

„Warum siehst du so aus?“ - Gedanken über das Zustandekommen einer Minderheit.

Im vergangenen Jahr hing in unserem Foyer ein aufmüpfiges Plakat der Juso - Hochschulgruppe:

„So sieht`s aus.

Fünf Prozent der Professorenschaft in Deutschland sind Frauen“

Die darunter befindliche große Fläche enthielt 100 kleine Quadrate – 95 schwarze, mit einem ♂ versehen und 5 rote, mit einem ♀ versehen. Darunter stand die Frage: „Reicht das?“

Das hat einige Reaktionen ausgelöst; z. B. hat jemand die Frage mit einem deutlichen „Ja“ ergänzt und „Das reicht!“ , was andere, auch männliche Unterstützer der Frauenförderung, zu der Überlegung brachte, die gesamte letzte Textzeile des Plakats abzuschneiden. Das hat auch mich, zur roten ♀ Minderheit zählend, zum Nachdenken gebracht:

- Wie bist du eigentlich dahin gekommen ?
- Bist du das Ergebnis eines besonders raffinierten Schachzugs der schwarzen ♂ ?
- Haben sie dich bei der Einstellung für besonders gut angepasst gehalten oder hast du sie besonders gut getäuscht ?
- Oder haben sie es nur gut mit dir gemeint , hatten einfach Mitleid?
- Oder vielleicht war einfach kein passender Mann zur Hand ?

Die mögliche Erklärung, meine Berufung könnte etwas mit meinen Fähigkeiten zu tun haben, trat angesichts dieser ernsten Sachlage erst mal zurück, denn Frauen, die das oder mehr können als ich , gibt es viele. Und dem Satz, dass Frauen immer doppelt so gut sein müssten wie Männer kann ich nur die Erfahrung hinterherschicken , dass das zum Glück nicht so schwer ist.

An diesen unbeantworteten Fragen wird der Nachteil statistischer Bestandsaufnahmen deutlich. Sie lassen viele Deutungen offen, zeigen keine Perspektive und befördern quantitative Lösungsmodelle nach dem Motto: Hauptsache mehr Frauen - auf welchen Wegen auch immer !

Ich habe mich näher für die Dynamik interessiert, die sich möglicherweise hinter diesen Zahlen verbirgt: Seit 1992 ist das Hochschulstatistikverfahren geändert und eine Erhebung zum Hochschulpersonal 1993 (WiSta 8/1996 S.514 f.) widmet sich auch der Struktur und Entwicklung der Frauenanteile. Danach waren 1993 6,9 % der gesamten Professorenschaft Frauen, allerdings nur 4 % der C 4 - Professorenschaft.

Interessant wird es jedoch, wenn die Professorenschaft nach Alter und Geschlechtszugehörigkeit aufgeschlüsselt wird. Dabei stellt sich heraus, dass bis zum Alter von 42 Jahren , also beginnend mit den Nachkriegsjahrgängen, der Anteil der Professorinnen auf bis zu 10 -15 % gestiegen ist. Das heißt, dass die Geschlechterrelation bei den gegenwärtig 55 bis 65 - jährigen den Durchschnitt nach unten drückt.

Da das Professorenamt in Deutschland in der Regel mit einer Lebenszeitverbeamtung verbunden ist, muss man also mit größeren Zeitverzögerungen rechnen und die Statistik spiegelt zu einem Teil noch den Zustand aus der Vorkriegsgeneration wider.

Weil man umgekehrt in Deutschland zwischen der Erstimmatrikulation und der Erstberufung zum Professorenamt 20 Jahre rechnet, müsste man die Zahl der Professorinnen 1993 in Bezug zur Zahl der Studienanfängerinnen 1973 setzen und nicht zur Zahl der Studienanfängerinnen im Studienjahr 93/94, die bei 44,5 % lag. (a.a.O. S. 519), um die weibliche Schwundquote im richtigen Verhältnis zu erfassen.

Für Kölner Verhältnisse haben wir noch aktuellere Zahlen.

Im Kölner Forum: Frau und Hochschule 1/1998 (S.62,63) sind für die Kölner Universität die Zahlen aus dem Wintersemester 96/97 ausgewiesen: 7,9 % Frauenanteil bei allen 482 Professoren , 10,6 % bei den C-3 Stellen und 6,6 % bei den C -4 Stellen. Und dass sich auf den 14 C -2 Stellen nur Männer tummeln, muss nicht unbedingt als Benachteiligung von Frauen gewertet werden.

An der Fachhochschule Köln wurde anlässlich der Diskussion des Frauenförderplans eine Statistik erstellt, die sich vermutlich auf das Jahr 1997 bezog: von 368 vollen Professorenstellen waren danach ca. 10 % der C - 2 Stellen und ca. 8% der C - 3 Stellen von Frauen besetzt.

Bestätigt werden diese Zahlen auch durch eine Erhebung von Gisela Engeln - Müllges, Prorektorin der FH Aachen, die für das Jahr 1994 für alle Fachhochschulen NRW einen Professorinnenanteil von 8,9 % ausweist.

Als **Zwischenergebnis** lässt sich festhalten: die Professorenstellen sind nicht ganz so einseitig zwischen den Geschlechtern verteilt, wie auf dem Plakat der Jusos dargestellt, aber über ein Verhältnis 9 : 91 kommen die Frauen gegenwärtig wohl noch nicht hinaus. Die Jusos müssten im Plakat etwa 4 Stellen austauschen , was die Gesamtaussage aber nicht beeinträchtigen würde.

Der Frauenanteil wird sich tendenziell erhöhen, das ist jetzt schon sicher, aber es spricht noch nichts dafür, dass er über 15 % hinauswächst.

Und das, wo wir über 50% der Bevölkerung stellen !

Da beginnt die Zeit des Klagens und der hektischen Aktivitäten. Der Frauenanteil muss gesteigert werden, aber was zu tun ist, damit er ausgewogener wird, darüber gehen die Rezepte auseinander. Es kommt darauf an, welche Thesen man als Erklärung heranzieht.

Im zitierten Bericht aus der Kölner Uni heißt es zum Abschluss: „Durch die bisherigen Fördermaßnahmen ist es somit noch nicht gelungen, die patriarchal geprägten Strukturen an der Hochschule wirksam zu durchbrechen und die Stolpersteine für eine wissenschaftliche Karriere von Frauen zu beseitigen.“ In der Präambel des Frauenförderplans der Fachhochschule sieht man als Ursache „u.a. die auch heute noch vorherrschende traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, die es den Frauen erschwert , eine größere Teilhabe an allen Positionen des Erwerbslebens zu erlangen. Erschwerend kommt hinzu, dass der Bereich Hochschule auch heute noch eine Männerdomäne ist.“

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ?

Wenn die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern heute noch in totaler Konsequenz vorherrschen würde, dann hätten wir das Problem nicht, dann würden Frauen nicht studieren, promovieren, habilitieren und in akademischen Berufen arbeiten und kämen für eine Professorinnenstelle nicht in Frage. Ein ganz anderes Problem ist vermutlich, warum diese hochqualifizierten Frauen, die eigentlich alleine eine Familie ernähren und die Kinderbetreuung bezahlen könnten, immer noch am überkommenen Rollenklischee festhalten, möglichst einen statusmäßig noch höherrangigen und besser verdienenden Mann zu heiraten, der natürlich alles andere im Sinn hat, als sie beruflich zu unterstützen oder sich mit ihr abzustimmen.

Nicht ganz einsichtig ist auch, weshalb selbst gebildete Mittelschichtfrauen immer wieder in rollenspezifische Abhängigkeiten zurückfallen. Dass man es sich hier mit dem Jammern über die traditionelle Arbeitsteilung auch leicht machen kann, kritisierte schon 1981 Charlotte Dowling als sogenannten „Cinderella – Komplex“: „Die äußeren Schranken haben wir übersprungen: Frauen dürfen wählen, Geld verdienen, sogar in der Öffentlichkeit Macht ausüben. Warum aber nehmen so wenig Frauen diese Chance wahr, warum nützen sie so viel seltener ihre Begabungen ? Und warum kehren selbst die Erfolgreichsten abends in eine ungleiche Partnerschaft zurück ?“

Ob frau sich wirklich auf die traditionelle Arbeitsteilung einlässt, kann gerade eine Akademikerin heute durchaus mitbestimmen, und auch für wessen Karriere sie zurücksteht. Bei dieser Entscheidung scheint nach wie vor die materielle Absicherung durch den Partner, besonders wenn sie attraktiv ist und sich „lohnt“, eine große Rolle zu spielen. (Zu meiner Studienzeit vor 30 Jahren gab es den schönen Spruch: Wer mit 27 noch keinen Doktor hat, muss ihn selber machen.) Es soll aber keineswegs übersehen werden, dass diese Entscheidungsfreiheit auch durch vorweggenommene oder erlebte patriarchale Strukturen aktiv oder passiv blockiert werden kann, wenn frau im akademischen Konkurrenzkampf durch Männer mehr behindert wird, als frau sich selbst behindert.

Patriarchale Strukturen ?

Für die These von den patriarchalen Strukturen spricht deshalb schon mehr. Universitäten sind historisch eine Erfindung von Männern, die sich aber nur deshalb so auf die Wissenschaft einlassen konnten, weil ihnen andere die niederen, konkreten Aufgaben der Lebensgestaltung bis hin zur Umsetzung ihrer Ideen abgenommen haben. Neben Produktionsstätten wissenschaftlicher Leistungen waren die Hochschulen aber auch immer Keimzelle der Machteliten, Treffpunkte abgehobener, skurriler Zirkel und Stätten akademischer Intrigen und Imponiergehabs (Aus der neueren Zeit kann man zu Letzterem nur den Roman von Dietrich Schwanitz: Der Campus, empfehlen).

Es gibt in der Geschichte, ohne dass ich das hier vertiefen kann, aber auch unzählige Beispiele von hervorragenden, männlichen Wissenschaftlern, die sich gegen einen eitlen und mittelmäßigen Universitätsbetrieb behaupten mussten und behauptet haben. Waren dies auch Opfer patriarchaler Strukturen ? Entsprechende Versuche von Frauen kann man zwar auch finden, aber nicht in dieser Zahl und mit deutlich weniger Erfolg und Ausstrahlung auf die Nachwelt. So sehr auch etwa die spezifisch weibliche Heilkunst von mittelalterlichen Frauen gegenüber der männlichen mehr naturwissenschaftlich orientierten Medizin der Neuzeit verklärt wird,

so richtig und konsequent zurück zu dieser Zeit wollen heute auch die meisten Frauen nicht mehr. Es scheinen also nicht nur die Hochschulen, sondern die wissenschaftliche Beschäftigung insgesamt eine historische Männerdomäne zu sein, was sich auch durch eine gezielte Frauenforschung in der Wissenschaftsgeschichte nicht wird beheben lassen.

Männer werden vermutlich im Konkurrenzkampf ebenso behindert wie Frauen. In jedem Berufungsverfahren scheitern nicht nur absolut, sondern auch relativ mehr Bewerber als Bewerberinnen. Zumindest weisen darauf sowohl die an der FH Aachen erhobenen Daten als auch neuerdings eine bundesweite Untersuchung hin. (Untersuchung der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Frauen in Führungspositionen, vom 9. Juli 1998, Zweite Ergänzung zum BLK Bericht „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft“, Anlage 3.1 Bewerbungen, Berufungen, Ernennungen von Frauen auf Hochschulprofessuren S. 8) Zwar lassen sich diese Befunde auch in der Weise interpretieren, dass die Frauen, die sich um eine Professorenstelle bewerben, eine im Schnitt höhere Qualifikation als ihre männlichen Konkurrenten aufweisen. Aus meiner eigenen Erfahrung in vielen Berufungsausschüssen kann ich das allerdings nicht bestätigen.

Und es müssen mehr Männer als Frauen den akademischen Aufstieg mit langer Abhängigkeit, Ungewissheit über die berufliche Zukunft, Ausbeutung ihrer Arbeitskraft und erheblicher Fremdbestimmung ihrer Tätigkeit erkaufen. Wenn es trotzdem so verhältnismäßig viele Männer schaffen, dann muss die männliche Gruppe, die sich an den Start der akademischen Karriere macht, viel größer sein, als die der Frauen. Und da liegt einiges im Dunkeln, was die Ursachen angeht.

Objektiv feststellen kann man nur, dass die Frauen beim Erwerb der offiziellen Voraussetzungen etwas zurückhaltender sind als die Männer: Nach der bundesweiten Statistik ist für das Studienjahr 1992/93 bei den Promotionen ein Frauenanteil von 30% und bei den Habilitationen ein Anteil 12 % ausgewiesen. Die Erklärung, dass Frauen durch Geburten am Erwerb dieser Titel gehindert würden, oder was Gisela Engeln- Müllges anführt, dass sie sich in allen diesen Stadien immer gleichzeitig für oder gegen Familie entscheiden müssen, scheint mir etwas zu einfach. Selbst wenn man hier eine Behinderung von Frauen sieht, patriarchale Strukturen der Hochschulen sind hier jedenfalls nicht schuld. Die Begründung, Frauen würden ihren beruflichen Werdegang nicht so stringent planen, kann ich auch nicht einseitig dem Patriarchat anlasten.

Wenn es wirklich so wäre, dass vielseitig qualifizierte Frauen nur durch ein patriarchales, universitäres Establishment ferngehalten werden, dann müssten zumindest im Berufungsverfahren sehr viele geeignete Bewerberinnen ihre Ansprüche anmelden. Wer sich einmal längere Zeit mit Bewerbungslisten auseinandergesetzt hat, weiß, dass das in der Mehrheit der Verfahren nicht so ist. Hier hat die Prorektorin der FH Aachen für die Jahre 1992 bis 94 eine Statistik ihrer Hochschule vorgelegt: der Anteil von Frauen an den Bewerbungen lag zwischen 5,3 und 7,4 %, was sie zu dem Ergebnis bringt: wird haben viel zu wenig Bewerberinnen.

Im Frauenförderplan der Fachhochschule hat man zuletzt sogar geregelt, dass eine Stelle, wenn sich keine Frau beworben hat, grundsätzlich nochmals ausgeschrieben werden soll. Es scheint also nicht nur weniger potentielle Professorinnen zu geben,

sie scheinen auch noch gehemmt zu sein als Männer und nicht ganz so findig beim Durchlesen der üblichen Publikationsorgane. Aber ist das ein Problem traditioneller Arbeitsteilung und patriarchaler Strukturen? Das sind alles Probleme, die schon bestehen, bevor es in Berufungsverfahren dann tatsächlich zu manchmal raffinierten Benachteiligungen von Frauen kommt, worauf das Arbeitsfeld der Frauenförderung sich dann konzentriert.

Hochschulsozialisation ?

Ich möchte eine andere These anbieten: vielleicht schreckt das System der Hochschule Frauen schon so frühzeitig ab, dass sie sich gleich gar nicht auf den Weg machen. Da sind die Freiheit und Anonymität, die ein Studium interessant aber auch schwierig machen. Alleine gute Leistung und strebsames Mitarbeiten helfen einem anders als in der Schule nicht mehr, als Person besonders wahrgenommen zu werden. Sie bringen einem allenfalls in Kontakt zum Korrekturassistenten oder zum sonstigen Hilfspersonal. Und die breite, wissenschaftlich fundierte Lehre in überschaubaren Gruppen, die mehr Kontakte ermöglichen würde, wird im deutschen Hochschulwesen besonders abschätzig behandelt. Selbst die Fachhochschulen versuchen von diesem Markenzeichen wegzukommen, um sich aufzuwerten. Das Durchschleusen breiter Massen steht in Deutschland eindeutig im Vordergrund, die große Zahl von Studierenden gilt als Ausweis guter Bildungspolitik, neuerdings soll das nur noch schneller und effektiver geschehen.

Wer sich aber mit der Hochschule so identifizieren soll, dass er darin selbst aktiv werden möchte, braucht frühe Förderung und Ansprechpartner. Das funktioniert nur für einige wenige, die die vielbeschäftigten Professoren auf sich persönlich aufmerksam machen und Kontakte knüpfen können.

Ich habe da einen Kollegen an einer Universität vor Augen mit einem kleinen, feinen Institut und vielen Terminen im In- und Ausland, der mir versichert hat, bei ihm würden Studenten sehr gut ausgebildet - wenn, aber nur wenn sie sich für sein spezielles Forschungsgebiet interessieren. Wenn seine Kollegen das auch so machen und der Großteil der Ausbildung in Massenvorlesungen manchmal durchaus mit rhetorischem Geschick abgespult oder an Assistenten übertragen wird, dann wird die Beziehung nicht aufgebaut, die die Rituale der Promotion, der Habilitation und der wenig kreativen akademischen Hilfsdienste auszuhalten hilft.

Ich weiß nur nicht, ob dieser Sachverhalt mit „patriarchaler Struktur“ treffend gekennzeichnet wird, oder ob es nicht einfach diese Ellenbogenmentalität ist, die man an vielen Instituten früh entwickeln muss und die dann später in die egozentrische Professorenpersönlichkeit mündet, die wieder ihresgleichen ermuntert. Aber man muss diese Entwicklung nicht nur in ihren negativen Ausformungen sehen, denn, dass diese persönliche Beziehung neben der fachlichen Neugier und Leistung ein wichtiges Element darstellt, bestätigt sich für mich, wenn ich in den inzwischen schon zahlreichen Professorinnenbiographien oder -interviews blättere, und dabei auch meine eigenen Erfahrungen bestätigt finde. Sie berichten fast alle von diesen fachlich/ menschlich fördernden/ fordernden Kontakten und auch davon, dass sie eigentlich keine benachteiligenden oder diskriminierenden Erfahrungen gemacht haben, selbst wenn sie die einzige Frau im Institut oder im Doktorandenseminar waren. (Ich selbst musste damals nur einen Doktorvater davon abbringen, mich mit „Fräulein“ anzusprechen. Das tat er gerne und begründete sein

Verhalten damit, dass seine letzte Doktorandin vor 4 Jahren ihn um diese Anrede gebeten habe, damit im Kreis deutlich werde, dass sie noch ungebunden sei.)

Eigenartigerweise scheinen aber die Erfahrungen der Frauen, die unter diesen patriarchalen Strukturen doch eine Professorinnenstelle erwischt haben, in der Diskussion um Frauenförderprogramme wenig gefragt zu sein. Und es bleibt natürlich weiter die Frage, warum es denn, wenn es doch so wenig Probleme gab, nur so wenige Frauen der Nachkriegsgeneration sind, die diesen Weg gegangen sind. Ganz individualpsychologisch betrachtet, hat diese Konstellation universitärer Nachwuchsförderung vielleicht besonders die „Leistungs – Töchter“ aus Julia Onkens „Vatermännern“ angesprochen, und die sind einfach wenig.

Doch zurück zur Unterstützung der Professorinnen an der Hochschule: ich habe jedenfalls noch keine Professorin gefunden, die sagt, die besondere Unterstützung hätte darin gelegen, dass sie das Kind regelmäßig in den Hochschulkindergarten, statt in den in der Nähe ihrer Wohnung mitnehmen konnte. Oder sie sei dadurch besonders gefördert worden, dass alle Termine an der Uni um 16 Uhr zu Ende waren, wie im Frauenförderplan der Fachhochschule angestrebt. (Wohl hatte ich einen Kollegen, der große Aufmerksamkeit dadurch erregte, dass er in jeder Fachbereichssitzung kurz vor Kindergartenende den Raum mit dem demonstrativen Hinweis verließ, dass er jetzt seinen Sohn abholen werde. Mir ist immer unklar geblieben, warum er diese 10 Termine im Jahr nicht anderweitig organisieren konnte.) Oder sie könne nur eine Halbtagsstelle annehmen, damit sie nachmittags noch Hausarbeit und Kinderbetreuung übernehmen könne.

Nichts gegen eine Kinderbetreuung an der Hochschule, nichts gegen Halbtagsstätigkeiten in bestimmten Fällen, aber es sind nicht diese Äußerlichkeiten, die die Hochschule für wissenschaftlich interessierte Frauen anziehend machen. Und die in Frauenförderplänen als Allheilmittel herausgehobene Halbtagsstätigkeit für Professoren, Dekane und Rektoren ist von den geschilderten Beobachtungen her für eine Frauenförderung, wahrscheinlich sogar für die Nachwuchsförderung und die Organisation insgesamt kontraproduktiv. Man kann sich von einem Professorengehalt wirklich ein wenig Unterstützung im Alltag leisten.

Nun ertappe ich mich aber doch bei der These, Frauen seien die sensibleren Menschen, die auch durch faktische Verweigerung auf die unbefriedigende innere Verfassung der Hochschulen aufmerksam machen, sozusagen wie Goldfische, die neben einer Chemiefabrik gehalten werden, um wegen ihrer Empfindlichkeit frühzeitig austretende Emissionen anzuzeigen. Dabei gibt es doch auch viele, die sich inzwischen erfolgreich typisch männlichen Seilschaften angeschlossen haben und die einen Habitus pflegen, von dem ich im umgekehrten Falle sagen würde: typisch Mann! Und es gibt Männer, die alle diese verrufenen Eigenschaften nicht pflegen, sondern genau die Aufgaben wahrnehmen, die ich vorher skizziert habe.

Gleichstellung statt Frauenförderung

Auf der Suche nach Alternativen zu Ansätzen, die bestimmte, nicht erwünschte Eigenschaften einem Geschlecht zuordnen und damit wieder in der Falle der Geschlechterstereotype tappen, scheint der Ansatz von Gertraude Krell von der FU Berlin zur Gleichstellungspolitik der Aufmerksamkeit wert (Krell, Hrsg. Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden 1997). Sie schlägt vor

Frauenförderung nicht als Entwicklungshilfe für defizitäre weibliche Beschäftigte zu betreiben, sondern Gleichstellungspolitik als Entwicklungshilfe für die gesamte Organisation, also auch für Männer. Ziel sollte sein, Bedingungen zu schaffen, die Beschäftigten - unabhängig vom Geschlecht und Familienstand und anderen Faktoren eine ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechende berufliche Entfaltung und Entwicklung zu ermöglichen. Durch diesen Ansatz könnte man auch verhindern, dass durch die Frauenförderung eigentlich ohne Grund Frauen bevorzugt werden, deren Berufsweg wie der eines Mannes gradlinig und ohne Familienunterbrechung verlaufen ist.

(Nach den gegenwärtigen Frauenförderplänen wird umgekehrt der Mann, der sich entscheiden würde, Familienpflichten zu übernehmen, doppelt benachteiligt; er eröffnet im Regelfall seiner Frau einen ununterbrochenen Berufsweg und wenn er sich anschließend bewerben würde, würde ihm eine Frau ohne diese Unterbrechung nach der geltenden Rechtslage vorgezogen werden müssen. Kein Wunder, dass bei dieser Art von Förderpolitik die Männer nicht wirklich anfangen umzudenken, worüber sich wieder trefflich lamentieren lässt)

Gleichstellungspolitik ist dabei eine individualisierende Personalpolitik, die sachlich und unideologisch sein sollte. Ich habe da zwar einige Bedenken, einmal gegen technisches Gleichstellungscontrolling, in das auch Wirtschaftswissenschaftlerinnen leicht zu verfallen scheinen, und die völlige Ausblendung der „Kunden“, die an der Hochschule doch eine ganz besondere Stellung haben, aber die Grundrichtung scheint mir sinnvoll.

Damit müssten aber ganz andere Entwicklungen eingeleitet werden: Statt höchst bürokratischer Frauenförderpläne und Frauenkommissionen müsste eine Prorektorenstelle für Personalentwicklung eingerichtet werden. Ressourcen der Hochschule dürften nicht weiter im halböffentlichen Verfahren unter Eingeweihten vergeben werden. Und das Interesse an der Arbeit von Professorinnen dürfte nicht schlagartig damit aufhören, dass man sie eingestellt hat. Gefördert werden müssten die, die sich in der Nachwuchsförderung einsetzen, und nicht die, die sich elegant aus den Niederungen des Studentenkontakts verabschiedet haben; und diejenigen, die sich auch ein wenig auf das konzentrieren, was die nachwachsende Generation brauchen wird, und nicht nur auf das, was sich im Moment besonders gut verkaufen lässt. Eine anspruchsvolle Lehre dürfte nicht weiter abgewertet werden, Grundlagenveranstaltungen nicht deshalb, weil sie für alle wichtig sind, zur Massenveranstaltung degenerieren.

Und ein mit der Auswahl verbundenes Studieneingangsgespräch könnte dazu beitragen, dass man Studenten schon zu Beginn des Studiums kennen lernt und nicht erst am Ende. Ich will hier keinen unverbindlichen Forderungskatalog aufstellen, weil ich das alleine auch nicht kann. Aber die Frauenförderung aus dem rituellen Kanon einschlägiger Forderungskataloge zu befreien, das ist mir ein Anliegen.

Deswegen am Ende nur ein bescheidener Vorschlag, eines der gut gemeinten, aber inzwischen zur Heuchelei verkommenen Rituale bei der Frauenförderung zu modifizieren und bei den Stellenausschreibungen etwa wie folgt zu formulieren: „Die Hochschule ist durch Gesetz verpflichtet, eine Erhöhung des Anteils an Frauen anzustreben. Das ist nicht einfach umzusetzen. Der Fachbereich wird sich mit jeder qualifizierten Bewerbung auseinandersetzen und strebt die Herstellung eines Arbeitszusammenhangs an, in dem Männer und Frauen sich in der Forschung und in

der Lehre gleichberechtigt entwickeln können. Es wird daher jemand gesucht, der/die sich mit seinem Fach in diese Form der Gestaltung der Ausbildung einbringen möchte.“ Was mir dabei das Wichtigste ist: die Fachbereiche sollten einen solchen Passus frei formulieren oder auch weglassen dürfen, damit wieder erkennbar wird, wer wirklich Interesse an der Veränderung hat.