

**Jubiläumsveranstaltung der Universität Kassel**  
**30 Jahre Frauenbeauftragte – Frauenförderung - Gleichstellungsarbeit**  
am 25. Juni 2019, 18 - 21 Uhr

Sibylla Flügge

**„30 Jahre Frauenförderung an Hochschulen im Wandel“**

Ich bedanke mich für die Einladung zu diesem Vortrag, der mir Gelegenheit gab, meine Erfahrungen mit Frauenförderung an Hochschulen in den letzten 3 Jahrzehnten zusammenhängend zu reflektieren. Zur Vorbereitung blätterte ich nochmals durch die Akten im Frauenbüro der FH Frankfurt – heute University of Applied Sciences – Akten, die ich zwischen 1994 und 2014 geführt hatte. Ich war angerührt von der Vielzahl und Kleinteiligkeit der Aktivitäten über all die vielen Jahre, die tausendfachen Bitten um Veränderung und die zähen, oft sprachlosen Widerstände.

Das rief in mir das Bild hervor von einer Schnecke, die über trockenen Sand kriechen muss, übersät von großen und kleinen Steinen, die ihr in den Weg gelegt werden. Aber sie hat ihr Ziel, die feuchte Wiese, immer vor Augen und sie kommt ihm tatsächlich Stück für Stück näher.

Seit meinem Studium bin ich Zeugin und Akteurin einer grundlegenden Veränderung unserer Gesellschaft: von einer zutiefst patriarchal geprägten Kultur und Rechtsordnung hin zu einer Lebensrealität, in der der *„weiße, voll erwerbstätige Mann“* nicht mehr der alleinige Maßstab ist. Hin zu einer Kultur, in der der *gut situierte weiße Mann* seine Interessen nicht mehr auf Kosten aller anderen Bevölkerungsgruppen – auf Kosten von Frauen und von Menschen, die als fremd, als unfähig oder behindert wahrgenommen werden, durchsetzen kann. Ich muss wohl in diesem Kreis nicht betonen, dass ich hier nicht von individuellen Männern und spreche und Schuldzuweisungen vornehme, sondern von in unserer Kultur tief verankerten Strukturen – an deren Erhalt durchaus auch Frauen mitwirken.

Die hier nur grob skizzierten emanzipativen, inklusiven Ziele sind heute mehr oder weniger effektiv im internationalen und nationalen Recht eingefordert und zum Teil auch umgesetzt. Auf völkerrechtlicher Ebene setzen im Laufe der letzten 50 Jahre die UN-Antirassismuskonvention, die Frauenrechtskonvention, die Kinderrechtskonvention und zuletzt die Behindertenrechtskonvention Maßstäbe. Auf EU-Ebene gibt es seit den 70er Jahren verbindliche Vorgaben für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben und seit dem Jahr 2000 gibt es EU-Richtlinien, die die Diskriminierungen wegen des Geschlechts, der Ethnie oder Herkunft, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen

Orientierung verbieten. Der Europarat hat 2011 die europäischen Staaten mit der sog. Istanbulkonvention verpflichtet, alles dafür zu tun, dass überkommene Geschlechterstereotype überwunden werden.

Alle diese Vorgaben wurden und werden in Deutschland nur langsam und zögerlich und nie vollständig umgesetzt – aber die Schnecke ist auf dem Weg!

1.)

Dieser lange Vorspann soll Ihnen verdeutlichen, dass Frauenförderung an Hochschulen nicht isoliert zu sehen ist von allgemeineren Entwicklungen in der Gesellschaft und dass diese Entwicklungen in einem internationalen Kontext stattfinden.

In meinem Vortrag möchte ich die Entwicklung der Frauenförderung an Hochschulen in drei zeitliche Phasen unterteilen:

1. Die Zeit der autonomen Frauenbewegung
2. Die Zeit der gesetzlich geforderten Frauenförderung
3. Die Zeit der Neuen Steuerungssysteme

Ich beginne mit einem kurzen Rückblick in die 70er und 80er Jahre, die Zeit, die wir mit dem Begriff der Neuen Frauenbewegung in Verbindung bringen, einer Bewegung, die hervorging aus der antiautoritären Studentenbewegung, die zu Beginn der 70er Jahre eine grundlegende Reform der Hochschulen durchgesetzt hatte unter dem damaligen Motto „*mehr Demokratie wagen!*“. Eine massive Veränderung der Produktionsverhältnisse hatte zeitgleich zur Diagnose eines „Bildungsnotstands“ geführt, mit der Folge, dass viele neue Universitäten gegründet und das Format Fachhochschule erfunden wurde. Damit wurde das Ziel verfolgt, einer Vielzahl von Jugendlichen aus Arbeiter- und Bauernfamilien und auch Mädchen einen Hochschulzugang zu ermöglichen.

Als ich in den 70er Jahren studierte, war Ilse Staff die einzige Professorin am Fachbereich Rechtswissenschaft. Sie war eine von 4 Juraprofessorinnen bundesweit. Mit Frauenrechten konnte ich mich damals nur außerhalb der Universität beschäftigen, im Rahmen der „Aktion 218“, in der Beratung von Frauen, die unter dem patriarchalen Eherecht litten, in der Auseinandersetzung mit dem gesellschaftlichen Umgang mit Gewalt gegen Frauen.

Das Berufsziel Professorin war mir nicht einmal im Traum eingefallen: die Universitäten waren - ebenso wie der Staatsdienst im Allgemeinen - feindliches Territorium.

Die grundsätzlich außerparlamentarische Staatsferne der Frauenbewegung änderte sich 1984 mit dem Einzug der „Grünen“ in den hessischen Landtag. In der Folge wurden im Rahmen des „*Hessischen Aktionsprogramms für Frauen*“ autonome Frauenprojekte erstmals staatlich gefördert. Das führte zu einer Professionalisierung in den sozialen Frauenprojekten, was wiederum neue Fragestellungen aufwarf, die zu erforschen waren. Auf Landes- und auch auf Bundesebene wurden Frauenprojekte als Modellprojekte gefördert. Daraus ergab sich die Notwendigkeit der Begleitforschung, die – ebenso wie Forschungen zu den Lebenslagen von Frauen – weitgehend außeruniversitär geleistet wurde. Das eröffnete jungen Sozialwissenschaftlerinnen eine ihren Interessen entsprechende Berufsperspektive.

An den Hochschulen stieg die Zahl der weiblichen Studierenden stetig und damit die Zahl wissenschaftlich qualifizierter und ambitionierter Frauen, die es als Skandal empfanden, dass ihre Fragestellungen in Lehre und Forschung nicht thematisiert wurden. An den meisten Hochschulen entstanden im Rahmen der studentischen Selbstverwaltung Frauen- und Lesbenreferate, die eigene Lehrveranstaltungen organisierten. In Kassel und Frankfurt forderten sie nachdrücklich und ausdauernd spezielle Lehrstühle für Frauen- und Geschlechterforschung. Nach jeweils etwa 10 Jahren waren sie damit erfolgreich: zuerst 1987 mit der Berufung von Ute Gerhard in Frankfurt und dann 1993 mit der Berufung von Christel Eckard in Kassel.

1984, als die SPD in Hessen noch fest im Regierungssattel saß, nun aber mit den Grünen koalieren musste, wurde das Amt einer Bevollmächtigten der Landesregierung für Frauenangelegenheiten eingeführt. Diese entwarf einen ersten Frauenförderplan für den Landesdienst, der aber meines Wissens an den Hochschulen keine Spuren hinterließ. Die Gesamthochschule Kassel wurde unter der Vizepräsidentin Ayla Neusel aktiv und beschloss 1985 im Konvent, ein *Frauenförderprogramm* zu entwickeln.

Vera Rüdiger, Gründungspräsidentin der Gesamthochschule Kassel, wurde 1984 in der bundesweit ersten Rot-Grünen Regierung Wissenschaftsministerin. Sie wies Haushaltsmittel für die Finanzierung von frauenspezifischen Lehrangeboten und Frauenforschungsvorhaben aus. Diese Mittel wurden von der FH Frankfurt für Lehraufträge, von der GhK auch für die Einrichtung des Wissenschaftlichen Beirats für Frauenforschung und der IAG Frauenforschung abgerufen.

1986 legte die Ministerin „*Grundsätze zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hessischen Hochschulen*“ vor. Darin formulierte sie das Ziel: „*Frauenfragen zum integralen Bestandteil grundsätzlich aller Fächer zu machen und die Arbeitssituation von Wissenschaftlerinnen in allen Wissenschaftsgebieten nachhaltig zu*

*verbessern.* “ Ich nehme an, dass auch dieser Impuls auf taube Ohren stieß. Sie griff aber eine Diskussion auf, die an mehreren Hochschulen an der Basis geführt wurde.

In der GhK wurde Ende 1987 ein erster „Frauenförderplan“ verabschiedet, der von einer Gruppe aus Bediensteten, Studentinnen und Wissenschaftlerinnen erarbeitet worden war. Auf dieser Basis konnte 1988 der erste Frauenrat und eine Frauenbeauftragte gewählt werden.

Etwa zeitgleich konstituierte sich an der FH Frankfurt eine Frauengruppe aus allen Statusgruppen, aus der heraus eine Frauenkommission gebildet wurde. Die Frauen erreichten die Einstellung einer Wissenschaftlerin, die im Zusammenwirken mit den anderen hessischen Hochschulen Vorschläge für hochschulspezifische Gleichstellungsgrundsätze erarbeiten sollte. Auf dieser Basis verabschiedete der Konvent der FH Frankfurt 1994

*Gleichstellungsgrundsätze*, die zur Bestellung der ersten Frauenbeauftragten führten. Sie gelten bis auf den heutigen Tag, weil die darin enthaltenen Strukturen und Forderungen nicht veraltet sind.

Diese Gleichstellungsgrundsätze ähnelten erstaunlich weitgehend den Vorgaben des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes von 1994, dem Gesetz, das erstmals konkrete gesetzliche Vorgaben für die Frauenförderung im Landesdienst und damit auch an Hochschulen enthielt. Die Ähnlichkeit hatte, wie ich vermute, einen einfachen Grund: In Frankfurt wurde die Erarbeitung der Gleichstellungsgrundsätze wesentlich von Erika Fellner vorangetrieben, einer Professorin, die in der SPD aktiv war und ab 1995 SPD-Abgeordnete im Hessischen Landtag wurde. Sie stand sicherlich im Austausch mit der damaligen Frauenministerin Heide Pfarr, SPD, die mit ihrem Sachverstand als Professorin und damals einzige Spezialistin für die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsplatz, das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) verfasst hatte.

## **2.) Damit komme ich zur Phase der gesetzlich vorgegebenen Frauenförderung**

Die Verabschiedung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes hatte zur Folge, dass jetzt in allen Hochschulen Frauenbeauftragte eingesetzt werden mussten. Die politische Akzeptanz für die Einführung verpflichtender Strukturen zur Frauenförderung ergab sich aus dem nach dem Mauerfall erfolgenden Systemvergleich: schlagartig wurde damals deutlich, wie schlecht die BRD im Vergleich zur DDR dastand, wenn man die Chancengleichheit von Frauen und Männern betrachtete.

Im Zuge der damals notwendigen Verfassungsdiskussion wurde denn auch der in den Schubladen ergraute Art. 3 Abs. 2 GG: „*Männer und Frauen sind gleichberechtigt*“ ergänzt um die Verpflichtung, diese Gleichberechtigung auch tatsächlich durchzusetzen. Diese

Umsetzung erfolgte auf Bundes- und Landesebene durch die Verabschiedung von Gleichberechtigungsgesetzen.

Aber natürlich war auch das Papier, auf dem diese Gesetze standen, geduldig – was seine Gegner vor allem in der CDU und FDP nicht daran hinderte, die Notwendigkeit dieser Gesetze immer wieder in Frage zu stellen. Nun hatte jede Hochschule eine Frauenbeauftragte, die an jeder Personalentscheidung beteiligt werden musste – aber war das nicht Geldverschwendung? Alle 6 Jahre mussten jetzt die Frauenanteile, nach Besoldungsgruppen sortiert, statistisch erhoben und es mussten Ziele für die Erhöhung von Frauenquoten formuliert werden. Aber Politik wie Verwaltungen sorgten dafür, dass die Nichterfüllung dieser Quoten keine Konsequenzen hatte.

Trotzdem hatte die Einrichtung der Frauenbüros Folgen: Die Frauenbeauftragten thematisierten unentwegt in allen Berufungsverfahren und Gremien die Notwendigkeit der Frauenförderung. Für die Frauenförderpläne mussten Statistiken über die Frauenanteile in allen Besoldungsgruppen geführt werden. Dadurch wurde konkret sichtbar, wie ungleich Macht und Einkommen verteilt waren. Wo es geschlechterdifferenzierende Zahlen zu den Beschäftigten gab, entstand auch das Interesse an geschlechterdifferenzierenden Statistiken über die Zusammensetzung der Studierenden, die ebenfalls Gleichstellungsdefizite verdeutlichen konnten. Der durchaus mühsame Kampf um nach Geschlecht differenzierenden Kennzahlen, der in den letzten Jahren schließlich gewonnen wurde, könnte in nächster Zukunft wieder einen Rückschlag erleiden, wenn Genderforscher\*innen (mit Stern) durchsetzen, dass nach dem Geschlecht nicht mehr gefragt werden darf. Die auf der Basis von Statistiken definierten Zielvorgaben und Quoten könnten dann hinfällig werden, ebenso wie statistische Beweise mittelbarer Diskriminierungen.

Doch zurück zur ersten Phase der gezielten Frauenförderung an Hochschulen. 1998 stellte der Wissenschaftsrat fest, dass die bisherigen Instrumente der Frauenförderung den Frauenanteil an Professuren kaum wahrnehmbar erhöht hatten. Ich vermute, dass der Wissenschaftsrat dies als Problem erkannte, weil er auf europäischer Ebene eingebunden war in Diskussionen um die Vereinheitlichung der Hochschulabschlüsse, bekannt unter dem Namen Bologna-Reform. Jedenfalls veröffentlichte der Wissenschaftsrat 1998 *Empfehlungen zur Chancengleichheit*, die bis heute aktuell sind. Gefordert wurden eine geschlechtergerechte Durchführung der Berufungsverfahren und eine Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung. 1999 wurden zum zweiten Mal Frauenförderpläne nach dem HGIG erstellt. Mittlerweile hatten die Frauenbeauftragten der Hessischen Hochschulen eine Reihe von Maßnahmen

entwickelt und identifiziert, die sie im Frauenförderplan ihrer jeweiligen Hochschule verankerten. Dazu gehörten neben Maßnahmen zur Personalentwicklung, wie sie auch das HGIG vorsah, in Kassel zum Beispiel die Forderungen, Studentinnen nach Geburt eines Kindes Urlaubssemester zu ermöglichen, die Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern, die Förderung der Frauenforschung und eine gendergerechte Sprache.

Die Durchsetzung der Frauenförderpläne innerhalb der Hochschule und mehr noch die Durchsetzung der Ziele lag allein auf den Schultern der jeweiligen Frauenbeauftragten – sofern sie nicht von einer Frauenkommission oder einem Frauenrat zumindest moralische Unterstützung erhielt. In dem Sinne war jede nach dem HGIG berufene Frauenbeauftragte eine Einzelkämpferin in einem oft feindlichen oder – was nicht weniger schlimm sein konnte – desinteressierten Umfeld. Wenn sich nicht wenigstens eine Person in der Hochschulleitung mit dem Ziel der Frauenförderung identifizierte, waren Fortschritte bei der Frauenförderung so gut wie ausgeschlossen.

Die Frauenbeauftragten der Hessischen Hochschulen begründeten daher ihr eigenes Netzwerk, die Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten, kurz LaKoF.

Hier konnten wir uns regelmäßig austauschen und – ganz in der Tradition der Frauenbewegung – über unsere Erfolge und Misserfolge sprechen. Regina Kirsch hat wesentlich zu dieser Gesprächskultur beigetragen. Viele beteiligten sich über Jahre an einer Supervisionsgruppe, in der wir lernen konnten, mit Widerständen und strukturellen Überforderungen umzugehen. Jährliche Klausurtagungen in schönen Tagungshäusern mit Übernachtung ermöglichen bis heute nicht nur die gemeinsame Erarbeitung von Strategien und Positionspapieren, sondern auch die Vertiefung persönlicher Beziehungen und Solidarität über die Hochschulgrenzen hinaus – und zuweilen bis in den Ruhestand hinein.

Immer wenn das Gleichberechtigungsgesetz oder das Hochschulgesetz zur Novellierung anstanden, erarbeitete die LaKoF gemeinsame Forderungen an den Gesetzgeber, beim HGIG auch im Austausch mit anderen Frauenbeauftragten. Die etwa jährlich stattfindenden Gesprächsrunden mit dem Wissenschaftsminister oder der Wissenschaftsministerin wurden in der LaKoF genauestens vorbereitet, um politische Zugeständnisse erreichen zu können. Zwar benannten wir für Verhandlungen mit den Konferenzen der Universitäts- bzw.

Fachhochschulpräsidien jeweils Sprecherinnen für die Universitäten und für die Fachhochschulen, aber anders als in anderen Bundesländern, trafen wir uns immer im Kreis aller Hochschulfrauenbeauftragten. Wir konzentrierten uns auf die Gemeinsamkeiten und lehnten die sonst übliche Konkurrenz zwischen Universitäten und Fachhochschulen ab.

Als gemeinsame, hochschulübergreifende Projekte der Frauenförderung möchte ich zum einen das MentorinnenNetzwerk erwähnen. Um die Frauenanteile an den MINT-Studiengängen zu erhöhen wurde es 1998 an der TU-Darmstadt und der FH Frankfurt begründet. Nach Ablauf der Modellphase wurde es von den anderen hessischen Hochschulen aufgegriffen und weiter entwickelt.

2001 wurde von allen Fachhochschulen gemeinsam das gFFZ, das „*gemeinsame Frauenforschungszentrum der Hessischen Fachhochschulen*“ – heute „*Gender- und Frauenforschungszentrum*“ - gegründet. Parallel dazu gründeten die Universitäten je eigene Frauenforschungszentren. Dem lag die Überlegung von Monika Völker im HMWK zugrunde, dass angesichts der zunehmenden Autonomisierung der Hochschulen, Frauenforschung an den einzelnen Hochschulen verbindlich institutionalisiert werden müsse.

Um das zu erreichen wurden die im Forschungsetat des HMWK für Frauenforschung reservierten Mittel für die Einrichtung der Frauenforschungszentren eingesetzt. Die Frauenbeauftragten unterstützten diese Entwicklung durch eine Verankerung der Zentren in den Frauenförderplänen.

Auch auf Bundesebene haben sich die Hochschulfrauenbeauftragten vernetzt und formulieren gemeinsame Forderungen gegen den Bund. Die BuKoF konnte z.B. erreichen, dass im Jahr 2000 das „Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (CEWS) gegründet wurde, das bis heute eine Wissenschaftlerinnen-Datenbank vorhält, die Fortschritte der Hochschulen bei der Frauenförderung evaluiert und Informationsmaterialien bereit hält.

### **3.) Damit komme ich zum dritten Teil:**

Um die Jahrtausendwende begann eine neue Phase in der Entwicklung der Hochschulen und damit auch der Frauenförderung an Hochschulen. Die Hochschulrektorenkonferenz brachte sie auf den Begriff: „*Wettbewerblich organisierte, ergebnisgesteuerte Hochschule*“.

Diese Phase beginnt zeitgleich mit der Umstellung der Lehrangebote auf Bachelor- und Masterabschlüsse – in Hessen verbindlich seit 2004 – und mit der Umstellung der Hochschulsteuerung. Dem war 1999 die Einführung des kaufmännischen Rechnungswesens mit dazugehörigem Controlling vorausgegangen. Die Steuerung der einzelnen Entwicklungsschritte der Hochschulen sollte in der Folgezeit nicht mehr über Haushaltspläne und Verwaltungserlasse erfolgen, sondern durch Hochschulpakete auf Bundes- und Länderebene und Zielvereinbarungen der Wissenschaftsministerien mit den einzelnen Hochschulen.

Zur Umsetzung der so definierten Ziele sollten Globalbudgets ausgewiesen werden. Diese wurden aufgeteilt in ein sogenanntes Grundbudget für die fixen Kosten, und weitere Budgets für vermeintlich zeitlich begrenzte Aufgaben, wie die Errichtung neuer Studiengänge. Des Weiteren sollten die Hochschulen die Möglichkeit haben, Projekte fördern zu lassen, wobei die dafür bereit gestellten Mittel begrenzt waren, was sämtliche Hochschulen und damit auch die Frauenbeauftragten erstmals in eine unmittelbare Konkurrenzsituation brachte. Und schließlich sollte die Einwerbung von Drittmitteln honoriert werden. Das Grundbudget sollte in den Folgejahren erhöht oder verringert werden, je nachdem ob vorher vereinbarte Zielzahlen im Bereich der Studierenden erreicht würden oder nicht. Die erste Anpassung der Grundbudgets auf der Basis der Erreichung von Zielvorgaben erfolgte in Hessen 2006. Die Arbeit der Frauenbeauftragten erhielt durch diese Form der Hochschulsteuerung einen neuen Charakter. Nun ging es nicht mehr primär um die Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren, sondern gefragt war die Entwicklung von Instrumenten, um die Zielvorgaben zu erfüllen. Das bedeutete, dass die Quoten weiblicher Studienanfängerinnen zu erhöhen und die Quoten weiblicher Studienabbrecherinnen zu senken waren. Damit erhielten das MentorinnenNetzwerk, Techniktage für Schülerinnen und alle Maßnahmen, die das Studieren mit Kind erleichterten, eine ganz neue Bedeutung: sie dienten jetzt nicht mehr nur der Umsetzung des Verfassungsauftrags, vielmehr erhielten sie jetzt eine unmittelbar ökonomische Bedeutung, weil sie zur Erfüllung der Zielvorgaben und damit zur Sicherung des Hochschulhaushalts beitragen konnten. Die leistungsbezogene Mittelvergabe wurde in der Folge auch innerhalb der Hochschulen umgesetzt, wobei der Aspekt der Frauenförderung als Leistungsmerkmal nur mühsam oder gar nicht etabliert werden konnte. Ein wesentlicher Teil der Hochschulfinanzierung erfolgte nicht über das Grundbudget, sondern über Projektmittel, die beim Land und/oder beim Bund und/oder bei der EU zu beantragen waren. Die Frauenbeauftragten mussten die Entwicklung dieser Projekte unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming kritisch begleiten. Zugleich hatten sie die Möglichkeit bzw. die Pflicht auch eigene Projektanträge zu entwickeln. Damit veränderte sich das Anforderungsprofil, dem die Frauenbeauftragten gerecht werden mussten. Dementsprechend forderte die LaKoF angepasste Ausschreibungen mit entsprechender Bezahlung, Stellen für qualifizierte Mitarbeiterinnen und ausreichende Sachmittel für die Frauenbüros. Die Aufstockung von Frauen- und Gleichstellungsstellen an den Hochschulen wurde zunächst weitgehend durch Sonderprogramme finanziert, die die Frauenbeauftragten selbst akquiriert hatten. Das bedeutete einerseits einen Zuwachs an



Möglichkeiten, zugleich aber waren die Stellen fast alle befristet, die Projekte nicht nachhaltig gesichert.

Einen wesentlichen Schub erhielt die Frauenförderung an Hochschulen ab 2005 durch die Ausschreibung der Excellence-Initiative des Bundes und ab 2008 durch die Ausschreibung des Professorinnenprogramms des Bundes. Beide Programme hatten viel Geld zu vergeben. Bei der Definition der Exzellenzinitiative hatte – abgesehen von den Frauenbeauftragten – zunächst niemand daran gedacht, Frauenförderung als Qualitätskriterium einzubeziehen. Dies änderte sich, als die Elitehochschulen mit der Tatsache konfrontiert wurden, dass die Jurymitglieder aus dem Ausland das Fehlen inhaltlicher Genderaspekte und formaler Frauenförderung kritisch anmerkten. Auch die DFG reagierte erschrocken und erarbeitete 2008 „*Forschungsorientierter Gleichstellungsstandards*“, die in der Folgezeit auch bei DFG-Anträgen beachtet werden sollten.

Das 2008 aufgelegte *Professorinnenprogramm* sollte denn auch gezielt zur Förderung von Frauen an Hochschulen beitragen. Um Mittel aus dem Programm zu erhalten, mussten die Hochschulen qualifizierte *Gleichstellungskonzepte* vorlegen. Anders als die alten Frauenförderpläne hatten die Gleichstellungskonzepte aus Sicht der Hochschulleitungen, Dekanate und Professoren einen unmittelbaren Nutzen: Sie brachten Geld.

Weil nun für DFG-Anträge, Anträge im Rahmen des Professorinnenprogramms oder der Exzellenzinitiative Gleichstellungskonzepte vorgelegt werden mussten, wurden die Frauenbeauftragten jetzt stärker als Expertinnen für Frauenförderung wahrgenommen und in Anspruch genommen. Das führte vor allem in den Universitäten zu einer weiteren Vergrößerung und zum Teil auch Verstetigung der Stellen in den Frauenbüros.

Ein wesentliches Element der Frauenförderung, von dem alle Hochschulangehörigen relativ leicht zu überzeugen waren, war die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienpflichten mit dem Studium und Beruf. Die FH Frankfurt hatte 2004 als eine der ersten Hochschulen in Deutschland das Zertifikat „*familienfreundliche Hochschule*“ der Hertie-Stiftung erworben. Auch die anderen hessischen Hochschulen ließen sich in den Folgejahren zertifizieren. Dazu gehörte neben der Sicherstellung von Betreuungseinrichtungen und Familienbüros u.a. die Einführung flexibler Arbeitszeiten, von Telearbeit, familiengerechten Prüfungsordnungen und Sitzungszeiten.

2005 bewilligte das HMWK erstmals den Bau einer Kindertagesstätte aus Mitteln des Hochschulbauprogramms. Das Sozialministerium förderte ab 2007 die Entwicklung eines

Konzepts für die flexible Kinderbetreuung an Hochschulen und die Einrichtung von Familienbüros. Ende 2007 stellte der damalige Wissenschaftsminister Cords – als spontane Reaktion auf eine Diskussionsrunde mit der LaKoF – Restmittel aus seinem Haushalt für die Förderung der Kinderbetreuung an Hochschulen bereit. Diese Sonderzuwendung wurde von Jahr zu Jahr verlängert. Das Sozialministerium verwendete ab 2008 Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds zur Anschubfinanzierung von Betreuungseinrichtungen und Familienbüros an Hochschulen. 2010 wurde an der Goethe-Uni das erste Dual-Career-Netzwerk gegründet.

Alle Frauenbüros entwickelten und unterstützten die Einführung familiengerechter Strukturen. Damit machten sie sich ein Thema zu eigen, das auch Männer unterstützt, wenn sie aktive Väter sind – was zu erreichen ja auch eines der Ziele der Frauenförderung ist.

Die starke Beschäftigung mit Familienförderung einerseits und die Entwicklung der Frauenforschung zur Genderforschung andererseits führte dazu, dass immer mehr Frauenbeauftragte die Bezeichnung Gleichstellungsbeauftragte oder Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für sich bevorzugten.

Als weitere Herausforderung für das Selbstverständnis der Frauenbeauftragten kam in den letzten Jahren die Auseinandersetzung mit dem Anspruch hinzu, Vielfalt zu leben – intersektionelle Diskriminierungserfahrungen wahrzunehmen und zu adressieren. Für die ursprünglichen Frauenbüros stellte und stellt sich die Frage, ob sie sich zu Kompetenzzentren für jede Art von Diskriminierung weiterentwickeln wollen. Dabei ist die Gefahr zu vermeiden, dass Frauendiskriminierung als veraltetes und überwundenes Problem wahrgenommen und Frauenförderung faktisch aufgegeben wird.

Diese Gefahr stellte und stellt sich mit jeder neuen Reform erneut: zu denken ist an die Problematik, dass die durch die Bologna-Reform eingeführte Akkreditierung neuer Studiengänge durch Akkreditierungsagenturen erfolgte, die keinerlei Wert legten auf Genderbezüge in der Lehre, zu denken ist an die Einführung von Leistungsbestandteilen bei der Professor\*innenbesoldung, ein Einfallstor für Lohndiskriminierung. Und als die Hochschulfinanzierung durch Global- und Projekthaushalte eingeführt wurde, wurde zu Recht davor gewarnt, dass dies zu einer massiven Zunahme von befristeten und prekären Beschäftigungsverhältnissen führen würde – was besonders zu Lasten von Frauen geht.

Wenn ich zusammenfassend auf die letzten Jahrzehnte zurück blicke, so komme ich zu dem Schluss: Frauen haben viel gekämpft und viel erreicht. Die Erfolge sind zum Teil auch nachhaltig, weil heute Frauen in viel größerer Zahl in Positionen sind, in denen sie politisch

mitreden und entscheiden können. Aber die Erfolge provozieren auch immer neuen Widerstand derer, die sich durch Erfolge der Frauenbewegung an den Rand gedrängt fühlen und die ihre alten Gewissheiten, dass sie das Maß aller Dinge sind, nicht aufgeben wollen. Diese gegen „Genderismus“ gerichteten Ressentiments richten sich nicht nur gegen Frauen, sondern immer auch gegen alle anderen, die der herrschenden Norm des *weißen, voll erwerbsfähigen Mannes* nicht entsprechen. Wer ernsthaft gegen Frauendiskriminierung kämpft, hat von daher immer auch die Diskriminierung anderer Gruppen vor Augen, wendet sich auch gegen Rassismus, Behindertenfeindlichkeit und Homophobie.

Für eine grundsätzliche Neuordnung der Normen und Werte unserer Kultur und Rechtsordnung, wie sie die Frauen- und Geschlechterforschung zu entwickeln hilft, ist die Erhöhung von Frauenquoten in der Wissenschaft und in Führungspositionen ein notwendiges aber kein hinreichendes Mittel. Die in Frauenbüros und Genderforschungszentren konzentrierte Fachkompetenz ist unverzichtbar, um die qualitativen Ziele der Frauenförderung weiter zu verfolgen.

Nur so wird die Schnecke Fortschritt irgendwann feuchtes Gras erreichen können.

Die Daten und Fakten beruhen auf meinen Erinnerungen, Akten der Frauenbeauftragten der FH Frankfurt / University of Applied Sciences und folgenden Publikationen:

Sibylla Flügge: Von der Frauensozialarbeit zur Genderforschung, in: FH-Frankfurt a. M., FB Soziale Arbeit und Gesundheit (Hg.): "Warum nur Frauen?" , 100 Jahre Ausbildung für soziale Berufe, FH-Verlag, Frankfurt am Main 2014, S. 667-692

Universität Kassel - Frauen- und Gleichstellungsbüro (Hg.): 30 Jahre Frauenbeauftragte. Gleichstellungsarbeit an der Gesamthochschule/Universität Kassel, Kassel 2019.