

**Grußwort bei der Festveranstaltung „20 Jahre Frauenbeauftragte“  
an der LMU München**

**Es gilt das gesprochene Wort**

*Ein Mann, der Herrn K. lange nicht gesehen hatte, begrüßte ihn mit den Worten:  
„Sie haben sich gar nicht verändert.“ „Oh!“ sagte Herr K. und erbleichte.*

Diese vertrackte, längst kanonisch gewordenen Kürzest-Geschichte von Bertolt Brecht, die natürlich auch unter Frauen spielen könnte, konfrontiert Sie, geehrte und geschätzte Festversammlung, und mich mit einer Reihe von Fragen: Nimmt man Veränderung – oder auch Nicht-Veränderung – an anderen und an sich selbst wahr, nimmt man sie zutreffend wahr, und wie bewertet man sie? Auch auf die Frauenförderung in der LMU lassen sich solche Fragen sicher anwenden.

Hinterrücks überfalle ich Sie mit diesem Eingang zu dem mir aufgetragenen „Grußwort“. Mir wurde signalisiert, dass es „etwas länger“, also eine kleine Rede sein sollte, und das ist die Folge: Ich bitte Sie, in den nächsten 20 bis 25 Minuten aktiv zu werden und meine Wahrnehmung und Wertung der Frauenförderung in den vergangenen 20 Jahren zu überprüfen. Das ist schon deswegen nötig, weil ich seit 12 Jahren im sog. Ruhestand bin und 10 davon, innerlich und äußerlich fern der Universität, mit Betreuung und Pflege meines sehr viel älteren Mannes ausgefüllt habe. Für diese Zeit war ich also auf schriftliche und mündliche Quellen – die nicht immer verlässlich sein mögen – angewiesen. Ich bin neugierig, beim abschließenden Imbiss ein Echo von Ihnen zu erhalten.

Fragen Sie aber auch sich selbst: Habe ich mich in Bezug auf Frauenförderung in diesen Jahren verändert - oder nicht -, und war das gut oder schlecht?

Ihre Reaktionen und Antworten werden sehr unterschiedlich sein. Ich unterstelle einmal, dass mein Publikum überwiegend aus zwei Gruppen von Personen besteht: aus solchen, die aktiv bei der Frauenförderung mitwirken oder von ihren Segnungen dankbar profitiert haben und profitieren, und aus solchen, die mindestens für die Fragestellung und das Anliegen aufgeschlossen sind. Bei beiden nehme ich an, dass sie einige Änderungen bemerkt haben, an der Universität und vielleicht auch an sich. Dann wird es wohl eine – in dieser Versammlung vermutlich kleine – dritte Gruppe geben, aus männlichen wie weiblichen Mitgliedern der Universität, vom Professor, auch der Professorin, bis hin zur Studentin: nämlich diejenigen, die allenfalls etwas Störendes bemerken und die eine Frauenförderung nach wie vor entweder für unnötig, ja für schädlich - oder für inzwischen entbehrlich halten. Ich selbst muss bekennen, dass ich mich erst durch das Amt von der dritten zur ersten Gruppe, von der Ablehnung zur aktiven Mitstreiterin der Frauenförderung gewandelt habe. Und dabei habe ich viel gelernt: über unsere Gesellschaft, über das Geschlechterverhältnis, über die LMU und ihre Organisation, über unser Staatswesen, über die Einäugigkeit von Forschung, und über mich selbst. Ich sage das in die Ohren aller, denen Frauenförderung nur als Pflicht und nicht auch als Bereicherung entgegentritt.

Nun endlich zur Sache. Vier Fragen will ich stellen:

- 1.) Was ist anders als vor 20 Jahren?
- 2.) Welche Kräfte haben die Veränderungen bewirkt und wie steht es heute mit ihnen?
- 3.) Wie wird die heutige Situation wahrgenommen, wie beurteilt? Und
- 4.) Was steht noch aus?

### **Frage 1: Was ist anders geworden?**

Wenn ich die Anfänge 1988/89 bedenke, bin ich zunächst einmal völlig überwältigt von dem, was ich in der professionell gestalteten, übersichtlichen und hochinformativen Jubiläumsbroschüre lese, die Sie bereits in den Händen halten oder nachher mitnehmen können. Niemand außer mir und den Frauenbeauftragten der ersten Stunde kann ermessen, wie gewaltig viel sich verändert hat! Vieles, was wir damals zwar als Voraussetzung für eine effiziente Arbeit und als dringende Aufgabe erkannt, aber kaum zu träumen gewagt haben, ist offenbar Wirklichkeit geworden! Das folgende Grußwort von Frau Weber und diese Broschüre werden Ihnen das im Einzelnen mit Zahlen und Daten belegen. Ich kann das Erreichte hier nur quasi litaneihaft absingen:

- Das Amt ist – so steht es jedenfalls auf dem Papier - als sinnvolle und notwendige **Einrichtung anerkannt**, den Amtsträgerinnen wird – was keineswegs von Anfang an so war – Respekt erwiesen und meist auch **Kooperationsbereitschaft** entgegengebracht;
- Wie schon in der Grundordnung der LMU von 1989, so ist im novellierten Bayrischen Hochschulgesetz 1997 festgehalten, dass Frauenförderung Aufgabe der Hochschule ist und Frauenbeauftragte sie dabei nur unterstützen.
- **Zu den** weitgehenden Rechten der Frauenbeauftragten – d.h. für die Universitätsfrauenbeauftragte: Einmischung auf fast allen Ebenen universitärer Gestaltung – sind nun auch die Voraussetzungen gesetzlich einigermaßen sicher bestimmt: Entlastung von Teilen des Lehrdeputats und andern Aufgaben, in der Zentrale wie in den Fakultäten; Zuteilung von Sachmitteln, ein selbstverwaltetes Budget; Stimmrecht – nicht nur

- Beratungspflicht – in Senat und Berufungskommissionen, regelhafte Stellungnahme der Fakultätsfrauenbeauftragten zu Berufungslisten; Anhörung durch die Hochschulleitung, Beratung des Hochschulrats usw.
- Es gibt ein **Frauenbüro**, das Räume hat und die materielle und personelle Ausstattung für eine ausgedehnte **Beratungstätigkeit** für Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sowie andere weibliche Mitglieder und Gäste der Universität, in allen frauenspezifischen Belangen, am Arbeitsplatz wie im privaten und familiären Bereich. Professionelle **Kinderbetreuung** ist organisiert.
  - Eingerichtet sind verschiedene Arten von **Bewusstseins- und Verhaltenstraining** für Studentinnen wie für den wissenschaftlichen Nachwuchs.
  - In der **Lehre** beschäftigen sich **Veranstaltungen** mit *gender*-Fragen (es sind leider nicht allzu viele!), es gibt interdisziplinäre **Ringvorlesungen** zu *gender* in Geschichte und Gegenwart. Vielleicht das Wichtigste: Ein **Online-Modul** zu „**Geschlechterkompetenz**“, das in allen Studiengängen einsetzbar sein soll, ist soeben fertig geworden.
  - In der **Forschung**, besonders in der Medizin und andern „Lebenswissenschaften“, wird die Geschlechterdifferenz systematischer beobachtet, ein **Graduiertenkolleg**, „Geschlechterdifferenz in Literatur und Literaturwissenschaft“ wurde von der DFG als erstes solches Kolleg an der LMU über neun Jahre hin gefördert. **Ausstellungen und Studien zur Geschichte von Frauen in der Wissenschaft** wurden von einer Frauenbeauftragten der LMU initiiert und mit erarbeitet.
  - In der soziologischen Fakultät ist endlich der vor Jahrzehnten projektierte **Lehrstuhl für *gender*-Forschung** realisiert worden, der fächerübergreifende Fragestellungen entwickeln, Projekte initiieren und Kooperationen organisieren soll.

- Last not least: Was eine „angemessene“ **Ausstattung der Frauenbeauftragten** (so die Formulierung des Hochschulgesetzes von 1988) **mit Sach- und Finanzmitteln** sei, was Frauenförderung an Hochschulen überhaupt für die öffentlichen Haushalte (Bund und Land) kosten dürfte und müsste, und wie private Stiftungen und Geldgeber dazu mobilisiert werden müssten, ist über Jahrzehnte hin erst erkannt und ausgehandelt worden (Als ich anfang, sollte das alles möglichst „kostenneutral“ geschehen, so das bayerische Finanzministerium....) .
- Es gibt nun **Stipendien, Preise** und andere **Fördermittel für Frauen** aus der öffentlichen Hand (HSP II und III) wie aus Stiftungen (eine davon, die Therese von Bayern-Stiftung, mit eigener Anschubfinanzierung von einer Frauenbeauftragten der LMU ins Leben gerufen).
- Es gibt aber vor allen Dingen seit kurzem erhebliche **Mittelzuweisungen im Gefolge des Wettbewerbs der Hochschulen um „Exzellenz“** (Ich setze diesen inflationär gewordenen Begriff gern in Anführungsstriche). Für die leistungsbezogene Mittelvergabe wurde nämlich messbarer Erfolg in den Bemühungen um Gleichstellung der Geschlechter und um das Erreichen definierter Standards zu einem Parameter der Mittelzuweisung und zu einem Evaluationskriterium gemacht. Wer Frauen erfolgreicher fördert, bekommt mehr Geld! Die Broschüre berichtet, wie der Zufluss an die LMU konkret eingesetzt wird.

Dies alles und noch mehr greift Visionen auf und setzt sie um, die in den Köpfen der Frauenbeauftragten und der Betroffenen in den Anfangsjahren ausgesponnen wurden. Nur die neuesten Entwicklungen (Online-Studiengänge, Exzellenzwettbewerbe etc.) waren damals noch nicht vorhersehbar

Schwirrt Ihnen der Kopf nach so vielen Fortschritten? Eines aber werden Sie vermisst haben: die Statistik über die **Gleichstellung von Frauen und Männern in den verschiedenen Stellenkategorien** der Universität! Mit Grund: Da ist nur relativ wenig vorangegangen, trotz allem; Frau Weber wird Genaueres dazu sagen. Wenn gelegentlich hoffnungsvollere Zahlen auftauchen, so beim Empfang durch das Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, dann meist, weil zwischen befristeten und Teilzeitstellen einerseits – einer Frauendomäne – und beamteten Professuren nicht differenziert wird. Vor allem Lehrstühle sind vorwiegend noch fest in männlicher Hand.

Was ist die Ursache für das Schneckentempo? Ist es nach 20 Jahren noch zu früh, mehr zu erwarten? Oder sind es angeborene oder in der Sozialisation erworbene Dispositionen, samt dem gesellschaftlichen Umfeld, was Frauen am Aufstieg in die oberen Ränge hindert? Beides trifft sicher zum Teil zu, ein anderer Teil wird durch die nächste Frage deutlich.

**Frage 2: Welche Kräfte haben die Veränderung bewirkt, und wie steht es heute mit ihnen?**

Die **Neue Frauenbewegung** aus den 70er Jahren war die treibende Kraft für Politik und Gesetzgebung bis in die Universitäten hinein. Ihr verdankt sich die **Institution der Frauenbeauftragten**. Die Amtsträgerinnen waren entweder selbst feministisch, oder wurden – wie ich – durch das Amt in die Probleme hineingeführt. Feministische Gruppierungen in und außerhalb der Universitäten stärkten ihnen den Rücken und drängten sie. Den **Universitäten** selbst war Frauenförderung lästig, eine erzwungene soziale Aufgabe, ein Fremdkörper im wissenschaftlichen System. Welche Bereicherung auch für die Wissenschaft und ihre Organisation aus der gleichberechtigten und gleichanteiligen Stellung von Frauen hervorgehen

könnte, lag außerhalb des Horizonts. Die Anstrengungen zur Veränderung wurden selten zur eigenen Sache gemacht und – wo immer möglich – an die Frauenbeauftragten delegiert. Das ist wohl bis heute nicht viel anders. Was der Gleichstellung konkrete Schubkraft verliehen hat und verleiht, ist das **Geld!** Von den Hochschulentwicklungsplänen und ihren Programmen, der Einwerbung von Drittmitteln aus öffentlichen und privaten Quellen und schließlich der Zuteilung von „Exzellenz“ gehen die wirksamsten Impulse aus. Wenn die Universität **Finanzmittel** für den Einsatz aller aufgezählten Fördermaßnahmen, und schließlich für die Steigerung des Frauenanteils auf besetzten Stellen belohnt, andernfalls für fehlende Bemühungen bestraft wird – dann geschieht etwas! Und Geld, dieser *nervus rerum*, bringt erst in letzter Zeit Fortschritte auch im Stellenbesetzungsbereich.

Das nun scheint mir die **heutige Situation**: Der feministische Impuls ist weitgehend erloschen, die Frauenbeauftragten sehen sich nicht selten alleingelassen von denen, für deren Interessen sie wirken, und die Universität tut, was sie muss und wodurch sie finanziell profitiert. Als treibende Kraft ist heute neben dem Amt der Frauenbeauftragten, dessen 20jähriges Jubiläum wir heute feiern, das Geld übriggeblieben, aus öffentlicher wie aus privater Hand. Und das scheint auch das Entscheidende. Vielleicht sieht die Statistik, jedenfalls für die LMU, in 5 bis 10 Jahren etwas besser aus?

### **Frage 3: Wie wird die heutige Situation wahrgenommen, wie beurteilt?**

Fragen Sie sich selbst: Erleben Sie die von mir so begeistert begrüßten Erfolge – gemessen am Anfang auf Null-Niveau – überhaupt noch als Veränderung, als geradezu Revolutionäres? Sind die vielen Förderangebote Selbstverständlichkeit für Sie, oder sogar schon überflüssig? Nehmen Sie geschlechterdifferentes Verhalten überhaupt noch wahr? Oder öffnen sich doch vielleicht jetzt erst Ihre Augen dafür?

Was ich in meinen Materialien, zum Teil zwischen den Zeilen, gelesen habe, ist dies: Viele meinen, Frauenförderung sei bereits am Ziel; gerade die Studentinnen, noch weit vom Arbeitsleben, vom Kampf um Stellen und Gleichbehandlung entfernt, hegen diesen Irrtum. Die Aufgabe, verbleibende Benachteiligungen noch einzuklagen, haben auch viele Frauen selbst inzwischen an die Frauenbeauftragten delegiert, eigener Einsatz wird gespart. Die Frauenbeauftragten werden als Dienstleister gesehen, die übrigen verhalten sich als Konsumenten. Fast alle Fortschritte in der Frauenförderung und der Umsetzung von Förderrichtlinien an Universitäten gehen nach wie vor auf Initiativen und konziliantes Verhandeln, aber auch penetrantes Drängeln der Frauenbeauftragten zurück; sie müssen sich manchmal vorkommen wie Lokomotiven, die ohne Züge fahren. Selbst *gender*-Kompetenz wird nicht mitgebracht, wie in den Anfängen, sondern muss gelehrt werden. Das scheint mir eine gefährliche Wahrnehmungsblockade, ein Rückfall in die Zeit, die vor meiner eigenen Lehrzeit lag.

Gefährlich an diesem bequemen Ausruhen auf den Verdiensten anderer, am Verlust des originären kritischen Impulses ist auch, dass damit die Solidarität unter den Frauen schwindet, die Bereitschaft und die Lust, für eine gemeinsame Aufgabe auch Zeit und Arbeit einzusetzen. Anfangs war die Kommunikation untereinander zum Erkennen und Durchstehen des eigenen Auftrags unentbehrlich. Institutionen entstanden dafür: die monatliche Frauenkonferenz an der eigenen Universität, mit Studentinnen und der Gleichstellungsbeauftragten für das Personal; die Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten, die Fortbildungsreihe unter dem Titel „Sachverstand im Konflikt“, die Bundeskonferenz. Das Interesse daran scheint, jedenfalls über die eigene Universität hinaus, zu erlahmen. Leider! Die Schwierigkeit,

weiterhin Frauen – oder auch Männer – zu finden, die sich dem Amt mit Freude und Eifer widmen, ja, überhaupt jemand zu finden, der so häufig allein steht, zeugt davon, wie nötig auch heute noch dieses Netzwerk wäre.

Damit bin ich bei der letzten Frage, der **Frage 4: Was steht aus?**

Nichts weiter (!) als eine gründliche Bewusstseinsänderung! Förderung und Gleichstellung von Frauen müssten tatsächlich als gemeinsame Aufgabe der Universitätsangehörigen verstanden werden. Nicht als ungeliebte Pflicht, die man auf Spezialistinnen, die Frauenbeauftragten, abschiebt, sondern als Chance und Bereicherung auf allen Arbeitsfeldern – nicht zuletzt in der Forschung, der die *gender*-Perspektive neue Dimensionen erschließt.

Frauenförderung heißt nicht, dass man Männern etwas wegnimmt, damit Frauen es bekommen. Wirksame Frauenförderung bedeutet vielmehr, dass beide gewinnen. In der alltäglichen Praxis wird das zuweilen schon gespürt. Aber zu vieles hat sich nicht geändert. Erbleicht man deswegen?

An einem einzigen konkreten Beispiel – erdacht, aber jederzeit möglich – möchte ich zeigen, was „Übernehmen als gemeinsame Aufgabe“ bedeuten könnte: Ist es nicht misslich, wenn ein Fach mit geringem Frauenanteil nur eine junge wissenschaftliche Mitarbeiterin auf einer Zeitstelle als Frauenbeauftragte findet? Müssen ihr nicht viele Kompetenzen für die Ausübung ihres Amtes (noch) fehlen, Überblick über das Fach, vor allem aber Souveränität und Unabhängigkeit? Selbst um die Deputatsreduktion, die ihr Zeit für die Einarbeitung und Wahrnehmung ihrer Aufgaben gäbe, muss sie nach den Regeln der LMU jeweils mit dem Dekan handeln! Dass die Universitätsfrauenbeauftragte ihr in Berufungskommissionen zur Seite treten darf, hilft nicht viel: als Fachfremde kann diese nur die formale Korrektheit des Vorgehens der Kommission beobachten. Wäre da nicht, so frage ich, ein fachlich kompetenter, unabhängiger Professor geeigneter,

Frauenbeauftragter dieses Fachs zu sein oder doch mindestens ein aktiver Parteigänger und Helfer dieser jungen Mitarbeiterin, gleich oder besser motiviert als die Unerfahrene? Das hieße doch wohl: „Übernehmen als gemeinsame Aufgabe“.

Ein letzter Punkt: Wir feiern heute „20 Jahre LMU-Frauenbeauftragte“. Ich kann mir denken, dass viele von den hier Versammelten – auch Frauenbeauftragte aus anderen Universitäten – das mit gemischten Gefühlen tun. Wer das Amt ernst nimmt, läuft Gefahr, sowohl für die Amtszeit wie auch dauerhaft die eigene Karriere zu schädigen. Es sind dabei ja, bis heute, Konflikte auszutragen. Nicht überall wird geschätzt, wer sich mit Autoritäten anlegt. Und anders als andere Posten in der Selbstverwaltung der Universität bringt dieser bei späteren Bewerbungen kaum einen kalkulierbaren Vorteil, ja wohl eher Skepsis ein. Selbst ich, davon nicht mehr betroffen, fange noch im Alltag, beim Bekenntnis zu meiner Frauenbeauftragten-Vergangenheit nicht nur anerkennende, sondern durchaus auch argwöhnische Blicke auf. Verhält sich die Frauenbeauftragte aus Selbstschutz aber eher passiv und angepasst, so kann ihr das als unzureichender Einsatz für ihre Aufgabe ausgelegt werden und ihr ebenfalls schaden.

Es muss also darum gehen, dass die Arbeit der Frauenbeauftragten entbehrlich wird, weil die Universitätsangehörigen sich das Anliegen der Gleichstellung von Frauen in seiner ganzen Komplexität zu eigen gemacht haben und darauf hinwirken – wie das Gesetz es befiehlt ...

Was wünsche ich also dem Amt zu seinem 20. Geburtstag? Ein weiterhin erfolgreiches, auch befriedigendes, aber doch möglichst kurzes Leben!