

Anträge zur Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) am 17. September 2020 per Videokonferenz

Die Antragskommission 2020: Dagmar Höppel (Universität Stuttgart), Anneliese Niehoff (Universität Bremen) und Angelika Paschke-Kratzin (Universität Hamburg)

Inhalt

Übersicht über eingereichte Anträge zur Mitgliederversammlung der bukof am 17.09.2020	2
A Anträge zur Satzungsänderung	2
B Weiterführung von Kommissionen und Wahlvorschläge für die jeweiligen Kommissionssprecherinnen (B1-B14)	3
Erläuterungen zu den Anträgen B1-B14	89
C Weitere Anträge	180

Übersicht über eingereichte Anträge zur Mitgliederversammlung der bukof am 17.09.2020

Antrags-Nr.	Antragsgegenstand	Antragsteller*innen	Seite
A	Anträge zur Satzungsänderung liegen nicht vor.	--	2
B1 - B14	Weiterführung bzw. Neugründung von Kommissionen und Wahlvorschläge für die jeweiligen Kommissionssprecher*innen	(vgl. Aufstellung)	3-19
C1	Positionsentwicklung der bukof e.V.	Erweiterter Vorstand der bukof e.V.	20-28

A Anträge zur Satzungsänderung

Anträge zur Satzungsänderung liegen nicht vor.

B Weiterführung von Kommissionen und Wahlvorschläge für die jeweiligen Kommissionssprecher*innen (B1-B14)

Antrags-Nr.	Bezeichnung der Kommission	Inhalt/Ziel der Kommission	Wahlvorschlag für die Kommissionssprecher*innen	eingereicht durch
B1	Chancengleichheitsprogramme und -initiativen (CGPI)	Ziel der Kommission ist es weiterhin, den Prozess der Weiterentwicklungen der Hochschulen und des Wissenschaftssystems unter Gleichstellungsaspekten kritisch zu reflektieren und im intensiven, konstruktiven Dialog mit den Verantwortlichen in Bund und Ländern Maßnahmen und Initiativen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer anzustoßen sowie deren bundesweite Implementierung und ggf. Evaluierung beratend zu begleiten. Arbeitsfähigkeit der Kommission mehr als 40 Personen (Mailingliste und Aktive)	Dagmar Höppel (LaKoG Baden-Württemberg), Anja Wolde (Johann Wolfgang von Goethe-Universität Frankfurt)	Kommissionssprecherinnen Dagmar Höppel und Anja Wolde sowie Kommission
B2	Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in Hochschulen	Die Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“ bietet einen Reflexionsraum für gleichstellungsorientierte Familienpolitik für Hochschulangehörige und Studieninteressierte. Zentrales Kriterium für ihr politisches Handeln ist die Veränderung der Geschlechterverhältnisse hin zu einer geschlechtergerechten Arbeitsteilung in Beruf und Familie. Arbeitsfähigkeit der Kommission Die Kommission ist mit etwa 20 Mitgliedern arbeitsfähig.	Sprecherinnen: Dörte Esselborn (Universität Potsdam) Claudia Batisweiler (CvO-Universität Oldenburg) Stellvertreter*innen: Christian Müller-Thomas (Friedr.-Alex.-Universität Erlangen) Silvia Lange (Universität Hildesheim)	Kommissionssprecherinnen Dörte Esselborn, Silvia Lange, Mareike Schön
B3	Geschäfts- und Koordinierungsstellen in der bukof	Die bukof-Kommission soll den fachlichen Austausch und die fachliche Vernetzung der sehr unterschiedlich angeordneten und strukturierten Geschäfts- und Koordinierungsstellen unterstützen. Zudem hat sie das Ziel, den Informationsfluss zwischen den Ländern, dem Bund und dem Erweiterten Vorstand in konstruktiver Weise zu sichern und somit die produktive Zusammenarbeit zu gewährleisten. Arbeitsfähigkeit der Kommission Derzeit gibt es acht Geschäfts- und Koordinierungsstellen. Dazu nehmen auch die	Diana Hillebrand (Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen) Michaela Frohberg (Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt),	Kommission Geschäfts- und Koordinierungsstellen in der bukof

		bukof-GS sowie Vertreter*innen aus Landeskonferenzen ohne Geschäfts- und Koordinierungsstelle teil, so dass die Kommission mit 8-10 Kommissionsmitgliedern gut arbeitsfähig ist.		
B4	Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen	<p>Geschlechterpolitische und -kritische Begleitung der Personalentwicklung an Hochschulen. Entwicklung hochschulpolitischer Forderungen an der Schnittstelle von (akademischer) Personalentwicklung und Personalstruktur. Stellungnahmen und Empfehlungen zur Integration von geschlechtergerechten PE in Förderprogramme des Bundes und der Länder.</p> <p>Arbeitsfähigkeit der Kommission Die Kommission ist aktiv und hat eine Reihe von angestammten Mitgliedern. Die Arbeitsfähigkeit der Kommission wird gegeben sein.</p>	<p>Kathrin van Riesen (Leuphana Universität Lüneburg, Gleichstellungsbeauftragte) Sabine Jenner (Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der Charité Berlin) Doris Schreck (Pädagogische Hochschule Freiburg, Leitung Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung)</p>	<p>Kathrin van Riesen, Leuphana Universität Lüneburg; Sabine Jenner Charité Berlin; Doris Schreck Pädagogische Hochschule Freiburg</p>
B5	Gleichstellung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen	<p>Die Kommission arbeitet zu allen die Hochschulen für angewandte Wissenschaft und Fachhochschulen betreffenden Themen. Das Ziel ihrer Arbeit ist die Förderung von Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungsaspekten an HAWs und FHs.</p> <p>Arbeitsfähigkeit der Kommission Die Kommission ist mit mehr als 20 Mitgliedern arbeitsfähig.</p>	<p>Bettina Charlotte Belker (Hochschule Osnabrück), Andrea Bettels (Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg), Brigitte Just (Hochschule Hannover), Marike Schmeck (Fachhochschule Kiel)</p>	<p>Kommission für Gleichstellung an Hochschulen für angewandte Wissenschaft und Fachhochschulen bzw. ihre Sprecherin</p>
B6	GIInter (Gleichstellung und Internationalisierung)	<p>Die Kommission Gleichstellung und Internationalisierung – GLINTER – befasst sich mit den ökonomischen, politischen und bildungspolitischen Rahmenbedingungen von Internationalisierung und ihren Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen und vice versa.</p> <p>Arbeitsfähigkeit der Kommission Die Kommission besteht aus ca. 13 Mitgliedern. Die Treffen der Kommission finden zweimal jährlich rotierend in Einrichtungen der Kommissionsmitglieder statt.</p>	<p>Marion Woelki (Universität Konstanz) Nina Schuhmacher (Universität Marburg)</p>	<p>Ulrike Brands (RWTH Aachen), Lana Daudrich (Uni Konstanz), Doris Hayn (Uni Göttingen), Elisabeth Heinrich (Uni Siegen), Birgid Langer (KIT), Agnes Speck (Uni Heidelberg), Nina Schuhmacher (Uni Marburg), Iris Werner (Uni</p>

				Kiel), Marion Woelki (Uni Konstanz)
B7	Gleichstellungsarbeit an medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika	<p>Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in der universitären Medizin steht durch die Aufgaben in Forschung, Lehre und Krankenversorgung vor besonderen Herausforderungen. Um diese zielgruppengerecht zu adressieren, bietet die Kommission Klinika in unterschiedlichen Formaten Raum für Austausch, Vernetzung und fachwissenschaftliche Informationen. Ein zentrales Anliegen der Kommission ist die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen der universitären Medizin, insbesondere auf der Ebene der Professuren.</p> <p>Arbeitsfähigkeit der Kommission Die Kommission besteht aus circa 45 aktiven Mitgliedern und ist arbeitsfähig.</p>	<p>Kommissionssprecherin Maike Busson-Spielberger(Medizinische Fakultät der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg), Anja Lipschik (Universitätsmedizin Göttingen), Sabine C. Jenner (Charité Berlin)</p>	<p>Kommissionssprecherinnen Maike Busson-Spielberger, Anja Lipschik, Sabine C. Jenner</p>
B8	Hochschulgovernance und Gleichstellung	<p>Steuerungsprozesse an Hochschulen entwickeln sich im Kontext sich verändernder wissenschafts- und hochschulpolitischer Rahmenbedingungen und neuer (gesetzlicher) Vorgaben kontinuierlich weiter und werden von gesellschaftlichen Veränderungen beeinflusst. Sie können die Gestaltungsspielräume bei der Verwirklichung von Gleichstellung (positiv wie negativ) verändern und bieten (neue) Chancen für Gleichstellungsakteur*innen. Dies zeigen auch aktuelle Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Hochschulen.</p> <p>Ziel der Kommission ist es daher, Entscheidungs-, Aushandlungs- und Kommunikationsprozesse sowie Akteur*innenkonstellationen zu beschreiben und zu analysieren. Ferner sollen Stellschrauben zur (noch) systematische(re)n Verankerung von Gleichstellung in die Hochschulgovernance und zur Verbesserung der Gleichstellungsgovernance an Hochschulen identifiziert werden.</p> <p>Arbeitsfähigkeit der Kommission Die Kommission hat aktuell 19 Mitglieder, 12 nehmen regelmäßig teil.</p>	<p>Doris Hayn, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Göttingen (Sprecherin der Kommission) Marion Woelki, Leiterin Referat für Gleichstellung, Familienförderung, Diversity der Universität Konstanz</p>	<p>Kommissionssprecherinnen Doris Hayn und Marion Woelki</p>
B9	Künstlerische Hochschulen	<p>Die bukof-Kommission Künstlerische Hochschulen (im Folgenden KüHo) befasst sich mit Gleichstellungsaspekten und -strukturen an den künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen. Dabei nimmt sie die besonderen Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an diesen Hochschulen ins Visier.</p> <p>Arbeitsfähigkeit der Kommission: In der Kommission arbeiten in der Regel 10-12 Kolleginnen kontinuierlich mit. Gute Kontakte bestehen in über 20 Musik- und Kunsthochschulen (von insgesamt 57 künstlerischen Hochschulen in Deutschland).</p>	<p>N.N. (entscheidet sich in der Kommissionssitzung am 16.09.2020)</p>	<p>Kommission Künstlerische Hochschulen</p>

B10	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)	<p>Die Kommission unterstützt und dokumentiert die vielfältigen Bemühungen um eine faire und gerechte Bezahlung der Arbeit von Frauen an Hochschulen. Sie vernetzt die Akteurinnen, initiiert thematische Fortbildungen, schafft Bewusstsein über die komplexe Sachlage und vertritt das Thema innerhalb der bukof – mit dem Ziel einer Verbesserung der Beschäftigungssituation der MTV-Frauen.</p> <p>Arbeitsfähigkeit der Kommission Liegt vor (mehr als 10 Frauen, die aktiv mitarbeiten)</p>	<p>Alexandra Kühnen (Universität Bielefeld), Elke Währisch-Große (Universität Duisburg-Essen),</p> <p>Stellvertretende Sprecherinnen: Jutta Grau (Universität Bielefeld), Monica Wehaus (Universität Bremen)</p>	<p>Im Auftrag der Kommission Elke Währisch-Große</p>
B11	Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit	<p>Recherche, Erörterung und Aufbereitung der Möglichkeiten, den Arbeitsalltag von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen bundesweit zu erleichtern bzw. die Beschäftigungsgrundlage verlässlicher zu gestalten. Entsprechend des beruflichen Lifecycle gilt dies zum Beispiel für den Einstieg in das Amt, die rechtlichen Grundlagen, das Wissensmanagement oder die Optionen der weiteren Beschäftigung nach Beendigung der Amtszeit.</p> <p>Arbeitsfähigkeit der Kommission Teilnehmer*innen an den Kommissionssitzungen: zwischen 6 und 45 Teilnehmende (aufgrund der Fluktuation im Amt, wechseln die Mitglieder häufig) Teilnehmer*innen an den Starter Kits: 20 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>Christine Kurmeyer, Charité - Universitätsmedizin Berlin (Sprecherin) Margret Knäuper, Universität Osnabrück (stellvertr. Sprecherin)</p>	<p>Christine Kurmeyer, Charité - Universitätsmedizin Berlin Margret Knäuper, Universität Osnabrück</p>
B12	Queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen	<p>Die queeren* Aktivitäten innerhalb der bukof wurden 2017 in einem Antrag auf Einrichtung einer Kommission zu queerer* Gleichstellungspolitik an Hochschulen gebündelt. Dieser Antrag wurde auf der Mitgliederversammlung der bukof im September 2017 einstimmig angenommen.</p> <p>Die Kommission fühlt sich dem Auftrag verpflichtet, Gleichstellungspolitik und queere* Politik an Hochschulen zusammenzubringen. Sie arbeitet zu den Themen Trans*, Inter* und Geschlechtervielfalt an Hochschulen, Gleichstellungspolitik jenseits von Binarität und Heteronormativität und zu Strategien queerer* Hochschulpolitik.</p> <p>Arbeitsfähigkeit der Kommission In den Jahren 2019/2020 hat die Kommission insgesamt viermal getagt, es nahmen zwischen 12–22 Personen teil, die in den Hochschulen mehrheitlich in den Bereichen Gleichstellung/Chancengleichheit und/oder Diversity oder in einem Amt/mit</p>	<p>Josephine Bürgel (Freie Universität Berlin), Aniela Knoblich (Albert-Ludwigs-Universität Freiburg), Jonathan Kohlrausch (Universität zu Lübeck)</p>	<p>Für die Kommission Queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen die Sprecher*innen: Josephine Bürgel, Aniela Knoblich, Jonathan Kohlrausch</p>

		einer Beauftragung arbeiten; einige Kommissionsmitglieder sind auch in der Geschlechterforschung tätig. Die Zahl der Kommissionsmitglieder liegt derzeit bei 32 Personen aus dem gesamten Bundesgebiet und dem deutschsprachigen Ausland.		
B13	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG)	<p>Allgemeine Ziele: Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Studium und im Berufsleben durch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Unterstützung bei der Etablierung präventiver Maßnahmen / Beratungsangebote, Unterstützung bei der Etablierung adäquater Interventionsmöglichkeiten, breite Information und Beratung zum Thema für Kolleg*innen und Institutionen.</p> <p>Arbeitsfähigkeit der Kommission: Die Kommission hat aktuell 14 aktive Mitglieder.</p>	Solveig Simowitsch (Universität zu Lübeck)	Solveig Simowitsch, Universität zu Lübeck, Silke Paul Hochschule RheinMain Wiesbaden
B14	Studentische Angelegenheiten (KoStA)	<p>Die KostA hat zum Ziel die Perspektiven der Student*innen im Kontext der Gleichstellungsarbeit in die bukof einzubringen. Wir fungieren dabei sowohl als Sprachrohr, Interessenvertretung sowie Vernetzungsmöglichkeit für die diversen studentischen Akteur*innen in Gleichstellungsarbeit bundesweit. Als Kommission sind wir außerdem Anlaufstelle für neue studentische Gleichstellungsbeauftragte.</p> <p>Arbeitsfähigkeit der Kommission Gegeben. (Mit Fluktuation über 10 Personen aktiv)</p>	<p>Sprecherin: Pauline Pöttsch (Universität Bielefeld),</p> <p>Stellvertr. Sprecherin: Siân Birkner (Universität Bielefeld)</p>	Sprecherin Pauline Pöttsch, stellvertretende Sprecherin Siân Birkner

Die Antragskommission befürwortet die Anträge B1 – B14.

Erläuterungen zu den Anträgen B1-B14

B1 Antrag auf Fortführung der Kommission Chancengleichheitsprogramme und –initiativen (CGPI)

Arbeitsauftrag der Kommission:

Ziel der Kommission ist es weiterhin, den Prozess der Weiterentwicklungen der Hochschulen und des Wissenschaftssystems unter Gleichstellungsaspekten kritisch zu reflektieren und im intensiven, konstruktiven Dialog mit den Verantwortlichen in Bund und Ländern Maßnahmen und Initiativen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer anzustoßen sowie deren bundesweite Implementierung und ggf. Evaluierung beratend zu begleiten. Im besonderen Fokus stehen die Umsetzung des Professorinnenprogramms und der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Einen weiteren Schwerpunkt bilden Gender-Aspekte in der Leistungsbewertung (Gender Bias), insbesondere in Berufungsverfahren. Des Weiteren stehen die Gleichstellungsaktivitäten auf Länderebene im Fokus; dies schließt auch die Verbesserung der Situation der Landessprecherinnen ein.

Arbeitsfähigkeit der Kommission:

mehr als 40 Personen (Mailingliste und Aktive)

Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecher*innen:

Dagmar Höppel (Universität Stuttgart) und Anja Wolde (Universität Frankfurt)

Antragsteller*innen:

Kommissionssprecherinnen und Kommission

Kontakt:

Dagmar Höppel: Tel.: +49 711 68582003; E-Mail: hoepfel@lakog.uni-stuttgart.de

Anja Wolde: Tel.: +49 69 798-18100. E-Mail: wolde@em.uni-frankfurt.de

B2 Antrag zur Fortführung der Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“

Arbeitsauftrag der Kommission:

Die Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“ bietet einen Reflexionsraum für gleichstellungsorientierte Familienpolitik für Hochschulangehörige und Studieninteressierte. Zentrales Kriterium für ihr politisches Handeln ist die Veränderung der Geschlechterverhältnisse hin zu einer geschlechtergerechten Arbeitsteilung in Beruf und Familie. Die Kommission erarbeitet aus der Gleichstellungsperspektive Positionen, Stellungnahmen und Empfehlungen zu aktuellen familienpolitischen Fragen. Nach innen kommuniziert sie die strukturelle Dimension der Vereinbarkeitsproblematik und wirkt individuellen Zuschreibungen und Lösungen entgegen. Sie thematisiert ungleiche Geschlechterverhältnisse, macht implizite Geschlechterkonzepte sichtbar, hinterfragt die Familienpolitik im Hochschulbereich aus der Perspektive von Gleichstellung und Diversität und setzt sich für eine nachhaltige geschlechter- und familiengerechte Hochschulkultur ein. Vorhaben für das akademische Jahr 2020/21:

- Verstärkung des feministischen Netzwerks im Hinblick auf Care-Arbeit sowie Identifikation und Analyse struktureller Problemfelder und Möglichkeiten der Unterstützung, nun auch insbesondere unter Berücksichtigung der Erfahrungen während der Corona-Pandemie
- Fortsetzung (Nachrecherchen und Auswertung): Umfrage zu den Bedingungen und Möglichkeiten der Förderung der Mobilität von Wissenschaftlerinnen mit Care-Aufgaben (familienfreundliche Dienst- und Forschungsreisen)

- weiterhin kritische Begleitung der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes,
- weiterhin kritische Begleitung hochschulpolitischer Programme
- weitere Themen nach aktuellem Bedarf

Arbeitsfähigkeit der Kommission:

Die Kommission ist mit etwa 20 Mitgliedern arbeitsfähig.

Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecher*innen:

	Sprecherinnen	Stellvertreterinnen
Familienbeauftragte bzw. -büros	Dörte Esselborn (Universität Potsdam)	Christian Müller-Thomas (Friedr.-Alex.-Universität Erlangen)
Gleichstellungsbeauftragte bzw. -büros	Claudia Batisweiler (CvO-Universität Oldenburg)	Silvia Lange (Universität Hildesheim)

Antragsteller*innen:

Dörte Esselborn, Silvia Lange, Mareike Schön

Kontakt:

Dörte Esselborn: Tel.: +49 331 977 4289 | E-Mail: doerte.esselborn@uni-potsdam

Silvia Lange: Tel.: +49 5121 883 92 152 | E-Mail: langes@uni-hildesheim.de

Mareike Schön: Tel. +49 561 804 2813 | E-Mail: mareike.schoen@uni-kassel.de

B3 Antrag auf Fortführung der Kommission Geschäfts- und Koordinierungsstellen in der bukof

Arbeitsauftrag der Kommission:

Die Kommission soll den fachlichen Austausch und die fachliche Vernetzung der sehr unterschiedlich angebotenen und strukturierten Geschäfts- und Koordinierungsstellen unterstützen. Zudem hat sie das Ziel, den Informationsfluss zwischen den Ländern, dem Bund und dem Erweiterten Vorstand in konstruktiver Weise zu sichern und somit die produktive Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Arbeitsfähigkeit der Kommission:

Derzeit gibt es acht Geschäfts- und Koordinierungsstellen. Dazu nehmen auch die bukof-GS sowie Vertreter*innen aus Landeskongressen ohne Geschäfts- und Koordinierungsstelle teil, so dass die Kommission mit 8-10 Kommissionsmitgliedern gut arbeitsfähig ist.

Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecher*innen:

Diana Hillebrand (Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen), Michaela Froberg (Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt)

Antragsteller*innen:

Kommission Geschäfts- und Koordinierungsstellen in der bukof

Kontakt:

Diana Hillebrand: Tel.: +49 341 9730153; E-Mail: d.hillebrand@chancengleichheit-in-sachsen.de

Michaela Froberg: Tel.: +49 391 6758905; E-Mail: frohberg@kgc-sachsen-anhalt.de

B4 Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen

Arbeitsauftrag der Kommission:

Geschlechterpolitische und -kritische Begleitung der Personalentwicklung an Hochschulen. Entwicklung hochschulpolitischer Forderungen an der Schnittstelle von (akademischer) Personalentwicklung und Personalstruktur. Stellungnahmen und Empfehlungen zur Integration von geschlechtergerechten PE in Förderprogramme des Bundes und der Länder.

Arbeitsfähigkeit der Kommission:

Die Kommission ist sehr aktiv und hat eine ganze Reihe von Mitgliedern. Die Arbeitsfähigkeit der Kommission wird gegeben sein.

Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecher*innen:

Kathrin van Riesen, Leuphana Universität Lüneburg, Gleichstellungsbeauftragte
Sabine Jenner, M.A. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der Charité Berlin
Doris Schreck, M.A. Pädagogische Hochschule Freiburg
Leitung Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung

Antragsteller*innen:

Kathrin van Riesen, Sabine Jenner, Doris Schreck

Kontakt:

Kathrin van Riesen: Tel.: +49 4131677 1060; E-Mail: kathrin.van.riesen@leuphana.de
Sabine Jenner: Tel.: +49 30 450577255; E-Mail: sabine.jenner@charite.de
Doris Schreck: Tel.: +49 0761 682-375; E-Mail: doris.schreck@ph-freiburg.de

B5 Antrag zur Fortführung der Kommission für Gleichstellung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen

Arbeitsauftrag der Kommission:

Die Kommission arbeitet zu allen die Hochschulen für angewandte Wissenschaft und Fachhochschulen betreffenden Themen. Das Ziel ihrer Arbeit ist die Förderung von Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungsaspekten an HAWs und FHs. Die Kommission organisiert jährlich eine Jahrestagung inklusive einer Versammlung der Kommissionsmitglieder für die Gleichstellungsbeauftragten an HAWs und FHs.

Arbeitsfähigkeit der Kommission:

Die Kommission ist mit mehr als 20 Mitgliedern arbeitsfähig

Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecher*innen:

Bettina Charlotte Belker, HS Osnabrück
Andrea Bettels, HAW Hamburg
Brigitte Just, Hochschule Hannover
MARIKE Schmeck, FH Kiel

Antragsteller*innen:

Kommission für Gleichstellung an Hochschulen für angewandte Wissenschaft und Fachhochschulen bzw. ihre Sprecherinnen.

Kontakt:

Bettina Charlotte Belker: Tel.: +49 541 969 2965; E-Mail: b.c.belker@hs-osnabrueck.de

Andrea Bettels: Tel.: +49 40 428 75 9046; E-Mail: andrea.bettels@haw-hamburg.de
Brigitte Just: Tel.: +49 511 9296 2140; E-Mail: brigitte.just@hs-Hannover.de
Marike Schmeck: Tel.: +49 431 210-1880; E-Mail: marike.schmeck@fh-kiel.de

B6 Antrag zur Fortführung der Kommission Gleichstellung und Internationalisierung (GLINTER)

Arbeitsauftrag der Kommission:

Die Kommission Gleichstellung und Internationalisierung – GLINTER – befasst sich daher mit den ökonomischen, politischen und bildungspolitischen Rahmenbedingungen von Internationalisierung und ihren Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen und vice versa.

Sie hat sich folgende Ziele und Aufgaben gesetzt:

1. Reflektion über die Herausforderungen und Verantwortlichkeit in Bezug auf Internationalisierung im Kontext von Gleichstellung auf ökonomischer (Rekrutierung, Benchmarking, Kapazitätsauslastungen), politischer (EU, global citizen, Entwicklungszusammenarbeit, Transfer) und bildungspolitischer (Harmonisierung der Wissenschaftssysteme und Wissensproduktion, Wissensmigration) Ebene mit folgenden Fragen:
 - Wie wirkt sich die Internationalisierung der Hochschulen auf die Herstellung von Chancengleichheit und Diskriminierungsabbau konkret aus?
 - Welche Wechselwirkungen gibt es zwischen den beiden Handlungsfeldern? Wo finden sich gleichstellungspolitische Leitgedanken und gleichzeitig Konzepte zu Internationalisierung in Förderlinien, Programmen und Positionspapieren der Scientific Community? Wo befruchten sich beide Themen, wo gibt es Widersprüche?
 - In wie weit können Prozesse umgestaltet werden, um die Ziele der Gleichstellungs- als auch der Internationalisierungsstrategien besser steuern zu können?
2. Austausch und Diskussion von Wissen und Erfahrungen zu Handlungsfeldern, die Schnittstellen zwischen beiden Themen darstellen:
 - Angebote, Maßnahmen und Kooperationen der Mitgliedshochschulen
 - Mobilität und ihre Chancen und Risiken
 - Leistungsbewertung im globalen Kontext (z. B. um die besten Forscher*innen zu gewinnen und zu halten)
 - Willkommenskultur stärken (Anerkennung/ Wertschätzung für vielfältige unterschiedliche Biographien und interkulturelle Kompetenzen)
 - Diversität und Personalentwicklung (Anti-Bias und Intersektionalität, Öffnung von HS)
 - Kulturwandel und Organisationskultur
3. Kontinuierlicher Dialog zu den o.g. Themen mit Vertreter*innen wissenschaftspolitischer Organisationen auf nationaler und europäischer Ebene. Teilnahme an europäischen Netzwerktreffen.
4. Analyse zu Gleichstellung in den europäischen Netzwerken auf Hochschulebene (LERU, YERUN...) und bei den neue Verbänden der *European Universities Initiative* (EUI) sowie internationaler Gleichstellungskooperationen (Planung für 2021)

Arbeitsfähigkeit der Kommission:

Die Kommission besteht aus ca. 13 Mitgliedern. Die Treffen der Kommission finden zweimal jährlich rotierend in Einrichtungen der Kommissionsmitglieder statt.

Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecher*innen:

Marion Woelki (Universität Konstanz)
Nina Schuhmacher (Universität Marburg)

Antragsteller*innen:

Ulrike Brands (RWTH Aachen), Lana Daudrich (Uni Konstanz), Doris Hayn (Uni Göttingen), Elisabeth Heinrich (Uni Siegen), Birgid Langer (KIT), Agnes Speck (Uni Heidelberg), Nina Schuhmacher (Uni Marburg), Iris Werner (Uni Kiel), Marion Woelki (Uni Konstanz)

Kontakt:

Ulrike Brands: Tel.: +49 241-80 99236, E-Mail: ulrike.brands@gsb.rwth-aachen.de
Lana Daudrich: Tel.: +49 7531 88-5301; E-Mail: antidiskriminierung@uni-konstanz.de
Doris Hayn: Tel.: +49 551 39-26321; E-Mail: doris.hayn@zvw.uni-goettingen.de
Elisabeth Heinrich: Tel.: 0271 740 – 2227; E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-siegen.de
Birgid Langer: Tel.: [+49 721 608 47218](tel:+4972160847218); E-Mail: birgid.langer@kit.edu
Agnes Speck: Tel.: +49 6221 54-7659. Agnes.Speck@uni-heidelberg.de
Nina Schumacher: Tel.: +49 6421 28-26189; E-Mail: nina.schumacher@verwaltung.uni-marburg.de
Iris Werner: Tel.: +49 [431 880-1651](tel:+494318801651); E-Mail: iwerner@gb.uni-kiel.de
Marion Woelki: Tel.: +49 7531 88-2032; E-Mail: marion.woelki@uni-konstanz.de

B7 Antrag zur Fortführung der Kommission Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätskliniken (Kommission Klinika)

Arbeitsauftrag der Kommission:

Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in der universitären Medizin steht durch die Aufgaben in Forschung, Lehre und Krankenversorgung vor besonderen Herausforderungen. Um diese zielgruppengerecht zu adressieren, bietet die Kommission Klinika in unterschiedlichen Formaten Raum für Austausch, Vernetzung und fachwissenschaftliche Informationen. Ein zentrales Anliegen der Kommission ist die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen der universitären Medizin, insbesondere auf der Ebene der Professuren.

Arbeitsfähigkeit der Kommission:

Die Kommission besteht aus circa 45 aktiven Mitgliedern und ist arbeitsfähig.

Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecher*innen:

Maike Busson-Spielberger, Medizinische Fakultät der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Anja Lipschik, Universitätsmedizin Göttingen, Georg-August-Universität
Sabine C. Jenner, Charité Berlin

Antragsteller*innen:

Maike Busson-Spielberger, Medizinische Fakultät der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg; Anja Lipschik, Universitätsmedizin Göttingen; Sabine C. Jenner, Charité Berlin

Kontakt:

Maike Busson-Spielberger: Tel.: +49 761 27084910; E-Mail: maike.busson@uniklinik-freiburg.de
Anja Lipschik: Tel.: +49 551 3969335, anja.lipschik@med.uni-goettingen.de
Sabine C. Jenner: Tel.: +49 30 450 577 951, sabine.jenner@charite.de

B8 Antrag zur Fortführung der Kommission Hochschulgovernance und Gleichstellung

Arbeitsauftrag der Kommission:

Steuerungsprozesse an Hochschulen entwickeln sich im Kontext sich verändernder wissenschafts- und hochschulpolitischer Rahmenbedingungen und neuer (gesetzlicher) Vorgaben kontinuierlich weiter und werden von gesellschaftlichen Veränderungen beeinflusst. Sie können die Gestaltungsspielräume bei der Verwirklichung von Gleichstellung (positiv wie negativ) verändern und bieten (neue) Chancen

für Gleichstellungsakteur*innen. Dies zeigen auch aktuelle Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Hochschulen.

Ziel der Kommission ist es daher, Entscheidungs-, Aushandlungs- und Kommunikationsprozesse sowie Akteur*innenkonstellationen zu beschreiben und zu analysieren. Ferner sollen Stellschrauben zur (noch) systematische(re)n Verankerung von Gleichstellung in die Hochschulgovernance und zur Verbesserung der Gleichstellungsgovernance an Hochschulen identifiziert werden.

Die Kommission richtet ihren Blick sowohl auf Kernaufgaben der Hochschulen als auch auf neue Handlungsfelder (Transfer, Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Personalstrategien, wissenschaftliche Integrität). Sie greift politische Entwicklungen und Debatten zur „Umgestaltung“ des Wissenschaftssystems und dessen Finanzierung auf. Dabei sind allgemeine wissenschaftspolitische Entwicklungen sowie die Weiterentwicklung von Chancengleichheitsprogrammen und -initiativen im Blick.

Bei den Analysen werden landes- und bundesweite Regelungen wie Gesetze und andere Vorgaben ebenso berücksichtigt wie (neue) Standards/ Empfehlungen, Qualitätskriterien und Stellungnahmen von wissenschaftspolitischen Akteur*innen. Strukturveränderungen und Kulturwandel im Wissenschafts- und Hochschulsystem werden gleichermaßen einbezogen, ebenso wie aktuelle Debatten, z.B. zu Machtmissbrauch.

In der Kommissionsarbeit werden bundesweite Diskussionen mit Erfahrungen der Mitglieder und Entwicklungen in ihren eigenen Hochschulen verknüpft und reflektiert. Darüber hinaus werden Expert*innen aus Wissenschafts-/ Hochschulpolitik, Gleichstellungsforschung und -praxis in die Kommission eingeladen und themenspezifisch mit anderen Kommissionen zusammengearbeitet.

Seit 2018 fokussiert die Kommission auf Struktur-Fragen sowohl auf Bundesebene bspw.:

- wie wird bei neuen (Förder-)Programmen und Themen-/ Handlungsfeldern Gleichstellung als Querschnitts- und damit auch Governanceaufgabe thematisiert?
- welche Aussagen und Aktivitäten zu Gleichstellung und Governance werden von Hochschulen bei Förderanträgen und Berichten eingefordert werden?

Auf Ebene der Hochschulleitung diskutieren wir

- ob und wie Macht/ Verantwortung/ Integrität (einschl. Schutz vor sexualisierter Belästigung & Gewalt) und Governance verknüpft werden, und
- wie Hochschulen in der Corona-Krise steuern und ob/ wie Gleichstellung in Entscheidungs-, Aushandlungs- und Kommunikationsprozesse integrieren.

Arbeitsfähigkeit der Kommission:

Die Kommission hat aktuell 19 Mitglieder, 12 nehmen regelmäßig teil.

Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecher*innen:

Doris Hayn, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Göttingen (Sprecherin der Kommission)

Marion Woelki, Leiterin Referat für Gleichstellung, Familienförderung, Diversity der Universität Konstanz

Antragsteller*innen:

Doris Hayn, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Göttingen (Sprecherin der Kommission)

Marion Woelki, Leiterin Referat für Gleichstellung, Familienförderung, Diversity der Universität Konstanz

Kontakt:

Doris Hayn: Tel.: +49 551 39-26321; E-Mail: doris.hayn@zvw.uni-goettingen.de

Marion Woelki: Tel.: +49 7531 88-2032; E-Mail: marion.woelki@uni-konstanz.de

B9 Antrag zur Fortführung der Kommission Künstlerische Hochschulen (KüHo)

Arbeitsauftrag der Kommission:

Die bukof-Kommission Künstlerische Hochschulen (im Folgenden KüHo) befasst sich mit Gleichstellungsaspekten und -strukturen an den künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen. Dabei nimmt sie die besonderen Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an diesen Hochschulen ins Visier. Der Austausch über die alltäglichen Aufgaben und die gegenseitige Information der Gleichstellungsbeauftragten, die alle eher vereinzelt an den mehrheitlichen kleineren Institutionen arbeiten, steht im Vordergrund.

Arbeitsfähigkeit der Kommission:

In der Kommission arbeiten in der Regel 10-12 Kolleginnen kontinuierlich mit. Gute Kontakte bestehen in über 20 Musik- und Kunsthochschulen (von insgesamt 57 künstlerischen Hochschulen in Deutschland).

Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecher*in:

N.N. (Wahlvorschlag wird in der Kommissionssitzung am 16.9.2020 erstellt)

Antragsteller*innen:

Kommission Künstlerische Hochschulen

Kontakt:

Antje Kirschning: Tel.: +49 [30 688 305781](tel:+4930688305781); E-Mail: frauenbeauftragte@hfm-berlin.de

Ingrid Jäger: Tel.: +49 [40 428 989366](tel:+4940428989366); Email: jaeger.in@gmx.net

Martina Bick: Tel.: +49 [40 428 482508](tel:+4940428482508); martina.bick@hfmt-hamburg.de

B10 Antrag zur Fortführung der Kommission Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)

Arbeitsauftrag der Kommission:

Die Kommission unterstützt und dokumentiert die vielfältigen Bemühungen um eine faire und gerechte Bezahlung der Arbeit von Frauen an Hochschulen. Sie vernetzt die Akteurinnen, initiiert thematische Fortbildungen, schafft Bewusstsein über die komplexe Sachlage und vertritt das Thema innerhalb der bukof – mit dem Ziel einer Verbesserung der Beschäftigungssituation der MTV-Frauen.

Arbeitsfähigkeit der Kommission:

Ist gegeben (mehr als 10 mitarbeitende Frauen)

Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecher*innen:

Alexandra Kühnen, Universität Bielefeld

Elke Währisch-Große, Universität Duisburg-Essen

Stellvertretende Sprecherinnen:

Jutta Grau, Universität Bielefeld

Monica Wehaus, Universität Bremen

Antragsteller*in:

(Im Kommissionsauftrag)

Elke Währisch-Große

Kontakt:

Elke Währisch-Große: Tel.: +49 201 1834331; E-Mail: elke.waehrisch-grosse@uni-due.de

B11 Antrag zur Fortführung der Kommission Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit

Arbeitsauftrag der Kommission:

Recherche, Erörterung und Aufbereitung der Möglichkeiten, den Arbeitsalltag von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen bundesweit zu erleichtern bzw. die Beschäftigungsgrundlage verlässlicher zu gestalten. Entsprechend des beruflichen Lifecycle gilt dies zum Beispiel für den Einstieg in das Amt, die rechtlichen Grundlagen, das Wissensmanagement oder die Optionen der weiteren Beschäftigung nach Beendigung der Amtszeit.

Zu diesem Zweck werden jährlich mittlerweile zwei Mal die sogenannten ‚Starter Kits‘ für neue Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte durchgeführt (2-tägige Veranstaltung mit Informationen über Beratungstätigkeit, die rechtlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit sowie ein Präsenztraining zur Verbesserung des eigenen Auftretens).

Die Kommissionmitglieder treffen sich ebenfalls zwei Mal pro Jahr, um die aktuellen Entwicklungen zu besprechen und zum Beispiel die Entwicklung einer Datenbank der rechtlichen Grundlagen von Gleichstellungsarbeit zu begleiten.

Arbeitsfähigkeit der Kommission:

Teilnehmer*innen an den Kommissionssitzungen: zwischen 6 und 45 Teilnehmende (aufgrund der Fluktuation im Amt, wechseln die Mitglieder häufig)

Teilnehmer*innen an den Starter Kits: 20 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecher*innen:

Christine Kurmeyer, Charité - Universitätsmedizin Berlin (Sprecherin)

Margret Knäuper, Universität Osnabrück (stellvertr. Sprecherin)

Antragsteller*innen:

Christine Kurmeyer, Charité - Universitätsmedizin Berlin (Sprecherin)

Margret Knäuper, Universität Osnabrück (stellvertr. Sprecherin)

Kontakt:

Christine Kurmeyer: Tel.: +49 030 [450 577 251](tel:+49030450577251); christine.kurmeyer@charite.de

Margret Knäuper: Tel.: +49 541 969-3711; E-Mail: m.knaeuper@hs-osnabrueck.de

B12 Antrag zur Fortführung der Kommission Queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Arbeitsauftrag der Kommission:

Die queeren* Aktivitäten innerhalb der bukof wurden 2017 in einem Antrag auf Einrichtung einer Kommission zu queerer* Gleichstellungspolitik an Hochschulen gebündelt. Dieser Antrag wurde auf der Mitgliederversammlung der bukof im September 2017 einstimmig angenommen.

Die Kommission fühlt sich dem Auftrag verpflichtet, Gleichstellungspolitik und queere* Politik an Hochschulen zusammenzubringen. Sie arbeitet zu den Themen Trans*, Inter* und Geschlechtervielfalt an Hochschulen, Gleichstellungspolitik jenseits von Binarität und Heteronormativität und zu Strategien queerer* Hochschulpolitik.

Arbeitsfähigkeit der Kommission:

In den Jahren 2019/2020 hat die Kommission insgesamt viermal getagt, es nahmen zwischen 12–22 Personen teil, die in den Hochschulen mehrheitlich in den Bereichen Gleichstellung/Chancengleichheit und/oder Diversity oder in einem Amt/mit einer Beauftragung arbeiten; einige Kommissionsmitglieder sind auch in der Geschlechterforschung tätig. Die Zahl der Kommissionsmitglieder liegt derzeit bei 32 Personen aus dem gesamten Bundesgebiet und dem deutschsprachigen Ausland.

Wahlvorschlag für die Kommissionssprecher*innen:

Josephine Bürgel, Freie Universität Berlin
Aniela Knoblich, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Jonathan Kohlrausch, Universität zu Lübeck

Antragsteller*innen:

Für die Kommission Queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen die Sprecher*innen:
Josephine Bürgel, Freie Universität Berlin
Aniela Knoblich, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Jonathan Kohlrausch, Universität zu Lübeck

Kontakt:

Josephine Bürgel: Tel.: +49 ; E-Mail: josephine.buergel@fu-berlin.de
Aniela Knoblich: Tel.: +49 761 203 9054; E-Mail: aniela.knoblich@zv.uni-freiburg.de
Jonathan Kohlrausch: Tel.: +49 51 3101 1222; E-Mail: jonathan.kohlrausch@uni-luebeck.de

B13 Antrag zur Fortführung der Kommission Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen

Arbeitsauftrag der Kommission:

Allgemeine Ziele:

- Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Studium und im Berufsleben durch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt,
- Unterstützung bei der Etablierung präventiver Maßnahmen / Beratungsangebote,
- Unterstützung bei der Etablierung adäquater Interventionsmöglichkeiten,
- breite Information und Beratung zum Thema für Kolleg*innen und Institutionen.

Arbeitsauftrag der Kommission:

- Online-Handreichung: Die Kommission aktualisiert regelmäßig die Online-Handreichung zum Thema „Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“.
- Öffentlichkeitsarbeit und Beratung:
 - Die Sprecherinnen werden regelmäßig von Hochschulen, (politischen) Institutionen und der Presse für Stellungnahmen und Vorträge zur Thematik und Mitarbeit angefragt und beraten bei einer themenbezogenen Antragstellung oder zu konkreten Vorfällen
 - Herausgabe eines regelmäßigen Newsletters
 - Homepage der Kommission
 - Grundsatzpapier der Kommission
 - Herausgabe einer (bearbeitbaren) Postkarte und Aufkleber "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. (K)ein Thema an Hochschulen?"
 - Informationsblatt zu benevolentem Sexismus
 - Informationsblatt zu SDG und Trans* im Kontext der Hochschule
 - Informationsblatt zu SDG und Mehrfachdiskriminierung im Kontext der Hochschule
- (Haupt)Themen in 2020:

- Umfassende Überarbeitung der Online-Handreichung und des Grundsatzpapiers
- SDG und Regelungen zu „Ersti-Ritualen“ an Hochschulen

Arbeitsfähigkeit der Kommission:

Die Kommission hat aktuell 14 aktive Mitglieder.

Wahlvorschlag für die Kommissions-Sprecher*innen:

Solveig Simowitsch, Universität zu Lübeck

Antragsteller*innen:

Solveig Simowitsch, Universität zu Lübeck

Silke Paul, Hochschule RheinMain Wiesbaden

Kontakt:

Solveig Simowitsch: Tel.: +49 451 3101 122; E-Mail: solveig.simowitsch@uni-luebeck.de

Silke Paul: Tel. +49 611 9495 1199; E-Mail : silke.paul@hs-rm.de

B14 Antrag zur Fortführung der Kommission Studentische Angelegenheiten

Arbeitsaufträge und Ziele der Kommission:

Die KostA hat zum Ziel die Perspektiven der Student*innen im Kontext der Gleichstellungsarbeit in die bukof einzubringen. Wir fungieren dabei sowohl als Sprachrohr, Interessenvertretung sowie Vernetzungsmöglichkeit für die diversen studentischen Akteur*innen in Gleichstellungsarbeit bundesweit. Als Kommission sind wir außerdem Anlaufstelle für neue studentische Gleichstellungsbeauftragte. Thematisch beschäftigten wir uns sowohl mit grundsätzlichen wie tagesaktuellen Gleichstellungsthemen, um unseren Mitgliedern Anregungen für ihre Arbeit zu geben, diverse Stimmen zusammenzubringen und die Einstellungen unserer Mitglieder abzufragen.

Ein weiteres Bestreben ist es studentische Gleichstellungsarbeit zu verstetigen und sowohl lokal wie bundesweit Wissenssammlungen und Expertise anzubieten, um Brüche durch personellen Wechsel abzufedern.

Aktuelle wichtige Themen sind insbesondere die Ausweitung des Mutterschutzgesetzes auf Student*innen, das Verhältnis zu Diversität und die Inklusion von TIN Student*innen, sowie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in höchstpersönlichen Lebensbereichen, etc.

Arbeitsfähigkeit der Kommission:

Gegeben. (Mit Fluktuation über 10 Personen aktiv)

Wahlvorschlag Kommissionsprecher*innen:

Sprecherin Pauline Pöttsch, Stellvertretende Sprecherin Siân Birkner

Antragssteller*innen:

Pauline Pöttsch, Siân Birkner

Kontakt:

Pauline Pöttsch: E-Mail: kosta@bukof.de

Siân Birkner: Tel.: +49 521 106 67752; E-Mail: kosta@bukof.de

C Weitere Anträge

Antrag Nr. C1/2020

Antragsteller*in

Erweiterter Vorstand der bukof e.V.

Antragsgegenstand

Positionsentwicklung der bukof e.V.

Beschlussentwurf

Die Mitgliederversammlung der bukof beschließt folgende Positionen:

1. **Wer ist die bukof?** Perspektiven-Vielfalt für Gleichstellung an Hochschulen
2. **Eindeutig queer** Geschlechtergerecht und diskriminierungskritisch
3. **Gegen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt** Machtmissbrauch vorbeugen, entgegenzutreten und sanktionieren
4. **Care, aber fair** Sorgearbeit ist Gemeinschaftsaufgabe
5. **Gendern ändert** Wege im Wissenschaftssystem sprachlich freimachen
6. **Gleichstellung wird Standard** Geschlechtergerechtigkeit zur Grundlage des wissenschaftspolitischen Handelns machen
7. **Genderforschung anerkennen und absichern** selbstverständlicher Teil der Wissenschaftskultur
8. **Mit den Herausforderungen wachsen** Gute Gleichstellung braucht einen verlässlichen Rahmen
9. **Solidarisch gegen Antifeminismus** Klares Bekenntnis zu einer starken Geschlechterpolitik

Begründung

Am 13.09.2018 hat die Mitgliederversammlung der bukof einen Positionsentwicklungsprozess für die bukof beschlossen.

Der Erweiterte Vorstand hat nach Beschlussfassung aus seinen Landeskonferenzen und Kommissionen heraus Delegierte bestimmt, die die Inhalte für die Positionen erarbeiten und den Sachstand regelmäßig mit ihren Kommissionen bzw. Landeskonferenzen rückkoppeln. In 4 Workshops (21.01.19, 17.05.19, 27.01.20, 14.05.20) entwickelten die Delegierten 18 Positionen sowie erste Entwürfe für den Titel des Gesamtpapiers.

Der Erweiterte Vorstand hat sich in 5 Sitzungen mit dem Positionsentwicklungsprozess und dem jeweiligen Sachstand befasst. Der EV gab auf der Jahrestagung 2019 in Hamburg allen anwesenden Mitgliedern Einblicke in den Prozess, die Arbeitsweise und den Stand der Positionen; die Gleichstellungsakteur*innen nutzten die Möglichkeit für Rückmeldungen zu den einzelnen Texten sowie zur Sammlung der Positionsthemen.

Neun Positionen sind erstellt und abgestimmt, so dass sie der MV 2020 zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

Aufgrund der Ausnahmesituation im Frühjahr 2020 (Beschränkungen durch die Corona-Pandemie) und der Komplexität des Prozesses ist geplant, die noch ausstehenden weiteren 9 Positionen sowie den Titel in einer virtuellen Mitgliederversammlung im Frühjahr 2021 zu verabschieden.

Dies betrifft die folgenden Texte, deren Titel noch als „Work in Progress“ zu verstehen sind:

- **Gender-Wissen mit Wirkung** Genderaspekte in die Hochschullehre integrieren
- **Großes gemeinsames Lernen** Digitalisierung bietet die Chance, umzudenken

- **Quoten sichern Teilhabe und Qualität** Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen fördern
- **Governance konsequent geschlechtergerecht** Systematische Integration in der Steuerung des Gesamtsystems
- **Internationalisierung mit Verantwortung** Globale Wissenschaft braucht Gleichstellung
- **Diversity braucht Antidiskriminierung**
- **Veränderte Strukturen für eine geschlechtergerechte Personalpolitik**
- **Gleiche Leistung gleich bewerten**
- **Diskriminierungsfrei studieren**

Weitere Informationen zum Prozess sowie dem aktuellen Textstand sind dem vorliegenden Antrag sowie Kapitel 7 des Vorstandsberichts zu entnehmen.

Empfehlung der Antragskommission

Die Antragskommission unterstützt den Antrag.

Erreichbarkeit für Rückfragen

Anja Lipschik

Telefon: 0551-39-69785

anja.lipschik@med.uni-goettingen.de)

Anneliese Niehoff

Telefon: 0421-218-60181

Chancen1@uni-bremen.de

Kathrin van Riesen

Telefon: 04131-677-1060

vriesen@uni.leuphana.de

Anlage Positionsentwicklungstexte

Text 1:

Wer ist die bukof?

Perspektiven-Vielfalt für Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) ist die geschlechterpolitische Stimme im wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskurs. In der bukof sind alle verbunden, die Struktur und Kultur von Hochschulen in Deutschland geschlechtergerecht gestalten.

Geschlechterpolitische Stimme nach innen und außen

Die bukof unterstützt die Umsetzung des Grundgesetzes, in dem sich der Staat zur „tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung“ verpflichtet. „Niemand darf wegen seines Geschlechts (...) benachteiligt werden.“ Allen Gleichstellungsakteur*innen an Hochschulen bietet die bukof einen gemeinsamen Reflexionsraum, der dem Informations- und Erfahrungsaustausch zu hochschul- und gleichstellungspolitischen Themen dient. Sie stärkt die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie -akteur*innen in

allen Bereichen der Hochschulorganisation. Als wegweisende und zukunftsorientierte Akteurin befördert sie einen Kulturwandel in der Hochschullandschaft, der geschlechter- und gesellschaftspolitisch wirkt. Nach außen vertritt die bukof in Kooperation mit den Landeskonferenzen die gleichstellungspolitischen Anliegen auf Bundes- und Landesebene. Gegenüber Wissenschaftsorganisationen wie der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), dem Wissenschaftsrat (WR) und der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) setzt sie entsprechende Impulse. Über den kontinuierlichen Austausch mit bundes-, landes- und hochschulpolitischen Entscheidungsträger*innen und die Information der Medien stößt sie notwendige gesetzliche Veränderungen und einen Bewusstseinswandel an.

Reflexionsraum mit Kompetenz und Wirkkraft

Aus der Vielfalt der Perspektiven entstehen Kompetenz und Wirkkraft der bukof: Ihre Mitglieder sind die Hochschulen, vertreten durch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiter*innen in Gleichstellungsbüros, Funktionsträger*innen in den Bereichen der Gleichstellung an Hochschulen und Mitarbeiter*innen in den Geschäftsstellen der Landeskonferenzen. Gleichstellungsakteur*innen aller Hochschultypen und Statusgruppen bringen ihre Expertisen in die bukof ein: Student*innen, Professor*innen, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen sowie Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung. Die bukof ist als gemeinnütziger Verein organisiert. Zur Organisationsstruktur gehören der Vorstand, der Erweiterte Vorstand, die Kommissionen und die Geschäftsstelle. Im Zentrum der geschlechterpolitischen und strategischen Positionsbestimmungen steht die Mitgliederversammlung.

Text 2: Eindeutig queer

Geschlechtergerecht und diskriminierungskritisch

Die bukof vertritt eine geschlechtergerechte und diskriminierungskritische Gleichstellungspolitik. Geschlecht ist Teil der selbstgewählten Identität eines Menschen. Geschlechtervielfalt ist Realität. Die gesamtgesellschaftlich gängige Einteilung in Männer und Frauen verstellt aber den Blick auf alle Lebensrealitäten, die über das binäre, heteronormativ gedachte Geschlechtermodell hinausgehen. Das führt zur strukturellen Diskriminierung von Menschen, die lesbisch, schwul oder bisexuell leben bzw. sich mit trans*, inter, queer, nicht-binär oder einer anderen Selbstbezeichnung identifizieren (lsbtiq*). An den Hochschulen und in der Wissenschaftspolitik hat sich Geschlechtergerechtigkeit als Ziel und Notwendigkeit längst etabliert. Mit seiner Entscheidung von 2017 hat das Bundesverfassungsgericht klargestellt, dass es – zusätzlich zum Verzicht auf einen Eintrag – mehr als zwei Geschlechter gibt. Die bukof setzt sich für die Gleichstellung aller Geschlechter ein und fordert dazu auf, die binäre und biologistische Geschlechterordnung kritisch zu hinterfragen. Gegen Homo-, Trans- und Interfeindlichkeit sowie Heteronormativität bezieht die bukof aktiv Stellung.

Kritische Reflexion der zweigeschlechtlichen Norm

Zur Geschlechterpolitik an Hochschulen gehört die kritische Reflexion der zweigeschlechtlichen Norm ebenso wie die Auseinandersetzung mit der faktischen Diskriminierung, die durch dieses Konstrukt entsteht. Die bukof tritt dafür ein, Heteronormativität zu problematisieren und für die Komplexität von Geschlechterfragen sowie queere Geschlechtermodelle zu sensibilisieren. Sie wendet sich im Hochschulkon-

text gegen jede Form individueller und struktureller Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und sexueller Orientierung. Sie befürwortet und befördert intersektionale Gleichstellungsarbeit. Dafür ist auch eine strukturell abgesicherte Integration der fachlichen Queer- und Gender-Perspektive in alle Bereiche der Diversitäts- und Antidiskriminierungspolitik unabdingbar. Gleiches gilt für die Beteiligung der geschlechterpolitischen Akteur*innen. Mit der queeren Expertise wächst das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsakteur*innen. Das muss sich an den Hochschulen in bereitgestellten und abgesicherten Ressourcen spiegeln.

Paradigmenwechsel! Wertschätzung geschlechtlicher Vielfalt

Die bukof fordert einen Perspektiv- und Paradigmenwechsel: Für eine Gleichstellungsarbeit, die an der Vielfalt der Geschlechter ausgerichtet ist. Sie macht Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder der geschlechtlichen Identität sichtbar, setzt sich auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für die gesellschaftliche Wertschätzung geschlechtlicher Vielfalt ein und berät Hochschulen, wie sie Geschlechtervielfalt gerecht werden. Von der konsequenten Aufklärung bis zur Weiterbildung begleitet die bukof Hochschulen dabei, in ihren Strukturen und ihrer Kultur diese Wertschätzung zu verankern.

Text 3:

Gegen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Machtmissbrauch vorbeugen, entgegentreten und sanktionieren

Sexualisierte Diskriminierung geschieht verbal, nonverbal und durch tätliche Angriffe. Sie reicht bis ins Netz. Alle sexualisierten Verhaltens- und Handlungsweisen, die unerwünscht sind und als einschüchternd, feindlich, erniedrigend, entwürdigend sowie beleidigend erlebt werden, gelten als Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Häufigste Ursache ist patriarchale Macht und ein hierarchisierendes Geschlechterrollenverständnis, das zur Verachtung oder Geringschätzung insbesondere von Weiblichkeit (Misogynie) führt, aber auch alle anderen Geschlechter betrifft. Einem erhöhten Risiko sind Trans-/Inter*Personen ausgesetzt. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt äußert sich oft als Dominanzverhalten und/oder Machtmissbrauch gegenüber Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen, kommt aber auch ohne unmittelbare Abhängigkeit vor. Im Wissenschaftsbereich ist sie einer der Gründe für ungleiche Karrierechancen. Die bukof fordert alle Hochschulen dazu auf, sich eindeutig gegen jede Form der Sexualisierten Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu positionieren und eine Kultur des Respekts zu befördern, die allen Ausprägungen der Abwertung von Menschen entschieden entgegentritt und sie sanktioniert.

Hochschulen verantworten den Schutz ihrer Angehörigen

Hochschulen tragen Verantwortung und sind Vorbilder. Als Arbeit gebende Stellen haben sie gesetzlich eine klare Beschwerde-, Entschädigungs-, Präventions- und Fürsorgepflicht für ihre Beschäftigten. Aufgrund der bestehenden Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse sind sie zugleich besonders anfällig für Machtmissbrauch. Noch gehören aber gerade Student*innen nicht in den Geltungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und daraus abgeleiteter rechtlicher Regelungen. Die bukof fordert deshalb, die gesetzlichen Verpflichtungen auf alle Hochschulmitglieder und -angehörigen auszuweiten und umfassende Prävention sowie Intervention in Bezug auf Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in den Strukturen zu verankern: Hochschulen brauchen Begleit- und Beratungsangebote und auch Schutz-

konzepte. Finanzielle und personelle Ressourcen, verbindliche, transparente Verfahren sowie Verweisstrukturen müssen vorhanden und geklärt sein. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation eröffnen Hochschulen Handlungsperspektiven, indem sie zur dringend gebotenen Enttabuisierung, Sensibilisierung und Aufklärung deutlich beitragen.

Für eine Kultur des Respekts

Ein Antidiskriminierungsmanagement aufzubauen ist Pflicht und Verantwortung der Hochschulleitung. Die bukof bietet dazu Empfehlungen in Form von Informationen und Handreichungen. Hochschulen sollen ihre Angehörigen ermutigen, Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unmissverständlich entgegenzutreten und sich in jeder Rolle – als Führungskraft, Kolleg*in, Kommiliton*in, Personalvertretung und als Betroffene selbst – aktiv damit auseinander zu setzen. Vertrauliche, kompetente Beratungen zur Klärung der eigenen Handlungsmöglichkeiten haben höchste Priorität. Sanktionen gehören dazu. Der professionelle Umgang mit Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt muss obligatorischer Bestandteil der Führungs- und Betreuungskompetenz in Verwaltung, Lehre und Forschung sein.

Text 4: Care, aber fair

Sorgearbeit ist Gemeinschaftsaufgabe

Fürsorge, Zuwendung und die bedürfnisgerechte Pflege anderer Menschen sind im Idealfall gemeinschaftlich organisiert und auf vielen Schultern geschlechtergerecht verteilt. Den Großteil dieser Arbeit übernehmen jedoch Frauen – und das vorwiegend unbezahlt und für die Gesellschaft unsichtbar. Häufiger als Männer erleben sie eine starke Mehrfachbelastung, entscheiden sich deshalb für eine Beschäftigung in Teilzeit, unterbrechen ihren eingeschlagenen Berufsweg oder geben ihre Karriere auch in der Wissenschaft ganz auf. Der Gender Care Gap mündet nicht selten in den Pay und Renten Gap. Die bukof fordert: Geschlechtergerechte Personalpolitik an Hochschulen muss weit mehr beinhalten als die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Karriere. Sie muss die besondere Belastung der Sorgearbeit in vielfach schlecht bezahlten Berufen berücksichtigen, Sorgearbeit grundsätzlich – in allen Studien- und Beschäftigungsverhältnissen – aufwerten und dafür beste Bedingungen schaffen. Hochschulen sind aufgefordert, für den großen Bedarf an Care-Aufgaben, zukunftsfähige Lösungen zu entwickeln.

Vielfältige Lebensgemeinschaften, gemeinschaftliche Verantwortung

Familiengerechte Personalpolitik an Hochschulen bedeutet einerseits, für die derzeitige asymmetrische Belastung von Frauen Entlastung zu schaffen, andererseits alle Lebensgemeinschaften mitzudenken, in denen Menschen gegenseitige Verantwortung übernehmen und sich im Alltag unterstützen. Sie muss auch die häufig prekarierte Lage migrantischer Care-Arbeiter*innen in den Blick nehmen und der besonderen Situation Alleinerziehender Rechnung tragen. Denn: Viele gesellschaftliche Strukturen, von Gesetzen bis hin zu Rollenbildern, begünstigen immer noch Paarbeziehungsmodelle mit einem*einer Haupt- oder Alleinverdiener*in. Auf dem Arbeitsmarkt befördern sie Ungerechtigkeiten und zementieren ein Familienmodell, das längst nicht mehr der Realität entspricht. Sorgearbeit nimmt in den individuellen Lebensentwürfen und -phasen unterschiedliche Formen an. Gleichzeitig sind alle Menschen darauf angewiesen. Sie ist unverzichtbar. Dies anzuerkennen und mit Studium, wissenschaftlicher Karriere oder Beschäftigung in Technik und Verwaltung abzustimmen, kann nicht nur das Ergebnis privater und informeller Aushandlungsprozesse sein. Hochschulen müssen auch die entsprechenden Rahmenbedingungen für Er-

werbsarbeit und Studium fördern. Die bukof spricht sich dafür aus, veraltete Modelle konsequent abzuschaffen. Einen Ausgleich müssen künftig alle erhalten, die in vielfältigen Lebensmodellen Sorge für andere übernehmen.

Sorgearbeit & Karriere für alle gewährleisten

Hochschulen müssen allen ihren Angehörigen die gleichstellungsorientierte Teilhabe sowohl an Sorgearbeit als auch an Beruf, Karriere, Qualifikation ermöglichen. Dazu ist ein Wandel der Wissenschafts- und Hochschulkultur notwendig. Rollenschemata von dem*der allseits verfügbaren Künstler*in, Wissenschaftler*in oder Mitarbeiter*in müssen genauso kritisch hinterfragt werden, wie die „Präsenzkultur“ in Beruf und Studium. Sorgearbeit darf nicht zu Überbelastung und Sicherungslücken führen. Dazu tragen flexiblere Studien- und Arbeitsbedingungen und auch Führung in Voll- und Teilzeit, die Einbeziehung von Mitarbeiter*innen in die Planung ihrer Karrieren sowie ein ausgewogenes Verhältnis aus Unterstützung und Eigenverantwortung bei. Hochschulen sind dazu angehalten, Menschen mit Care-Aufgaben den Zugang zu Aus- und Weiterbildungen zu erleichtern sowie bei zeitlich begrenzten Arbeits- und Förderverhältnissen Verlängerungsmöglichkeiten auszunutzen. Dafür setzt sich die bukof ein.

Text 5: Gendern ändert

Wege im Wissenschaftssystem sprachlich freimachen

Sprache ist ein wirkmächtiges Medium, das unsere Interpretation der Welt bestimmt, Sichtweisen lenkt und Meinungen formt. Sie schafft Bedeutung, (be)wertet, hierarchisiert. Können *Wissenschaftler* oder *Techniker* Frauen sein? Zahlreiche Studien belegen, dass das generische Maskulinum zum gedanklichen Ausschluss der nicht- genannten Geschlechtsidentitäten führt. Bezeichnungen wie *Studentenwerk*, *Forschergemeinschaft*, *Gründerzentrum* wecken und stärken die Vorstellung von einer rein männlich besetzten Gruppe und bewirken damit eine verminderte Repräsentation von Frauen und weiteren Geschlechtern. Die Suche nach „einem Dezernatsleiter (m/w/d)“ hat – trotz des Vermerks in der Stellenausschreibung – den gleichen Effekt. Andere Geschlechtsidentitäten bleiben unsichtbar. Die bukof setzt sich konsequent für den Gebrauch einer gender- und diversitätssensiblen Sprache ein, die grundlegend für Gleichstellung ist. Hochschulen, Politik und Wirtschaftsorganisationen sind aufgefordert – in Wort und Schrift – eine Sprache einzusetzen, die alle Geschlechter einschließt.

Sprache ist grundlegend für Gleichstellung

Sprache ist Grundlage und Produkt der Wissenschaft, Politik, Gesellschaft. Sie ist der Stoff, aus dem Studien und Schlagzeilen gemacht sind. Sprache lebt und wird gelebt; schon immer hat sie sich verändert. Hochschulen haben viele Gründe, sich für sprachliche Vielfalt stark zu machen. Einerseits stehen sie im Wettbewerb um Talente, Ressourcen und Anerkennung. Sie sind darauf angewiesen, alle zu erreichen, also auch alle anzusprechen. Für die Qualität ihrer Auswahlverfahren ist Sprache damit entscheidend. Andererseits tragen sie gesellschaftliche Verantwortung und agieren richtungsweisend. Nicht nur innerhalb ihrer hochschulweiten Kommunikations- und Aushandlungsprozesse, auch gesamtgesellschaftlich, geben sie Entwicklungsimpulse. Das setzt voraus, dass sie sprachliche Veränderungen anerkennen und vorleben.

Alle ansprechen und Vielfalt sichtbar machen

Die bukof setzt sich für sprachliche Vielfalt ein, die unterschiedliche Geschlechtsidentitäten sichtbar macht, ihr Persönlichkeitsrecht schützt und mit dem festgeschriebenen Recht auf Gleichbehandlung vereinbar ist. Eine gendersensible Sprache, die benennt, statt mitmeint, ist Voraussetzung für den freien Zugang in die Hochschule und für durchlässige Karrierewege. Die bukof nutzt und empfiehlt den Genderstern * zwischen Wortstamm und weiblicher Endung. Der Genderstern * ist ein sprachliches Mittel, das alle Menschen einschließt.

Text 6:

Gleichstellung wird Standard

Geschlechtergerechtigkeit zur Grundlage wissenschaftspolitischen Handelns machen

Wissenschaftspolitische Programme auf Ebene des Bundes und der Länder sowie Empfehlungen und Stellungnahmen von Wissenschaftsorganisationen liefern wertvolle Impulse für hochschulpolitisches Handeln. In Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit haben sie sowohl auf personeller als auch auf struktureller Ebene schon viel bewegt und einen Kulturwandel in Gang gesetzt. Noch fehlt allerdings die Selbstverständlichkeit, Geschlechtergerechtigkeit immer auch querschnittlich in alle Aktivitäten einzubeziehen. Für ihr eigenes Handeln haben Politik und Wissenschaftsorganisationen (bis auf die Deutsche Forschungsgemeinschaft, DFG) noch keine geschlechtersensiblen Standards definiert. Entsprechend fehlen diese Standards auch in den Empfehlungen und Anforderungen an Hochschulen und in der Förderarchitektur. Die bukof fordert Bund, Länder und Wissenschaftsorganisationen deshalb auf Geschlechtergerechtigkeit und Genderaspekte als Querschnittsthema in alle Gesetze, Programme und Empfehlungen aufzunehmen. Gemeinsames Ziel sollte ein wissenschaftspolitisches Gender Mainstreaming sein, damit aus guten Ansätzen Allgemeine Gleichstellungsstandards für Hochschulen werden.

Lücken in der Förderlandschaft schließen

Mit der Verabschiedung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ist Gleichstellung zum Wettbewerbsinstrument geworden und hat einen höheren Stellenwert in den Steuerungs- und Managementprozessen der Hochschulentwicklung erhalten. Die Selbstverpflichtung greift aber nur bei den Hochschulen, die auch Mitglied sind. Bund und Länder haben sich 2007 gemeinsam auf das Professorinnenprogramm verständigt, das seither entscheidend dazu beiträgt, dass der Anteil von Professorinnen an den Hochschulen bundesweit zunimmt. Die Förderung im Programm ist mit der Auflage verbunden, Mittel für Regelprofessuren auch in flankierende strukturelle und personelle Gleichstellungsmaßnahmen zu investieren und kann insofern weitreichend wirken. In anderen Fördervorhaben fehlen Geschlechterperspektiven noch: Aktuell fließen Millionen aus Bundes- und Länderhaushalten in die Digitalisierung der Hochschulen. Gerade hier ist es notwendig, Gleichstellung als Kriterium zu verankern. Denn mit der Digitalisierung gehen bestehende Diskriminierungsmuster viral.

Geschlechtergerechtigkeit querschnittlich zum Qualitätskriterium erheben

Die bukof fordert: Die Geschlechterperspektive muss in alle Aktivitäten des Bundes, der Länder und der Wissenschaftsorganisationen einfließen. Um das zu gewährleisten, sollte sich auch die *Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)* zu Allgemeinen Gleichstellungsstandards verpflichten, die alle Statusgruppen einbeziehen und Grundlage des (Förder-)Handelns von Bund und Ländern werden. Geschlechtergerechtigkeit muss als ein gewichtiges Qualitätskriterium gelten, das querschnittlich in sämtliche Programme

und Förderformate, Empfehlungen und Stellungnahmen, Anreiz- und Sanktionsmodelle sowie Instrumente politischer Steuerung des Bundes und der Länder, der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Wissenschaftsrats (WR) integriert ist. Die entsprechenden Anforderungen und Kriterien müssen in allen Bereichen der Hochschule wirksam sein und um Förderlinien für Geschlechterforschung ergänzt werden. Die bukof befürwortet die Einrichtung einer zentralen Stelle, die die querschnittliche Implementierung begleitet und evaluiert. Die bukof steht prozessbegleitend zur Verfügung, mit Fachwissen, Handlungs- und Umsetzungsempfehlungen, als Mittlerin zwischen Gleichstellungsakteur*innen und Politik.

Text 7:

Genderforschung anerkennen und absichern

Selbstverständlicher Teil der Wissenschaftskultur

In allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens werden Geschlechterdifferenzen hergestellt und reproduziert. Ursprung, Folgen und Veränderungspotenziale untersucht die Genderforschung. In ihrem Mittelpunkt stehen Fragen nach Differenz, Hierarchie, Machtverhältnissen, Rollenbildern und ihrer (De)Konstruktion. Als inter- wie transdisziplinäre Forschungsrichtung hat sie an den Hochschulen zusätzlich eine bedeutende querschnittliche Funktion. Auch Gleichstellungsakteur*innen tragen dazu bei, aus dem Wissen der Genderforschung Veränderungsimpulse für hochschulweite Strukturen und Prozesse – etwa für die Berufungspraxis, die Curriculumsentwicklung oder die Gremienarbeit – abzuleiten. So wirken Genderforschung und Gleichstellungspolitik zielorientiert zusammen. Die bukof setzt sich dafür ein, dass Genderforschung in allen Fachgebieten als systematischer wie selbstverständlicher Teil der Wissenschaft gesehen, dort nachhaltig verankert sowie als eigene Disziplin anerkannt wird.

Genderwissen: Zusammenspiel aus Forschung und Gleichstellungspraxis

Genderforschung reflektiert Wissen, Methoden des Wissenserwerbs und wissenschaftliche Standpunkte kritisch und stellt gesellschaftliche Normierungen in Frage. Dafür ist sie häufig selbst Angriffen ausgesetzt. Es liegt deshalb in der gemeinsamen Verantwortung aller Forscher*innen wie der Hochschulleitungen und der Wissenschaftspolitik, die Bedeutung und Eigenständigkeit von Genderforschung und Gender Studies einerseits grundsätzlich anzuerkennen und Genderaspekte andererseits als integrale Bestandteile aller Forschungsgebiete zu betrachten. Auch die Gleichstellungspolitik erhält aus der Genderforschung Erkenntnisse und fundierte Argumente für Veränderungen, die auf der strukturellen Ebene greifen. Umgekehrt entspringen aus der Gleichstellungspraxis neue Fragen für die Forschung. Die bukof plädiert dafür, das wechselseitige Zusammenwirken von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik an den Hochschulen zu fördern und zu etablieren.

Geschlechterforschung ausbauen und querschnittlich fördern

Die bukof setzt sich für die Anerkennung der Genderforschung ein, die die Vergeschlechtlichung der Gesellschaft in allen ihren Facetten und Wirkweisen beleuchtet und Fragen der Machtverteilung aufwirft. Wissenschaftskultur und Gesellschaft profitieren davon, wenn Genderaspekte in allen Fachgebieten zum selbstverständlichen Teil der Forschung werden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung, die Deutsche Forschungsgemeinschaft und andere Forschungsförderorganisationen sind ausdrücklich aufgefordert, Genderforschung über ihre Programmlinien zu fördern. Der Bund muss Genderaspekte darüber hinaus verbindlich in die Ressortforschung aufnehmen. Alle Hochschulen sind aufgerufen, Genderfor-

schung auszubauen, sie finanziell wie strukturell abzusichern und vor Angriffen zu schützen. Damit entstehen die nachhaltigen Voraussetzungen für eine geschlechtergerechte Wissenschaftskultur und Gesellschaft.

Text 8:

Mit den Herausforderungen wachsen

Wirksame Gleichstellungsarbeit braucht einen verlässlichen Rahmen

Durch ein intersektionales Verständnis von Geschlechterpolitik und ein verändertes Geschlechterverständnis, aber auch durch die Internationalisierung der Hochschulen hat die Komplexität der Aufgaben im Gleichstellungsbereich zugenommen. Gleichzeitig sind mit der öffentlichen Debatte um Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt und auch mit zunehmenden antifeministischen Anfeindungen die Notwendigkeiten für eine klare Positionierung der Hochschulen gewachsen. Gleichstellungsakteur*innen aus allen Statusgruppen sind damit politisch stark gefordert. Bundes- und landesweite Förderprogramme auf dem Gebiet der Geschlechterpolitik haben die Anforderungen an Gleichstellungsakteur*innen erhöht. Ihr Arbeitsfeld verlangt querschnittliche Präsenz. Sie müssen Strukturen und Kultur im Blick behalten. Mit dem Mehr an Sichtbarkeit und Anerkennung ist wiederum ein Mehr an Beratungsnachfragen und Mitwirkung in Prozessen verbunden. Während die Professionalität der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen damit enorm gestiegen ist, ist die finanzielle und personelle Ausstattung dafür vielfach vergleichsweise gering geblieben. Die bukof fordert, dem Mehr an Aufgaben mit einem Mehr an Ressourcen und Verlässlichkeit zu begegnen. Gute Gleichstellungsarbeit kostet Geld. Um gleiche Voraussetzungen zu schaffen, muss die Projektförmigkeit, Drittmittelabhängigkeit und Befristungslogik der Gleichstellungspraxis an den Hochschulen beendet werden. Förderprogramme des Bundes und der Länder sollten in erster Linie nachhaltig wirken.

In Gleichstellung investieren: Höherer Einsatz gegen ungleiche Voraussetzungen

Größe, Standort, fachliche Ausrichtung, ein Campus oder Mehr-Ort-Modell, Hochschule für angewandte Wissenschaften, künstlerische Hochschule oder Volluniversität: Die Vielfalt der Hochschultypen im deutschen Wissenschaftssystem ist groß und ein Qualitätsmerkmal. Bei allen Gemeinsamkeiten in Verständnis von Forschung, Lehre und Management stehen Hochschulen, wenn es um Mittel und Möglichkeiten geht, aber auch in Konkurrenz. Die Voraussetzungen für Gleichstellungsarbeit könnten unterschiedlicher nicht sein. Das beginnt mit den ungleichen Mandaten und Beteiligungsrechten und setzt sich mit der abweichenden Weisungs(un)gebundenheit und Amts-Ausgestaltung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fort. Sie sind sowohl ehren- als auch nebenamtlich oder verdauert entfristet eingesetzt. Zum Teil erschwert das die Zugänge zu den Entscheidungsträger*innen der Hochschulpolitik, was wiederum Einfluss auf den politischen Gestaltungsspielraum einerseits und die Nutzung von Förderungs- und Unterstützungsangeboten andererseits hat. Wer regelt die Ausstattung der Gleichstellungsakteur*innen? Das ist häufig genug unklar. Im Bundesvergleich wird darüber hinaus deutlich, dass die Landeshochschul- und -gleichstellungsgesetze nicht aufeinander abgestimmt sind. Die einzelnen Statusgruppen sind darin rechtlich unterschiedlich verortet. Der Wettbewerbsdruck befördert diese Differenzen noch weiter und schwächt die Möglichkeiten zur Solidarisierung.

Stellen entfristen, Landesgesetze anpassen, Reichweite erhöhen

Die Erwartungen an die Gleichstellungsakteur*innen und ihre Wirkkraft sind hoch. Von der Politik fordert die bukof deshalb eine Verstärkung der Mittel und entsprechende gesetzliche Grundlagen für eine verlässliche Gleichstellungsarbeit unabhängig vom Hochschultyp und Beschäftigungsstatus. Insbesondere für Gleichstellungsakteur*innen im Bereich Technik und Verwaltung ist eine Steigerung der Ressourcen für Ausstattung notwendig. Alle Statusgruppen müssen in den landesgesetzlichen Regelungen, insbesondere in den Hochschulgesetzen der Länder, gleichberechtigt Berücksichtigung finden. Von den Hochschulen fordert die bukof, feste Stellen für die Gleichstellungsbeauftragten, ihre Mitarbeiter*innen sowie die Stabstellen für Gleichstellung vorzusehen. Die bukof erwartet, dass Hochschulen und Politik in Gleichstellung und ihre Anerkennung angemessen investieren: in Professionalität und Kompetenz, Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit sowie die querschnittliche strukturelle Einbettung der Gleichstellungsakteur*innen.

Text 9:

Solidarisch gegen Antifeminismus

Grundwert und Qualitätsmerkmal von Wissenschaft und Kunst

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein hohes Verfassungsgut. Seit über 70 Jahren ist sie im Grundgesetz verankert. Der Staat ist verpflichtet, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Als Körperschaften öffentlichen Rechts gilt dieser Auftrag entsprechend auch für Wissenschaft und Hochschulen: Ein innovatives, ethisch verantwortliches und zukunftsorientiertes Wissenschafts- und Hochschulsystem beruht auf den Grundwerten der Freiheit von Wissenschaft und Kunst, auf Integrität, Verantwortung und Demokratie. Mit dem Erstarken rechtspopulistischer und rechtsradikaler Strömungen haben die Angriffe auf die Geschlechterpolitik und -forschung enorm zugenommen. Forscher*innen und Gleichstellungsakteur*innen werden beschimpft, bedroht und angegriffen. Rechtspopulistische Familienkonzepte gefährden die Gleichstellung und eskalierende Konfrontationen verhindern reflektierte Debatten. Die bukof fordert Solidarität und ein aktives Vorgehen gegen Antifeminismus und für eine offene, demokratische Debattenkultur. Wer Geschlechterpolitik und -forschung die Existenzberechtigung abspricht, greift die Grundwerte der Demokratie, der Wissenschaft und Kunst an.

Klares Bekenntnis zu einer geschlechtergerechten Politik

Geschlechtergerechtigkeit ist ein Qualitätsmerkmal guter hochschulischer Praxis. Hochschulen sind Räume der kritischen Reflexion und der respektvollen Zusammenarbeit. Das ist ihr Auftrag. Sie ermöglichen damit fundierte gesellschaftliche Debatten auf Grundlage von wissenschaftlicher Forschung und Fakten. Hochschulen müssen sich aktiv gegen die Missachtung wissenschaftlicher Erkenntnisse, gegen Ignoranz und Populismus und die Angriffe auf Geschlechterpolitik wie -forschung positionieren. Zu einem Hochschulklima, in dem sich alle Mitglieder und Angehörigen entfalten und ohne Angst vor Übergriffen studieren, lehren, forschen und arbeiten können, gehört deshalb die klare Ablehnung von diskriminierenden, antifeministischen, rassistischen, antisemitischen, homo- und transfeindlichen sowie anderen menschenverachtenden Einstellungen und Verhaltensweisen.

Position beziehen gegen Angriffe

Die bukof erwartet von Hochschulleitungen, Wissenschaftsorganisationen, Bundes- und Landesministerien sowie allen anderen wissenschaftspolitischen Akteur*innen ein klares Bekenntnis zu einer starken Geschlechterpolitik. Sie müssen für demokratische Werte und Antidiskriminierung in Wissenschaft und

Hochschulen einstehen – auf dem Campus genauso wie in virtuellen Lehr- und Forschungsräumen. Gleichstellung muss als Verfassungsgut geschützt werden. Bei antifeministischen und anderen diskriminierenden Anfeindungen und Angriffen sind Hochschulleitungen als Vorbilder, Führungskräfte und Gestalter*innen in der Öffentlichkeit gefordert, sich vor die eigenen, von Angriffen und Diskriminierungen betroffenen Mitarbeiter*innen zu stellen, ihren Schutz zu garantieren und klar Position zu beziehen. Hochschulen müssen handeln. Sie brauchen verbindliche und verlässliche Schutzkonzepte und wirkungsvolle Beschwerdeverfahren für Personen aller Statusgruppen, die bedroht sind und an der Umsetzung der verfassungsrechtlich festgeschriebenen Grundwerte arbeiten. Um den Angriffen geschlossen entgegenzutreten, sind der Ausbau von Kompetenzen, Netzwerken und Ressourcen sowie die Einführung von „Codes of Conduct“ notwendig. Die bukof fordert Wissenschaftsorganisationen und Politik in einer Situation zunehmender Anfeindungen zum ideellen wie finanziellen Commitment auf.