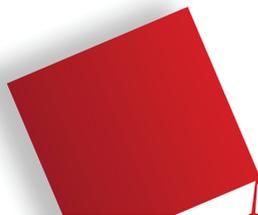




Hochschule München – Geschichte und Geschichten

Frauen- und Gleich-
stellungspolitik an der
Hochschule München –
eine Zwischenbilanz
nach vierzig Jahren

Maria S. Rerrich



HOCHSCHULE
FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN
MÜNCHEN

Impressum

Herausgeber

Prof. Dr. Michael Kortstock
Präsident der Hochschule
München (V.i.S.d.P.)

Redaktion

Prof. Dr. Gabriele Vierzigmann
Vizepräsidentin der Hochschule
München

Christina Kaufmann

Leiterin Hochschulkommunikation
T 089 1265-1367
Fax 089 1265-1960
presse@hm.edu

Lektorat

Ulrike Auras

Gestaltung

Monika Moser

Druck

Druckhaus Kastner, Wolnzach

Bilder

Hochschule München

Cover

Hans Uhlmann, Relief, 1957 (Ausschnitt)

Illustration S. 8

Abdruck mit freundlicher Genehmigung von Marie Marcks. Weitere Veröffentlichungen ausschließlich mit Genehmigung von M. Marcks.

Juli 2012

Frauen- und Gleich- stellungspolitik an der Hochschule München – eine Zwischenbilanz nach vierzig Jahren

Maria S. Rerrich

Inhalt

<i>Zur Geschichte der Institution der Frauenbeauftragten</i>	8
<i>Die erste Phase</i>	10
<i>Grundsteinlegung und Aufbau</i>	
<i>Die zweite Phase</i>	25
<i>Frauenpolitik – nicht mehr ob, sondern wie?</i>	
<i>Die dritte Phase</i>	32
<i>Hochschulentwicklungsaufgabe Gleichstellung</i>	
<i>Zukunftsperspektiven für Gleichstellungspolitik an der Hochschule München: quo vadis?</i>	37
<i>Literatur</i>	41

Zur Geschichte der Institution der Frauenbeauftragten

Frauen- und Gleichstellungspolitik an Hochschulen ist ein Thema, das viele Frauen schon so lange beschäftigt wie es die Fachhochschulen in Bayern gibt.¹ Denn die Forderung nach Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft steht nicht erst seit 1988 im Raum, als auch an den bayerischen Hochschulen die Institution der Frauenbeauftragten eingeführt wurde. Geschlechtergerechtigkeit und -gleichheit in Hochschule und Wissenschaft war vielmehr eine der ersten Forderungen der Neuen Frauenbewegung in den 1970er Jahren, der Gründungszeit der Fachhochschulen. Anders gesagt: Seit der Entstehungszeit der Fachhochschulen setzen sich Frauen (nicht nur) in Bayern (wieder) für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Bildung ein.² Deshalb ist die Einrichtung von Frauenbeauftragten per Hochschulgesetz nicht der Beginn, sondern bereits Ergebnis einer länger vorgebrachten Forderung nach Gleichstellung von Frauen in Studium, Lehre und Wissenschaft. Damit steht zur Beurteilung des Status quo in Sachen Gleichstellung von Frauen an der Hochschule München letztlich eine hochschulpolitische Zwischenbilanz für einen Zeitraum von circa vierzig Jahren an.



© Marie Marcks

In dieser Broschüre wird ein Teil der Entwicklung von Frauen- und Gleichstellungsarbeit an der Hochschule München thematisiert: die institutionalisierte Frauen- und Gleichstellungspolitik der Frauenbeauftragten nach dem Bayerischen Hochschulgesetz

(BayHschG). Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Arbeit der zentralen Hochschulfrauenbeauftragten. Die Arbeit der Frauenbeauftragten der Fakultäten, der Gleichstellungsbeauftragten, die sich für die Belange des nicht-wissenschaftlichen Personals eingesetzt haben, sowie der Einsatz von Studentinnengruppen für Frauen- und Geschlechterpolitik wären Themen weiterer Untersuchungen.

Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass es nicht die Hochschulen selbst waren, welche die Ernennung von Frauenbeauftragten gewünscht oder gar verlangt hätten, um in ihrem Bemühen um mehr Gleichstellung schneller und gezielter voranzukommen. Ebenso wenig ging der Impuls hierzu von den politischen Entscheidungsträgern aus, die damit existierende Missstände beseitigen wollten. Die Einrichtung von Frauenbeauftragten war vielmehr in erster Linie ein politischer Erfolg von engagierten Frauen fern der Machtzentren von Wissenschaft und Politik, z. B. von Studentinnen, von Frauen in autonomen Frauengruppen der Frauenbewegung und von Frauen in den politischen Parteien. Sie alle haben über die Institutionalisierung von Frauenbeauftragten (zum Teil kontrovers) diskutiert, dafür gekämpft und gestritten und schließlich – so die realpolitisch gängige Praxis – erlebt, wie ihre Idee mit erheblichen Abstrichen vom ursprünglichen Konzept gegen teils heftigen Widerstand durchgesetzt wurde. Für die Einschätzung der hochschulpolitischen Erfolge in Sachen Gleichstellung sowie für die Arbeit

der Frauenbeauftragten der Hochschule München ist es unverzichtbar, sich dieses historische Erbe zu vergegenwärtigen. Denn es prägt die Gleichstellungsarbeit letztlich bis zum heutigen Tag in unterschiedlichen Dimensionen – in negativer wie in positiver Hinsicht.

Dies wird bereits deutlich, wenn man sich die Zusammensetzung der Gruppe von Frauenbeauftragten vor Augen führt, die (nicht nur) an der Hochschule München seit der Einführung der Institution der Frauenbeauftragten tätig war: Es waren Personen mit sehr heterogenem persönlichen, beruflichen und gleichstellungspolitischen Hintergrund. Zu ihnen gehörten »Bewegungsfrauen der ersten Stunde«, die sich seit den 1970er Jahren in unterschiedlichen Kontexten für die Beseitigung von Nachteilen für Frauen innerhalb und außerhalb der Hochschule einsetzten; zu ihnen gehörten und gehören aber ebenso Frauen, die sich nur deshalb bereit erklärt haben, das Amt der Frauenbeauftragten zu übernehmen, weil sie die einzige Wissenschaftlerin an ihrer Fakultät waren; und zu ihnen gehörten und gehören entsprechend der Gesetzeslage in Bayern auch Männer – z. B. dort, wo sich keine einzige Frau in der Gruppe des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals befand, wie etwa an manchen technischen Fakultäten. Entsprechend unterschiedlich waren und sind sowohl die Erfahrungen, das Vorwissen und die Motivation, welche die einzelnen Frauenbeauftragten für ihre Tätigkeit mitbrachten und mitbringen, als auch die verfolgten inhaltlichen Ziele.

¹ Die folgenden Informationen speisen sich aus Materialanalysen, Texten der Frauenbeauftragten und Interviews mit allen Hochschulfrauenbeauftragten der Hochschule München mit Ausnahme der verstorbenen Anne Hueglin. Diese Interviews wurden im Sommersemester 2011 durchgeführt. Zudem fand ein Interview mit Anne Hueglins Projektmitarbeiterin Freya Amann sowie mit der ersten Mitarbeiterin im Frauenbüro Elfriede Knechtel statt, die dort von Oktober 1990 bis einschließlich Juni 1997 beschäftigt war.

² Diese Bemühungen sind nicht geschichtslos, sondern im historischen Zusammenhang mit dem Kampf der ersten Frauenbewegung um den Zugang zur Hochschulbildung für Frauen zu sehen. Vgl. hierzu Häntzschel/Bußmann (1997).

Die erste Phase Grundsteinlegung und Aufbau

Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Dezember 1988

Art. 34

Frauenbeauftragte

(1) ¹ Frauenbeauftragte wirken auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit und auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studentinnen hin. ² Sie werden für die Hochschule vom Senat, für den Fachbereich vom Fachbereichsrat aus dem Kreis der an der Hochschule hauptberuflich tätigen Lehrpersonen gewählt. ³ Frauenbeauftragte haben das Recht, an den Sitzungen der Kollegialorgane und der Berufungsausschüsse mit beratender Stimme teilzunehmen.

(2) ¹ Das Nähere regelt die Grundordnung. ² Bei der Erörterung der betreffenden Regelungen sind Frauenbeauftragte hinzuzuziehen.

Frauenbeauftragte wirken laut Gesetz also auf die Herstellung von Chancengleichheit und die Beseitigung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studentinnen hin. Nur: Wie machen sie das? Mit welchen Mitteln und in welchem Rahmen? Diese Fragen ließ der Gesetzgeber offen, als 1988 die Institution der Frauenbeauftragten an den bayerischen Hochschulen eingerichtet wurde. An den Hochschulen war die Skepsis groß, ob und wozu es überhaupt Frauenbeauftragte bräuchte...

Aufbruch bei Gegenwind



Ursula Schrag,
Fachbereich Sozial-
wesen, Hochschul-
frauenbeauftragte
und Sprecherin der
LAKOF für den Bereich
der Fachhochschulen,
1988-1991

Prof. Dr. Ursula Schrag, geb. 1930, absolvierte 1948 eine Verlagslehre und arbeitete anschließend als Buchhellerin in einem Architekturverlag. 1952 Heirat, 1956 und 1959 Geburt der Söhne. Freiberufliche Tätigkeit als Journalistin, Werbetexterin in einem Verlag und als Redakteurin. 1965-1969 Diplomstudium der Soziologie mit den Nebenfächern Politologie und VWL an der LMU München, 1969-1971 freiberufliche projektbezogene Tätigkeit für Infratest und einen Verlag, erste Lehraufträge im Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule München, ab 1972 Festanstellung und nach Abschluss der Promotion 1976 zur Professorin berufen. Arbeitsschwerpunkte: Lebenslauf und Gesellschaftsstruktur, produktive und reproduktive Arbeits- und Lebensverhältnisse, Gerontologie. Von 1988 bis 1991 erste Hochschulfrauenbeauftragte der FH München und Sprecherin der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LAKOF) für den Bereich Fachhochschulen. Ursula Schrag ist seit 1992 pensioniert und lebt in Mittenwald.

Der ersten Frauenbeauftragten der Fachhochschule München, Prof. Dr. Ursula Schrag und ihren Kolleginnen in den Fachbereichen³, kam die Aufgabe zu, auf diese Fragen erste Antworten zu formulieren. Zwar enthielt bereits Art. 2 des BayHSchG in der Fassung von 1988 unter der Überschrift »Aufgaben« den Hinweis, dass dies nicht allein seitens der Frauenbeauftragten zu geschehen habe:

(2) (...) ⁷Die Hochschulen fördern die Urteilsfähigkeit ihrer Mitglieder im Sinn der freiheitlichen demokratischen Grundordnung des Grundgesetzes und der Verfassung. ⁸ Sie wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der Nachteile für Wissenschaftlerinnen hin.

Tatsächlich aber wurde die Suche nach der Ausgestaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Beseitigung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen zunächst einmal weitgehend den Frauenbeauftragten zugewiesen, und es war eine creatio ex nihilo.

Deshalb bestanden die Schwerpunkte der Arbeit der ersten Frauenbeauftragten darin, das Amt in seiner Tragweite zu installieren, gleich auf welcher institutionellen Ebene. Ganz konkret bedeutete das für die Tätigkeit von Ursula Schrag an der Hochschule München die Bestimmung und Ausgestaltung der Aufgaben der Frauenbeauftragten im Akademischen Senat, in sämtlichen Ausschüssen der Hochschule, in den Berufungsausschüssen sowie in allen Fachbereichen.

»Das war ein erzwungener Schwerpunkt, der viel Kreativität und Durchhaltekraft erforderte. Er ließ aber wenig Zeit, ohne Geld phantasievolle inhaltliche Maßnahmen durchzuführen im Sinne von Frauenempowering.« (Schrag 2011:5)

Eines Tages im Herbst 1988, so berichtet Ursula Schrag im Rückblick, erhielt sie einen Anruf vom damaligen Kanzler der Fachhochschule München, Uwe Brockhausen. Als Soziologin mit den

Themenschwerpunkten Familie, Lebenslauf und Gesellschaftsstruktur war sie schon immer mit Genderfragen befasst und als Familienfrau mit Kindern nicht zuletzt auch persönlich betroffen gewesen von den Schwierigkeiten, den Beruf der Professorin mit der Familientätigkeit zu vereinbaren. Vielleicht sei sie deshalb angesprochen worden. Es müsse eine Frauenbeauftragte gewählt werden, teilte ihr der Kanzler mit, sonst wäre es möglich, dass dieses Amt mit einem Mann besetzt werde. Im Rückblick weist Ursula Schrag darauf hin, dass seitens des Präsidiums keine Aufforderung an die Fachbereiche ergangen war, Frauenbeauftragte zu wählen: Offensichtlich war dieses vom Gesetzgeber neu eingerichtete Amt dem Präsidium nicht gerade willkommen.

Daraufhin initiierte Schrag eine Zusammenkunft der lehrenden Frauen an der Fachhochschule München, um bei diesem (nicht besonders gut besuchten) Treffen zu klären, wer die Aufgabe der Hochschulfrauenbeauftragten übernehmen könnte.

»Da keine der (anderen) Anwesenden bereit war (zu wollen), blieb die Sache an mir hängen (sollen).« (Schrag 2011:2)

Ihre Motivation für dieses Amt war:

»Weil es eine Notwendigkeit war. Das gibt es doch nicht, dass die uns einen Mann vorsetzen. Das ist doch unmöglich. Ich glaube, die haben alle nicht so realisiert, welche politische Funktion dieses Amt hat.« (Interview US, 28:00)

So wurde Prof. Dr. Ursula Schrag am 7. Dezember 1988 zur ersten Frauenbeauftragten der Hochschule München bestellt. Die Reaktionen auf das neue Amt innerhalb der Hochschule waren keineswegs nur positiv.

³ So lauteten damals noch die offiziellen Bezeichnungen der heutigen Hochschule München bzw. der Fakultäten.

»Man muss sich einmal vorstellen, was es für die Funktion dieses Amtes bedeutete, wenn man erst von der Verwaltung aufgefordert wird, das Amt zu installieren – nicht jedoch von der Hochschulleitung! D. h. ich musste dem Senat erst klar machen, wie die Funktion zu gestalten war. Der Senat wusste damit nichts anzufangen. Der damalige Präsident warnte mich, mich in aktuelle Berufungsverfahren einzumischen. Nach der Bestätigung durch den Senat stand ich in der FH ziemlich allein da.« (Schrag 2011:2)

Die neu gewählte Frauenbeauftragte der Fachhochschule München, die ihr Amt bis zum 8. Mai 1991 innehatte, musste sich

»...trotz der Gesetzaufgabe dieses Amt erst mühsam erschließen [...]. Offiziell unterstützt wurde ich nur von Dr. Goppel [Anm. d. Autorin: damals Staatssekretär für Wissenschaft und Kunst] und Frau Dr. Ewert [Anm. d. Autorin: der damaligen Frauenbeauftragten des Wissenschaftsministeriums].“⁴

Weil das Gesetz »den Hochschulen übergestülpt« (Interview US, 28:30) worden war, gab es zunächst wenig Akzeptanz hinsichtlich der Notwendigkeit dieser Aufgabe bei Hochschulleitung und Senat: »Weil es einfach nicht in die Köpfe der Leute rein wollte.« (Interview US, 29:00). Ebenso wenig war klar, worin die Aufgaben der Frauenbeauftragten im Einzelnen zu bestehen hätten:

»Es waren keine Einzelheiten [im Gesetz vorgegeben]. Die Ausgestaltung, das war dieser zweite Schritt, und der war schwierig. Weil der Gesetzgeber sich keine Vorstellung davon machte...« (Interview US, 30:00)

Entsprechend abenteuerlich gestaltete sich die Suche der neuen Frauenbeauftragten nach einem geeigneten Büro, denn seitens der Hochschulleitung waren weder eine Ausstattung noch eine Entlastung für sie vorgesehen. Ursula Schrag berichtet:

»Keinerlei Mitarbeiterin! Es gab keinen Raum an der ganzen FH. Ich selbst hatte keinen eigenen Raum im Fachbereich. Der Fachbereich war damals in Bogenhausen. Ich musste selbst herumlaufen, fragte dann die Putzfrau, ob sie von einem freien Raum wisse. Ja, sie wusste: im dritten Stock eines (historischen) Gebäudes der auf dem gleichen Grundstück befindlichen Berufsschule. Da ich dem Direktor der Berufsschule gegenüber immer verständnisvoll war, stellte er mir den Raum kostenlos zur Verfügung. Mein erster interner Erfolg! Ein Etat war nicht vorgesehen. Entlastungsstunden waren ebenfalls nicht vorgesehen. Aber: Sowohl an den Sitzungen des Senats als auch an sämtlichen zeitraubenden Ausschusssitzungen hatte ich teilzunehmen. War auch notwendig, z. B. im Haushaltsausschuss, um etwa Mittel zu bekommen!« (Schrag 2011:3)

Nicht nur Senat und Hochschulleitung wussten damals nicht viel mit dem neuen Amt anzufangen. Auch für die Kollegen des eigenen Fachbereichs war lange nicht greifbar, worin der Aufgabenbereich einer Frauenbeauftragten bestehen sollte.

»Die haben das Amt nie kapiert. [...] Die haben das nicht verstanden. Ich unterstelle da jetzt nicht, dass sie dagegen kämpfen wollten, sondern sie haben es nicht verstanden. Weil sie von Frauenproblemen nichts verstanden haben. Sie waren alle hilfsbereite Ehemänner zu Hause, sie haben nicht verstanden, um was es geht.« (Interview US, 38:30)

Die Amtsinhaberin, die als einschlägig arbeitende Soziologin über genderspezifische Aspekte struktureller Ungleichheit gut Bescheid wusste, musste sich dennoch manche Aspekte ihrer Tätigkeit, z. B. die Details von Berufungsrichtlinien, erst einmal erschließen.

»Ich musste [juristisch] so fit sein!« (Interview US, 6:30)

Hierbei bekam sie tatkräftige Unterstützung von Prof. Dr. Marie-Theres Tinnefeld (Fachbereich Informatik und Mathematik), die noch vielen folgenden Frauenbeauftragten mit ihrer juristischen Expertise hilfreich zur Seite stehen sollte.

Auch seitens der Verwaltung, zu der Ursula Schrag schon vorher gute Beziehungen aufgebaut hatte, gab es Hilfestellung, z. B. bei der Ausstattung ihres Büros. Nicht zuletzt verhalf ihr das Netz, das die Frauenbeauftragten im Lauf der Zeit zu knüpfen verstanden, dazu, mit den Aufgaben des Amtes allmählich nicht mehr ganz allein dazustehen. Sobald wie möglich lud Ursula Schrag die Fachbereichsfrauenbeauftragten der Fachhochschule München zu einem Treffen ein, und danach fand die Konferenz der Frauenbeauftragten regelmäßig statt.

Auch die Frauenbeauftragten der anderen Fachhochschulen und Universitäten in Bayern knüpften bald Kontakte untereinander – das war die Geburtsstunde der sogenannten LAKOF, der 1989 gegründeten Landeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen, zu deren erster Sprecherin Ursula Schrag für den Bereich der Fachhochschulen gewählt wurde. Auch in der LAKOF musste Schrag zu den anderen Frauenbeauftragten der ersten Stunde erst einmal tragfähige Kooperationsbeziehungen herstellen, ebenso wie zu den einschlägigen politischen Akteuren auf Ministerial- und Landtagsebene sowie zu den Hochschulfrauenbeauftragten in anderen Bundesländern. Für ihre Tätigkeit als Sprecherin der LAKOF konnte Schrag erreichen, dass ihr aus dem Etat des

Wissenschaftsministeriums die Stelle einer Halbtagssekretärin zugewiesen wurde, die Elfriede Knechtel am 1. Oktober 1990 antrat.⁵ Zu diesem Zeitpunkt war Ursula Schrag bereits fast zwei Jahre im Amt!

Ein nicht zu unterschätzender Verdienst der ersten Hochschulfrauenbeauftragten war ihr Einsatz für den besonderen Hochschultyp »Fachhochschule« im Zusammenhang mit Gleichstellungspolitik, sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene. Anfangs konnten z. B. die bayerischen Landtagsabgeordneten

»nicht recht unterscheiden zwischen FH, Uni und TU. Die wussten nicht, wo unsere Belange liegen. [...] Am ehesten gehört wurde die Uni [...], weil man die Fachhochschulen da nicht so wichtig genommen hat.« (Interview US, 15:45)

Auch innerhalb der Zusammenschlüsse der Hochschulfrauenbeauftragten erkannte Schrag die Notwendigkeit, die Position der Fachhochschulen zu stärken und die Fachhochschul-Frauenbeauftragten eigens zu vernetzen. Auf den nun regelmäßig stattfindenden Tagungen von Universitäten und Fachhochschulen auf Bundesebene (BUKOF) trafen sich die Frauenbeauftragten der einzelnen Länder. Schrag initiierte auf einer dieser Tagungen in Kassel eine Zusammenkunft aller Fachhochschulfrauenbeauftragten in einem Nebenraum, auf der die Wahl einer Fachhochschulsprecherin der BUKOF stattfand.

»Das war z. B. ganz wichtig von mir, dass ich das gemacht habe. [...] [Sonst hätte es nur] immer die Stimme der Universitäten gegeben. [...] Da muss

⁴ Ursula Schrag per E-Mail an Prof. Dr. Gudrun Schiedermeier (Frauenbeauftragte der Hochschule Landshut und Sprecherin der LAKOF für den Bereich der Fachhochschulen ab 2007), zitiert in einer Rede anlässlich der Feier »20 Jahre Frauenbeauftragte an bayerischen Fachhochschulen«, <http://www.lakof-bayern.mwn.de/aktuell-Dateien/gruss-schiedermeier.pdf> (Zugriff 22.8.2011).

⁵ Die Entfristung der Stelle von Elfriede Knechtel konnte erst zum 1. Oktober 1994 durchgesetzt werden.

ich sagen, da habe ich was geleistet, worauf ich stolz bin. [...] da habe ich gesagt, da müssen wir was machen. Dass ich immer gewachsen bin an einer Aufgabe und nicht für mich selber, weil ich was werden will. Sich für die Sache einsetzen, das ist bei mir immer gut gegangen.» (Interview US, 1:14)

Es war sehr viel Idealismus, Ausdauer und nicht zuletzt Frustrationstoleranz nötig. Nicht nur, weil die Arbeit der ersten Frauenbeauftragten zusätzlich zu einem vollen Lehrdeputat erfolgte, sondern auch, weil der Arbeitseinsatz manchmal als Sisyphosarbeit erlebt wurde. So verfasste Ursula Schrag am Ende ihrer Amtszeit einen Bericht über ihre Tätigkeit, den sie dem Senat vorlegte. Aber:

»Was ist mit meinem Bericht passiert? Gar nichts! Ich habe einen geschrieben. Ich habe ihn verteilt. Er ist nicht mal diskutiert worden. Er ist einfach als Akte mit nach Hause genommen worden. Ob ihn da jemand gelesen hat, weiß ich nicht.« (Interview US, 19:30)

Ein Kollege lobte, sie sei da »fleißig« gewesen:

»Als engagierte Frau war man da sehr hellhörig. Das war damals eine Abqualifikation, eine Form der Geringschätzung und eine der Wände, gegen die man angerannt ist in dieser Zeit [...]« (Interview US, 48:00)

Ein gewisses Wohlwollen war bei manchen Kollegen durchaus zu spüren, aber die Hellhörigkeit für die Probleme von Frauen war äußerst gering. Vielleicht konnte das damals nicht anders sein. Das ist keine Entschuldigung, nur eine Feststellung. War so. Das ist halt jetzt zwanzig Jahre und länger her, und [...] in den zwanzig Jahren hat sich viel getan.« (Interview US, 51:30)

Obwohl Schrag auch im Senat manchmal von einzelnen Kollegen unterstützt wurde, konnte sie dort nur punktuelle Erfolge verbuchen, denn:

»Der ganze Senat war ein ausgesprochen autoritäres System.« (Interview US, 1:35)

Im Rückblick betont Ursula Schrag – wie alle ihre Nachfolgerinnen im Amt der Frauenbeauftragten – den Aspekt der persönlichen Qualifizierung durch ihre Arbeit:

»Ich wurde ungeheuer mutig in dem Amt. Das hätte ich mir nie zugetraut. Wo ich doch so ungern öffentlich rede. Ich war echt ein Störfaktor. Hab mich sofort eingehakt, wo eine Diskussion lief, die nicht adäquat war.« (Interview US, 43:00)

Ihr Resümee:

»In meiner Generation würde ich mich schon als Vorreiterin bezeichnen [...]« (Interview US 1:16)

»Ich habe mich gewundert über mich selber [...]« (Interview US 1:45)

»Ich musste als Igel mit vielen Stacheln immer schneller sein als der Hase. Das war ich auch. Ich habe immer gehandelt, ehe die männliche Kollegenschaft aufgewacht ist und gegensteuern konnte [...]« (Interview US, 1:54)

Durch Überzeugen ausbauen



Beate Schücking, Fachbereich Sozialwesen, Hochschulfrauenbeauftragte und Sprecherin der LAKOF für den Bereich der Fachhochschulen, 1991-1995

Prof. Dr. med. Beate A. Schücking, geb. 1956 in Kassel, wurde 1989 an die Fachhochschule München für das Lehrgebiet Medizin im Sozialwesen berufen und wirkte von 1990 bis zu ihrer Berufung als Professorin für Gesundheits- und Krankheitslehre, Psychosomatik an die Universität Osnabrück 1995 als Frauenbeauftragte des Fachbereichs Sozialwesen sowie von 1991 bis 1995 als Hochschulfrauenbeauftragte und Landessprecherin der bayerischen LAKOF für den Bereich der Fachhochschulen. 2010 wählte der Senat der Universität Leipzig Beate Schücking zur ersten Rektorin in der über 600-jährigen Geschichte der Universität. Seit Dezember 2011 ist sie zudem Sprecherin der sächsischen Landesrektorenkonferenz.

Als Prof. Dr. Beate Schücking, wie ihre Vorgängerin aus dem Fachbereich Sozialwesen, am 9. Mai 1991 das Amt der Frauenbeauftragten der Hochschule München antrat, war durch Ursula Schrag's unermüdliches Engagement der Grundstein für die Arbeit der Hochschulfrauenbeauftragten der FH München gelegt. Die zweite Hochschulfrauenbeauftragte war damals noch nicht lange an der Fachhochschule und hatte sich inhaltlich bis dahin wenig mit Fragen der Gleichstellung beschäftigt. Als Medizinerin gehörten Themen im Zusammenhang mit Frauengesundheit zwar zu Schücking's Arbeitsschwerpunkten, aber

»Die politische Ebene war mir relativ fremd.« (Interview BS, 1:30)

Im Rückblick betont auch Beate Schücking, wie sehr sie sich in diesem Amt persönlich weiterentwickeln und qualifizieren konnte:

»Für mich war das eine unheimliche Lehrzeit.« (Interview BS, 1:00) »Ich habe unglaublich viel über Struktur gelernt. [...] Es war ein kleines Studium der Sozialwissenschaften.« (Interview BS, 46:00)

Die heutige Rektorin der Universität Leipzig und Sprecherin der sächsischen Landesrektorenkonferenz sagt:

»Aus der jetzigen Perspektive: Ich habe damals angefangen, was über Führung zu lernen.« (Interview BS, 46:00)

Wie ihre Vorgängerin trat auch Schücking das Amt aus Überzeugung für die Bedeutung der Aufgabe an. Wie Schrag konnte sie wenig Unterstützung, dafür aber umso mehr Arbeit erwarten, zumal sie zusätzlich zu den Ämtern der Hochschulfrauenbeauftragten und der Landessprecherin der bayerischen LAKOF auch noch das Amt der Fachbereichsfrauenbeauftragten des Fachbereichs Sozialwesen inne hatte. Für alle Aufgaben zusammen wurde sie mit vier Semesterwochenstunden ihres Lehrdeputats von damals 18 Semesterwochenstunden entlastet. Aber immerhin fand Beate Schücking bereits ein Büro und eine Mitarbeiterin vor und es gab an den meisten Fakultäten Fachbereichsfrauenbeauftragte sowie schon etablierte Vernetzungsstrukturen auf Landes- und Bundesebene.

Der Psychotherapeutin Schücking war klar, dass persönliche Wertschätzung, Geduld und Ausdauer zentrale Richtlinien ihrer Arbeitsweise sein mussten:

»Das war ein langer und mühsamer Vertrauensbildungsprozess über geduldige Teilnahme an Sitzungen und auch ein bestimmter Umgang letztendlich mit den Professoren. [...] immer wieder nachfragen, warum ist es bei Ihnen in der Fakultät so? Es gab Fakultäten, die keine einzige Frau hatten, und auch durchaus frauenaffine Fächer wie Design.« (Interview BS, 7:00)

»Innerhalb der Hochschule war meine wesentliche Funktion [die], den Menschen im Senat, in der Verwaltung bis in die Hochschulleitung die Angst davor zu nehmen, dass das gefährlich ist, wenn die Frauen jetzt was fordern. Dass sie ganz allmählich verstehen, dass die Hochschule insgesamt was davon profitieren kann. Das sind wirklich langsame Prozesse gewesen.« (Interview BS, 19:00)

»Das immer wieder freundlich vorzubringen und nie eine Ebene von Wertschätzung zu verlassen...« (Interview BS, 20:50)

Schritt für Schritt bemühte sich Schücking, vor allem in den technischen Fachbereichen überhaupt erst einmal ein Problembewusstsein zu erzielen und die Kollegen davon zu überzeugen, dass es auch an ihrem Fachbereich sinnvoll und notwendig wäre, mehr Professorinnen an die Hochschule zu holen. Sie sagt dazu im Rückblick:

»Das war ausgesprochen zäh. Da zeigen sich im Grunde genommen nur die gesprächsbereit, die selber Töchter hatten.« (Interview BS, 10:00)

Unterstützt wurde Schücking von den meisten Frauenbeauftragten der Fachbereiche und sie betont, dass auch mit den vereinzelt männlichen Frauenbeauftragten gute Kooperationsbeziehungen bestanden. Zugleich bemühte Schücking sich darum, so etwas »wie ein bisschen Frauenkultur aufzubauen« (Interview BS: 12:30), sodass es dann allmählich möglich wurde, auch viele neue Themen gezielter aufzugreifen, z. B. die Kinderbetreuung an der Fachhochschule München oder die Situation der Studentinnen. Dazu gehörten auch manch heiße Eisen, wie etwa das Thema sexuelle Belästigung an der Hochschule, wozu zusammen mit den Universitäten eine Tagung veranstaltet wurde.

Ein Frauengesundheitstag, den die damals sehr engagierten Studentinnen in Eigeninitiative mit Schückings Unterstützung ausgerichtet hatten,

sorgte sogar für einen handfesten Skandal. Über diese Veranstaltung berichtete die Münchener Presse, dort seien lesbische Lebensweisen propagiert worden, was eine Kleine Anfrage im Bayerischen Landtag zur Folge hatte. Schücking erinnert sich heute lachend:

»Das war teilweise ein ziemlich vermintes Gelände, [...] schon eine spannende Zeit, auf jeden Fall.« (Interview BS, 34:50)

Dennoch zeigte ihre hartnäckige Überzeugungsarbeit auch allmählich Früchte. Je länger Beate Schücking das Amt innehatte, umso mehr wurde sie ernst genommen, und es wurde ihr letztlich auch Wertschätzung entgegengebracht. Es gelang in Schückings Amtszeit, das Büro der Frauenbeauftragten in eine Baubaracke in der Heßstraße umzuziehen, was damals als Erfolg erlebte wurde, denn dort hatten immerhin zwei Schreibtische Platz und vor allem:

»Wir waren nah am Geschehen.« (Interview BS, 36:00)

Dennoch waren bestimmte Zielvorstellungen zur Amtszeit der zweiten Hochschulfrauenbeauftragten überhaupt noch nicht realistisch, und nicht zuletzt standen ihr so gut wie keine Ressourcen für ihre Tätigkeit zur Verfügung.

»Das hat alles nichts gekostet, denn Geld gab es nicht. Und auch irgendwelche Bundesprogramme oder Landesprogramme, aus denen man hätte was beantragen können – die gab es auch nicht.« (Interview BS, 15:00)

»Zu dem Zeitpunkt, zu dem ich weggegangen bin, konnte ich mir noch nicht vorstellen, dass da alsbald eine Präsidentin auf die Bühne tritt, obwohl da dann gar nicht mehr viel Zeit dazwischen war.« (Interview BS, 23:30) »Die Vorstellung, dass sich eine Hochschule zum Ziel setzt eine bestimmte Frauenquote zu erreichen, das war undenkbar.« (Interview BS, 27:30)

Als Beate Schücking die Hochschule München 1995 verließ, um einen Ruf an die Universität Osnabrück anzunehmen, hatte sich immerhin eine

Einsicht allgemein durchgesetzt:

»Widerstand lohnt sich eh' nicht, das Amt gibt's jetzt.« (Interview BS, 27:00)

Frauen als Studierende und Lehrende im Wintersemester 1995/96 – Zahlen und Fakten zum Status quo nach 25 Jahren Fachhochschule München

An der größten bayerischen Fachhochschule in der Landeshauptstadt waren im WS 1995/96 mit 4.316 Frauen auch die meisten Studentinnen eingeschrieben.⁶ Dennoch lag der Frauenanteil an den Studierenden mit insgesamt 28 % damals unter dem bayernweiten Durchschnitt⁷ von 33 %.

Mit 76 % war der Frauenanteil beim Studiengang Tourismus am höchsten, gefolgt von Sozialwesen mit einem Studentinnenanteil von 74 %. Auch über die Hälfte aller Studierenden des Studiengangs Kommunikationsdesign waren Frauen. In etwa ausgewogen war das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Studierenden in der Kartographie, in der Architektur und in der Betriebswirtschaft. Der Anteil der Frauen, die technische Studiengänge absolvierten, war dagegen auch in der Großstadt München niedrig. Während er in der Druckereitechnik noch 29 % betrug, lag er beim Maschinenbau, bei der Elektrotechnik und in der Fahrzeugtechnik unter 5 %.

Der Professorinnenanteil reichte in keinem Fachbereich an den Anteil der Studentinnen heran, dafür war also auch ein hoher Studentinnenanteil keine Garantie. Von den 448 Professoren an der Fachhochschule München waren im WS 1995/96 25 Frauen, was dem bayerischen Durchschnitt von 6 % entsprach. Allein sieben Professorinnen lehrten im Fachbereich Sozialwesen und stellten damit ein Viertel der Professuren. Dem stand aber ein Studentinnenanteil von fast Dreivierteln gegenüber.

Bei Berufungsverfahren zeichnete sich ab, dass sich auch in den technischen Fachbereichen Frauen bewarben. Die Zahl der qualifizierten Bewerberinnen war jedoch deutlich geringer als die

der männlichen Bewerber. »Dieser Umstand wurde aber insbesondere von einigen Berufungskommissionen aus ›frauenfreien‹ Fachbereichen dazu verwendet, Frauen zu Probevorträgen gar nicht erst einzuladen«, schrieb die langjährige Frauenbeauftragte Prof. Dr. Beate Schücking im abschließenden Bericht über ihre Amtszeit von 1991 bis 1995 (Schücking 1995).

Eine auffallende Diskrepanz zwischen dem Anteil der weiblichen Lehrenden und Lernenden zeigte sich in den Studiengängen Kommunikationsdesign und Kartographie, wo Frauen unter den Studierenden die Mehrheit bildeten, aber keine einzige Professorin oder Lehrbeauftragte lehrte. Auffällig war dagegen, dass im Fachbereich Feinwerk- und Mikrotechnik/Physikalische Technik zwei Professorinnen gefunden wurden und für Professuren im Fachbereich Informatik sogar vier Frauen. Prof. Dr. Schücking hob hervor, »dass aus diesen Fachbereichen immer wieder zu hören war, wie angenehm die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen sei und wie sehr sich das Betriebsklima im nunmehr ›gemischten‹ Lehrkörper verbessert habe.« (Schücking 1995)

Die geringer dotierten Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte waren an der Fachhochschule München im WS 1995/96 zu 16 beziehungsweise 18 % Frauen. Besonders auffällig war der relative hohe Frauenanteil bei Lehrkräften für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragten in Studiengängen, in denen es schon Professorinnen gab. In den Fachbereichen Architektur, Betriebswirtschaft, Feinwerk- und Mikrotechnik/Physikalische Technik, Informatik, Sozialwesen und Wirtschaftsingenieurwesen schienen Frauen andere Frauen nachzuziehen.

⁶ Quelle: unveröffentlichtes Material von Maria S. Rerrich, zusammengestellt zum 25-jährigen Bestehen der Fachhochschule München.

⁷ Hier ist der Bezugspunkt der Studentinnendurchschnitt an bayerischen Fachhochschulen und Universitäten.

Strukturen gestalten



Maria S. Rerrich,
Fachbereich Sozial-
wesen, Hochschul-
frauenbeauftragte
und Sprecherin der
LAKOF für den Bereich
der Fachhochschulen,
1995-1999

Die Soziologin Prof. Dr. Maria S. Rerrich, geb. 1952, wurde im Wintersemester 1993/94 an die Fachhochschule München, Fachbereich Sozialwesen berufen. Von 1995 bis 1999 hatte sie das Amt der Hochschulfrauenbeauftragten der FH sowie das Amt der Sprecherin der Landeskonferenz der bayerischen Frauenbeauftragten (LAKOF) für den Bereich der Fachhochschulen inne. Danach amtierte sie mehrmals weiter als Frauenbeauftragte bzw. stellvertretende Frauenbeauftragte ihres Fachbereichs und gründete u. a. den Studienschwerpunkt »Frauen- und Mädchenarbeit« im Studiengang Soziale Arbeit. Gegenwärtig engagiert sie sich für die regionale Vernetzung von Genderforschung und für die Stärkung von Forschung an der Hochschule. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Umbrüche der alltäglichen Lebensführung von Familien, bezahlte und unbezahlte Arbeit in privaten Haushalten, soziale Ungleichheit zwischen Frauen, illegale Migration, Strategien der Gleichstellungs- und Familienpolitik in unterschiedlichen Wohlfahrtsstaatsregimes.

Als ich als dritte Hochschulfrauenbeauftragte am 2. Mai 1995 zur Nachfolgerin von Beate Schücking gewählt wurde, betrug der Frauenanteil an den Professuren der Hochschule München noch immer erst 6 % (Stand WS 1995/96).

Die Frauenbeauftragten standen in ihrem Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern – nicht nur an der FH München, sondern an den bayerischen Hochschulen generell – noch immer ziemlich allein auf

weiter Flur (abgesehen von mancherorts aktiven studentischen Frauengruppen). Ein Erfolg der oft mühsamen tagtäglichen persönlichen Überzeugungsarbeit von Ursula Schrag, Beate Schücking und den Fachbereichsfrauenbeauftragten war allerdings, dass die Stellung der Frauenbeauftragten an der Fachhochschule München inzwischen immer stärker den Status einer Selbstverständlichkeit bekommen hatte. Wurden Frauenbeauftragte anfangs von vielen als überflüssig oder manchmal sogar als Störfaktor gesehen und deshalb oft übergangen oder sogar in ihrer Arbeit behindert, war in meinen beiden Amtsperioden eher charakteristisch, dass die Frauenbeauftragten als hochschulinterne Expertinnen für Frauenfragen zu gelten begannen, mit der Konsequenz, dass alles nur Erdenkliche zum Thema Geschlecht und Gleichstellung auf ihrem Schreibtisch landete – und damit für die anderen Hochschulangehörigen als entsorgt und erledigt galt. Anders gesagt: Der gesetzliche Auftrag, wonach die Hochschule verpflichtet war, mithilfe der Unterstützung durch Frauenbeauftragte bestehende Nachteile für Frauen zu beseitigen, wurde in der Alltagspraxis dieser Zeit vor allem umgedeutet als Auftrag an die Frauenbeauftragten, für die Umsetzung dieses Anliegens mehr oder minder allein zu sorgen.

Dies war eine nahezu unlösbare Aufgabe, umso mehr weil der Gesetzgeber die Institution der Frauenbeauftragten in Bayern damals noch mit sehr beschränkten Ressourcen ausgestattet hatte (vor allem im Vergleich zu anderen Bundesländern). Anders gesagt: Die Hochschulfrauenbeauftragten in Bayern waren nach dem Hochschulgesetz in der Fassung des Jahres 1988 und auch in der Fassung von 1993 noch ziemlich »zahnlose Tiger«. Sie hatten z. B. weder ein Stimmrecht im Senat noch in den Fachbereichsräten, geschweige denn in den Berufungskommissionen oder gar in der Hochschulleitung. Von einer institutionellen (oder sogar informellen) Einbindung in die Arbeit der hochschulpolitischen Entscheidungsträger konnte nicht die Rede sein.

Als frauenpolitisch langjährig erfahrener Soziologin war mir klar, dass in diesem strukturellen Rahmen keine nennenswerten Fortschritte für Frauen zu erwarten sein würden. Zum Glück stand aber, als ich das Amt antrat, eine Novellierung des Hochschulgesetzes bevor⁸ – das war eine Chance, die es zu nutzen galt. Mich hat die Aufgabe gereizt, an den hochschulpolitischen Weichenstellungen mitzuwirken, die mit der Reform des Bayerischen Hochschulgesetzes nun anstanden.⁹ Deshalb legte ich, zusammen mit den Kolleginnen der LAKOF, einen Schwerpunkt meiner Arbeit auf die Schaffung neuer struktureller Voraussetzungen zur Stärkung der Arbeits- und Durchsetzungsfähigkeit der bayerischen Frauenbeauftragten. Im Vorfeld der Gesetzesnovellierung 1998 verwandten Hadumod Bußmann (die damalige Sprecherin der LAKOF für die Universitäten) und ich sehr viel Energie darauf, dass gesetzliche Regelungen eingeführt würden, auf deren Grundlage die bayerischen Hochschulfrauenbeauftragten ihre Tätigkeit zumindest mit etwas mehr Durchsetzungsmacht angehen konnten.

Einiges wurde auch erreicht: Mit dem Bayerischen Hochschulgesetz in der Fassung von 1998 bekamen die Frauenbeauftragten im (allerdings strukturell schwächer gewordenen) Senat und in den Fachbereichsräten endlich das Stimmrecht. Jeder Berufungsliste war künftig eine Stellungnahme der Frauenbeauftragten beizufügen und das Leitungsgremium der Hochschule sollte die Frauenbeauftragte rechtzeitig vor einer Entscheidung hören, wenn es um besonders wichtige Belange ging. Das waren Schritte in

die richtige Richtung, und dennoch: Vieles, was im Vorfeld des BayHschG 1998 gefordert wurde (z. B. das Stimmrecht in den Berufungskommissionen) konnte damals noch nicht durchgesetzt werden.

Ein weiterer struktureller Aspekt war mir ein Anliegen: Immer deutlicher zeichnete sich ab, dass die Fachhochschulen stärker auf die Wissenschaftlerinnen an den Universitäten zugehen mussten, um potenzielle spätere Professorinnen für den Hochschultyp Fachhochschule anzusprechen. Denn viele hochqualifizierte und interessierte Wissenschaftlerinnen scheiterten in Berufungsverfahren z. B. daran, dass ihnen die für Fachhochschulprofessuren unerlässlichen Praxiszeiten fehlten. Aus eigener Erfahrung wusste ich, dass die Fachhochschulen für die jüngeren Kolleginnen an den Universitäten eine weitgehend fremde Welt waren, und es war (und bleibt) ein besonderes Problem für die Fachhochschulen/Hochschulen, dass sie im Gegensatz zu den Universitäten keine internen Laufbahnstrukturen aufweisen, um den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs heranzuziehen. Deshalb tun sich die Hochschulen sehr viel schwerer als die Universitäten, besonders begabte Frauen gezielt für eine Karriere als Professorin zu motivieren und entsprechend zu fördern. Universitätsabsolventinnen, die eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen wollen, kennen den Karriereweg, der in einer Hochschulprofessur münden kann, selten genau. Ein Ziel meiner Amtszeit bestand deshalb darin, die Fachhochschulen beim universitären Mittelbau bekannt zu machen. Entsprechend erstellte ich hierzu Informations-

⁸Das BayHSchG in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Oktober 1998.

⁹Ich hatte mich seit Mitte der 1970er Jahre in unterschiedlichen Zusammenhängen für die Stärkung der Position von Frauen in der Wissenschaft engagiert: im Rahmen studentischer Frauengruppen während meiner Studienzeit an der LMU München, als Mitglied und Sektionsrätin der Sektion Frauenforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und als Gründungsmitglied der Frauenakademie München. Themen aus dem Spektrum der Frauenforschung gehörten auch zu den inhaltlichen Schwerpunkten meiner Arbeit, sodass es für mich selbstverständlich war, mich auch als Professorin weiter in diesem Feld zu engagieren.



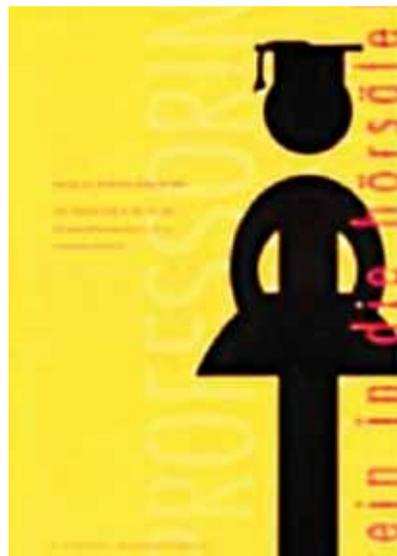
Faltblatt des Frauenbüros, etwa 1995

material und besuchte alle bayerischen Universitäten, z. T. mehrmals, um Veranstaltungen zum Thema »Weg zur Fachhochschulprofessur« abzuhalten.

Auch das bayerische Lehrauftragsprogramm an den Fachhochschulen **rein in die hörsäle!**, das in meiner Amtszeit politisch auf den Weg gebracht werden konnte, stand in diesem Zusammenhang (vgl. Schindler/Stewart 2004). Vorbild dafür war das in Baden-Württemberg existierende Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm, das dort zum Glück bereits eingerichtet war. Mit frauenpolitischen Errungenschaften im Nachbarbundesland konnten die Frauenbeauftragten in Bayern, so stellen wir rasch fest, meist gut argumentieren und auf eine gesunde Konkurrenz der bayerischen Politik mit Baden-Württemberg setzen – sehr viel besser als mit frauenpolitischen Errungenschaften aus Nordrhein-Westfalen oder Berlin!

Die Aufgaben der Frauenbeauftragten wurden immer zahlreicher, aber an der Ausstattung des Amtes hatte sich nach fast einem Jahrzehnt wenig verändert. Noch immer kostete es viel Zeit und Kraft, die Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten und ihrer Mitarbeiterin zu sichern und zu verbessern. Noch 1997 war ich mit meiner Mitarbeiterin auf 14 qm in der inzwischen ziemlich heruntergekommenen Baubaracke in der Heßstraße unter-

gebracht und alles Bitten und Betteln um angemessene Räume nutzte nichts. Denn angeblich gab es nirgendwo an der Hochschule Platz für ein richtiges Frauenbüro. Erst nachdem ich mich gemeinsam mit meiner Stellvertreterin Anne Hueglin geweigert hatte, nach einer ersten Amtszeit in diesem Rahmen eine zweite Amtszeit so weiterzuarbeiten und die Senats-sitzung, in der die Hochschulfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin gewählt werden sollten, ohne Kandidatinnen verstrichen war, kam die Wende. Am Tag nach dieser Senats-sitzung fanden sich dann plötzlich doch zwei brauchbare Räume in der Lothstraße 21 für die Hochschulfrauenbeauftragte und ihre Mitarbeiterin.¹⁰



Poster zum Projekt rein in die hörsäle!

¹⁰ <http://www.lakof-bayern.mwn.de/a11.htm> (Zugriff 19.8.2011).

¹¹ <http://www.lakof-bayern.mwn.de/a11.htm> (Zugriff 19.8.2011).

Fazit der ersten Phase

In der ersten Fassung des Gesetzes zur Institutionalisierung von Frauenbeauftragten an Bayerischen Hochschulen von 1988 hatte der Gesetzgeber offen gelassen, welche Ressourcen der Institution der Hochschulfrauenbeauftragten in Bayern zur Verfügung stehen sollten; die Frauenbeauftragten hatten nicht nur keine wirksamen Machtbefugnisse, sondern auch keinen Anspruch auf die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Mittel. In der Fassung des BayHschG des Jahres 1993 war im Art. 34 immerhin hinzugekommen:

(2) Die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten in angemessenem Umfang Mittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung.

Nun ging es darum zu interpretieren, was unter dem Wörtchen »angemessen« zu verstehen war. Deshalb mussten die Frauenbeauftragten in den ersten zehn Jahren des Amtes notgedrungen viel Energie darauf verwenden, die minimalen Voraussetzungen ihrer eigenen Arbeitsfähigkeit zu schaffen. Ein gravierendes Problem blieb auch zehn Jahre nach Einrichtung des Amtes der Frauenbeauftragten noch immer ungelöst: eine angemessene Entlastung von anderen Aufgaben. Hinzu kam der veränderte gesamtpolitische Kontext, denn von der Aufbruchstimmung der Frauenbewegung in den 1970er und 1980er Jahre war spätestens Ende der 1990er Jahre nicht mehr viel zu merken – was gelegentlich auch auf die Institutionalisierung von Frauenpolitik (nicht nur an den Hochschulen) zurückgeführt wurde. Etabliert hatte sich nach einem Jahrzehnt vor allem eine hochschulpolitische Pragmatik der kleinen Schritte, die in vielem eher reaktive Züge trug und durch hartnäckige, bisweilen mühsame, vor allem aber sich immer wiederholende Überzeugungsarbeit gekennzeichnet war, nicht nur in den Gremien der Hochschule, sondern gerade auch

im täglichen persönlichen Kontakt.

Zehn Jahre nach Institutionalisierung der Frauenbeauftragten ließen sich dennoch schon manche Erfolge dieser Politik der kleinen Schritte vermelden. Beispielsweise war die Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache in Zeugnissen, Verlautbarungen der Hochschule und dergleichen inzwischen ziemlich selbstverständlich oder zumindest nicht mehr Gegenstand hitziger Debatten. Die Einrichtung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten erregte die Gemüter ebenfalls meist nicht mehr. Die Frauenbeauftragten waren inzwischen – zumindest formal – auch besser in Berufungskommissionen eingebunden. Und die Bedeutung ihrer Beratungsarbeit für weibliche Hochschulangehörige zu den unterschiedlichsten Fragen – von finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten für alleinerziehende Studentinnen über Bewerbungsstrategien bis hin zu Fragen der sexuellen Belästigung – wurde auch nicht mehr hinterfragt.

Dennoch blieb es aufgrund des geschichteten historischen Kontexts und der strukturellen Rahmenbedingungen bis Ende der neunziger Jahre insgesamt eher bei kleinen Teilerfolgen der Arbeit der Frauenbeauftragten. Misst man diese Arbeit an der Fachhochschule München bis Ende des 20. Jahrhunderts jedoch daran, was im vorhandenen institutionellen Rahmen möglich war, haben sie Erstaunliches geleistet – nicht zuletzt weil bei allen das zeitliche Engagement weit über die offizielle Stundenausstattung des Amtes hinausging. Im Rückblick sollte aber auch die Frage erlaubt sein, was hätte erreicht werden können, wenn für die ersten Frauenbeauftragten mehr Rückenwind und Unterstützung zu spüren gewesen wäre. Was wäre erst an gleichstellungspolitischer Veränderung bereits im letzten Jahrhundert machbar gewesen, hätten sich die relevanten Akteure in den Entscheidungszentren von Politik, politischer Administration und an der Hochschule, vielleicht sogar mit vereinten Kräften, für die Gleichstellung der Geschlechter

Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Oktober 1998

Art. 2

Aufgaben

(1) (...) ⁷ Die Hochschulen fördern die Urteilsfähigkeit ihrer Mitglieder im Sinn der freiheitlichen demokratischen Grundordnung des Grundgesetzes und der Verfassung. ⁸ Sie fördern die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile. ⁹ Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. ¹⁰ Ziel der Förderung ist vor allem die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft. ¹¹ Die Arbeit der Hochschule bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags soll regelmäßig bewertet werden; die Ergebnisse der Bewertung sollen veröffentlicht werden.

Art. 34

Frauenbeauftragte

(1) ¹ Die Frauenbeauftragten achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. ² Sie werden für die Hochschule vom Senat, für den Fachbereich vom Fachbereichsrat aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt; Frauenbeauftragte in befristeten Dienstverhältnissen können nur einmal wiedergewählt werden. ³ Die Frauenbeauftragten der Hochschulen gehören dem Senat, dem erweiterten Senat, den Ständigen Kommissionen und der Kommission für Lehrerbildung als stimmberechtigte Mitglieder an. ⁴ Die für die Fachbereiche gewählten Frauenbeauftragten gehören dem Fachbereichsrat als stimmberechtigte Mitglieder an; sie sind

in den Berufungsausschüssen Mitglied mit beratender Stimme.

⁵ Gehören Frauenbeauftragte nicht der Gruppe der Professoren (Art. 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1) an, erhöht sich die Zahl der Vertreter der Gruppe der Professoren im Senat, im erweiterten Senat und in den Ständigen Kommissionen sowie im Fachbereichsrat jeweils um eins; werden im Lauf der Amtszeit des Senats, des erweiterten Senats oder des Fachbereichsrats Frauenbeauftragte bestellt, die nicht der Gruppe der Professoren angehören, rückt der für die Gruppe der Professoren gewählte Ersatzvertreter nach, beim Senat der gewählte Ersatzvertreter, der die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. ⁶ Im Übrigen regelt die Grundordnung die Mitwirkung der Frauenbeauftragten in sonstigen Gremien. ⁷ In der Grundordnung kann vorgesehen werden, dass für Frauenbeauftragte stellvertretende Frauenbeauftragte bestellt werden, die im Fall der Verhinderung der Frauenbeauftragten deren Funktionen wahrnehmen; Satz 5 gilt entsprechend. ⁸ Bei der Erörterung der betreffenden Regelungen sind Frauenbeauftragte hinzuzuziehen.

(2) Die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten in angemessenem Umfang Mittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung.

(nicht nur) an der Hochschule München aktiv und prioritär engagiert? Den Frauenbeauftragten war damals schon klar: sehr viel mehr.

So erklärte ich als damalige Landesprecherin der Fachhochschulen auf einer Tagung der Landeskongress der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen zum zehnjährigen Jubiläum der Einrichtung der Frauenbeauftragten Ende 1998 als Programm für die nächsten zehn Jahre:

»Pointiert ausgedrückt wird Frauenförderung m. E. in den nächsten zehn Jahren ein Männer(lern)programm werden müssen. Es wird darum gehen müssen, die bisherige, eher reaktive Gleichstellungspolitik der Frauenbeauftragten um proaktive Strategien der Hochschulen und politischen Entscheidungsträger zu ergänzen. Die wichtigste Aufgabe für die Hochschulfrauenbeauftragten in Bayern sehe ich darin, eine Binsenwahrheit aus der einschlägigen Literatur über Strategien

der betrieblichen und kommunalen Gleichstellung ins Bewußtsein aller relevanten hochschulpolitischen Entscheidungsträger zu rufen: Gleichstellungsstrategien führen nur dann zum gewünschten Ergebnis, wenn sie top down erfolgen.

Damit es künftig nicht nur bei eher symbolischen Fortschritten bleibt, brauchen die Frauenbeauftragten zum einen ernsthafte Unterstützung von ihren Hochschulleitungen, von den Entscheidungsträgern in den Fachbereichen, Ausschüssen und Kommissionen und den Akteuren in Politik und politischer Administration. Notwendig ist zum anderen darüber hinaus, daß diese Gruppen selbst Gleichstellung auch zu ihrem eigenen Anliegen machen. Damit es dazu kommt, sind hochschulpolitische Rahmenbedingungen nötig, in denen sich das Kalkül der Akteure ändert – etwa Evaluationsmaßnahmen, die Erfolge der Hochschulen bei der Gleichstellung belohnen.« (Rerrich 1998)

Profilbildung durch aktive Gleichstellung – Leitideen der Frauenbeauftragten vom 6. Juni 1999¹²

Studierende

Im WS 1997/98 studierten 4.334 Frauen an der FH München. Mit 30 % Studentinnen liegen wir damit genau im bayerischen FH-Durchschnitt. Frauen studieren überall an unserer Hochschule, konzentrieren sich derzeit aber v. a. auf vier Studiengänge: Fast drei Viertel von ihnen sind in Soziale Arbeit (967), BWL (778), Tourismus (766) oder Architektur (558) eingeschrieben.

Wir haben sowohl typische ›Frauenstudiengänge‹ mit mehr als zwei Drittel Studentinnen (Soziale Arbeit (78 %), Tourismus (77 %), Kommunikationsdesign (68 %), Aufbaustudiengang Gesundheitspädagogik (74 %)) als auch ›gemischte Studiengänge‹, die fast paritätisch besetzt sind (Architektur (48 %),

Kartographie (53 %)), bzw. einen Frauenanteil von mindestens einem Drittel aufweisen (BWL (43 %), Industrial Design (37 %), Postgrad. Industrialdesign (33 %)). Die Mehrzahl der Studiengänge der FH München sind typische ›Männerstudiengänge‹ mit einem Frauenanteil von z. T. weit unter einem Drittel. Bei diesen – allesamt technischen – Studiengängen ist der Frauenanteil noch vergleichsweise hoch in der Druckereitechnik (26 %), der Vermessung (25 %), im Wirtschaftsingenieurwesen (18 %) sowie im Bauingenieurwesen (16 %), gefolgt von Physikalischer Technik und Informatik (jeweils 15 %), Feinwerk- und Mikrotechnik und Verfahrenstechnik (jeweils 13 %), Stahlbau (12 %) sowie Versorgungstechnik und dem Aufbaustudiengang Wirtschaftsingenieurwesen (jeweils 10 %).

¹² Senatsvorlage für den Senat der FH München, vorgelegt von Prof. Dr. Maria S. Rerrich anlässlich ihrer Verabschiedung aus dem Amt der Frauenbeauftragten am 6.6.1999, Quelle: unveröffentlichtes Material, Maria S. Rerrich

In den großen Studiengängen Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik und Maschinenbau sind nur noch jeweils 4 % der Studierenden Frauen.

Als mittelfristiges Ziel streben die Frauenbeauftragten die deutliche Erhöhung der Zahl der ›gemischten‹ Studiengänge an. Langfristig sollen in jedem Studiengang mindestens ein Drittel Frauen bzw. Männer studieren bei einem Gesamt-Studentinnenanteil von rund 50 %.

Professuren

Die 7 % Professorinnen der FH München entsprechen ebenfalls dem bayerischen FH-Durchschnitt. Sie sind auf die Fachbereiche ungleich verteilt, bilden aber überall eine Minderheit. In 4 der 14 Fachbereiche lehren noch immer ausschließlich männliche Professoren, darunter auch im Fachbereich Gestaltung mit dem typischen Frauenstudiengang Kommunikationsdesign. Nur in drei Fachbereichen liegt der Frauenanteil an den Professuren über 20 %. Mit 7 Professorinnen ist der Fachbereich Sozialwesen Spitzenreiter. Hier fällt aber die Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil bei den Professuren (23 %) und den Studierenden (78 %) auf, ähnlich wie im Fachbereich Tourismus (21 % Professorinnen, 77 % Studentinnen). Mit 22 % liegt der Professorinnenanteil auch im Fachbereich Allgemeinwissenschaften vergleichsweise hoch. In einigen technischen Fachbereichen ist die Relation zwischen dem Frauenanteil an den Studierenden und an den Professuren vergleichsweise günstig, so z. B. in den Fachbereichen Informatik und Wirtschaftsingenieurwesen mit jeweils 10 % Professorinnen (bei 15 % bzw. 18 % Studentinnen).

Als erstes Ziel streben die Frauenbeauftragten mindestens eine Professorin in jedem Fachbereich an. Mittelfristig wird überall ein Professorinnenanteil angestrebt, der jeweils dem Studentinnenanteil im Fachbereich entspricht.

Leistungsstrukturen

In Verantwortungsfunktionen findet man an der FH München derzeit nur

vereinzelt Frauen. Im Leitungsgremium ist eine Vizepräsidentin vertreten. Im Senat wirken neben der Vizepräsidentin noch drei Frauen mit: eine Vertreterin der Studierenden, eine Mittelbauvertreterin und die Frauenbeauftragte. Die FH München hat derzeit weder eine Dekanin noch eine Prodekanin. Der Hochschulrat besteht ebenfalls ausschließlich aus Männern.

Als erstes Ziel streben die Frauenbeauftragten mindestens eine Frau in allen Leitungsgremien der FH München an (Hochschulleitung, Hochschulrat, alle Fachbereichsräte und Dekanate). Es werden mittelfristig in allen Gremien Strukturen angestrebt, in denen die Geschlechterverteilung dem Geschlechteranteil an den Studierenden entspricht.

Zukunftsperspektiven

Erfolge bei der Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen werden künftig noch stärker bei der Verteilung von öffentlichen Geldern positiv zu Buche schlagen. Entsprechend wächst die Konkurrenz der Hochschulen um Studentinnen und Professorinnen. Hier hat die FH München einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Hochschulen durch den attraktiven Standort sowie durch ihre praxisnahe, persönliche Ausbildung, den es zu nutzen gilt.

Angesichts der aktuellen Strukturen der FH München ist deutlich, daß die Gleichstellung von Frauen und Männern vor allem von Männern vorangetrieben und umgesetzt werden muß.

- Möglichst alle männlichen Verantwortungsträger müssen als Vorreiter für eine aktive Gleichstellungsarbeit gewonnen werden.
- Sie müssen wirksame Anreizsysteme etablieren, die Erfolge der Fachbereiche bei der Gleichstellung spürbar belohnen.
- Mittelfristig sollte nach Vorstellung der Frauenbeauftragten die Verpflichtung der gesamten FH München auf Gleichstellung auch nach außen profilbildend wirksam werden, z. B. durch den Erwerb des Total E-Quality Prädikats.

Die zweite Phase Frauenpolitik – nicht mehr ob, sondern wie?



Infostand zum Weltfrauentag am Marienplatz

Spätestens mit der Neufassung des Bayerischen Hochschulgesetzes 1998 war allen hochschulpolitisch Interessierten klar, dass das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen kein Modethema war, das bald wieder verschwinden würde (wie es die ersten Frauenbeauftragten gelegentlich zu hören bekamen), sondern seitens der Hochschulen längerfristig mehr Beachtung finden musste. Vor allem war inzwischen auch deutlich geworden, dass gelegentlich sogar Geld für die Fachbereiche im Zusammenhang mit dem Anliegen Geschlechtergleichheit in Aussicht stand, z. B. für Lehraufträge im Rahmen des Lehrauftrags-

programms **rein in die hörsäle!** Das war eine entscheidende Weichenstellung, denn damit wurden Frauen als Lehrende für die Fachbereiche attraktiver – man bekam Unterstützung und Entlastung im Arbeitsalltag durch qualifizierte Kolleginnen. Zudem konnte eine größere Anzahl von potenziellen Bewerberinnen auf eine Professur die Alltagspraxis an den Fachhochschulen persönlich kennenlernen und das Kollegium von ihrer Eignung überzeugen. Vielleicht wurden dadurch auch mancherorts eventuell noch existierende Vorbehalte auf beiden Seiten ausgeräumt – gegen die Fachhochschulen ebenso wie gegen Frauen als Kolleginnen.¹³

¹³ Bis 2007 waren 25 neue Professorinnen aus dem Programm »rein in die hörsäle!« hervorgegangen, vgl. die Rede der Sprecherin der LAKOF für den Bereich der Hochschulen, Prof. Dr. Gudrun Schiedermeier, anlässlich der Feier »20 Jahre Frauenbeauftragte an bayerischen Fachhochschulen«, <http://www.lakof-bayern.mwn.de/aktuell-Dateien/grussschiedermeier.pdf> (Zugriff 22.8.2011).

Programme und Projekte



Anne Hueglin, Fachbereich Wirtschaftsingenieurwesen, Hochschulfrauenbeauftragte und Sprecherin der LAKOF für den Bereich der Fachhochschulen, 2000-2006

Prof. Dr. Anne Hueglin, geb. 1943 in Kings, New York, wurde 1990 an die Fachhochschule München für das Lehrgebiet Wirtschaftsenglisch berufen und wirkte bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Hochschuldienst 2006 als Frauenbeauftragte des Fachbereichs Wirtschaftsingenieurwesen. In den Amtszeiten ihrer Vorgängerinnen Beate Schücking und Maria S. Rerrich war sie stellvertretende Hochschulfrauenbeauftragte der FH München. Sie übernahm von 1999 bis 2006 das Amt der Hochschulfrauenbeauftragten sowie von 1999 bis 2005 das Amt der Sprecherin der bayerischen LAKOF für den Bereich der Fachhochschulen. Anne Hueglin verstarb am 14. Mai 2009 nach langer Krankheit in Kernersville, North Carolina.



Infokarte des Gender Centers

Im Jahr 2000 gab es an der Spitze der Hochschule München einen Leitungswechsel – Prof. Dr. Marion Schick, die seit 1999 bereits als Vizepräsidentin Mitglied des Leitungsgremiums der Hochschule war, wurde 2000 zur Präsidentin der Hochschule München gewählt. Damit stand in Bayern erstmals eine Frau an der Spitze einer Hochschule. Eine weitere Besonderheit bestand darin, dass die neu gewählte Hochschulfrauenbeauftragte Prof. Dr. Anne Hueglin und die neue Präsidentin aus dem Fachbereich Wirtschaftsingenieurwesen stammten. Beide Professorinnen fingen in ihren Ämtern neu an, sie kannten sich aus der tagtäglichen Zusammenarbeit im Fachbereich und sie waren per Du – diese Konstellation brachte eine veränderte Beziehung zwischen Präsidium und Hochschulfrauenbeauftragter mit sich.

Anne Hueglin hatte vor ihrer Ernennung zur Frauenbeauftragten keine Erfahrung mit der Gleichstellungsthematik. In einem Bericht schrieb sie:

»Bis zu diesem Zeitpunkt hatte ich mich nie um Frauenpolitik gekümmert, besonders nicht als Ausländerin um die Frauenpolitik in Deutschland.« (Hueglin 2008:1)

Lange zögerte sie deshalb, sich für das Amt der Hochschulfrauenbeauftragten zur Wahl zu stellen und zog es vor, mehrere Jahre die Position der Stellvertreterin wahrzunehmen. Aber nach ihrer Wahl engagierte sich Anne Hueglin in diesem Amt so lange wie keine ihrer Vorgängerinnen oder bisherigen Nachfolgerinnen. In ihrer Amtszeit gelang die Etablierung eines gut ausgestatteten Frauenbüros in der Schachenmeierstraße und die Expansion dieses Büros in dem Maße, in dem seitens der Bundesregierung immer mehr Geld für Gleichstellung an den Hochschulen zur Verfügung gestellt wurde, welches auch in Bayern zum Einsatz kam. Das war ein entscheidender Schritt – Anne Hueglin, die für diese Veröffentlichung leider nicht mehr interviewt werden konnte, schrieb einmal:

»[Man] kann vielleicht die gesamte Geschichte der Frauenbeauftragten als einen Kampf ums Geld sehen.« (Hueglin 2008:1)

Hueglin hat ihre Amtszeit als »das goldene Zeitalter der Frauenbeauftragten in Bayern« (Hueglin 2008:2) charakterisiert – davon geprägt, dass zahlreiche gleichstellungspolitische Projekte und Initiativen auf den Weg gebracht werden konnten. Zum Programm **rein in die hörsäle!** baute Hueglin beispielsweise ein umfangreiches Begleitprogramm aus.

Es beinhaltete regelmäßige fachliche Zusammentreffen für Lehrbeauftragte und Professorinnen, einen Stammtisch, der sich dreimal im Jahr traf, diverse Informationsveranstaltungen, einen Workshop »Einstieg in den Aufstieg« mindestens einmal pro Semester, eine Ringvorlesung sowie verschiedene Coaching-Veranstaltungen

Hinzu kamen zahlreiche neue Projekte, die dadurch möglich wurden, dass nun Gelder für engagierte junge Projektmitarbeiterinnen wie etwa Freya Amann zur Verfügung standen, die im Rückblick sagt:

»Es war eine richtig gute Stimmung im Frauenbüro, Anne Hueglin hat uns immer eingebunden und informiert und eine bessere Chefin werde ich im Leben nicht haben.«¹⁴

Im Rahmen von **girls go tech** ging es z. B. darum, Mädchen für technische Inhalte und später für entsprechende Studiengänge zu interessieren. In Anne Hueglins Amtszeit wurde auch mit Mentoring in technischen Fachbereichen begonnen, mit dem Ziel, den Frauenanteil in technischen Berufen zu steigern, indem Studentinnen in entsprechenden Studiengängen unterstützt wurden.

Die Hochschule München profitierte auch von Promotionsstipendien für Frauen mit qualifizierter Berufserfahrung, wobei Anne Hueglin diese Frauen



Broschüre zum Projekt **rein in die hörsäle!**



Die Wirtschaftspädagogin Prof. Dr. Marion Schick, geb. 1958, wurde 1993 an die Fachhochschule München berufen und 1997 zur Prodekanin des Fachbereichs Wirtschaftsingenieurwesen gewählt. Von 1999 bis 2000 war sie Vizepräsidentin und von 2000 bis 2008 Präsidentin der Hochschule München. Von 2006 bis 2008 war sie auch Vorsitzende von Hochschule Bayern e. V. 2008 wechselte sie in den Vorstand der Fraunhofer-Gesellschaft, wo sie die Bereiche Personal und Recht verantwortete, und wurde von dort im Februar 2010 in das Kabinett der Landesregierung von Baden-Württemberg berufen, wo sie bis Mai 2011 als Ministerin für Kultur, Jugend und Sport tätig war. Im Mai 2012 nahm Marion Schick ihre Tätigkeit als Personalvorstand der Telekom AG auf.

¹⁴ Gespräch mit Freya Amann, 20.7.2011.



Plakat zum Projekt girls go tech



Netzwerktreffen von Ingenieurinnen an der FH München



Informelle Treffen bei Anne Hueglin

mitbetreute. Im Rahmen der LAKOF organisierte Hueglin zudem die Ausstellung **Forschen, Lehren, Aufbegehren – 100 Jahre akademische Bildung von Frauen in Bayern** zusammen mit den Frauenbeauftragten der Universitäten.

Bei all diesen Vorhaben wurde sie kräftig unterstützt von Projektmitarbeiterinnen und Hilfskräften, darunter Carolin Betz, Diana Olschog, Raphaela Mundner und Ingrid Kudirka, sowie Anni Wenst und später Doris Fischbacher im Sekretariat des Frauenbüros bzw. des Frauenkompetenzzentrums/ Gender Centers, wie das Frauenbüro später hieß.

Nicht zuletzt gilt es, die ungezählten Einladungen bei Anne Hueglin zu Hause zu erwähnen – eine Tradition, die bereits in der Amtszeit von Beate Schücking begonnen hatte. Sinn und Zweck der Treffen war, einmal jährlich die neuberufenen Kolleginnen einzuladen und mit den älteren Professorinnen und leitenden Verwaltungsmitarbeiterinnen in einem informellen Rahmen zusammenzubringen.

In einer Zeit, in der an vielen Fachbereichen Professorinnen noch eine Ausnahmeerscheinung waren, wenn nicht allein auf weiter Flur wirkten, stellten diese zwanglosen Treffen, bei denen die Kolleginnen der Hochschule München fachbereichsübergreifend zusammenkommen konnten, eine wichtige Starthilfe für die Neuberufenen und eine Stärkung des Netzwerks aller Kolleginnen dar.



Plakat zur Ausstellung 100 Jahre akademische Bildung von Frauen in Bayern (Ausschnitt)

Marketing und Mentoring



Ingrid Huber-Jahn, Fakultät für Betriebswirtschaft, Hochschulfrauenbeauftragte und Sprecherin der LAKOF für den Bereich der Fachhochschulen, 2006-2007

Prof. Dr. Ingrid Huber-Jahn, geb. 1961, studierte Betriebswirtschaftslehre und arbeitete in leitender Position bei verschiedenen Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften sowie bei einer Unternehmensberatungsgesellschaft, bevor sie 1994 einen Ruf an die Fachhochschule Bielefeld für das Lehrgebiet Steuerrecht annahm. Seit 1996 lehrt sie als Professorin für Steuerrecht an der Fakultät für Betriebswirtschaft der Hochschule München, wo sie derzeit das Amt der Prodekanin wahrnimmt.

Mit dem Ausscheiden von Prof. Dr. Anne Hueglin aus dem aktiven Hochschuldienst übernahm ihre Stellvertreterin Prof. Dr. Ingrid Huber-Jahn, Fakultät für Betriebswirtschaft, für die Jahre 2006 bis 2007 das Amt der Hochschulfrauenbeauftragten und das Amt der Sprecherin der bayerischen LAKOF. Wie ihre Vorgängerin hatte auch Huber-Jahn bei Amtsantritt keine Erfahrung mit der Gleichstellungsthematik:

»Das war für mich ein neues Thema, ich war nicht sensibilisiert.« (Interview IHJ, 5:30)

Allerdings wusste die Mutter von damals siebenjährigen Drillingen aus eigener Erfahrung Bescheid über wichtige Aspekte von Gleichstellung, wie etwa über mögliche Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Huber-Jahn setzte, aufbauend auf der Vorarbeit von Anne Hueglin, viele Projekte und Programme fort und initiierte bald weitere. Ihr Ziel war:

»Von der Wiege bis zur Bahre, für jede Altersgruppe ein Projekt. Na ja, Bahre nicht ganz. Aber für jede Stufe sollte es ein Projekt geben.« (Interview IHJ, 22:00)

Vor allem das Mentoring war der Betriebswirtin eine Herzensangelegenheit. Dafür brachte sie zunächst Frauen in Führungspositionen der Industrie mit Studentinnen der Hochschule München zusammen:

»Wir [haben] die Damen zusammengeführt [...], das war eine gegenseitige Win-win-Situation.« (Interview IHJ, 14:00)



Flyer zum Bayern Mentoring (Ausschnitt)

Später wurde der Mentoring-Ansatz auf Ingenieurinnen ausgeweitet und in ganz Bayern etabliert. Ingrid Huber-Jahn erklärt im Rückblick, warum sie diese Mentoring-Projekte so vielversprechend fand:

»Da ist die Karriereleiter vorgezeichnet, auch mit Kind. Die haben ja alle Kinder und Familie – dieses Vorbild zu sehen, das macht es aus.« (Interview IHJ, 17:00)

Typisch für die Arbeit von Ingrid Huber-Jahn war ferner, dass sie mit ihrem beruflichen Hintergrund in der Privatwirtschaft für die Bedeutung von Zertifikaten des Qualitätsmanagements sensibilisiert war. Bereits in der Amtszeit ihrer Vorgängerin hatte sie sich als stellvertretende Frauenbeauftragte dafür stark gemacht, dass der Preis des Bayerischen Wissenschaftsministeriums für das beste Konzept einer bayerischen Hochschule bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags 2005 an die Fachhochschule München verliehen wurde.



Verleihung des Gleichstellungspreises
an die FH München, 2005

In Huber-Jahns Amtszeit führte die Hochschule München dann auch als eine der ersten Hochschulen in Deutschland das **audit familiengerechte hochschule** durch. Initiiert von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung zeichnet dieses Zertifikat Hochschulen und Firmen aus, die besonders familienfreundlich orientiert sind und eine weitere Verbesserung ihrer Rahmenbedingungen im Interesse von Familien anstreben. Die Hochschule München konnte hierfür inzwischen auf eine Reihe von Maßnahmen verweisen, von verschiedenen Angeboten zur Kinderbetreuung bis hin zu äußerst flexiblen Arbeitszeiten und Telearbeitsplätzen.



Mit ausschlaggebend für das Gelingen Huber-Jahns Arbeit war neben der Ausstattung mit Projektmitteln und -mitarbeiterinnen die

inzwischen gut eingespielte Kooperation zwischen der Hochschulfrauenbeauftragten und dem Präsidium unter der Leitung von Präsidentin Schick. Mit Rückendeckung durch das Präsidium war es nun möglich, das Gleichstellungskonzept, wofür die Fachhochschule München aufgrund Huber-Jahns Initiative ausgezeichnet worden war, weiter umzusetzen. Wichtig war dafür, dass sich mit dem Generationenwechsel auch die Einstellungen in den wichtigsten Gremien der Hochschule allmählich gewandelt hatten.

Inzwischen hatte sich weitgehend die Haltung verbreitet, dass die Reputation der Hochschule München mit

Fortschritten in der Frauenförderung und der Gleichstellungspolitik keinen Schaden nähme, sondern dass sich die Hochschule damit als moderne Bildungseinrichtung profilieren könnte.

»Da war Marion Schick schon auch Frau genug, um zu wissen, da muss man ein bisschen was machen. Es war auch politischer Wille, dass was passiert.« (Interview IHJ, 26:00)

Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG) vom 23. Mai 2006

Art. 4 Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte

(1) ¹ Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. ² Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. ³ Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft.

(2) ¹ Frauenbeauftragte achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs. 1. ² Frauenbeauftragte werden für die Hochschule vom Senat, für die Fakultät vom Fakultätsrat aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt. ³ Für die Hochschule gewählte Frauenbeauftragte gehören der Erweiterten Hochschulleitung und dem Senat, für die Fakultäten gewählte Frauenbeauftragte dem Fakultätsrat und den Berufungsausschüssen (Art. 18 Abs. 4 Satz 2 BayHSchPG) als stimmberechtigte Mitglieder an. ⁴ Im Übrigen regelt die Grundordnung die Mitwirkung der Frauenbeauftragten in sonstigen

Gremien; sie kann vorsehen, dass für Frauenbeauftragte stellvertretende Frauenbeauftragte bestellt werden.

(3) ¹ Die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten der Hochschule und der Fakultäten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. ² Frauenbeauftragte sind für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten.

(4) Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien ist anzustreben.

(5) Gesetzliche Bestimmungen für Frauenbeauftragte gelten auch für männliche Frauenbeauftragte.

Fazit der zweiten Phase

Am Ende der Amtszeit von Ingrid Huber-Jahn war die Hochschule München an einem Punkt angelangt, an dem von der Akzeptanz von Frauen- und Gleichstellungspolitik als Teil der Gestaltung einer modernen Hochschule gesprochen werden konnte. Huber-Jahn (wie all ihren Nachfolgerinnen) war klar, was sie dabei ihren Vorgängerinnen zu verdanken hatte:

»Wenn der Ackerboden mal aufgelo-ckert ist und dann fruchtbar [gemacht ist...] Ihr habt den steinigen Boden fruchtbar gemacht, ich weiß es noch, wie Anne aus dem Senat zurückgekommen ist und war total fertig, weil sie nicht vorangekommen ist im Senat. Dann habe ich das Amt von Anne übernommen. Und [...] bis dann war der Boden fruchtbar, die Zeit war reif. [...] und immer wenn der Boden fruchtbar war, dann ist vorher jemand da gewesen, die das fruchtbar gemacht hat.« (Interview IHJ, 25:30)

Die Akzeptanz von Gleichstellungszielen bewegte sich zu diesem Zeitpunkt allerdings in einem durchaus zwiespältigen Rahmen.

Einerseits begann eine zunehmende Anzahl von hochschulpolitischen Akteuren – an manchen Fakultäten stärker als an anderen – sich ernsthaft mit Fragen von Geschlecht und Gleichstellung auseinanderzusetzen. Andererseits war der Ansatzpunkt für Diskussionen um Veränderung nahezu immer »die Frau an sich«, d. h. gleichstellungspolitische Überlegungen bewegten sich fast ausschließlich im Rahmen der klassischen Frauenförderung. Demnach war der Blick von Projekten und politischen Strategien personenorientiert und vorwiegend auf die Frauen gerichtet, bei denen entsprechend »Probleme« diagnostiziert wurden: Frauen studierten die »falschen« Fächer, Frauen hatten die »falschen« Biographien, die nicht zu den Berufungsrichtlinien passten, Frauen waren »zu sehr familienorientiert« um Leitungsaufgaben zu übernehmen und ähnliches mehr. Pointiert zusammengefasst: In dieser Optik ging es immer darum, einzelnen Mangelwesen weiblichen Geschlechts auf die Sprünge zu helfen, damit sie sich in die bestehenden Hochschulstrukturen besser – möglichst passgenau – einfinden, und alles andere blieb weitgehend unhinterfragt. Die Veränderung der wissenschaftlichen Institutionen und ihrer Laufbahnstrukturen wurden damals seitens der Hochschulen z. B. noch nicht ernsthaft thematisiert. Ebenso wenig griff man die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die geschlechtsspezifische Studienfachwahl als Themen auf, die Frauen, Männer und die Gesellschaft angehen. Aber immerhin: Das Ziel der Gleichstellung an der Hochschule war nach zwanzigjährigem Einsatz der Frauenbeauftragten endgültig auf der hochschulpolitischen Tagesordnung angekommen.



Faltblatt Gendertrainings (Ausschnitt)

Die dritte Phase Hochschulentwicklungs- aufgabe Gleichstellung

Eine weitere entscheidende Wende nahm die Frauen- und Gleichstellungspolitik an der Hochschule München mit der umfassenden Umstrukturierung der Verwaltung unter der Leitung von Präsidentin Marion Schick. In dieser Zeit wurde – auch weil die Gelder für zahlreiche Projekte seitens der Politik nicht mehr im entsprechenden Umfang zur Verfügung standen – das eigenständige Gender Center in der Schachenmeierstraße aufgelöst und stattdessen ein strukturell fest verankertes Referat Gender und Diversity in die neu gegründete Stabsabteilung Hochschulentwicklung integriert. Diese innerhalb der Gruppe der Fakultätsfrauenbeauftragten durchaus umstrittene Strukturreform war dadurch gekennzeichnet, dass sie von der neu gewählten Hochschulfrauenbeauftragten mitgetragen und mitstrukturiert wurde.

Von der Frauenbeauftragten zur Vizepräsidentin



Gabriele Vierzigmann, Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften, Hochschulfrauenbeauftragte der Hochschule München, 2007-2008

Prof. Dr. Gabriele Vierzigmann, geb. 1958, ist Diplom-Psychologin und wurde 2004 als Professorin für das Lehrgebiet Hilfen zur Erziehung an die Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften der damaligen Fachhochschule München berufen. Sie war von 2004 bis 2007 als stellvertretende Frauenbeauftragte ihrer Fakultät und von 2007 bis 2008 als Hochschulfrauenbeauftragte tätig. Seit 2008 ist sie Vizepräsidentin der Hochschule München und verantwortet die Ressorts Weiterbildung und Lebensbegleitendes Lernen, Studierendenangelegenheiten sowie Gender und Diversity.

Angesichts der Arbeitsbelastung im Amt der Hochschulfrauenbeauftragten ist es nicht verwunderlich, dass Gabriele Vierzigmann im Rückblick sagt, man dränge sich nicht in diese Position, sondern würde zu einer Kandidatur für dieses Amt eher »überredet«. Gereizt habe sie aber die Chance »hinter die Kulissen der Hochschule zu gucken.« (Interview GV/KW, 1:23)¹⁵ Zudem fand sie die Aufgabe attraktiv, Konzeptarbeit zu machen, z. B. das

Gleichstellungskonzept der Hochschule neu zu fassen. Für ihre Tätigkeiten als Hochschulfrauenbeauftragte brachte die Psychologin bereits Erfahrungen sowie ein umfangreiches Fachwissen mit.

»So Neuland war das nicht. Ich war ja auch einige Jahre davor in der Frauenakademie¹⁶ aktiv. [...] und wir hatten da auch mit diesen ganzen Themen – Wissenschaftlerinnen und Hindernisse, Fördermöglichkeiten usw. – zu tun. [...] Und Fortbildung und Weiterqualifizierung im weitesten Sinn von Frauen.« (Interview GV/KW, 3:00)

Vierzigmann knüpfte ihre Kandidatur allerdings an bestimmte Bedingungen. Das Thema Gleichstellungspolitik sollte strukturell »hoch aufgehängt« in der Hochschule verankert werden und es musste die Garantie gegeben werden, dass Gleichstellungspolitik als Teil der Hochschulentwicklung mit einer entsprechenden Ausstattung versehen wird. Inzwischen konnte es sich die Kandidatin für das Amt der Hochschulfrauenbeauftragten auch leisten, selbstbewusst abzulehnen, »als Mädchen für alles in Sachen Gleichstellung« (Gespräch GV/KW, 10:00) zur Verfügung zu stehen.

»Es war eigentlich gerade im Umbruch. [...] Die Mitarbeiterinnen [im Frauenbüro] sind zurückgefahren worden. [...] Und dann kam parallel dieser Aufbau der Abteilung Hochschulentwicklung und dann diese Idee, [...] Genderprojekte und -themen ein Stück weit da einzuphasen. Insofern war das eigentlich eine Phase der Abwicklung dieses Frauenbüros

und dieser neue Start. Und ich muss sagen, ich weiß, dass das nicht dieser klassischen Haltung entspricht, so wie das die früheren Frauenbeauftragten und manche auch noch heute sehen. [Aber] das war mit ein Grund, dass ich gesagt habe, ich mach' das. Denn ich wollte nicht in einem wie auch immer eingerichteten Kabuff sitzen und Frauenbüro spielen. [...] Nicht ich als einzelne Frau, die dann sagt, da brauche ich noch einen Bleistift und da brauche ich noch dieses und bitte bedenkt mich. Sondern diese Ansiedlung in der Abteilung Hochschulentwicklung fand ich richtig und finde ich heute noch richtig.« (Interview GV/KW, 5:00-6:00)

Das Konzept der Zusammenarbeit von Frauenbeauftragten und der Stabsabteilung Hochschulentwicklung wurde von Gabriele Vierzigmann mit entwickelt. Für ihre Tätigkeit als Hochschulfrauenbeauftragte forderte und bekam sie vom Präsidium eine Entlastung von der Lehre, die der eines Dekans entsprach. Außerdem war die Sprecherinnentätigkeit der bayerischen LAKOF von der Hochschule München an die Hochschulfrauenbeauftragte einer anderen bayerischen Hochschule übergegangen. Vierzigmann hatte damit zeitliche Rahmenbedingungen für ihre Arbeit, von der ihre Vorgängerinnen noch nicht einmal zu träumen gewagt hätten.

Sehr dezidiert formulierte die neue Hochschulfrauenbeauftragte in Kooperation mit Präsidentin Schick ihre Zielvorstellungen und machte auch deutlich, wofür sie nicht zur Verfügung stand:

¹⁵ Mit Gabriele Vierzigmann, heute Vizepräsidentin der Hochschule München, und der amtierenden Frauenbeauftragten Katina Warendorf fand ein gemeinsames Interview statt, das mit der Abkürzung GV/KW zitiert wird.

¹⁶ Die Frauenakademie München e.V. ist ein im Jahr 1984 gegründeter Zusammenschluss von Wissenschaftlerinnen, die Frauen darin unterstützt, »einen gleichberechtigten Platz in Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit einzunehmen. Als außeruniversitäre Forschungseinrichtung bietet die FAM Raum für Auseinandersetzungen mit Feminismus in Theorie und Praxis und für die Entwicklung feministischer Ideen und Projekte. Die FAM organisiert Tagungen, fördert die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen und den Austausch von Frauen untereinander.« <http://www.frauenakademie.de/intern/intern.htm>, Zugriff 15.2.2012.

»...nicht auf dem Feld auch noch und in dieser Rolle das alles, dieser ganze Verwaltungskram und die Organisation und Pi Pa Po, dass das am Ende an mir hängt. Das wäre eine schlimme Vorstellung.« (Gespräch GV/KW, 10:00)

Unter Vierzigmanns Federführung bewarb sich die Hochschule München auf die Ausschreibung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder und konnte als erste bayerische Hochschule die Einrichtung von drei zusätzlichen Professuren zusammen mit der entsprechenden Ausstattung in den sogenannten MINT-Fächern erreichen.¹⁷ Weitere Schwerpunkte ihrer Arbeit bildeten die Erarbeitung eines neuen Gleichstellungskonzeptes für die Hochschule München sowie die Verankerung von Genderthemen im Hochschulentwicklungsplan (HEP), den Präsidentin Schick initiiert hatte.

Damit ging die Akzentsetzung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule München weg von der rein personenorientierten Frauenförderung hin zu Gender Mainstreaming und struktureller Verankerung von Gleichstellung in die Gesamtzielsetzung der Hochschulentwicklung. Um ein Beispiel aus dem Hochschulentwicklungsplan zu nennen: Dieser sieht zur Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in MINT-Studiengängen einen ganzen Katalog von Maßnahmen vor. Vor Antritt des Studiums sollen Schülerinnen angesprochen, gewonnen und an die Hochschule München gebunden werden durch Veranstaltungen wie **Girls' Day**, **Mädchen machen Technik** oder dem **Forscherinnencamp** sowie durch den direkten Kontakt von Lehrenden technischer Fakultäten zu Schulen. Nach Antritt des Studiums setzen Mentoring-Programme für Ingenieurinnen und Studentinnen diesen Ansatz fort und es finden Zusatzangebote wie Vorträge von Gründerinnen und Unternehmerinnen

statt. Hinzu kommt das kontinuierliche Bestreben der Berufungskommissionen, den Anteil an Professorinnen in den entsprechenden Lehrgebieten zu erhöhen.

Unabhängig von konkreten Zielgruppen enthält der HEP zahlreiche weitere Ansatzpunkte für die Verbesserung des Zugangs von Studierenden mit Familie oder in besonderen Lebenssituationen zur Hochschule München. Wichtig ist, dass mit dieser neuen Weichenstellung Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe konzipiert wurde. Im Fokus steht die gezielte Integration von Vielfalt nicht als Problem, sondern als Chance für die Organisation Hochschule: »[als] Vorteil [...werden die] vielfältigen Talente und Fähigkeiten ihrer Belegschaften [wertgeschätzt] und zur Erreichung der Ziele der Organisation [genutzt].«¹⁸ Der Akzent liegt darauf, Individualität und Diversity »in der Struktur, in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und im Controlling von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.«¹⁹

Im Rückblick betont Gabriele Vierzigmann vor allem die Unterstützung, die ihr seitens der Hochschulleitung zuteil wurde. Sie hatte allerdings nicht viel Zeit, den präsidialen Rückenwind für ihre Tätigkeit als Hochschulfrauenbeauftragte zu genießen. Denn kaum hatte sie das Gleichstellungskonzept für die Hochschule München überarbeitet und die Kooperationsstrukturen und Zuständigkeiten mit der Hochschulentwicklungsabteilung gefestigt,

»dann kam der Sprung in die andere Aufgabe [als Vizepräsidentin]. Und das war schon fast ein bisschen schade, weil mir hat das schon Spaß gemacht.« (Gespräch GV/KW, 15:30)

¹⁷ Das sind die Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

¹⁸ Hochschulentwicklungsplan der Hochschule München (2010:57).

¹⁹ Ebd.

Gleichstellungspolitik mit Rückenwind



Katina Warendorf, Fakultät für Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Flugzeugtechnik, Hochschulfrauenbeauftragte der Hochschule München, seit 2009

Prof. Dr. Katina Warendorf, geboren 1969 in Berlin, promovierte zum Dr.-Ing. am Rechenzentrum in Stuttgart und wurde im Wintersemester 2003/4 an die Hochschule München als Professorin für Ingenieurmathematik der Fakultät für Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Flugzeugtechnik berufen. Die Mutter von drei Kindern ist seit 2005 Fakultätsfrauenbeauftragte und seit 2009 Hochschulfrauenbeauftragte.

Als Prof. Dr. Katina Warendorf am 21. Januar 2009 vom Senat der Hochschule München zur Hochschulfrauenbeauftragten gewählt wurde, fand sie eine Konstellation vor, welche die erste Hochschulfrauenbeauftragte, Ursula Schrag, vermutlich nicht für möglich gehalten hätte.

»[Gabriele Vierzigmann], die früher Frauenbeauftragte war, die für das Gleichstellungskonzept stand, jetzt als Vizepräsidentin – das ist natürlich jetzt eine perfekte Situation.« (Interview GV/KW, 21:15, Aussage KW)

Dies hat eine wesentliche Konsequenz, nämlich dass die Frauenbeauftragte, die gesetzlich inzwischen Mitglied der Erweiterten Hochschulleitung ist und dort mitstimmen darf, auch informell in Entscheidungsprozesse eingebunden wird. Katina Warendorf wird z. B. zu allen relevanten Vorbesprechungen selbstverständlich eingeladen. So war die Hochschulfrauenbeauftragte auch dabei, als es galt den Hochschulentwicklungsplan im Detail auszuarbeiten. Trotzdem geht gleichstellungspolitisch noch immer nicht alles wie

von selbst, wie Vizepräsidentin Vierzigmann feststellt:

»Dass das Thema – als Querschnittsthema – erkannt und auch benannt worden ist, das war eigentlich gar nicht mehr schwer. Das ist fast Standard, da sagt auch niemand mehr ›nein‹. Aber eher auf so einer Ebene drunter muss man aber dann doch immer wieder gucken – steht jetzt da nichts drin was dem zuwiderläuft? Es ist dann an bestimmten Stellen dann doch nicht nur familienfreundlich, sondern [es gibt] eben auch noch ein paar andere Anliegen und Ziele.« (Interview GV/KW, 25:30)

Mühsam bleibt die Gleichstellungsarbeit bisweilen noch immer:

»Ich werde schon manchmal müde, wie langwierig und wie schwierig es ist, diesen Anteil an Professorinnen zu erhöhen. Denn ich finde, da haben viele, viele Frauen viele, viele Jahre was gemacht und die Effekte davon finde ich jetzt nicht so berauschend.« (Interview GV/KW, 1:04:00, Aussage GV)

Dennoch hat sich sehr viel vor allem im Arbeitsalltag der Frauenbeauftragten verändert. Einen großen Teil der alltäglich anfallenden Gleichstellungsarbeit erledigen die Mitarbeiterinnen in der Stabsabteilung Hochschulentwicklung, sodass sich die Hochschulfrauenbeauftragte auf Konzeptionelles und Wichtiges konzentrieren kann; wobei auch Warendorf betont, dass sich mehr Kolleginnen und Kollegen Gleichstellungsanliegen selbst zu eigen machen sollten und nicht erst dann, wenn die Frauenbeauftragte darauf hinweist. Aber auch, dass ihr Budget gesichert ist, unterscheidet Warendorfs Arbeit von der Arbeit der ersten Frauenbeauftragten – sie muss dem Geld nicht mehr hinterherlaufen und bei keiner Anfrage der Fakultätsfrauenbeauftragten hat Katina Warendorf beispielsweise bisher nein sagen müssen.

Auch arbeitet die Zeit für sie, denn inzwischen wird eine neue Generation

von Männern und Frauen auf Professorensuren der Hochschule München berufen. So berichtet Warendorf von einem Kollegen, der in seiner Firma vor seinem Ruf an die Hochschule München bereits drei Genderworkshops mitgemacht hatte. Auch bei den Technikern ist allmählich ein Umdenken spürbar:

»Die wissen: Es gibt ein Problem, gerade im Ingenieurbereich. Wenn wir nicht mehr Ingenieurinnen ausbilden, werden die in den nächsten Jahren ihre Stellen nicht besetzt kriegen.« (Gespräch GV/KW, 18:30, Aussage KW)

Die Vereinbarkeit von Studium und Familie ist Katina Warendorf ein besonderes Anliegen, sodass zu diesem Thema eine entsprechende Informationsbroschüre entwickelt wurde. Zusammen mit Vizepräsidentin Vierzigmann und unter Beteiligung aller Statusgruppen der Hochschule wurde inzwischen auch das hochschulweite Projekt **Familienfreundliche und gesunde Hochschule** implementiert. Der Kern des Projekts ist die Weiterentwicklung der Hochschule zum attraktiven Arbeitsplatz und Studienort, wie es im HEP beschlossen wurde. Zahlreiche familienfreundliche Maßnahmen werden in unterschiedlichen Bereichen geplant oder sind bereits umgesetzt, z. B. Schulferienbetreuung, flexible Kinderbetreuung, auch Samstags und während der Prüfungszeit, Teilzeitstudiengänge oder Beratungsangebote. Es gibt inzwischen Sonderregelungen und Angebote für Studierende mit Kind, z. B. Beurlaubung, Freistellung von Studienbeiträgen, Studienfinanzierung, Sozialeistungen, bevorzugte Wohnheimplätze, Tiefgaragenstellplätze, ein Eltern-Kind-Zimmer unter anderem mehr. 2011 fand der erste Familientag für alle Hochschulangehörigen statt und geplant wird, die Infrastruktur der Hochschule mit Kinderecken auszustatten. Die konzeptuelle Federführung des Teilprojekts **Teilzeitstudium** im Rahmen des hochschulweiten Prozesses **Bologna 2.0** hat Warendorfs Stellvertreterin Prof. Dr. Elke Wolf übernommen. Die Hochschule München wurde 2009 rezertifiziert

mit dem **audit familiengerechte Hochschule** und ist seit dem Sommersemester 2010 Mitglied des **Best Practice Club »Familie in der Hochschule«**.

Der aktuelle Einsatz für das Thema Gleichstellung beschränkt sich aber nicht auf Maßnahmen zur Stärkung der Familienfreundlichkeit der Hochschule München. Für die Arbeit in den Fakultäten wurde ein Berufungsleitfaden entwickelt, der alle Schritte eines Berufungsverfahrens beschreibt. Damit werden die Ziele und nicht zuletzt die rechtlich zulässigen Handlungsoptionen der Fakultätsfrauenbeauftragten präzisiert, um ihnen den Rücken zu stärken und die Qualität ihrer Arbeit zu verbessern. Erstmals wird an einem gemeinsamen Gleichstellungskonzept für die Belange der wissenschaftlichen und der nicht-wissenschaftlichen Kolleginnen gearbeitet. Hinzu kommt die Sensibilisierung der Führungskräfte der Hochschule für Genderthemen, z. B. durch Gendertrainings oder entsprechende Information in den Gremien. Als Zukunftsperspektive ist geplant, Gendertrainings für alle neuberufenen Professorinnen und Professoren durchzuführen.

Schon länger existierende, bewährte Projekte wie das **Bayern-Mentoring** oder das **Forscherinnencamp** führt Katina Warendorf weiter. Aber es entstehen noch immer neue Themen und Aktionen, beispielsweise neuerdings im Zusammenhang mit dem Fokus auf männliche Zielgruppen. Parallel zu Veranstaltungen wie **Girls' Day** oder **girls go tech** (siehe oben), lernen Jungs am **Boys' Day** unter dem Motto »Coole Jungs sind sozial – boys go social« soziale Studiengänge kennen, die bei der Berufswahl von männlichen Jugendlichen derzeit selten Berücksichtigung finden.

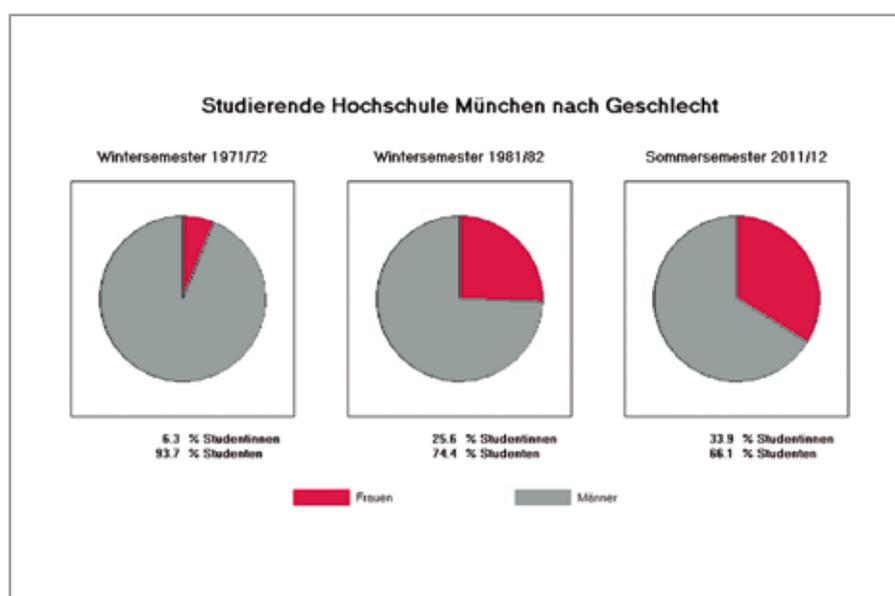
Zukunftsperspektiven für Gleichstellungspolitik an der Hochschule München: quo vadis?

Versucht man ein vorsichtiges vorläufiges Fazit, so kann man, um eine Metapher der bekannten amerikanischen Psychologin Carol Gilligan aufzugreifen, davon sprechen, dass die Hochschule München ein Haus mit vielen Räumen darstellt, zu denen inzwischen auch Frauen Zugang haben.

Eine genauere Zusammenstellung von Zahlen, mit denen die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse an der Hochschule München im Detail für alle Statusgruppen und alle Handlungsfelder nachvollzogen und belegt werden könnten, muss späteren Recherchen vorbehalten bleiben, denn entsprechend differenzierte Unterlagen liegen derzeit nicht vor. Immerhin ist bekannt, dass der Studentinnenanteil zur Gründungszeit der Fachhochschulen im Wintersemester 1971/72 lediglich 6,3 % betrug – von den damals 5.987 Studierenden waren lediglich 377 Frauen.

Zehn Jahre danach hatte sich dieser Anteil, auch dank der Bildungsreform, auf 25,6 % erhöht, bei einem rapiden Anstieg der Gesamtzahl der Studierenden auf 9.810 (darunter 2.511 Frauen, Stand WS 81/82). Im Sommersemester 2011 betrug der Frauenanteil an den inzwischen 15.089 Studierenden der Hochschule München 33,9 %. (Warendorf 2011:7)

Interessant ist ein Blick auf die einzelnen Ausbildungsrichtungen in den ersten Jahren der Fachhochschule München. Er zeigt, dass die verbreitete Annahme einer quasi automatischen Entwicklung der Geschlechterrelationen im Laufe der Zeit in Richtung mehr Geschlechtergleichheit nicht der Realität entspricht. Vielmehr ist – zumindest hinsichtlich der ersten zehn Jahre der Hochschule München, für die Zahlen über die Geschlechterrelation bei den Studierenden vorliegen





– je nach Ausbildungsrichtung eine ausgesprochen heterogene Entwicklung zu beobachten. Während der Studentinnenanteil an der Fachhochschule München in der Ausbildungsrichtung Technik vom WS 1971/72 zum WS 1981/82 von 2 % auf 11 % anstieg (zum Vergleich: im WS 2010/11 waren es 19,1 % Studentinnen in den technischen Fakultäten (Warendorf 2011:8)), fand in der Ausbildungsrichtung Wirtschaft bei gleicher Ausgangslage im selben Jahrzehnt ein sehr viel größerer Anstieg von 2 % auf 52 % Studentinnen statt. In der Ausbildungsrichtung Gestaltung, in der das Zahlenverhältnis von Anfang an relativ ausgeglichen war, blieb er auch in diesem Zeitraum ziemlich stabil (45 % Studentinnen im WS 1971/72 gegenüber 50 % Studentinnen im WS 1981/82).

Dagegen veränderte sich die aus heutiger Sicht erstaunlich ausgewogene Geschlechterrelation der Gründungszeit der FH München in der Ausbildungsrichtung Sozialwesen im selben Jahrzehnt deutlich zu Ungunsten der männlichen Studierenden (55 % Studentinnen im WS 1971/72 gegenüber 72 % Studentinnen im WS 1981/82).²⁰

Hätte man die Zahlenrelation zwischen Studentinnen und Studenten der Ausbildungsrichtung Sozialwesen aus den Gründungsjahren der Fachhochschule München über die Zeit halten können, bräuchte man heute keinen **Boys' Day**.

Bereits diese wenigen Zahlenbeispiele aus der Anfangszeit der Fachhochschule zeigen: Man kann weder von der Annahme eines gleichmäßig sich entwickelnden Fortschritts in Richtung Geschlechtergleichheit ausgehen, noch kann man annehmen, dass vergleichsweise ausgewogene Geschlechterrelationen im Zeitverlauf ohne weiteres stabil bleiben.

Zahlen über den Frauenanteil an den Professuren liegen meines Wissens erst seit der Amtszeit der ersten Hochschulfrauenbeauftragten vor. Danach hatte der Frauenanteil an den Professuren der Hochschule München 1988 gerade mal 4 % betragen bei einem Studentinnenanteil von 22,2 % (WS1988/89).²¹ Heute lehren 16 % Professorinnen an der Hochschule München (WS 2011/12).

Gab es noch 1999 nur eine einzige Frau (die damalige Vizepräsidentin Marion Schick) in einer Leitungsfunktion der Hochschule, so sind im aktuellen Hochschulrat drei der neun externen Mitglieder weiblich und es gibt eine Senatorin sowie eine Dekanin. Von den fünf derzeitigen Präsidiumsmitgliedern sind zwei Professorinnen.

Aber wie viel Gestaltungsmacht haben Frauen (nicht nur) an der Hochschule München inzwischen erreicht? Trotz unbestrittener Fortschritte sind Professorinnen weiterhin eine kleine Minderheit – nicht nur an der Hochschule

München, sondern im gesamten Feld der höheren Bildung. Noch ist das Gesamtgebäude »Hochschulbildung« für Frauen nicht »ihr Haus«, denn noch haben sie nicht die Möglichkeit, jene Umbauten vorzunehmen, die ihren Wünschen entsprächen – in der Bildungspolitik, in der politischen Administration und nicht zuletzt in den Hochschulen selbst.

Carol Gilligan wirft in diesem Zusammenhang wichtige Fragen auf:

»What difference does it make when women enter arenas of the human world from which they were previously excluded? What do women add, what new perceptions, experiences, insights and knowledge do they bring? It's one thing to say to women, you can come into my house, you can come into every room of my house, but it's still my house. It's another to say, let's redesign the house.«²²

Im Gespräch mit Vizepräsidentin Gabriele Vierzigmann und der Hochschulfrauenbeauftragten Katina Warendorf für die Vorbereitung dieser Veröffentlichung kam die Frage auf, warum Frauen bisher so selten das Amt der Dekanin an der Hochschule München wahrgenommen haben. Von dort war es nicht weit zur Überlegung, dass die Tätigkeit als Dekan oder Dekanin in der derzeitigen Struktur des Amtes wohl kaum von einer Person zu bewältigen ist, die neben dem Dekanat weitere zeitintensive Aufgaben, Verpflichtungen oder auch nur Interessen jenseits der Hochschule hat. Dafür, dass sich mehr Kolleginnen als Dekanin engagieren könnten, müssten sich die strukturellen Voraussetzungen dieses Amtes ändern. Die nächste Frage war: Wie sähe die Hochschule München aus, wie würde sie sich verändern, wenn die Hälfte der Dekane Professorinnen wären? Wie müsste

sich die Hochschule wandeln, damit dieses Ziel erreicht werden kann? Damit entstand die Idee zu einer Zukunftswerkstatt, die demnächst zu diesen Fragen stattfinden soll. Denn für alle gleichstellungspolitisch Interessierten ist inzwischen deutlich: Nennenswerte weitere Fortschritte in Richtung Gleichstellung sind nur zu erwarten, wenn sich nicht nur die Frauen und Männer in ihren Einstellungen und Verhaltensweisen verändern, sondern wenn sich auch Gleichstellung behindernde strukturelle Merkmale an der Hochschule wie auch in der Gesellschaft wandeln. Inzwischen stehen die Chancen nicht schlecht, dass Überlegungen, die bei dieser Zukunftswerkstatt entwickelt werden, nicht sofort als utopisch abgetan werden. Zumindest befinden sich die gleichstellungspolitisch Engagierten der Hochschule München mit einer solchen Suchperspektive nicht mehr in einer Randposition im Wissenschaftssystem:

»Die Behauptung der reinen Wahrheits- oder auch Leistungsorientierung von Wissenschaft ist ein massiver institutioneller Exklusionsmechanismus. Aber wenn man den abschaffen will, muss man zunächst fragen, was seine Funktion ist. Und da taucht dann die auch theoretisch extrem schwierige Frage auf, wie sich Wissenschaft institutionell und epistemologisch verändern würde, wenn man sie betriebe unter der Bedingung, dass eine solche Fiktion wie die von der reinen Wahrheits- oder Leistungsorientierung von Wissenschaft nicht mehr gelten soll. Das hat erhebliche politische, institutionelle, finanzielle und epistemologische Folgen. [...] Wir müssen in diese Prozesse der Rekrutierungsentscheidung und Steuerung einfach mehr Frauen einbinden, weil dann die Prozesse und die Diskussionen völlig anders ablaufen. Aus dem Stegreif würde

²⁰ Eigene Berechnungen auf Grundlage der Zahlen in Kessler (1981:85).

²¹ Schrag (1991: o.S.).

²² Interview mit der Psychologin Carol Gilligan, <http://www.enotalone.com/relationships/10393.html> (Zugriff 19.1.2012).

*sagen: Die Veränderung der Geschlechterrollen ist überhaupt der fundamentalste soziale Prozess im 20. und im frühen 21. Jahrhundert, und auch irreversibel.*²³

Diese Aussage vom Vorsitzenden des Wissenschaftsrats Prof. Dr. Peter Strohschneider zeigt, dass die Überlegungen der Frauenbeauftragten auch in den tragenden Wissenschaftsinstitutionen ganz oben angekommen sind. Es ist nicht nur wichtig was gesagt wird, sondern wer etwas sagt. Vielleicht kann man das im Rückblick als den wichtigsten Erfolg der ersten Frauenbeauftragten festhalten: Heute sagen viele einflussreiche hochschulpolitische Akteure das, was sie – wenn nicht schon immer, dann doch schon sehr lange – sagen. Das zentrale Tabu, dass es an den Hochschulen bei Berufungen ausschließlich um die Auslese nach Leistung und Qualifikation ginge, steht heute vielerorts in Frage, präziser gesagt: Genau an dieser Stelle setzt die Kritik an. Denn inzwischen erkennt man in vielen zentralen hochschulpolitischen Institutionen, dass, wenn Frauen aufgrund ihres Geschlechts systematisch strukturell ausgegrenzt werden, die besten vielleicht gar nicht zum Zug kommen. Die im internationalen

Vergleich beschämend niedrige Repräsentanz von Frauen an den deutschen Hochschulen wird heute – nicht zuletzt auch von europäischer Seite – als Qualitätsmangel des deutschen Wissenschaftssystems angesehen, und zwar von den Wissenschaftsvertretern selbst. Hinzu kommt das ökonomische Moment der Konkurrenz um die besten Köpfe beim bevorstehenden Personalmangel im Bereich Bildung und Hochschule.

Auch an der Hochschule München ist das große Projekt Gleichstellung noch längst nicht abgeschlossen – es gibt noch eine lange Wegstrecke auf der Reise, welche Frauenbeauftragte der ersten Stunde wie Ursula Schrag angetreten haben. Die letzten Jahrzehnte haben gezeigt, dass das Gelände, das es bis zum Ziel Gleichstellung zu durchqueren gilt, uneben und voller Hindernisse sein kann. Überraschungen sind immer wieder auf der Tagesordnung, das Klima ist wechselhaft und manchmal ist man auch ohne Kompass unterwegs. Aber die Zeichen stehen derzeit gut, dass die Hochschule München ihren Weg zur Gleichstellung Schritt für Schritt weiter verfolgen wird. Auf den Fortgang der Reise darf man gespannt sein.



Die Pionierinnen der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule: Ingeborg Schweinhaupt, Ursula Schrag und Elfriede Knechtel (v. l. n. r.)

²³ Gesis (2008:42).

Literatur

Gesis (2008): **Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit. Konferenz im Rahmen der Deutschen EU Ratspräsidentschaft. Konferenzdokumentation 18.-19.4.2007 in Berlin**, *cews.publik.no 11, Bonn 2008, S. 42*, <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik11.pdf>, Zugriff 14.3.2012.

Häntzschel, Hiltraud, Bußmann, Hadumod (Hg.) (1997): **Bedrohlich gescheit. Ein Jahrhundert Frauen und Wissenschaft in Bayern**. München: C.H.Beck.

Hochschule für angewandte Wissenschaften – FH München (2010): **Hochschulentwicklungsplan. 1. Juli 2010**. Unveröffentlichtes Manuskript.

Hueglin, Anne (2008): **Bericht der Frauenbeauftragten Frau Prof. Dr. Anne Hueglin**. In: Margit Weber, Gudrun Schiedermeier (Hg.): **20 Jahre Frauenbeauftragte an Bayerischen Hochschulen**. DVD, Oktober 2008.

Keßler, Walter (1981): **Zehn Jahre bayerische Fachhochschulen – Zehn Jahre Fachhochschule München**. In: Kessler, Walter (Hg.): *10 Jahre Fachhochschule München. Geschichte Entwicklung Studium. Die Festschrift zum 10jährigen Bestehen der Fachhochschule München*. München: Komunalchriften-Verlag J. Jehle.

Rerrich, Maria S. (1998): **Ein Vierteljahrhundert Fachhochschulen in Bayern – wo bleiben da die Frauen?** Unveröffentlichtes Manuskript.

Rerrich, Maria S. (1999): **Bericht der Frauenbeauftragten der Fachhochschule München über ihre Amtszeit vom 2.5.1995 bis 5.5.1999**. Unveröffentlichtes Manuskript.

Schiedermeier, Gudrun (o.J.): **Grußwort zur Festveranstaltung »20 Jahre Frauenbeauftragte an bayerischen Hochschulen« von Frau Prof. Dr. Gudrun Schiedermeier, Landessprecherin**

der bayerischen Fachhochschul-Frauenbeauftragten, <http://www.lakof-bayern.mwn.de/aktuell-Dateien/grusschiedermeier.pdf>, Zugriff 2.8.2011.

Schindler, Götz, Stewart, Gerdi (2004): **Lehrauftragsprogramm an bayerischen Fachhochschulen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses**, Institut für Hochschulforschung, München, http://www.ihf.bayern.de/beitraege/2005_2/2-2005%20Schindler-Stewart.pdf, Zugriff 19.2.2012.

Schrag, Ursula (1991): **Bericht der Frauenbeauftragten der FHM über ihre Amtszeit vom 7.12.1988 bis zum 8.5.1991**. Unveröffentlichtes Manuskript.

Schrag, Ursula (2011): **Leitfaden 40 Jahre Frauen an der HM – Arbeit der Frauenbeauftragten, 17.7.2011**. Unveröffentlichtes Manuskript.

Warendorf, Katina (2011): **Bericht über die Genderaktivitäten der Hochschulfrauenbeauftragten und der Abteilung Hochschulentwicklung, Zeitraum Sommersemester 2010 bis Sommersemester 2011**. Unveröffentlichtes Manuskript.

Danksagung

Bei der Erstellung dieses Textes haben mir viele Menschen geholfen, denen mein Dank gilt. Allen voran möchte ich der Hochschulleitung der Hochschule München für die Anregung zu diesem Projekt danken sowie den ehemaligen Hochschulfrauenbeauftragten und einzelnen Mitarbeiterinnen des ehemaligen Gender Centers der Hochschule München, die sich Zeit für zum Teil stundenlange Interviews und Gespräche genommen und mich bei der Suche nach Material unterstützt haben. Darüber hinaus danke ich Dr. Gabriele Sandfuchs (Institut für Hochschulforschung, München) für ihre Hilfe bei der Suche nach einschlägigen Gesetzestexten und meinem Ehemann Gedeon Peteri für die Erstellung von Grafiken und die Aufbereitung von Fotomaterial, das mir vor allem von Freya Amann und Elfriede Knechtel zur Verfügung gestellt wurde. Nicht zuletzt danke ich Christina Kaufmann und Katharina Borberg für das Aufspüren schwer auffindbarer Unterlagen der Hochschule München sowie Ulrike Auras für die sorgfältige Endredaktion und Monika Moser für die grafische Gestaltung dieses Textes.

Hochschule München

Lothstraße 34

80335 München

www.hm.edu