig-Holstein, Emil Schmalfuß, fand eine offene Diskussion mit der Vorsitzenden der Sachverständigenkommission, Prof. Dr. Ute Klammer, Duisburg/Essen, über die ‚tatsächlichen Wahlmöglichkeiten‘ von Frauen und Männern in der Gesellschaft statt. Das Gutachten spiegelt die aktuellen Anforderungen an ein zukunftsfähiges Verhältnis der Geschlechter wider und zeigt auf, dass es an einem konsistenten Konzept fehlt. Wichtige reformbedürftige Handlungsfelder sind z.B.: Frauen in Führungspositionen, Rollenbilder im Gesetz, Bildung und Erziehung, Frauen im Erwerbsleben. Das Gutachten fordert eine weit stärkere Beteiligung von Frauen im Erwerbsleben und den Abbau dem entgegenstehender struktureller Hemmnisse ein, wie sie sich vorrangig im Recht, in der Bildung und den Regeln des Erwerbslebens finden. Mehrere Beschlüsse zum Thema wurden gefasst, die für die Bundesregierung einen empfehlenden Charakter haben. <http://www.schleswig-holstein.de/MJGI/DE/Frauen/Gfmk/Beschluesse/2011.html>.

Die GFMK hat auf ihrer 21. Hauptkonferenz am 17./18.06.2011 auch den Beschluss gefasst, die Arbeitsgruppe „Frauenförderung in der Wissenschaft“ unter der Federführung des Landes Berlin fortzuführen. Im Jahr 2012 übernimmt Bayern den Vorsitz der GFMK.

3.3 Politische Organe und Gremien

In der Berichtsperiode gab es ein Arbeitsgespräch mit der Ausschussvorsitzenden des

Wissenschaftsausschuss sowie einzelne Gespräche mit verschiedenen Abgeordneten des Bundestags. Inhalte des Arbeitsgespräches mit MdB Ulla Burchardt, Vorsitzende des Bundestags-Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, am 27.05.2011 in Berlin waren das Wissenschaftsfreiheitsgesetz, die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Mindeststandards für wissenschaftlich Beschäftigte, W-Besoldung und Geschlechterverhältnisse, W2/W3-Zulagen, Evaluation und Fortführung des Professorinnenprogramms, Chancengleichheitsprogramme für die Wissenschaft sowie die Anpassung an Mindeststandards für Stipendien der Stiftungen. Die Quote als Instrument der Frauenförderung hinsichtlich der Anreize und Sanktionen wurde ebenfalls thematisiert.

Insgesamt wurde das Gespräch als sehr produktiv, konstruktiv und in angenehmer Gesprächsatmosphäre erlebt und als Auftakt für weitere regelmäßige Arbeitsgespräche gesehen. Anlässlich der Beratungen zur Großen Anfrage „Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung“ der Fraktionen SPD, die LINKE und Bündnis90/Die Grünen soll eventuell eine weitere Anhörung stattfinden, zu der die BuKoF eingeladen wird. <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/055/1705541.pdf>

Weitere Kontakte mit Parlamentarierinnen im Bundestag gab es anlässlich des Besuchs von Veranstaltungen der Parteien SPD und Bündnis90/Die Grünen (s. Kap. 4.6) sowie bei Veranstaltungen einzelner Landesvertretungen beim Bund.

3.4 Gewerkschaftliche Initiativen

Auf der 4. GEW-Wissenschaftskonferenz „Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung“, die vom 01. bis 04.09.2010 in Templin stattfand, wurde das Templiner Manifest verabschiedet. http://www.gew.de/Templiner_Manifest.html Für den Vorstand konnte Sybille Jung die Positionen der BuKoF auf dem Podium einbringen (s. Beitrag im Anhang).

Im Nachgang fanden zwei Follow-up Kongresse zum Themenfeld „Traumjob Wissenschaft“ statt. Beim 2. Nachfolge-Kongress „Lizenz zum Befristen - das Wissenschaftszeitvertragsgesetz nach der Evaluation“ am 26.05.2011 in Berlin, konnte auf der Basis der aktuellen Ergebnisse der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gemeinsam mit Georg Jongmanns, dem zuständigen Projektleiter bei der HIS GmbH (s. Kap. 3.5), betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und Bundestagsabgeordneten, die über mögliche Änderungen des Gesetzes zu entscheiden haben werden, über mögliche Reformen von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung diskutiert werden. Sybille Jung war erneut als Expertin geladen und konnte die Perspektive der Gleichstellungsbeauftragten zur Personalstruktur an Hochschulen und zu geschlechtsspezifischen Karriereverläufen vertreten. http://www.templiner-manifest.de/Lizenz_zum_Befristen.html

Auf ihrer 5. GEW-Wissenschaftskonferenz „Gut – besser – exzellent“ vom 31. August bis 3. September 2011 am Weißenhäuser Strand in Schleswig-Holstein hat sich die Bildungsgewerkschaft gemeinsam mit über 130 Teilnehmerinnen und Teilnehmern? Expertinnen und Experten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Studierenden, Vertreterinnen und Vertretern von Bund, Ländern, Hochschulen und wissenschaftspolitischen Organisationen ? mit der Frage beschäftigt, wie eine best mögliche Qualität von Forschung, Lehre und Studium erreicht und gesichert werden kann. Weiteres unter: http://www.gew.de/Weissenhaeuser_Eckpunkte.html

3.5 Hochschulforschung und Wissenschaftsmanagement

Der Vorstand hat sich intensiv mit der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) beschäftigt. Hintergrund war die vom BMBF an die HIS GmbH, Hannover, in Auftrag gegebene Evaluation des WissZeitVG und seinen Folgen für die Beschäftigungsverhältnisse

und Befristungspraxis insbesondere an den Hochschulen. http://www.his.de/presse/news/ganze_pm?pm_nr=816

In der Evaluation wurden verschiedene Hochschultypen aus verschiedenen Bundesländern und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen im Zeitraum 01.02.2009 bis 31.01.2010 berücksichtigt. Insgesamt flossen 16.750 Vertragsfälle in die Erhebung ein, die einem Personalvolumen von 9.300 Vollzeitäquivalenten entsprachen. In der Evaluation wurde deutlich, dass folgenreiche „Unklarheiten“ in der Anwendung des Gesetzes bestehen. So muss der personelle Geltungsbereich genauer definiert werden, da es zu unterschiedlichen Anwendungen je nach Hochschultyp und Bundesland kommt. Präzisiert werden muss ebenfalls, welcher Studienabschluss angerechnet wird. Zu den Ergebnissen der Evaluation zählt auch, dass sowohl in der Promotionsphase als auch in Postdoc-Phase kurze Vertragslaufzeiten dominieren (ein Jahr und kürzer), die Anzahl der Drittmittelbeschäftigten steigt, die vom Gesetzgeber angestrebte „Verjüngung“ des Personals erfolgt und die Familienkomponente optional und insgesamt sehr selten angewendet wird. Ein Rechtsanspruch auf die Verlängerungsoption besteht nicht. Daraus begründet sich die politische Forderung, über den Gesetzgeber Anwendungsstandards vorzugeben, die den zahlreichen Erfordernissen junger Wissenschaftskarrieren gerecht werden.

Der Vorstand hat sich, wie schon in den Vorjahren, dafür eingesetzt, eine empirische Studie zum Verbleib von Juniorprofessor(inn)en durchzuführen. Nach der Erhebung des CHE, Gütersloh, in 2006/4, und der Re-Analyse der Daten im BuWiN-Bericht von 2008 durch HoF, Halle/Wittenberg, (s. Kap. 3.1) sind keine neuen umfassenden Erhebungen zur Entwicklung dieser Personalkategorie vorgelegt worden. Allerdings gibt es Überlegungen seitens des BMBF, die Kategorie der Juniorprofessur in eine nächste Ausschreibung des Professorinnenprogramms zu integrieren.

Etliche andere Anliegen und Forschungsdesiderate, die in der BuKoF wiederholt artikuliert wurden, sind zurzeit Gegenstand von neuen Forschungsvorhaben, die im BMBF-Programm „Frauen an die Spitze“ gefördert werden. Beispielhaft sollen hier einige benannt werden: HoF, Halle/ Wittenberg, führt das Projekt „LehrWert: ‚Männliche‘ Forschung – ‚weibliche‘ Lehre? Konsequenzen der Föderalismusreform für Personalstruktur und Besoldung am Arbeitsplatz Universität“ durch. CEWS, GESIS, Bonn, untersucht „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“. Margarete Seidenspinner ist dort im Beirat vertreten. Edit Kirsch-Auwärter wirkt im Beirat des Projektes „Fachkulturen und weibliche Wissenschaftskarrieren: Erfolgsfaktoren von Frauenförderung sichtbar machen“ im CHE, Gütersloh, mit.

Im Projekt EQUISTU „Equality Instruments for Steering Universities“ oder „Bessere Hochschulen durch gleichstellungspolitische Steuerung? Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung der Equality-Steuerungsinstrumente an Hochschulen“ kooperieren die Frauenakademie München (FAM), und die Sozialforschungsstelle der TU Dortmund (sfs). Schließlich hat das BMBF im Schwerpunkt „Neue Governance der Wissenschaft. Forschung zum Verhältnis von Wissenschaft, Politik und Gesellschaft“ ebenfalls die noch unveröffentlichte Expertise „Eine Analyse neuer Governance-Muster im Wissenschaftssystem unter einer Genderperspektive“ erstellen lassen.

Herausragend im Berichtszeitraum war für die BuKoF erneut die enge Kooperation mit dem CEWS in der GESIS, Bonn. Andrea Löther, Stellvertretende Bereichsleitung des CEWS, nimmt die Funktion der Geschäftsführung für die BuKoF wahr. Auch in diesem Jahr ist sie für die gelungene Organisation der Sitzungen der BuKoF-Gremien zuständig gewesen. Außerdem besorgte sie die Publikation der Dokumentation der 22. Jahrestagung. Sie hat die Konten der BuKoF geführt, Anfragen bearbeitet, Informationen weitergeleitet, Koordinierungs- und Abstimmungsgespräche organisiert, den Relaunch der Webseiten betreut und sich in der Planung der 23. Jahrestagung der BuKoF engagiert.

4 Federkeil, Gero./Buch, Florian, 2007, Fünf Jahre Juniorprofessur. Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung. http://www.che.de/downloads/CHE_Juniorprofessur_Befragung_AP_90.pdf

Das CEWS hat im Berichtszeitraum die fünfte Fortschreibung des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten vorgelegt (s. Kap. 3.1). Zudem informiert das CEWS regelmäßig mit seinem Newsletter umfassend über alle gleichstellungsrelevanten Entwicklungen im Hochschul- und Wissenschaftsbereich. Seine Datenbanken haben sich zu zentralen Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen und darüber hinaus entwickelt. An der Fachtagung „FAKTEN UND FASSADEN - Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung“ am 25. und 26.10.2010 in Bonn zum 10jährigen Bestehen des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung hat sich die BuKoF engagiert beteiligt.

Das bereits traditionelle jährliche Abstimmungsgespräch des BuKoF-Vorstandes mit der Leitung des CEWS zu den jeweiligen Arbeitsschwerpunkten und -strategien fand in diesem Jahr am 30.06.2011 mit Jutta Dalhoff und Andrea Löther in Köln statt.

3.6 Internationale Kontakte und Aktivitäten

Am 28. und 29.06.2011 fand die Jahresversammlung der European Platform of Women Scientists (EPWS) in Budapest statt, auf der Margarete Seidenspinner den BuKoF-Vorstand vertreten hat. Thematischer Schwerpunkt der Veranstaltung war Training, Career and Mobility of Researchers in the Innovation Union. Die EPWS ist eine international ausgerichtete und gelenkte Non-Profit Organisation, die seit 2005 besteht und die inzwischen über 12.000 Wissenschaftlerinnen aus Europa und Übersee repräsentiert. Sie wurde als Dachorganisation für bestehende Wissenschafts- und Gleichstellungsnetze konzipiert, nimmt jedoch auch einzelne Organisationen aus allen Forschungsdisziplinen und individuelle Wissenschaftlerinnen auf. Sie setzt sich insbesondere für die Kontaktpflege zu politischen Entscheidungsträger(inne)n auf europäischer Ebene sowie Chancengleichheit im Wissenschaftsbetrieb ein und schafft gleichzeitig eine Plattform für gemeinsame Forschungsprojekte, Karrierechancen und Erfahrungsaustausch. Brigitte Mühlenbruch, Bonn, wurde als Präsidentin der EPWS wiedergewählt. Die BuKoF ist Mitglied in der EPWS und unterstützt die Mitgliedschaft deutscher Wissenschaftsorganisationen und Wissenschaftlerinnen in der EPWS⁵. <http://www.epws.org>

Über gleichstellungsrelevante Aktivitäten und Innovationen der EU-Forschung informiert der Newsletter der Nationalen Kontaktstelle ‚Frauen in die EU-Forschung‘ (FiF) des EU-Büros des BMBF. <http://www.eubuero.de/fif-aktuelles.htm>

Da die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an den ERC-Grants seit den ersten Ausschreibungen des Europäischen Forschungsrats (European Research Council, ERC) 2007 konstant niedrig ist – nur rund 20% werden von Frauen eingeworben – sind Informations- und Beratungsangebote intensiviert worden. Veranstaltungen zum ERC für Wissenschaftlerinnen, ein Preis für Women Innovators, eine neue Ausschreibungswelle im 7. Rahmenplan (seit 20.07.2011), spezifische Gender Ausschreibungen, Aufforderungen für Einträge in die Gutachterinnen-Datenbank u.a.m. sollen die Gleichstellung stärken.

Zur Ausgestaltung des ‚Rahmenprogramms für Forschung und Innovation - Horizon 2020‘ ab 2014 laufen bereits umfangreiche Vorbereitungen. Im Zuge der Grünbuch-Konsultation ‚Von Chancen zu Herausforderungen‘ wurden zehn Papiere mit dem Schwerpunkt auf Gender und Beteiligung von Frauen eingereicht. Unter den Einrichtungen, die eigene Positionspapiere verfasst haben, sind sowohl die Helsinki Group on Women and Science als auch EPWS, die European Platform of Women Scientists und CEWS, das Center of Excellence Women in Science. http://www.eubuero.de/fif-aktuelles_konsultation.htm

⁵ Nachstehende Wissenschaftlerinnen wurden 2011 in den Verwaltungsrat der EPWS gewählt: Silvana Badaloni (Donne e Scienza, IT), Sandra Berzina (Latvian Women in Sciences, LV), Dora Groo (Association of Hungarian Women in Science, HU), Claudine Hermann (Femmes & Sciences, FR), Liisa Husu (Helsinki women researchers, FI), Patricia Lampens (BeWiSe, BE), Ana Maria Lobo (AMONET, PT), Ann Marks (Women in Physics group, Institute of Physics, UK), Brigitte Mühlenbruch (CEWS, DE), Yasmin Robson (Daphnet, UK), Dalia Satkovskiene (BASNET, LT).

Die Siebte Europäische Konferenz „Gender Equality in Higher Education“ wird voraussichtlich vom 29.08. bis 01.09.2012 in Bergen, Norwegen stattfinden. Für das Organisationskomitee ist Anne Marit Skarsbó, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bergen, zuständig. <http://www.uib.no/persons/Anne.Skarsbo>

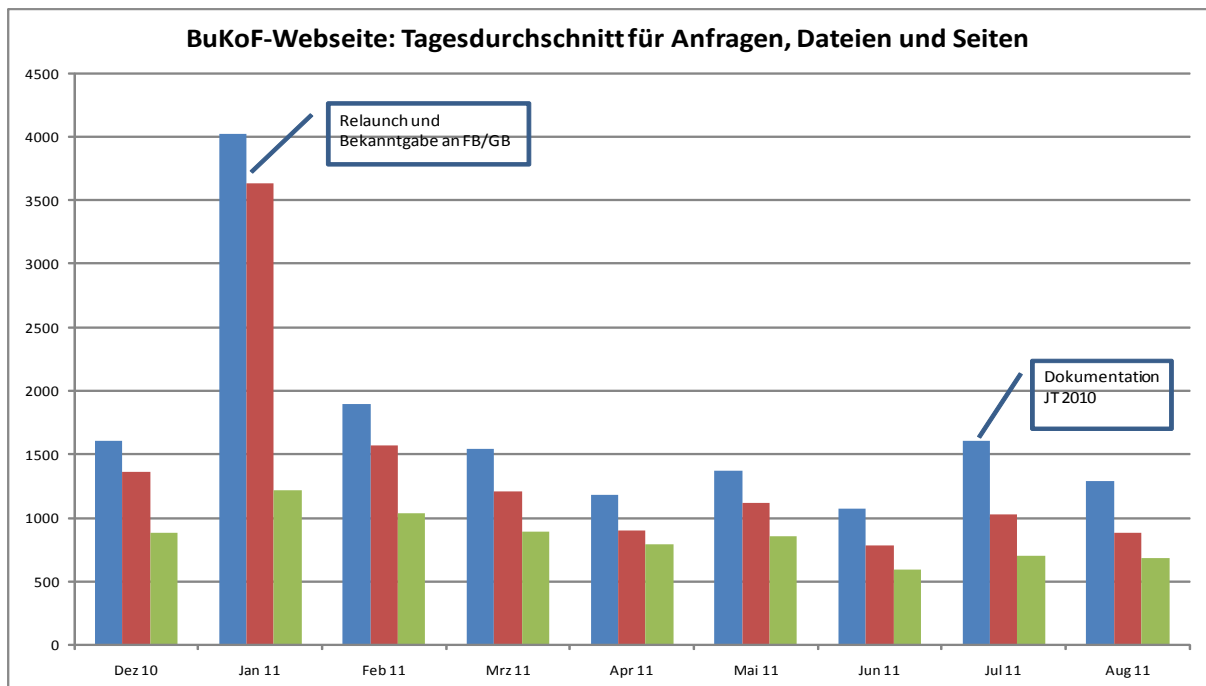
4. Interne Strukturen

4.1 Neue Internet-Präsenz

Im Januar 2011 wurde der Relaunch der BuKoF-Webseite veröffentlicht. Die Neukonzeption (Anforderungen und Ziele) der Webseite begleiteten und diskutierten der Erweiterte Vorstand und der Vorstand seit März 2010. Eine professionelle Webdesignerin (Birte Lämmle, Bremen) entwickelte die Konzeption und programmierte die Webseite. Mit dem Relaunch der Webseite erfolgte ein Wechsel zu einem kommerziellen Provider, da die Seite bisher auf einem Server einzelner Hochschulen (zuletzt Universität Bonn) lag. Technisch beruht die Webseite auf einem Content Management System (TYPOlight Open Source CMS 2.8.2), so dass Veränderungen und Pflege der Webseite von jedem PC aus möglich sind.

Die neue Webseite beinhaltet weitgehend die alten Rubriken (Startseite, Über uns, Politik und Inhalte, Veröffentlichungen, Kontakt). Das Design ist jedoch moderner und übersichtlicher und wird in Rückmeldungen von Nutzerinnen positiv bewertet. Die Adressen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind nun über eine eingebettete Datenbank zugänglich. Neu ist, dass die Rubrik „Politik und Inhalte“ entlang der bestehenden Kommissionen gegliedert ist und die Sprecherinnen der Kommissionen selbstständig Inhalte einstellen können. Diese Möglichkeit der Öffentlichkeitsarbeit könnte zukünftig noch stärker und von allen Kommissionen genutzt werden.

Zusätzlich wurde ein Mitgliederbereich eingerichtet, über den ein Austausch von Terminen und Dokumenten möglich ist. Derzeit haben die Mitglieder des Erweiterten Vorstands Zugang zu diesem Bereich. Leider ist der Mitgliederbereich mit der derzeitigen Software noch zu umständlich und wird daher kaum genutzt. Die Nutzung der Webseite für die interne Kommunikation ist derzeit noch nicht optimal. Die Webseite hat im Schnitt 1.700 Anfragen pro Tag; Veröffentlichungen wie die Dokumentation der Jahrestagung oder Hinweise an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten führen zu punktuellen Steigerungen.



4.2 Vereinsentwicklung

Der aktuelle Vorstand der BuKoF ist nach notarieller Vorarbeit im Amtsgericht Charlottenburg registriert worden. Neu-Wahlen müssen erneut registriert werden. Zukünftige Novellen der Satzung sollten ein weniger aufwändiges Verfahren ermöglichen. Das Netzwerk ‚BuKoF‘ als fachlicher Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird wie bisher weitergeführt. ‚BuKoF e.V.‘ sollte mittelfristig den Charakter eines Fördervereins bekommen, in dem sich auch die langjährige Erfahrung der ehemaligen aktiven Mitglieder einbinden lässt. Die dafür notwendigen Anpassungen der Satzung wurden noch nicht in Angriff genommen und sind inhaltlich ebenfalls auf der Jahrestagung in Cottbus vorzubereiten.

4.3 Finanzen

Der differenzierte Einnahmen/Ausgaben-Nachweis weist für die Periode vom 01.01. bis zum 31.12.2010 einen Fehlbedarf von 281,64 Euro aus. Dieser Fehlbedarf war in der Budgetplanung vorgesehen worden, um die Rücklagen abzubauen.

Die Jahrestagung 2011 ist ausfinanziert und wird – neben den Tagungsbeiträgen – aus einem Zuschuss der Universität Cottbus und des zuständigen Landesministeriums sowie aus Rücklagen der BuKoF finanziert. Für 2010 fielen höhere Verwaltungskosten an (Relaunch der Webseite).

Brigitte Just, Hannover, führte am 17. Mai 2011 die Kassenprüfung durch. In dem Bericht der Kassenprüferinnen für das Geschäftsjahr 2010 bestätigte sie eine gewissenhafte und ordentliche Buchführung.

4.4 Jahrestagungen 2010 und 2011

Die 22. Jahrestagung der BuKoF vom 21. bis 23.09.2010 im Rahmen der 40. Jahresfeier der Universität Trier stand unter dem Thema „Arbeitsplatz Hochschule“. Sie nahm die Veränderungen an den Hochschulen und ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den Blick: Das Primat der Forschungsförderung, die Prekarisierung vieler Arbeitsverhältnisse, erhöhte Arbeitsbelastungen, neue Berufsbilder im Wissenschaftsmanagement, neue Qualifikationswege und Karrieremuster wurden dort thematisiert.

Das Thema „Gleichstellungspolitiken und ihre AkteurInnen an den Hochschulen“ wurde vom Vorstand in der Mitgliederversammlung thematisiert. Resonanz in Form einer Diskussion blieb weitgehend aus. Die Dokumentation der Tagung ist veröffentlicht. http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/jt10-doku.pdf

Die 23. Jahrestagung der BuKoF vom 19. bis 21.09.2011 im Rahmen der 20. Jahresfeier an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus steht unter der Überschrift „Kompetenzen im Umbruch“. Inhaltlich wird es um das Selbst- und Rollenverständnis der einzelnen Gleichstellungsbeauftragten und -akteurinnen an ihren Hochschulen und als Teil des Netzwerkes BuKoF gehen. Auf dieser Basis soll das aktuelle Selbstverständnis der BuKoF und ihre politischen Ziele reflektiert und geeignete Strategien und Organisationsstrukturen daraus abgeleitet werden.

Im Organisationskomitee engagierten sich Uschi Baaken, Bielefeld, Masha Gerding, Bochum, Ehrengard Heinzig, Cottbus, Anneliese Niehoff, Bremen, Mechthild Koreuber, Berlin, und Andrea Löther, Bonn. Mehrere Planungstreffen in unterschiedlicher Zusammensetzung fanden statt.

4.5 Sitzungen des Erweiterten Vorstands und des Vorstands

Der Vorstand traf sich 13.12.2010 mit dem Erweiterten Vorstand in Frankfurt am Main zur Auswertung der Jahrestagung 2010 in Trier und zur Planung der Umsetzung der Beschlüsse der Mitgliederversammlung. Am 12.12.2010 fand in Frankfurt am Main die jährliche Klausurtagung des Vorstands zur inhaltlichen Arbeitsplanung für die Amtszeit 2010/11 statt. Weitere Sitzungen des Erweiterten Vorstandes fanden am 21.03.2011 in Frankfurt am Main und am 17.05.2011 in Hannover statt. Am Vortag fand in der Regel eine vorbereitende Sitzung des Vorstands statt. Die Themen und Ergebnisse sind ausführlich in den Protokollen des Erweiterten Vorstands dokumentiert. Darüber hinaus nutzte der Vorstand den gemeinsamen Besuch von Fachtagungen, das Treffen mit dem Vorsitzenden des Wissenschaftsrates sowie die Arbeitsgespräche mit dem BMBF und der Vorsitzenden des Bundesausschusses für Wissenschaft, Bildung und Technikfolgenabschätzung für gemeinsame Sitzungen.

4.6 Sonstige Termine

Die Mitglieder des Vorstandes nahmen im Einzelnen folgende Termine wahr:

| Datum | Treffen/Termine | Teilnahme |
|----------------|---|-----------------|
| 21.-23.09.2010 | 22. Jahrestagung der BuKoF „Arbeitsplatz Hochschule“ an der Universität Trier | Alle |
| 9/23/2010 | BuKoF-Vorstandssitzung in Trier | Alle |
| 27./28.09.2010 | BMBF-Fachtagung „Promotion und was dann?“ in Rostock | Kirsch-Auwärter |
| 25./26.10.2010 | CEWS-Jubiläumstagung „Fakten und Fassaden: Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen“ in Bonn | Alle |
| 10/26/2010 | BuKoF-Vorstandssitzung in Bonn | Alle |
| 10/27/2011 | DFG-Informationsveranstaltung zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in Bonn | Jung, Woelki |
| 03./04.11.2010 | TOTAL E-QUALITY e.V. Vorstands- und Beiratssitzung, 17. Prädikatsvergabe in Erfurt | Kirsch-Auwärter |

| | | |
|------------|--|--|
| 11/5/2010 | BuKoF-Kommission „Forschungsförderung“: Gemeinsame Jahrestagung mit der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) | Woelki, Kirsch-Auwärter |
| 11/15/2010 | Vorstandsgespräch mit den Sprecherinnen der LaKoF- Berlin und der Kommission „Familienpolitik“, Berlin | Gerding, Jung, Woelki, Kirsch-Auwärter |
| 11/15/2010 | BuKoF-Vorstandssitzung in Berlin | alle |
| 11/15/2010 | Vorstandsgespräch mit dem Vorsitzenden des Wissenschaftsrates, Prof. Dr. Peter Strohschneider, und Dr. Christiane Kling-Mathey in Berlin | Alle |
| 12/1/2010 | 59. Sitzung der GFMK-AG „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ in Berlin | Jung |
| 12/10/2010 | BuKoF-Kommission „Chancengleichheitsprogramme und -initiativen“ in Hannover | Jung |
| 12/12/2010 | BuKoF-Vorstandssitzung in Frankfurt am Main | Alle |
| 12/13/2010 | BuKoF-eVS Sitzung in Frankfurt am Main | Alle |
| 12/13/2010 | Vorstandsgespräch mit Stefan Becker, Geschäftsführung der berufundfamilie gGmbH in Frankfurt am Main | Jung, Woelki |
| 12/15/2010 | BuKoF-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ in Bielefeld | Gerding |
| 12/16/2010 | BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“ in Hannover | Kirsch-Auwärter |
| 1/24/2011 | BuKoF-Kommission „Familienpolitik“ in Hannover | Jung |
| 2/10/2011 | Treffen mit Eva Maria Welskop-Defaa, Abteilungsleitung Gleichstellung und Chancengleichheit, BMFSFJ in Berlin | Jung |
| 2/10/2011 | Veranstaltung „Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft“ zum 100. Weltfrauentag, Vertretung des Saarlandes beim Bund in Berlin | Jung |
| 2/10/2011 | 60. Sitzung der GFMK-AG „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ in Berlin | Jung |
| 2/17/2011 | BuKoF-Kommission „Professionalisierung“ in Berlin | Kirsch-Auwärter |
| 2/18/2011 | BuKoF-AG Vorbereitung der Jahrestagung in Cottbus | Gerding |
| 3/20/2011 | BuKoF-Vorstandssitzung in Frankfurt am Main | Alle |
| 3/21/2011 | BuKoF-eVS Sitzung in Frankfurt am Main | Alle |

23. BuKoF-Jahrestagung 2011

| | | |
|-----------------|--|---|
| 3/31/2011 | TOTAL E-QUALITY e.V.: Jahresversammlung in Alzey | Kirsch-Auwärter |
| 4/8/2011 | TOTAL E-QUALITY e.V.: Stand und Podium auf dem 8. Fachkongress WoMenPower in Hannover | Kirsch-Auwärter |
| 5/2/2011 | HRK: „Die Rolle der Kunst in Bildung und Wissenschaft“, Jahresversammlung der in Heidelberg | Woelki, Jung |
| 10./11.05.2011 | BuKoF-Kommission „Chancengleichheitsprogramme und -initiativen“ in Potsdam | Jung |
| 5/11/2011 | Fachtagung „In der Vielfalt erfolgreich“, 10 Jahre Berliner ChancengleichheitsProgramm in Berlin | Jung |
| 5/13/2011 | BuKoF-Kommission „Professionalisierung“ in Berlin | Woelki |
| 5/15/2011 | TOTAL E-QUALITY e.V.: Vorbereitung der Prädikatsvergabe 2011, Podium zur Quote in der Wissenschaft, in Berlin | Kirsch-Auwärter |
| 5/16/2011 | BuKoF-Vorstandssitzung in Hannover | Gerding, Jung, Woelki, Kirsch-Auwärter |
| 5/17/2011 | BuKoF-eVS Sitzung in Hannover | Gerding, Jung, Woelki, Kirsch-Auwärter |
| 25.-27.05.2011 | Jahrestagung der BuKoF-Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“ in Bielefeld | Seidenspinner |
| 5/26/2011 | GEW Follow-up Kongress zum Templiner Manifest in Berlin | Gerding, Jung |
| 5/27/2011 | Vorstandsgespräch mit MdB Ulla Burchardt (SPD), Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Wissenschaft, Bildung und Technikfolgenabschätzung in Berlin | Gerding, Jung, Kirsch-Auwärter |
| 5/30/2011 | Beiratssitzung „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“, CEWS in Bonn | Seidenspinner |
| 5/30/2011 | Beiratssitzung „Fachkulturen und weibliche Wissenschaftskarrieren“, CHE-Consult in Gütersloh | Kirsch-Auwärter |
| 6/9/2011 | BuKoF-AG zur Vorbereitung der Jahrestagung in Berlin | Gerding |
| 6/10/2011 | BuKoF-AG Vorbereitungstreffen mit den Moderatorinnen der Jahreskonferenz 2011 in Berlin | Gerding |
| 28./ 29.06.2011 | European Platform of Women Scientists: 5 th General Assembly der EPWS in Budapest | Seidenspinner |

| | | |
|----------------|---|-------------------------------|
| 29./30.06.2011 | Tagung „Verschiedenheit und ihre Folgen“, Stifterverband & CHE in Köln-Gürzenich | Gerding, Jung, Woelki |
| 6/30/2011 | BuKoF-Vorstandssitzung in Köln | Gerding, Jung, Woelki |
| 6/30/2011 | Vorstandsgespräch mit der Leitung des CEWS, Jutta Dalhoff und Dr. Andrea Löther, in Köln | Gerding, Jung, Woelki |
| 7/1/2011 | „Wissenschaftssystem im Umbruch“, Wissenschaftspolitischer Ratschlag Bündnis 90/Die Grünen in Berlin | Woelki |
| 7/8/2011 | BuKoF-Kommission „Forschungsförderung“ in Berlin | Woelki, Kirsch-Auwärter |
| 7/15/2011 | Vorstandsgespräch mit MinR'in Christina Hadulla-Kuhlmann, BMBF, in Berlin | Jung, Kirsch-Auwärter, Woelki |
| 7/15/2011 | BuKoF-Vorstandssitzung in Berlin | Jung, Kirsch-Auwärter, Woelki |
| 21./22.07.2011 | Jahreskonferenz der Hochschulen für ange- wandte Wissenschaften Baden-Württemberg in Bad Boll | Seidenspinner |
| 7/27/2011 | Vorstandsgespräch mit Dr. Ulrike Eickhoff, Eva Reichwein und Dr. Barbara Riesche, Grup- pe Qualitätssicherung und Verfahrensentwick- lung der DFG, in Bonn | Kirsch-Auwärter, Woelki |
| 19.-21.09.2010 | 23. Jahrestagung der BuKoF „Kompeten- zen im Umbruch“ an der BTU Cottbus | Alle |

5. Abschließende Bemerkungen

Der Vorstand hat in der aktuellen Zusammensetzung die Zusammenarbeit miteinander erneut als inhaltlich spannend, konstruktiv und in äußerst angenehmer Atmosphäre erlebt.

Inhaltliche Schwerpunkte waren auch im letzten Vorstandsjahr die Differenzierungseffekte in der Hochschullandschaft im Spannungsfeld unterschiedlicher Ausgangspositionen, Rahmenbedingungen und Selbstpositionierungen an der je eigenen Hochschule.

Unter dem Wettbewerbsprimat haben sich die Strukturen von Gleichstellung außerhalb und innerhalb der Hochschulen weiter institutionalisiert. Indikatoren für diese Entwicklungen sind:

- die Implementierung neuer Steuerungsinstrumente in den Hochschulgesetzen und der hochschulinternen Managementpraxis auf der Grundlage von Kennzahlen und Leistungsindikatoren,
- die Etablierung von Gleichstellung als neuer Steuerungsaufgabe der Hochschulen mit den Instrumenten des Gleichstellungs-Monitoring, -Controlling, -Consulting, dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten und Benchmarking-Initiativen im Gleichstellungsbereich,
- die Integration von Gleichstellung in das Qualitätsmanagement, etwa in hochschulinterne und -übergreifende Evaluations- und Akkreditierungsverfahren, durch spezielle Zertifizierungs- und Auditierungseinrichtungen (TOTAL E-QUALITY Science Award, audit familiengerechte hochschule) oder in eigenen Statuten zur Steuerung von Berufungsverfahren,
- die Entwicklung von nationalen Anreizprogrammen im Gleichstellungssektor, wie etwa das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder und
- die Integration von Gleichstellungsanliegen in die Forschungsförderung, etwa durch die Weiterführung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und in der Fortsetzung der

Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder.

Dass die Implementierung neuer Steuerungsinstrumente und ihre hochschulinterne Verankerung in Form neuer „Governance-Strukturen“ auch für die Gleichstellung Wirksamkeits- und Nachhaltigkeitsgewinne erzielt, scheint heute keine offene Frage mehr zu sein. Allerdings muss in Cottbus darüber diskutiert und gestritten werden, welche Auswirkungen und Konsequenzen sich daraus für das Selbstverständnis der Gleichstellungsbeauftragten in ihren Hochschulen und für das Netzwerk der BuKoF ergeben.

Der Vorstand bedankt sich bei Allen für die konstruktiven, anregenden und anstrengenden Diskussionen sowie besonders bei allen Aktiven, die nach dieser Tagung andere berufliche und biografische Wege einschlagen wollen und werden, und wünscht ihnen für die Zukunft alles Gute!

Bochum, Göttingen, Heilbronn, Konstanz und Saarbrücken

Im September 2011

Anhang

Unbefristet, perspektivenreich, frauenfreundlich? Karrieren im Wissenschaftssystem und ihr Gender-Bias¹

Sybille Jung

Iaus: Klemens Himpele, Andreas Keller, Alexandra Ortmann (HG), Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 86 – 91.

Unbenommen bewegen sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einem spannungsreichen Arbeitsfeld mit interessanten Perspektiven, was ihre Forschungsvorhaben und alltäglichen beruflichen Anforderungen betrifft. Aber sind damit auch aussichtsreiche Karrieren bzw. Lebensperspektiven verbunden? In einer Zeit, in der an den Hochschulen in Deutschland der nationale und internationale Wettbewerb stetig zunimmt und Anreizsysteme wie die Exzellenzinitiativen für Forschung und Lehre den Hochschulalltag längst mitbestimmen, wächst auch der Druck auf das einzelne Individuum im Wissenschaftssystem. Frauen wie Männer sind hiervon vordergründig gleich stark betroffen. Schaut man etwas genauer hin, so lässt sich vor allem in Bezug auf die Karriereperspektiven ein deutlicher Unterschied zwischen beiden Geschlechtern erkennen und beschreiben.

Der Anteil der Studentinnen und Absolventinnen an deutschen Hochschulen hat sich in den letzten Jahrzehnten an der 50%-Linie stabilisiert. Der Frauenanteil an den Promotionen liegt bei ungefähr 40%, der der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen bei fast 40%. Eine tatsächliche Karriere in der Wissenschaft mit dem Ziel einer Professur machen allerdings immer noch sehr wenige Frauen. Ein aktueller bundesweiter Anteil von 18,2% Professorinnen kann sicher nicht zufriedenstellen, bei den W3-Professuren ist der Frauenanteil noch geringer (Statistisches Bundesamt 2009). Hier lässt sich die berechtigte Frage stellen, ob Wissenschaft als Beruf für Frauen keine Perspektive bietet? Sie steigen jedenfalls statistisch häufiger auf dem Weg zur Spitzenposition aus als Männer, obwohl sie mit wesentlich besseren Schulabschlüssen in das System einsteigen. Die aktuelle HIS-Studie Wissenschaftliche Karrieren (HIS 2010), die im Rahmen des Winbus-Projektes durch die HIS (Hochschul- Informations-System GmbH) durchgeführt wurde, belegt, dass beide Geschlechter es gleichermaßen attraktiv finden, in der Wissenschaft zu arbeiten und eine auf Dauer angelegte Beschäftigung in diesem Arbeitsfeld anstreben. Aber die Rahmenbedingungen, unter

¹ In: Klemens Himpele, [Andreas Keller, Alexandra Ortmann](#) (HG) Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung. Bielefeld: Bertelsmann, 2011, S. 86 – 91.

denen der wissenschaftliche Nachwuchs in Deutschland wachsen und erfolgreich sein soll, sind häufig geprägt durch langjährige Projektarbeit auf unsicheren Positionen und mit unabwägbarem Karriereverlauf. Im internationalen Vergleich fehlen hier vor allem Dauerstellen für selbstständige Forschung und Lehre unterhalb der Professur und Stellen mit kalkulierbaren Laufbahnaussichten (Tenure Track)². Dies schränkt die Planbarkeit des eigenen Lebensentwurfes erheblich ein. Hinzu kommt, dass sich vor allem für die Wissenschaftlerinnen durch die fehlende Perspektive auch die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Arbeitsfeld Wissenschaft als große Herausforderung erweist. In der zitierten HIS-Studie bewerten diese die Chancen, familiäre und berufliche Anforderungen in Einklang zu bringen, besonders kritisch.

Das Arbeitsfeld Hochschule könnte in der Zukunft unter den bestehenden Rahmenbedingungen somit besonders für Frauen unattraktiv werden, insbesondere die berufliche Unsicherheit mit befristeten Arbeitsverträgen von oftmals nur halbjähriger Laufzeit trägt hierzu bei. Neben der fehlenden Planbarkeit der beruflichen Entwicklung sind auch die vielerorts fehlenden bzw. unzureichenden strukturellen Angebote zu nennen, die zur Entlastung der Situation beitragen könnten. Eine Wissenschaftlerin, die zeitgleich zu ihren wichtigsten Qualifikationsphasen wie Promotion und Habilitation Familie und Beruf vereinbaren muss, findet zurzeit in Deutschland keine optimalen Bedingungen vor. Dass Frauen und Männer hier vor unterschiedlichen Anforderungen stehen, wird häufig nicht gesehen bzw. unterschätzt, was den Gender-Bias³ verstärkt. Die Auswirkungen auf die Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen sind z.B. aufgrund von zusätzlichen Reduzierungen und Ausfallzeiten wegen Elternzeit und Mutterschutz ausgeprägter als bei Wissenschaftlern.

Das scheinbar gleichberechtigte Wissenschaftssystem führt somit schon in den Qualifizierungsphasen laufbahnbezogen zu unterschiedlichen Benachteiligungseffekten. Frauen sind z.B., da sie wegen Kindererziehung oder auch Pflegeaufgaben häufig länger reduziert arbeiten, anders als Männer von den Anrechnungszeiten der Befristungszeiträume betroffen. Hier werden Reduktionen nicht adäquat berücksichtigt. Um die hoch motivierten und hervorragend ausgebildeten Frauen in der Wissenschaft zu halten, braucht es daher verstärkte Initiativen von Bund, Ländern, Wissenschaftsorganisationen und Hochschulen, die eine kalkulierbare Laufbahnperspektive ermöglichen. Damit gerade die exzellenten weiblichen Nachwuchskräfte nicht verloren gehen, müssen strukturelle Rahmenbedingungen inklusive gesetzlicher Grundlagen geschaffen bzw. ausgebaut werden, die persönliche Lebens- und Berufswegeplanung berücksichtigen. Denn das Phänomen der Leaky Pipeline⁴ bei Wissenschaftlerinnen ist seit Jahren über alle Fächer und auf allen Qualifikationsstufen deutlich sichtbar. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz berücksichtigt trotz der Familienklausel noch nicht in ausreichendem Maße die Vereinbarkeitsanforderungen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Es schafft in der praktischen Umsetzung nicht wirklich vergleichbare Bedingungen und ist in der Anwendung nicht trivial. Neben der fehlenden Berücksichtigung von Teilzeitverträgen auf die Vertragslaufzeiten im Rahmen der Befristungsregelung fehlt es insbesondere an einer Klarstellung in Bezug auf Hilfskraftverträge im Rahmen der neuen Bachelor-/Masterstrukturen.

² Siehe hierzu auch den Beitrag von Reinhard Kreckel im selben Band.

³ Als Bias werden systematische Verzerrungseffekte bezeichnet, die Wissen und Wahrnehmung beeinträchtigen und benachteiligende Wirkungen haben. Die Verzerrungseffekte gehen auf Voreingenommenheiten, Vorurteile, Stereotypen, fehlerhafte und vorschnelle Werturteile usw. zurück und prägen individuelle und soziale Wahrnehmungsmuster. Gender-Bias beruht auf vielfältigen Ursachen, die miteinander zusammenhängen können (Fuchs et al. 2002) und weit verbreitet sind. Wegen der gesellschaftlichen Benachteiligungswirkungen ist Gender Bias von hoher Bedeutung für die gleichstellungsorientierte Politikgestaltung, wie an vielen Beispielen gezeigt werden kann und in der Literatur zum Thema beschrieben wird. Als Ursachen geschlechterspezifischer Verzerrungseffekte gelten drei, oft implizite Annahmen (Eichler/Fuchs/Maschewski-Schneider 2002): z.B. die Annahme der Unterschiedlichkeit von Frauen und Männern dort, wo (möglicherweise) keine besteht, die Annahme der Gleichheit von Frauen und Männern dort, wo Gleichheit nicht vorhanden ist und die unterschiedliche (Be-)Wertung von Faktoren, die bei beiden Geschlechtern auftreten. (Quelle: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/instrumente-und-arbeitshilfen.did=16602.html>, 01/2011)

⁴ Frauen gehen auf dem Karriereweg verloren. Im EU-Kommissionsbericht Wissenschaftspolitik in der EU (Europäische Kommission 2000) wird dieses Phänomen als Leaky Pipeline beschrieben.

Nachdem im Jahre 2006 bereits ein entsprechendes Positionspapier verfasst worden war, hat die BuKoF (Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.) 2007 in einem Brief an die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Annette Schavan, erneut auf Problembereiche des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aufmerksam gemacht. So wurde z.B. auf die Nichtanwendung der Familienklausel in Drittmittelverträgen und den Wegfall der Personalkategorien nach der Habilitation bzw. nach der Juniorprofessur (ohne Tenure Track) hingewiesen und dringend zur Initiierung eines Stellen- und Forschungsförderprogramms für diese hoch qualifizierte Personengruppe geraten. Das Professorinnenprogramm⁵, das als Bund-Länder-Programm 2008 ausgeschrieben wurde, hat zwar auf diese Zielgruppe fokussiert und zur Erhöhung der weiblich besetzten Lehrstühle bundesweit beigetragen, kann aber nur als erfolgreicher Auftakt für weitere Aktivitäten verstanden werden, um den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern.

Im Rahmen einer öffentlichen Anhörung im Deutschen Bundestag am 2. März 2009 zum Thema Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat die BuKoF ihre Forderungen und Anregungen zur Karriereplanung und Förderstrategien von Wissenschaftlerinnen erneut unterstrichen und die Aufnahme der Familienklausel in das Wissenschaftszeitvertragsgesetz begrüßt (Kriszio 2009).

Ob sich die seit 2007 im Gesetz enthaltene familienpolitische Komponente, die die Mehrbelastung aus Qualifizierung, Erwerbstätigkeit und Familienpflichten berücksichtigt, bewährt, muss sich erst noch beweisen. Durch die aktuelle Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), die von der HIS im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vorgenommen wurde, ist inzwischen empirisch belegt, dass die Familienklausel bisher nur sehr langsam und erstaunlicherweise vorwiegend bei der Vertragsverlängerung von männlichen Mitarbeitern eingesetzt wurde. Zurzeit wird diese zusätzliche Befristungsmöglichkeit (bis zu 2 Jahre pro Kind) nur partiell genutzt. Deutlich unter 1% der Arbeitsverträge an den Hochschulen und bis zu 2% an den Forschungseinrichtungen stützen sich auf diese Vorschrift (Jongmanns 2011). Bundesweit wird die Anwendung dieser sachgrundlosen Höchstdauerbefristung noch eher uneinheitlich gehandhabt und die Betroffenen sind nicht flächendeckend informiert. Neben diesen Anwendungsproblemen bleibt die Grundfrage bestehen, bis zu welchem Grad Befristungen in der Wissenschaft wünschenswert sind und in welchen Positionen sie sich als sinnvoll erweisen.

Gezielte Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler findet an Hochschulen im Wissenschaftsbereich nur marginal statt. Dies konstatierend hat die BuKoF bereits 2007 eine Handreichung zur geschlechtergerechten Personalentwicklung erstellt, die sich als ein Leitfaden versteht, um die Potentiale der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter Berücksichtigung der Geschlechterspezifität zielführend auszuschöpfen und weiterzuentwickeln (Baaken et. al. 2007). Zur speziellen Situation von Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur ist 2010 eine gesonderte Bestandsaufnahme durch die BuKoF-Kommission Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs erfolgt (Fritzen/Kneer/Sasso-Fruth, 2010).

Unter diesen Vorzeichen ist auch die derzeitige, neu entfachte Quotendiskussion zu bewerten und voranzubringen (ausführlicher: Dalhoff/Steinweg 2010). Die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Margret Wintermantel, bringt die Verantwortung der Politik und der Hochschulen in einem Spiegel-Interview im Oktober 2010 deutlich zum Ausdruck: „Die Benachteiligung von Frauen ist ein gesamtgesellschaftliches Problem, ihre Bekämpfung eine poli-

⁵ Um den Anteil von Professorinnen an den deutschen Hochschulen gezielt zu steigern, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit den Ländern im Jahr 2007 das Professorinnenprogramm gestartet. Über eine Laufzeit von fünf Jahren sollten mindestens 200 neue Stellen für Professorinnen an den deutschen Hochschulen geschaffen werden. Das Programm mit dem Gesamtvolumen von 150 Millionen Euro wird je hälftig vom BMBF und den Ländern finanziert. Universitäten, Fachhochschulen, Medizinische und Künstlerische Hochschulen sollen auf der Grundlage einer positiven Begutachtung ihres Gleichstellungskonzepts die Möglichkeit erhalten, bis zu drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren gefördert zu bekommen (<http://www.bmbf.de/de/494.php>,01/2011).

tische Aufgabe. Die Hochschulen können zur Lösung viel beitragen. Sie müssen Frauenförderung zu einem Bestandteil ihrer Selbststeuerung machen. Für jedes Fach – die Frauenanteile sind sehr unterschiedlich – müssen Entwicklungsziele gesetzt werden, deren Erreichen Auswirkungen auf die Mittelverteilung innerhalb der Hochschule hat.“ (Doerry/Verbeet 2010: 54).

Die asymmetrische Beteiligung von Frauen ist somit nicht ein Problem der Frauen, sondern ein Qualitäts- und Modernisierungsdefizit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Junge Wissenschaftlerinnen benötigen zudem Rollenvorbilder, die ihnen vermitteln, dass es einen erfüllenden Berufsweg in Wissenschaft und Forschung bis in die Spitzenpositionen auch für Frauen gibt. Hier sei die Nobelpreisträgerin Christiane Nüsslein-Volhard zitiert: „Nichts ist so entscheidend für einen Anstieg des Frauenanteils wie dieser selbst.“ (Nimtz- Köster 2001: 149). Rollenmodelle, Planungsperspektiven, spezifische Förderlinien und strukturelle Angebote zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie fördern und befördern Frauen im Wissenschaftssystem.

Literatur

Baaken, Uschi et. al. (2007): Handreichung Geschlechtergerechte Personalentwicklung. BuKoF Eigendruck, <http://www.bukof.de/index.php/Personalstruktur/articles/Personalstruktur.html> (07/2011).

BuKoF: Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft zur Verbände-Anhörung am 22. August 2006 (Wissenschaftszeitvertragsgesetz). <http://www.bukof.de/index.php/Personalstruktur/articles/Personalstruktur.html> (07/2011).

Dalhoff, Jutta / Steinweg, Nina (2010): Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen. Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS. <http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/download/cews-Position4.pdf> (07/2011)

Doerry, Martin / Verbeet, Markus (2010): Du kannst es – mach es. In: DER SPIEGEL, 41/ 2010: 54.

Europäische Kommission (2000): Wissenschaftspolitik in der EU – Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistung durch Gender Mainstreaming. Bericht der ETAN Expertinnenarbeitsgruppe. ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_etan_de_200101.pdf (07/2011).

Fritzen, Birgit / Kneer, Ursula / Sasso-Fruth, Elisabeth (2010): Künstlerinnen auf dem Weg in Professuren. Ergebnisse einer Befragung von Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen im Mai/Juni 2009 durch die Kommission „Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs“. <http://www.bukof.de/index.php/Personalstruktur/articles/Personalstruktur.html> (07/2011).

Jongmanns, Georg (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS: Forum Hochschule 4/2011, Hannover. http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf (07/2011).

Kriszio, Marianne (2009): BuKoF-Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ am 2. März 2009 in Berlin. <http://www.bukof.de/index.php/Personalstruktur/articles/Personalstruktur.html> (07/2011).

Kriszio, Marianne (2007): BuKoF-Schreiben an Bundesbildungsministerin Schavan: Attraktivität befristeter Arbeitsverträge in der Wissenschaft - Lücken im WissZeitVG (Juni 2007). <http://www.bukof.de/index.php/Personalstruktur/articles/Personalstruktur.html> (07/2011).

Nimtz-Köster, Renate (2001): Frech sein, fordern, drängen, in: DER SPIEGEL, 2/2001: 148-150.

Berichte der Kommissionen

Chancengleichheitsprogramme und – initiativen (CGPI - früher HWP)

Stand: August 2011

Die Kommission hat im Berichtszeitraum am 10. Dezember 2010 in Hannover und am 10. und 11. Mai in Potsdam getagt. Wir haben uns bei den Sitzungen vor allem über Bundesaktivitäten wie das Professorinnen-Programm, die neuen ‚Bündnisse‘ und deren geplante Umsetzung ausgetauscht, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in den Blick genommen und die Gleichstellungsaktivitäten auf den Länderebenen analysiert. Dabei hat sich gezeigt, dass sich die Diskrepanz zwischen ‚armen‘ und ‚reichen‘ Ländern verfestigt hat. Gleiches gilt für die Diskrepanz zwischen eher ‚reichen‘ Hochschulen und eher ‚armen‘ Hochschulen. Die finanziellen Unterschiede ergeben sich zum einen durch die erfolgreiche Beteiligung am Professorinnen-Programm und die damit verbundenen Möglichkeiten, Mittel für Gleichstellungsaktivitäten abzuschöpfen sowie die finanziellen Möglichkeiten, die den Elitehochschulen zur Verfügung stehen. Mit Sorge betrachtet die Kommission die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Verausgabung der Mittel und den sich zunehmend verschärfenden Wettbewerbsdruck, dem sich die einzelnen Gleichstellungsbeauftragten immer weniger entziehen können. Auf Bundesebene nutzbringend hinzugekommen sind die Sondermittel der DFG für Gleichstellung, die erstmals finanziell mit dazu beitragen in Graduiertenkollegs, SFBs etc. Gleichstellungsmaßnahmen ergänzend oder integrativ zu fördern. Aber auch hier gilt, nicht alle Hochschulen haben den gleichen Zugriff auf die Fördermöglichkeiten der DFG. Mit großer Aufmerksamkeit betrachtet die Kommission ferner das Wirken der neuen Akteure am Markt, die weitere Wettbewerbe aufrufen (Benchmarking Club etc.) und zunehmend die Entscheidungshoheit darüber beanspruchen, was ‚gute Gleichstellungskonzepte‘ sind, ohne dabei die Expertise der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten konsequent einzubeziehen.

Zur weiteren, kritischen Begleitung des Professorinnenprogramms hat Frau Dr. Karin Zimmermann in Potsdam über die Fortschritte ihrer Evaluation berichtet. In der letzten Berichtsperiode hat die Kommission zusammen mit ihr die Kriterien zur Evaluation des Professorenprogramms und dessen länderspezifische Besonderheiten diskutiert. Über den aktuellen Stand der Gleichstellungsstandards konnten wir in der Mai-Sitzung mit Frau Dr. Eva Reichwein von der DFG diskutieren. Neben zahlreichen Erfolgen wurden als weitere Handlungsfelder die Qualifizierung von Gutachtenden durch die Vermittlung von Leadership Skills, die Begutachtung jenseits des Mainstreams, z.B. unter Beachtung von möglichen Gender Bias und interdisziplinäre Forschungsthemen sowie die Verortung der Relevanz von Genderforschung in allen wissenschaftlichen Themenstellungen identifiziert. Der sehr fruchtbare Erfahrungsaustausch soll fortgesetzt werden.

Im Zentrum der Arbeit stand auch die kritische Begleitung der Bundesaktivitäten, so wurden Vorschläge für den Instrumentenkasten der DFG gesammelt und eingereicht. Grundsätzlich sind hier weitere innovative Maßnahmen und Ideen erwünscht und erforderlich.

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

Nach wie vor gilt: Chancengleichheitsprogramme und – initiativen sind unabdingbar. Sie können nicht allein in der Autonomie der Länder bleiben sondern sollten mit bundesweiter Orientierung initiiert und begleitet werden. Allein die Frauenanteile in den akademischen Spitzenpositionen sowie Gleichstellungsrankings sind Beleg für gemeinsame länderübergreifende gleichstellungspolitische Erfolge.

Die Kommission hat Gespräche mit Mitgliedern des BMBFs, der DFG sowie weiteren

Wissenschaftsorganisationen geführt, um die Bedeutung der Bundesebene für die Gleichstellung zu untermauern. Gezielte Initiativen zur Fortsetzung des Professorinnen-Programms sollen im Herbst im Erweiterten Vorstand der BuKoF diskutiert werden.. Die Kommission steht in regem Austausch mit der Kommission ‚Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung‘.

Die Kommission hat sich die Begleitung und Initiierung von Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit auf Bundesebene zum Ziel gesetzt und will den Prozess der Umstrukturierung weiterhin kritisch begleiten. 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.

Kommissionssprecherin: Dr. Dagmar Höppel

Für den Vorstand: Dr. Sybille Jung, Universität des Saarlandes

Familienpolitik in der Frauen-und Gleichstellungsarbeit in Hochschulen“

Die Kommission tagte im Berichtszeitraum insgesamt viermal: im September 2010 auf der BuKoF-Jahrestagung in Trier, im Oktober 2010 in der Medizinischen Hochschule Hannover, im Januar 2011 in Frankfurt a. M. und im Mai 2011 im Rahmen ihrer ersten zweitägigen Jahrestagung in Bremen. Im Mittelpunkt der Kommissionsarbeit standen die Themen:

1. kritische Begleitung des audit familiengerechte hochschule und die
2. Diskussion über ein Thesenpapier der Kommission mit dem Arbeitstitel „Perspektiven einer feministischen Familienpolitik in Hochschulen“;
3. Vorbereitung des Workshops auf der BuKoF-Jahrestagung in Cottbus 2011 mit Prof. Ute Gerhard
4. Verhältnis der Kommissionen zum BuKoF-Vorstand, Erwartungen und zukünftige Verabredungen

1. Kritische Begleitung des audit familiengerechte hochschule

Die Kommission entschied im Herbst 2010 ihre Kritik an dem „audit familiengerechte hochschule“ mit der Geschäftsführung der berufundfamilie gGmbH in einem Gespräch zu erörtern. Sondieren wollte sie, ob und inwieweit das Unternehmen für Anregungen und Änderungen bezogen auf mehr Geschlechtergerechtigkeit in dem audit offen wäre und welche Aspekte es zukünftig bereit wäre zu integrieren.

Das Gespräch mit der Kommission, einer Vertreterin der Geschäftsführung sowie einem Auditor fand in den Räumen der berufundfamilie gGmbH in Frankfurt a. M. statt. Die GF stellte das neu konzipierte Verfahren des audit vor, welches im April 2011 an den Start gehen sollte. Mit den Änderungen wie mehr Betreuung und Rückmeldungen von den AuditorInnen, mehr Rücksicht auf hochschulspezifische Strukturen etc. etc. wollte die berufundfamilie gGmbH der vielfältigen Kritik aus den Hochschulen Rechnung tragen. Den Argumenten der Kommission das Konzept mehr auf Geschlechtergerechtigkeit zuzuschneiden und dies auch durch eine geschlechtergerechte Sprache zum Ausdruck zu bringen, wurde zunächst mit Interesse begegnet. Ebenso wie die Empfehlung der Kommission, die geplanten Schulungen der AuditorInnen um ein Modul „Genderkompetenz“ mit geeigneten ExpertInnen zu ergänzen.

Rückblickend bestätigte sich die grundsätzliche Skepsis der Kommission auf einen inhaltlichen Erfolg im Anschluss an die Sitzung: nach wie vor findet sich kein Vorschlag in dem Konzept des audit wieder. Auch die in Aussicht gestellte engere Betreuung und Rückmeldung auf die Jahresberichte durch die AuditorInnen ist nicht umgesetzt worden. Aus den Erfahrungen innerhalb

der Kommission zeigen sich nur einzelne AuditorInnen bereit, die Berichte gründlicher zu kommentieren.

Fazit: Die Kommission wird weiter die kritischen Punkte in dem audit – Verfahren sowie die Arbeitsweise der AuditorInnen aufnehmen und analysieren sowie Interessierten zur Verfügung stellen.

2. Diskussion über ein Thesenpapier der Kommission mit dem Arbeitstitel „Perspektiven einer feministischen Familienpolitik in Hochschulen“

Auf der Jahrestagung der Kommission stellte die Debatte über die Formulierung eines Thesenpapiers einen inhaltlichen Schwerpunkt dar. Als sehr hilfreich zeigte sich dabei die Unterstützung einer professionellen Moderatorin, Prof. Silke Bothfeld, Hochschule Bremen.

Zentrale Linien in der Diskussion lauteten:

- mit der Einlassung auf ein kommerzielles Unternehmen vollzieht sich ein Paradigmenwechsel von der „Freiheit von Forschung und Lehre“ zur kritiklosen Übergabe der Familienproblematik an Unternehmen. M. a. W.: Es findet eine bedenkliche Entwicklung bezogen auf das **Demokratieverständnis** statt: Hochschulen geben zugunsten der Wettbewerbsfähigkeit und der Exzellenzinitiative ihre inhaltliche Beteiligung ab und übernehmen die Vorgaben eines kostspieligen Anbieters, der **keiner externen Prüfung** unterzogen wird;
- der Referenzrahmen ist inhaltlich **konservativ** ausgerichtet, die Geschlechterungleichheit wird ausgeblendet oder tabuisiert, und Probleme rund um das Thema Arbeit-Familie-Zeit-Ressourcen werden auf **ökonomische** Aspekte reduziert;
- bei der Familienförderung in den Hochschulen geht es nicht um Angebote und Verbesserungen für alle Hochschulangehörige, sondern es geht in erster Linie um **die Rekrutierung** der sogenannten „Besten Köpfe“.

Demgegenüber steht die Haltung der Kommission, deren Perspektive von einer zentralen Frage geleitet wird:

„Wie müssen sich Hochschulstrukturen ändern, damit Frauen und Männer mit Familienaufgaben und mit verschiedenen Lebensentwürfen und Ressourcen studieren, arbeiten und eine wissenschaftliche Karriere aufbauen können ohne diskriminiert und benachteiligt zu werden?“

Grundlage für die Debatte ist die Sicherstellung von Gendergerechtigkeit und Unabhängigkeit.

Fazit: Die Fortentwicklung des Thesenpapiers steht auch im kommenden Jahr als ein Schwerpunktthema auf der Agenda der Kommission.

3. Vorbereitung des Workshops auf der BuKoF-Jahrestagung in Cottbus 2011 mit Prof. Ute Gerhard

Für den Workshop auf der BuKoF-Jahrestagung hat Bettina Schweizer Prof. Ute Gerhard angefragt. Ute Gerhard hat ihre Teilnahme bereits zugesagt mit dem Thema: „Die neue Geschlechter(un)ordnung: Eine feministische Perspektive auf die Familie“. (vgl. gleichnamiger Beitrag in „feministische studien, Heft 2, 2010) Von der Debatte im Workshop erwartet die Kommission weiterführende Impulse für ihre Arbeit an ihrem Thesenpapier.

4. Verhältnis der Kommissionen zum BuKoF-Vorstand, Erwartungen und zukünftige Verabredungen

Für die Diskussion im Rahmen der BuKoF-Jahrestagung in Cottbus hat die Kommission einige Fragestellungen gesammelt, die sie gerne einbringen möchte:

- Welche Aufgabe haben die Kommissionen? Degradierung zur Selbsthilfegruppe?

- Wie ernst wird die Arbeit der Kommissionen vom BuKoF -Vorstand genommen?
- Strukturelle Diskussion: Vertretung durch den Vorstand, Autonomie der Kommissionen, Rolle der Sprecherinnen der Kommissionen, Rolle der Vorstandsvertreterinnen in den Kommissionen
- Antragskultur: Was passiert mit den Anträgen? Wer prüft die Umsetzung der Anträge?

Die Kommission begrüßt die anstehende Debatte sehr und freut sich auf eine konstruktive und anregende Jahrestagung.

Bettina Schweizer, Sprecherin der Kommission, Universität Bremen; Barbara Schrul, stellv. Sprecherin, Universität Potsdam

Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung an künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen

Stand August 2011

Die auf der letzten BuKoF neu eingerichtete Kommission „Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung an künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen“ setzt sich mit der Personalstruktur an künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen auseinander und prüft Möglichkeiten der geschlechtergerechten Nachwuchsförderung an diesen Hochschulen.

Die Kommission traf sich im Jahr 2010/2011 zweimal. An den Treffen nahmen 8 Vertreterinnen aus künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen teil, davon mehrheitlich Vertreterinnen von Musikhochschulen. Darüber hinaus haben weitere 11 KollegInnen Interesse an der Kommission bekundet, konnten aber, auf Grund ihrer Rahmenbedingungen vor Ort, nicht an den Sitzungen teilnehmen. Seitens des BuKoF-Vorstands hat bisher keine Vertreterin an den Sitzungen teilgenommen.

Im Berichtszeitraum hat sich die Kommission mit folgenden Schwerpunktthemen auseinandergesetzt:

Situation der Lehrbeauftragten an künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen

Die Gruppe der Lehrbeauftragten ist an künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen sehr groß (das Personalverhältnis zwischen unbefristeten und befristeten Beschäftigten beträgt an den Hochschulen der Kommissionsteilnehmerinnen zwischen 1:1 und 1:3 in Köpfen). Durch die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen ist die Zahl der Lehraufträge nochmals gestiegen. Dazu kommt, dass Lehrbeauftragte an manchen künstlerischen Hochschulen/ in manchen Fächern inzwischen den Pflichtfachunterricht abdecken, man also nicht mehr von einem zusätzlichen Angebot sprechen kann. Demgegenüber steht natürlich die prekäre Situation des Beschäftigungsverhältnisses (keinerlei Absicherung, i. d. R. semesterweise Bewilligung, keine Vertretungsstrukturen für Krankheit, kein Mutterschutz, bundesweit differierende z. T. sehr schlechte Bezahlung). Aus Sicht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen stellen sich bzgl. dieser Beschäftigungsgruppe allerdings noch andere Fragen: Wie nützlich ist dieses Beschäftigungsverhältnis in Bezug auf eine Karriere im Hinblick auf das künstlerische Renommee und/oder als Qualifizierung für eine Professur (im Gegensatz zur Wissenschaft gibt es in Deutschland in den künstlerischen Fächern keine formalen Qualifizierungsstrukturen – Promotion, Habilitation)? Wie kann in diesem Zusammenhang die staatliche Aufgabe der Chancengleichheit gewährleistet werden, wenn die Vergabeverfahren für Lehraufträge nicht geregelt sind und eine Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht stattfindet. Die Beschäftigung als Lehrbeauftragte/r ist an künstlerischen Hochschulen also eine wichti-

ge Voraussetzung für alle, die eine professorale Karriere anstreben, sie wird aber teilweise für KünstlerInnen auch zum Dauerparkplatz. So können die Kommissionsmitglieder berichten, dass die Lehrbeauftragten an ihren Hochschulen teilweise über viele Jahre beschäftigt sind und die Realität des prekären Beschäftigungsverhältnisses dabei in Vergessenheit gerät. Diese Situation wird dadurch verschärft, dass Lehrbeauftragte an künstlerischen Hochschulen häufig keine feste außerhochschulische Beschäftigung haben, sondern von mehreren Lehraufträgen an verschiedenen Hochschulen leben. Für die Kommission ergeben sich aus dieser Situation Forderungen, die im Rahmen der BuKoF auch mit Vertreterinnen der anderen Hochschultypen diskutiert werden sollen:

- *Lehraufträge in die akademische Personalentwicklung einbinden.* Ermöglichung der Teilhabe an Bewerbungstrainings und/oder Mentoringprogrammen.
- Beratungs- und Unterstützungsangebote für längerfristig beschäftigte Lehrbeauftragte im Hinblick auf ihre weitere berufliche Entwicklung anbieten.
- Gezielt zeitlich befristete Lehraufträge zur Qualifikation für eine Hochschullaufbahn an AbsolventInnen vergeben.
- Lehraufträge zur Qualifizierung befristen, Dauer an die Regelstudienzeiten von Bachelor- und Masterstudiengängen koppeln.

Darüber hinaus stellten die Kommissionsmitglieder fest, dass grundsätzlich valide Daten zum Vorkommen und zu den Ursachen geschlechtsspezifischer Differenzen bei den Lehraufträgen fehlen. Hieraus ergeben sich folgende Forderungen der Kommission, die ebenfalls im Rahmen der BuKoF diskutiert werden sollen:

- Aufnahme der Personalkategorie Lehrauftrag in Berichte und Statistiken des Bundes- und der Länder
- Anonymisierte Offenlegung der Bezahlung von Lehrbeauftragten nach Geschlecht in Gleichstellungsplänen, Leistungsberichten u. ä.
- Auswahlverfahren unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.
- Geschlechtergerechte Untersuchung der Situation der Lehrbeauftragten an den Hochschulen.

Aus den vorangestellten Ausführungen wird deutlich, dass die Personalkategorie Lehrbeauftragte/r an künstlerischen Hochschulen eine wichtige Rolle spielt. Eine Diskussion im erweiterten Vorstand der BuKoF hat darüber hinaus verdeutlicht, dass durch Bachelor und Master auch an anderen Hochschulen die Zahl der Lehrbeauftragten steigt, so dass eine allgemeine Diskussion dieser Personalkategorie im Rahmen der Mitgliederversammlung der BuKoF sinnvoll erscheint, um ggf. gemeinsame Handlungsempfehlungen zu erarbeiten.

Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen

Die Umfrage der BuKoF-Kommission „Personalentwicklung an wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulen“ (aus der diese Kommission entstanden ist) hat ergeben, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen deutlich schlechter ausgestattet sind, als ihre Kolleginnen an den Universitäten und Fachhochschulen. Nur zwei der dreizehn Antwortenden sind hauptamtlich beschäftigt, beide in Teilzeit, nur fünf haben einen eigenen Raum und weniger als die Hälfte verfügen über ein Budget¹. Die heutige Gleichstellungsarbeit an Hochschulen erfordert aber von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein hohes Maß an strukturellem und konzeptionellem Arbeiten, dass unter den beschriebenen Rahmenbedingungen kaum zu leisten ist. Als Folge davon partizipieren nur wenige künstlerische Hochschulen an Drittmittelprogrammen, wie z. B. dem Professorinnenprogramm, die es ermöglichen würden zumindest befristet die Rahmenbedingungen von Gleichstellungsarbeit zu verbessern.

¹ vgl. B. Fritzen, U. Kneer, E. Sasso-Fruth: „Künstlerinnen auf dem Weg in Professuren“, S. 11 ff., Flensburg, August 2010

Berücksichtigung von künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen in bundes- und landesweiten Programmen und Maßnahmen

Bisher besteht an künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen wenig Außendruck, sich im Feld der Chancengleichheit zu engagieren. Sie werden im Wettstreit der Exzellenzinitiative oder den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG nicht berücksichtigt, bedienen nicht den Wissenschaftsstandort Deutschland und haben im Gegensatz zu vielen Fachhochschulen auch nicht den Fächerkanon der MINT-Fächer zu bieten in die viele Mittel zur Gleichstellung investiert werden. Zudem haben sie in der Regel höhere Frauenanteile unter den Professuren, so dass eine genauere Betrachtung der bestehenden Gender-Gaps an künstlerischen Hochschulen seitens der politischen EntscheidungsträgerInnen eher ausbleibt. Da die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen, wie oben beschrieben, über suboptimale Rahmenbedingungen verfügen, können sie den wachsenden Graben in Sachen Gleichstellungserfolge zu den Universitäten und Fachhochschulen nur selten überbrücken. Hier wünscht sich die Kommission stärkere Unterstützung durch den BuKoF-Vorstand, in dem dieser in der Außenvertretung zu Förderinstitutionen sowie zur Politik die Situation an den künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen immer wieder ins Bewusstsein bringt.

Für den Bericht: Birgit Fritzen (Sprecherin der Kommission)

Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen

Jahrestagung der Kommission, 25. – 27. Mai 2011, Fachhochschule Bielefeld

Mehr als 50 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bundesdeutscher Fachhochschulen kamen auf Einladung von Hildegard Schumacher-Grub, Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Bielefeld, zusammen und diskutierten im Rahmen ihrer Jahrestagung zwei Tage die Entwicklung der Gleichstellungspolitik bundesdeutscher Hochschulen.

Nach einem Empfang im Bielefelder Rathaus am Mittwochabend befassten sich die Teilnehmerinnen zwei Tage lang mit dem Paradigmenwechsel in der Gleichstellung und mit der Frage, ob Gleichstellungspolitik, d.h. die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit zukünftig durch Diversity-Management ersetzt wird.

Als Ende der 80er, Anfang der 90er Jahre das Ziel einer geschlechtergerechten Gestaltung unserer Hochschulen und das Amt der Frauenbeauftragten erstmalig in den Hochschulgesetzen einiger Länder systematisch verankert wurde, war das eine Reaktion auf die Tatsache, dass Frauen damals im Wissenschaftssystem grundsätzlich und an Hochschulen insbesondere eklatant unterrepräsentiert waren. Das wichtigste Ziel der Frauenbeauftragten war in diesen Jahren, den Professorinnenanteil zu steigern und in Berufungsverfahren für Transparenz und Qualität zu sorgen, so dass Frauen überhaupt Chancen in Berufungsverfahren hatten.

Im Zuge der Hochschulreformpolitik und der Einführung neuer Steuerungsmodelle sowie des politischen Prinzips Gender Mainstreaming Ende der 90er Jahre wuchs der Wettbewerb unter den Hochschulen, das heißt damit stiegen auch die Qualitätsanforderungen an das Hochschulmanagement generell und an die Hochschul-Frauen- und Gleichstellungspolitik insbesondere. Chancengleichheit und Frauenförderung sind heute wichtige Elemente der (Hochschul-)Politik und ein Beitrag zur Qualitätssicherung, Leistungssteigerung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit sowohl der Hochschulen als auch der Gesellschaft und Wirtschaft insgesamt.

Folgerichtig haben deshalb inzwischen auch viele Hochschulleitungen das Thema für sich entdeckt und stellen finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung. Heute tummeln sich im Feld der Gleichstellungspolitik in Lehre, Forschung und Management viele Akteurinnen: als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, als Mitarbeiterinnen/Referentinnen im dazugehörigen Büro, auf Professuren für Geschlechterforschung (und Diversity), in Geschlechterforschungszentren, auf

Stabsstellen z.B. für Gender-Mainstreaming, Gender Controlling, Chancengleichheit und auf dem Hintergrund des Diversity-Konzeptes , in Familienbüros, in (Dual)-Carreer Centern.

Eine Entwicklung, die immer gefordert wurde, da sich die Arbeit nun auf viele Schultern verteilt und dem Thema die erforderliche Bedeutung zugemessen wird. Eine Entwicklung, die aber neben vielen Chancen auch erhebliche Risiken beinhaltet, z. B. dann wenn Frauenpolitik ausschließlich auf die familienfreundliche Gestaltung unserer Hochschulen reduziert wird und alle anderen Bereiche mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung ignoriert werden.

Im ersten Beitrag stellten Frau Dr. Andrea Löther und Lina Vollmer, CEWS den Ansatz ihres vom BMBF geförderten Forschungsvorhabens „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ vor, das eben diese strukturellen Veränderungen in der Gleichstellungsarbeit untersucht

Prof. Dr. Claudia Rademacher, FH Bielefeld befasste sich in ihrem Vortrag „Vom Feminismus zur Diversität“ dann mit dem Paradigmenwechsel in der Gleichstellung und zeigte Chancen und Risiken auf.

Prof. Barbara Schwarze, Hochschule Osnabrück, erläuterte unter anderem auch an ganz praktischen Beispielen aus Lehre und Studiengangsplanung Überschneidungen und Abgrenzungen von „Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften“.

Alle Materialien sind auf der Homepage der BuKoF zu finden. Der Vortrag von Frau em. Prof. Dr. Margot Gebhard-Benischke wurde kurzfristig abgesagt.

Im Rahmen ihrer Mitgliederversammlung diskutierten die Teilnehmerinnen ausführlich über eine mögliche Fortsetzung des Professorinnenprogramms und die Kriterien, die erfüllt werden müssen, damit auch Fachhochschulen wirklich von diesem Programm profitieren können. Des Weiteren befassten sie sich mit dem vom Vorstand der BuKoF veröffentlichten „Gendercheck“ insbesondere im Hinblick auf die Frage, ob er in dieser Form für Fachhochschulen überhaupt anwendbar ist. Beide Themen mündeten in entsprechende Anträge an die Mitgliederversammlung.

Ingrid Haasper Sprecherin der BuKoF-Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“ 26.07.2011

Gleichstellung und Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung

Berichtszeitraum: 1.8.2010 – 31.7.2011

Zielsetzung der Kommission ist eine doppelte: auf eine systematische Berücksichtigung von Gleichstellung in der Forschungsförderung hinzuwirken sowie die stärkere Anerkennung und Integration der Geschlechterforschung sowohl auf der fachlichen wie auf der administrativen Ebene zu fördern. Entsprechend dieser Zielsetzung nutzt die Kommission ihre Arbeitstreffen nach Möglichkeit auch dazu, den Kontakt und Austausch mit wissenschaftspolitischen Akteur/innen, Entscheidungsträger/innen oder Expertin/nen aufzunehmen bzw. zu pflegen.

Die Kommission hat sich im Berichtszeitraum dreimal getroffen:

20.9.2010 im Rahmen der Vorkonferenz der BuKoF-Jahrestagung in Trier

5.11.2010 im Rahmen der Jahrestagung in Berlin an der Freien Universität

8.7.2011 an der Freien Universität Berlin

Die Arbeit der Kommission war im Berichtszeitraum von der Frage bestimmt, wie die Stärkung der Geschlechterforschung durch eine gezielte Kooperation zwischen Geschlechterforscher/innen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gefördert werden kann. Die Form der Jahrestagung wurde

genutzt, um sich ausführlicher mit dieser Frage auseinanderzusetzen und zugleich den Dialog mit Geschlechterforscherinnen aufzunehmen. Als Mitveranstalterin wurde die afg – Arbeitsgemeinschaft Frauen- und Geschlechterforscherinnen an Berliner Hochschulen – gewonnen. Die Tagung fand im November 2010 unter der Überschrift „Geschlechterforschung und Gleichstellung – gemeinsam erfolgreich“ an der Freien Universität Berlin statt. Es kamen ca. 70 Teilnehmerinnen, darunter auch zahlreiche Geschlechterforscherinnen, die die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an ihren Hochschulen bisher kaum als wichtige Bündnispartnerinnen wahrgenommen hatten, sich aber überzeugt zeigten, dass dies sinnvoll ist. (Ein Bericht zur Tagung findet sich im Bereich der Kommission auf der BuKoF-Homepage.)

Das Kommissionstreffen am 8. Juli 2011 diente hauptsächlich der Planung der zukünftigen Arbeit. Als Schwerpunkte wurden folgende drei beschlossen:

1. Stärkung (Aufbau) der *Kooperation mit Geschlechterforscher/innen* (z.B. über die wissenschaftliche Fachgesellschaft Geschlechterstudien, über Landeszusammenschlüsse wie etwa in Berlin die afg)
2. Gezielte *Nutzbarmachung der Ergebnisse von hochschulbezogener Geschlechterforschung* und von Begleitforschung zur Gleichstellung an Hochschulen für die Gleichstellungsarbeit (z.B. durch Transfer-Tagungen mit einschlägigen Wissenschaftler/innen)
3. Grundlegende Auseinandersetzung mit der *Begutachtungspraxis* in der Forschungsförderung (DFG, EU, Stiftungen) mit dem Ziel der Professionalisierung und Verbesserung unter den Gesichtspunkten der Gleichstellung und Aufwertung/Anerkennung von Geschlechterforschung.

Die Kommission wird die Möglichkeit eines Treffens im Rahmen der Vorkonferenzen der BuKoF-Jahrestagung in Cottbus nutzen. Thema wird sein: Geschlechterforschungsförderung als Handlungsfeld von FGBs. Ein Teilziel der Kommission ist es, erfolgreiche Vorgehensweisen von FGBs bei der Förderung von Geschlechterforschung als Anregung für andere Kolleginnen systematisch unter den Gesichtspunkten „Strategien und Inhalte“ auszuwerten und zu dokumentieren. Als eine sinnvolle Form der Dokumentation und Verbreitung wurde die Aufnahme in den Instrumentenkasten der DFG diskutiert, der bisher nur wenige Maßnahmen zur Geschlechterforschung enthält.

Berlin, 20.7.2011

Bericht: Dr. Sünne Andresen

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

Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika

1 Jahrestagung der Kommission Klinika 2010

Die 20. Jahrestagung der Kommission Klinika der BuKoF fand auf Einladung von Brigitte Zimmermann, Gleichstellungsbeauftragte des Universitätsklinikums Halle (Saale) vom 30. Juni bis 2. Juli 2011 in der Leucorea Wittenberg, und damit zum ersten Mal in Sachsen-Anhalt, statt. Sie war mit insgesamt 26 Teilnehmenden sehr gut besucht und ließ trotz des umfangreichen inhaltlichen Programms, das einen Schwerpunkt im Bereich Klinikum hatte, Gelegenheit zur Vernetzung und zum Kennenlernen der Mitglieder, die erstmals dabei waren.

Begrüßt wurden die Teilnehmenden am ersten Tag durch die Gastgeberin und den Stiftungsratsvorsitzenden der Leucorea Prof. Dr. Ernst-Joachim Waschke.

Der erste Vortrag der Tagung - noch am Abend des 30. Juni - kam von der Hallenser Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerin Jeannette Drygalla zum Thema „Mobbing im Universitätsklinikum“ und führte bereits zu einer intensiven Diskussion. Der Tag endete mit einem geführten Rundgang durch

Wittenberg auf den Spuren Catarina von Boras und klang bei einem gemeinsamen Abendessen aus.

Am 1. Juli begrüßte der Ärztliche Direktor des UKH die Anwesenden und stellte das Universitätsklinikum ausführlich und mit umfangreichem Zahlenmaterial vor. 36% Männer unter den Beschäftigten in Elternzeit, KiTa-Öffnungszeiten von 6 bis 22 Uhr, extrem niedrige Teilzeitquoten und ein Privatpatientenanteil von 1,8% waren einige standorttypische Fakten, die in Erinnerung blieben.

Anschließend fanden sechs Vorträge statt:

- Profⁱⁿ Dr. Ursula Müller-Werdan, Universität Halle: „Geschlechtersensible Gerontologie“
- Profⁱⁿ Dr. Heike Nave, Universität Halle: „Brustkrebsvorsorge“
- Ulrike Pohling, Charité-Universitätsmedizin Berlin: Betriebliches Gesundheitsmanagement“
- Michael Beau, Universitätsklinikum Halle: „Betriebliches Gesundheitsmanagement“
- Pfarrerin Dr. Sabine Cramer, Halle: „Catarina von Bora“
- Dr. Bärbel Miemietz, Medizinische Hochschule Hannover: „WEP - Wiedereingliederung für die Pflege“ (gekürzt, steht für Vorortbesuche zur Verfügung)

Das Warten auf's Mittagessen in einer Wittenberger Traditions-gaststätte wurde durch einen beeindruckenden Vortrag zu Dorothea von Erleben, der ersten deutschen Ärztin, verkürzt.

Am Nachmittag fand die Sitzung „Klinika intern“ statt (s.u. Pkt. 2). Mit einem Cabaretbesuch wurde der Abend abgeschlossen.

Am Vormittag des 2. Juli stand als letzter Programmpunkt ein Workshop zum Thema „Personalentwicklung unter Berücksichtigung von Genderaspekten“ mit Dr. Peter Döge auf dem Programm, nachdem zunächst die interne Sitzung noch zu Ende geführt worden war.

Bei Brigitte Zimmermann und ihrem Team bedanken wir uns sehr herzlich für die gute Vorbereitung der Jahrestagung und die herzliche Aufnahme durch das UKH und an der Leucorea!

2 Mitgliederversammlung der Kommission Klinika 2010

Im Rahmen der Jahrestagung fand am 1. und 2. Juli die Mitgliederversammlung statt. Die Tagesordnung umfasste u. a.: Berichte der Sprecherinnen, Berichte aus den Hochschulen, Vorbereitung eines Kommissionstreffens am Rande der BuKoF-Tagung in Cottbus und Vorbereitung der Jahrestagung 2012.

Berichte der Sprecherinnen

- Der Internetauftritt der BuKoF-Kommissionen obliegt seit September 2010 den Kommissionen, mit Zugriff durch die Sprecherin. Bärbel Miemietz bittet um inhaltliche und Gestaltungsvorschläge.
- Eine Fortführung/Neuaufgabe der Broschüre „Gleichstellung an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinik“ von 2009 ist geplant, erfordert jedoch zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen. Eine Pflege durch die einzelnen Gleichstellungsbeauftragten ist wegen des geschlossenen Layouts nicht möglich. Die auf Anregung von Elke Mätschke im Vorfeld des Treffens durchgeführte Abfrage bei den Gleichstellungsbeauftragten, hatte zum Ziel die Grunddaten der einzelnen Standorte aktualisiert zur Verfügung zu stellen. Die vorliegenden Berichte wurden mit den Sitzungsunterlagen verschickt.
- Durch eine doodle-Abfrage wurde eine E-Mail-Verteilerliste der BuKoF-Klinika Mitglieder erstellt, die sich damit einverstanden erklärt haben, dass ihre eigene Mail-Adresse innerhalb der BuKoF-Klinika weitergegeben wird (z.B. für die Verbreitung von Stellenausschreibungen). Die Liste wurde mit den Sitzungsunterlagen verschickt. Die Aufnahme weiterer Namen ist jederzeit möglich.

- Der Kommissions-Antrag „Angleichung der Mindeststandards für Stipendien an die DFG-Norm“ an die BuKoF im Jahr 2010 wurde von der BuKoF unter der Beschluss-Nr. C3/2010 akzeptiert. Er wurde bei der Vorstandssitzung am 13.12.2010 diskutiert; weitere Umsetzungsschritte sind nicht bekannt.
- Die BuKoF hat den sogenannten „Gender Check“ als Instrument zur Selbstbewertung der Hochschulen bezüglich Geschlechtergerechtigkeit entwickelt.
- Das neue Landeshochschulgesetz für Baden-Württemberg (LHG) fordert die Hochschulen auf, „aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind“ zu betreiben und „für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit“ zu sorgen.

Berichte aus der BuKoF und den BuKoF Kommissionen

- Die 23. Jahrestagung der BuKoF findet vom 19. bis 21. September 2011 in Cottbus statt. Es besteht die Möglichkeit, vor Beginn der Tagung am 19. September ab 11:00 Uhr zu einem Kommissionstreffen zusammen zu kommen. >>> Ein Treffen wird von den Mitgliedern der Kommission Klinika gewünscht. Bärbel Miemietz wird Andrea Löther kontaktieren.
- Am 20. September findet ab 14:00 Uhr die Mitgliederversammlung der BuKoF statt. Mindestens zwei Vorstandsmitglieder werden neu gewählt.
- In der Kommission Familienpolitik wird über das audit familiengerechte hochschule diskutiert. Die vermehrte Gründung von Tochtergesellschaften sowie die verstärkte Kommerzialisierung werden kritisch betrachtet.
- Die Kommission sexualisierte Diskriminierung und Gewalt regt eine gemeinsame Veranstaltungsreihe mit der Kommission Klinika und den künstlerischen Hochschulen an. >>> Dieser Vorschlag findet in der Kommission Klinika breite Zustimmung. Bärbel Miemietz wird zur Sprecherin der Kommission sexualisierte Diskriminierung und Gewalt Kontakt aufnehmen.
- Die LaKoF NRW hat eine Umfrage zum Thema Männer als Gleichstellungsbeauftragte durchgeführt. Alle Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in NRW lehnen Männer als Gleichstellungsbeauftragte ab.

Berichte aus den Hochschulen

Die Abfrage im Vorfeld sollte auch dazu dienen, die Berichte aus den Hochschulen zu verkürzen. In der Sitzung zeigte sich, dass gleichwohl großer Gesprächsbedarf besteht. Die einzelnen Standortberichte werden im Protokoll ausgearbeitet und abgestimmt.

Anträge an die BuKoF

Es werden keine Anträge eingebracht.

Die Jahrestagung 2012 der BuKoF Kommission Klinika findet auf Einladung von Antje Schlehenbecker, Gleichstellungsbeauftragte des Universitätsklinikums Mainz, in der 2. Junihälfte 2012 in Mainz statt.

Hannover, 30.8.2011

Dr. phil. Bärbel Miemietz

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Die Kommission hat nach der letzten Bundeskonferenz 2010 die Aufgabe übernommen, Materialien zum Equal Pay Day 2011 zusammen zu stellen und allen Hochschulen bundesweit für ihre Aktivitäten vor Ort zur Verfügung zu stellen. Es wurde ein Flugblatt erarbeitet, dieses und entsprechende Unterlagen dazu wurden vom CEWS per Email an die Hochschulen versandt und zusätzlich auf der neuen BuKof-Hompage bereit gestellt.

Die BPW Germany e.V. - Business and Professional Women Bundesgeschäftsstelle hat zwischenzeitlich in einer Pressemitteilung über das neue Konzept des Equal Pay Days informiert und mitgeteilt, dass für einen Förderzeitraum von weiteren drei Jahren das Projekt vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterstützt wird. Informationen dazu finden Sie unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=174014.html>

Der nächste EPD findet am 23. März 2012 statt.

Am 6. Juni 2011 fand in Wuppertal eine Kommissionssitzung statt.

Vorgestellt wurde ein geplantes Projekt zur Sekretärinnenarbeit an der Uni Hannover. Zwischenzeitlich haben sich an vielen Hochschulen verstärkt solche Netzwerke gebildet. Eine Jahrestagung der Hochschulsekretariate findet am 8. September 2011 an der TU Darmstadt statt. Informationen dazu unter:

<http://www.sekretarianet.tu-darmstadt.de>

Mit dem Tarifabschluss 2011 des TV-L wurde nach langjährigen zähen Verhandlungen eine neue Entgeltordnung vereinbart. Im Jahr 2009 hatten die Arbeitgeber verbindlich zugesagt, dass die Eingruppierung neu geregelt wird. Die Tätigkeitsmerkmale sollten neu beschrieben und in eine Entgeltordnung zusammengefasst werden. Sie tritt Anfang kommenden Jahres in Kraft und wird dafür sorgen, dass mehr als 60% der neu eingestellten Beschäftigten endlich den schon länger Beschäftigten gleich gestellt werden.

Leider ist es nicht gelungen, Befristungsmöglichkeiten einzuschränken. Aufgenommen wurden dagegen nun auch die Eingruppierungen von Bachelor- und Masterabschlüssen sowie die Eingruppierung von Berufsabschlüssen nach dem Berufsbildungsgesetz. Die Anlage 1a, N im besonderen Teil des BAT (auf deren Grundlage die Schreibkräfte eingruppiert waren) wurde gestrichen und unterliegen jetzt dem allgemeinen Teil. Auch die die Eingruppierung der Bibliotheksbeschäftigten konnte bisher nicht befriedigend verbessert werden.

Laut Aussage von Karin Spelge (Richterin am Sechsten Senat des BAG – Bundesarbeitsgericht) ist das mit der Tarifreform im öffentlichen Dienst angestrebte Ziel der Schaffung eines einheitlichen, vereinfachten, gestrafften und transparenten Tarifrechts verfehlt worden. Im Gegenteil ist die Tariflandschaft nach der Tarifreform regelrecht zersplittert. Mit dem Marburger Bund ist auf Arbeitnehmerseite eine verhandlungsstarke Koalition mit ausgeprägtem Gestaltungswillen als eigenständiger Verhandlungspartner hinzugetreten. Zudem zeichnet sich ab, dass sich die für die Länder, den Bund und die VKA geltenden Regelungen immer stärker auseinander entwickeln werden. Das Unionsrecht, insbesondere dessen Antidiskriminierungsbestimmungen, gewinnt auch für den Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien immer mehr an Bedeutung. Angesichts des sich daraus ergebenden Konfliktpotentials steht nicht zu erwarten, dass den für die Auslegung und Überprüfung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes zuständigen Senaten des Bundesarbeitsgerichts die Arbeit ausgehen wird (nachzulesen in ztr-zeitschrift 6/2011).

Das seit 2002 von ver.di erarbeitete Modell einer wirklichen neuen Entgeltordnung, verbunden mit einer analytischen und nicht mehr summarischen Arbeitsbewertungsverfahren konnte nicht durchgesetzt werden.

Damit bleibt es auch bei der Automatik der Eingruppierungsgrundsätze, z.B. des „Hälfte (50%) Grundsatzes“ für die Bewertung der Arbeit.

Mit dem Abschluss einer „neuen“ Entgeltordnung wurde mit der TdL (Tarifgemeinschaft der Länder) verabredet, zusätzlich für einzelne Verwaltungen, über deren Eignung sich die Tarifvertragsparteien noch einigen müssen, versuchsweise als lediglich rechnerische Eingruppierungsgrundlage ein gesondert zu vereinbarendes Modell zu erproben. Nach Ablauf von eineinhalb Jahren nach Inkrafttreten dieses gesondert vereinbarten Modells werden die

Tarifvertragsparteien die Geeignetheit und Auswirkungen der geltenden und erprobten Modelle prüfen, bei dem unser Augenmerk weiterhin auf die zukünftige Diskriminierungsfreiheit der Arbeitsbewertung und die weiterhin nicht gleichwertige Bewertung von typischen Frauentätigkeiten gelegt werden muss.

Der Workshop auf der Bundeskonferenz 2011 in Cottbus widmet sich deshalb wieder diesem Thema:

1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung mit einem Focus auf Entgeltgleichheit. Referentin Dr. Barbara Stiegler von der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Die Kommission besteht derzeit aus 13 Mitgliedern

Gabriele Hillebrand-Knopff

Qualitätssicherung durch Genderkompetenz

Die letzte Tagung hat am 16.12.2010 an der FH Hannover stattgefunden. Das Thema war weiterhin die Berücksichtigung von Gleichstellung in der (System)Akkreditierung. Dies wurde u.a. an dem Prozess „Berufungsverfahren“ herausgearbeitet. Die Vorträge stehen unter: <http://www.fh-hannover.de/gb/bukof/jahrestreffen/index.html> im Netz.

Die Kommission hat am 06.05.2011 in Hamburg getagt. Da außer der Sprecherin und der Vertretung keine weiteren Frauen anwesend waren und eine geringe Beteiligung sich auch bei anderen Kommissionssitzungen abzeichnete, wurde die Auflösung der Kommission beschlossen.

Wie die Informationen auf der Homepage der BuKoF gesichert werden, muss noch geklärt werden.

Brigitte Just

Personalentwicklung

Die Kommission zu geschlechtergerechter Personalentwicklung in der Wissenschaft“ hat aus Personalmangel/Ressourcengründen in 2010/2011 nicht getagt. Gleichzeitig hat die Kommissionssprecherin einen Workshop im Rahmen der BuKoF-Jahrestagung 2011 vorbereitet und wird ihn in Kooperation mit Dr. Barbara Hey (Universität Graz) durchführen. Ein Ziel des Workshops soll auch sein, die Möglichkeit einer Wiederaufnahme der Kommissionsarbeit - Mitglieder, Fragestellungen, Schwerpunkte - zu eruieren und dort einen Beschluss zur Fortführung vorzubereiten

Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit

Die Kommission traf sich im Berichtszeitraum zweimal: 17.2.2011 und 15.5.2011; jeweils an der Freien Universität Berlin. Da die bisherige Sprecherin Nicole Eschner das Frauenbüro der FU zum 31.1.2010 verlassen hatte, wurde Lea Junghans (Uni Flensburg) zur neuen Sprecherin gewählt. Mechthild Koreuber bleibt stellvertretende Sprecherin; die Sitzungen werden in der Regel weiterhin an der Freien Universität Berlin stattfinden.

Es wurden folgende Arbeitsschwerpunkte der Kommission behandelt:

Selbstverständnis bzw. Arbeitsbedingungen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten / Zusammenarbeit mit den GBs in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen:

In der Sitzung am 17.2.2011 referierte Andrea Löther zu den „Arbeitsbedingungen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an ostdeutschen Hochschulen“ (ohne Berlin). Desweiteren referierte Anke Geßner zur Arbeitssituation und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“.

In der Sitzung am 15.5.2011 wurden auf dem Diskussionsprozess der vorherigen Sitzung aufbauend, mögliche Anträge für die kommende Jahrestagung bzw. das weitere Vorgehen diskutiert/beschlossen:

1. Zusammenarbeit mit den GBs in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

Die Kommission beantragt „die Einrichtung einer zeitlich befristeten Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Best-Practices für die Kooperation zwischen den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der BuKoF sowie ggf. zur Erarbeitung einer entsprechenden Satzungsänderung.“ (Siehe Antrag der Kommission)

2. Selbstverständnis der FGBS

Es wurde die Möglichkeit eines Antrages zur Satzungsänderung im Hinblick auf die Vertretungsregelungen der Hochschulen diskutiert. Es wurde beschlossen, dass ein solcher nicht gestellt wird; ggf. wird jedoch bei Bedarf bzw. auf Wunsch einer Landeskonferenz eine Empfehlung der Kommission ausgearbeitet.

3. Workshop im Rahmen der nächsten BuKoF in Cottbus

Es wurde ein Workshop mit dem Inhalt: „*Selbstverständnis von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Diversity-Prozess an Hochschulen*“ beschlossen und von den Kommissionssprecherinnen vorbereitet.

Die nächste Kommissionssitzung wird im Rahmen der BuKoF in Cottbus am 19.9.2011 stattfinden; die Einladung dazu erfolgt gesondert.

Für die Kommission: Lea Junghans

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Stand August 2011

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

Die Kommission traf sich im Berichtszeitraum drei Mal unter zahlreicher Beteiligung von BuKoF-Mitgliedern aus dem Bundesgebiet. Seit der BuKoF 2009 war Masha Gerding die für die Kommission zuständige BuKoF-Sprecherin. Schwerpunkte der Arbeit im Jahr 2010/2011 waren

- Implementierung des Themas „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ innerhalb des Selbstbewertungsinstrumentes „TOTAL E-QUALITY“ und eine diesbezügliche Kontaktaufnahme mit Entscheidern und Entscheiderinnen des TEQ
- Ausarbeitung einer Handreichung für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen zum Umgang mit Fällen sexueller Belästigung.

Die Kommission hatte des Weiteren geplant, ein alle zwei Jahre stattfindendes Symposium zu „Grenzüberschreitungen“ an Kunst-, Sport-, Medizin und Musikhochschulen durchzuführen. Auf Grund knapper zeitlicher Ressourcen der Kommissionsmitglieder, entschied die Kommission die Veranstaltung bis auf Weiteres zu verschieben und sich zunächst den oben benannten Schwerpunkten zu widmen.

Die inhaltliche Arbeit für die Entwicklung eines Selbstbewertungsinstrumentes ist abgeschlossen. Nach einem positiven Kontakt zu Frau Roer, Vorstandsvorsitzende des TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. trafen sich im Mai 2011 nahmen Uschi Baaken und Dagmar Höppel gemeinsam mit Frau Prof. Dr. Schraudner, um ausführlich über die Möglichkeit der Implementierung des Themas SDG in das Selbstbewertungsinstrument des TEQ zu diskutieren. Das Gespräch ist positiv

verlaufen. Erste konkrete Ergebnisse können im Herbst berichtet werden.

Auf Grund des stetigen Bedarfes einer Handreichung zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ sieht die Kommission vor, bis zur Jahrestagung 2012 eine Handreichung zum Umgang mit Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen zu erstellen.

Kommissionssprecherin im Berichtszeitraum war Nadine Telljohann von der Universität Bielefeld. Sie steht ab Sommer 2011 auf Grund einer neuen beruflichen Orientierung nicht mehr zur Verfügung. Die Kommission hat Solveig Simowitsch von der Universität Lübeck als neue Kommissionssprecherin ernannt.

Für die Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“, Nadine Telljohann. Solveig Simowitsch

Steuerungsmodelle an Hochschulen

Die Kommission hat im Berichtszeitraum drei Treffen durchgeführt.

Beim Treffen im Rahmen der BuKoF-Jahrestagung im September 2010 wurde vereinbart, dass die derzeitigen und vergangenen Instrumente zu bewerten sind. Es wurde Bedarf nach Fortbildung zu den unterschiedlichen hochschulinternen und externen Steuerungsinstrumenten geäußert, mit folgenden Kernfragen:

- Wie funktioniert das Steuerungsmodell?
- Was muss man tun, damit man es gut einsetzen kann (Kniffe, Hebel)?
- Zusammentragen von Erfahrungen
- Vorhandensein und Wirken von Sanktionen
- Kritische Gesamtbeurteilung der Gleichstellungswirkung
- Konsequenzen für die Handhabung

Daraufhin wurde vereinbart, sich im Frühjahr 2011 in Form eines Workshops thematischen Input zu einzelnen Instrumenten zu holen.

Am 11. April traf sich die Kommission folglich am Institut für Hochschulforschung in Wittenberg (HoF). Dabei ging es mit den Forschenden (Karin Zimmermann, Karsten König) vor allem um die Instrumente Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Mittelverteilung, deren Gleichstellungswirkung bei unterschiedlichen Forschungsprojekten miterfasst wurde. Allgemein ließe sich der Zusammenhang zwischen neuen Steuerungsinstrumenten und den konkreten Entwicklungen an den Hochschulen nicht sicher bestimmen. Für die Gleichstellungswirkung bestätigte sich diese Einschätzung in der Diskussion. Die unterschiedlichen Herangehensweisen der Hochschulen bringen im Wechselspiel mit örtlichen Gegebenheiten jeweils unterschiedliche Ergebnisse.

Aus Sicht der Kommissionsmitglieder ist es darum umso mehr geboten, den Umgang mit den Instrumenten zu professionalisieren. Es soll deshalb eine Handreichung erarbeitet werden, die den Kolleginnen zur Verfügung gestellt werden soll und die Best-Practice und Probleme benennt, zunächst für die Instrumente: Zielvereinbarungen und LOM.

Einen Vor-Entwurf zu seiner solchen Handreichung wurde am 27.06.11 bei Treffen in Hannover diskutiert. Bis zur BuKoF-Jahrestagung soll eine Version des Teils zu Zielvereinbarungen diskussionsfertig sein.

Mit den anderen BuKoF-Kommissionen (wie z.B. Kommission Chancengleichheitsprogramme und -initiativen) soll zusammen gearbeitet werden, ebenso ist der Austausch mit weiteren Interessierten im Themenfeld wichtig (z.B. AG Gleichstellungscontrolling).

Bettina Long, Gleichstellungsbeauftragte der FH Dortmund, 05.08.2011

Pressemitteilung zur 23. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Cottbus, 19. - 21. September 2011

Die Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF e.V.) fand in diesem Jahr im Rahmen der 20. Jahresfeier an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus statt. Mit der Überschrift „Kompetenzen im Umbruch“ widmeten sich die über 160 TeilnehmerInnen inhaltlich dem Selbst- und Rollenverständnis der einzelnen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten und AkteurInnen von Gleichstellungspolitik an ihren Hochschulen und deren Positionierung als Teil der BuKoF als Netzwerk. Die 23. Jahrestagung bot damit die Chance unter der Moderation von Prof. Dr. Ruth Großmaß (ASH Berlin) und Edith Püschel (FU Berlin) das aktuelle Selbstverständnis der BuKoF und ihre politischen Ziele zu reflektieren und geeignete Strategien und Organisationsstrukturen daraus abzuleiten.

Einige Themenfelder wurden dabei besonders in den Blick genommen. So eröffnete bereits der Festvortrag von Prof. Dr. Ada Pellert (Deutsche Universität für Weiterbildung, Berlin) mit dem Titel: „Kompetenzen im Umbruch – Hochschulen und Geschlecht“ Perspektiven auf die Rolle der GleichstellungsakteurInnen und den Einfluss struktureller Rahmenbedingungen, die diese mit gestalten und prägen. Die TeilnehmerInnen diskutierten über die feministische Perspektive auf die Familie (Prof. Dr. Ute Gerhard, Frankfurt) und über das Thema Entgeltgleichheit mit Bezug auf den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Dr. Barbara Stiegler, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn). Sie befassten sich mit den neuesten Erkenntnissen zum Themenfeld Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (Katrin List/Dr. Rosa Schneider, Ruhr-Universität Bochum) sowie dem Selbstverständnis von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Diversity-Prozess an Hochschulen (Leah Czollek, Berlin). Wie bereits im letzten Jahr wurde sich zum Thema Karriere- und Personalentwicklung ausgetauscht (Dr. Barbara Hey, Universität Graz). Die LaKoF Brandenburg lud die TeilnehmerInnen der Tagung in einem besonderen Workshop zur Information und Diskussion über die Qualitätsstandards für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Beispiel der brandenburgischen Hochschulen ein.

Das Thema der Jahrestagung regte zu teilweise kontroversen Diskussionen in moderierten Plenarprozessen an und es zeigte sich die Vielfalt von Positionen sowohl in Bezug auf die Strukturen zur Umsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit sowie Geschlechter- und Familiengerechtigkeit an den Hochschulen und den damit verbundenen Ansprüchen an das Netzwerk BuKoF. Hier ergab sich ein breites Spektrum der TeilnehmerInnenperspektiven. Einige waren sich die TeilnehmerInnen über ihr auch weiterhin großes Engagement für hochschuleigene und bundesweite Frauenförderprogramme, -initiativen und -maßnahmen. Bezüglich des Umgangs mit den neu entstehenden Strukturen an den Hochschulen zu den Themenfeldern Familienfreundlichkeit und Diversity sind weitere Diskussions- und Klärungsprozesse in Zukunft nötig und wichtig.

Die Mitgliederversammlung der BuKoF wählte im Rahmen der 23. Jahrestagung in Cottbus einen neuen Vorstand: Dr. Uschi Baaken, Universität Bielefeld, Dr. Sybille Jung, Universität des Saarlandes, Prof. Dr. Sibylle Kistro-Völker, Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg, Mechthild Koreuber, Freie Universität Berlin, Prof. Dr. Margarete Seidenspinner, Hochschule Heilbronn, werden in der kommenden zweijährigen Amtszeit die Bundeskonferenz der Frauen- und

Gleichstellungsbeauftragten vertreten.

Des Weiteren wurde beschlossen eine Kommission zum Thema Hochschulgovernance und Gleichstellung neu einzurichten und, das „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ auch weiterhin vor allem mit einem verstärkten Fokus auf die Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie den künstlerischen Hochschulen konstruktiv zu begleiten. Beauftragt durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) wird derzeit die Evaluation des Professorinnenprogramms am HoF (Institut für Hochschulforschung Wittenberg) durchgeführt. Der für das Frühjahr 2012 angekündigte Evaluationsbericht wird schon mit Spannung erwartet.

Die Jahrestagung erhellte Kontroversen und Grenzlinien und bot die Chance des intensiven Austausches unter den GleichstellungsexpertInnen. Deutlich wurde: es bewegt und verändert sich derzeit vieles in der wettbewerbsorientierten Hochschulwelt. Um in diesen Prozessen Wirkkraft zu entfalten, sind Netzwerke wie die BuKoF unverzichtbar.

Cottbus, 21.09.2011

Dr. Uschi Baaken, Universität Bielefeld; Dr. Sybille Jung, Universität des Saarlandes; Prof. Dr. Sibylle Kistro-Völker, Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg; Mechthild Koreuber, Freie Universität Berlin; Prof. Dr. Margarete Seidenspinner, Hochschule Heilbronn