

Die Gleichstellung in der Lehre an der Hochschule für Musik Würzburg

Daniela Hasenhündl, unter Mitarbeit von Martine Streib

Unsere Musikhochschule blickt auf eine beachtliche Anzahl von engagierten Frauen aus dem vergleichsweise kleinen Kreis der hauptberuflich Lehrenden zurück, die als Hochschulfrauenbeauftragte die Interessen der weiblichen Hochschulangehörigen im Bereich der Lehre vertreten und sich für Frauenförderung eingesetzt haben.

Das 50-jährige Jubiläum der Hochschule für Musik Würzburg soll der Anlass sein, die Entwicklung des Amtes an bayerischen Hochschulen im Ganzen und an der Hochschule für Musik Würzburg im Detail zu beleuchten. Zu Beginn wird aufgezeigt, wie die schrittweise Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen auf Landesebene ihre Umsetzung an der Würzburger Musikhochschule findet. Im weiteren Verlauf wird ein Einblick in die Gleichstellungsarbeit der Akteur*innen an der Hochschule für Musik Würzburg gegeben und wie sich diese in den letzten 35 Jahren facettenreich entwickelt hat.

1 Das Amt der Frauenbeauftragten

Das Amt der Frauenbeauftragten¹ wird erstmals 1988 im Bayerischen Hochschulgesetz als eigener Artikel 34 verankert. Dort ist ausschließlich von einer beratenden Funktion die Rede:

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

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

Obwohl an unserer Hochschule eine Regelung über die Amtszeit in der Grundordnung erst noch erfolgen muss, schlägt der Kanzler in der Senatssitzung am 11.4.1998 vor, wegen anstehender Berufungsverfahren "bereits gegenwärtig eine(n) Frauenbeauftragte(n) zu bestimmen."³ Die Amtszeit soll vorerst bis zum Ende der Amtszeit des gegenwärtigen Senats dauern. Der Senat stimmt zu und wählt Kirsti Hjort zur ersten Frauenbeauftragten der Hochschule.

Ein Jahr später folgt ihr Helge Pfeuffer, die bereits seit 1987 Beauftragte für Behinderte ist.

Wenngleich der Einblick in die verschiedenen Hochschulgremien für die ersten Frauenbeauftragten sicher interessant gewesen sein dürfte, so sind sie in dieser Zeit hauptsächlich Ansprechpartnerinnen und Vertrauenspersonen für die weiblichen Studierenden und Lehrenden, außerdem Verwalterinnen für alle der

¹ Dieses unterscheidet sich in Bayern generell vom Amt der Gleichstellungsbeauftragten im Hinblick auf die Entstehungszeit, die Zielgruppen, die zugrundeliegenden Gesetze sowie die zuständigen Ministerien. Dennoch gibt es naturgemäß viele gemeinsame Themen, sodass eine Zusammenarbeit naheliegend ist.

² Bekanntmachung der Neufassung des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG) v. 8. Dezember 1988, in: Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt (GVBl) Nr. 28/1988, S. 399-448, hier S.413, <https://www.verkuendung-bayern.de/files/gvbl/1988/28gvbl-1988-28.pdf#page=1> (23.2.2023). Bereits im Gesetz zur Änderung des BayHSchG v. 25. Juli 1988 war dieser Passus als Art. 23a eingefügt worden; vgl. GVBl Nr.15/1900, S.213-239, hier. S.218, <https://www.verkuendung-bayern.de/files/gvbl/1988/15/gvbl-1988-15.pdf#page=1> (23.2.2023)

³ Senatsprotokoll vom 11.4.1989, Archiv der HfM Würzburg.

Hochschule zugehenden Frauen bzw. Gleichstellung betreffenden Informationen.⁴ In der geänderten Fassung des Hochschulgesetzes von 1993 wird dem Artikel 34 ein Passus hinzugefügt, der den Handlungsspielraum erweitert:

„(2) Die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten in angemessenem Umfang Mittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung.“⁵

Die Mittel erlauben Anschaffungen wie z.B. Wickeltische⁶ und die Aufstockung des Bibliotheksbestandes mit Werken von und über Komponistinnen.

1998, während der Amtsperiode von Silke-Thora Matthies, erfährt das Amt der Frauenbeauftragten durch das geänderte Bayerische Hochschulgesetz („Hochschulreformgesetz“) eine Stärkung der Rechtsstellung. Die Frauenbeauftragten wirken nun in den Kollegialorganen stimmberechtigt mit, in den Berufungsausschüssen zwar weiterhin nur mit beratender Stimme, jedoch ist dem Berufungsvorschlag der Hochschule künftig auch eine Stellungnahme der Frauenbeauftragten beizufügen.⁷ Während 1988 noch in einem einzigen Satz formuliert war, dass es die Aufgabe der Hochschulen ist, „auf die Beseitigung der Nachteile für Wissenschaftlerinnen“⁸ hinzuwirken, heißt es nun prägnanter, dass sie „die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern [fördern] und [...] auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin[wirken]“⁹. Die Hochschulen werden also explizit dazu aufgefordert, die Durchsetzung der Gleichstellung als ihre Aufgabe wahrzunehmen, bei der sie von den Frauenbeauftragten unterstützt werden.¹⁰ Zudem erhalten die Frauenbeauftragten Anhörungsrecht gegenüber der Hochschulleitung bei Angelegenheiten, die sowohl ihr Amt als auch den Gleichstellungsauftrag der Hochschulleitung betreffen.¹¹ Darüber hinaus fügt das „Hochschulreformgesetz“ in der Änderungsfassung von 2000 im Art. 34 ein, dass für Frauenbeauftragte eine Stellvertreterin gewählt werden kann:

⁴ Die Annahme bezieht sich auf Gespräche mit damals aktiven Frauenbeauftragten; vgl. dazu auch Maria S. Rerrich, *Frauen- und Gleichstellungspolitik an der Hochschule München – eine Zwischenbilanz nach vierzig Jahren*, München 2012, S. 18, Könntest Du das bitte nachschauen? Bin unsicher, wie man Titel/Autor in so einem Fall aktuell angibt... https://w3-mediapool.hm.edu/mediapool/media/dachmarke/dm_lokal/hm/40jahre/gleichstellung_fin_komplett.pdf (19.02.2023).

⁵ Gesetz zur Änderung des BayHSchG v. 23. Juli 1993, in: GVBl Nr. 19/1993, S. 523-527, hier S. 523, <https://www.verkuendung-bayern.de/files/gvbl/1993/19/gvbl-1993-19.pdf#page=1> (23.2.2023)

⁶ Vgl. Hochschulmitteilungen 1999/2000, S. 6: „Aus dem Etat der Frauenbeauftragten konnten zwei Wickeltische für Kleinkinder angeschafft werden, die in den Gebäuden Hofstallstraße und Bibrastraße separate Plätze haben.“ Solche Maßnahmen werden allerdings in der damaligen Zeit gelegentlich noch belächelt (vgl. dazu auch Fn.4).

⁷ Vgl. Bekanntmachung der Neufassung des BayHSchG vom 2. Oktober 1998, in: GVBl Nr. 20/1998, S. 740-739, hier S. 754f. (Art 34) u. S. 765 (Art 56), <https://www.verkuendung-bayern.de/files/gvbl/1998/20/gvbl-1998-20.pdf#page=1> (23.2.2023)

⁸ BayHSchG 1988, Art. 2 Abs. 1 Satz 8, in: GVBl Nr. 28/1988, S. 403.

⁹ BayHSchG 1998, Art. 2 Abs. 1 Satz 8, in: GVBl Nr. 20/1998, S. 744.

¹⁰ In der Änderungsfassung aus dem Jahr 2000 werden weitere ausführende Sätze eingefügt und darin deutlich der „Gleichstellungsauftrag“ benannt; vgl. Gesetz zur Änderung des Bayerischen Hochschullehrergesetzes und des Bayerischen Hochschulgesetzes v. 25. Juli 2000, in: GVBl Nr. 18/2000, S. 481-486, hier 483, <https://www.verkuendung-bayern.de/files/gvbl/2000/18/gvbl-2000-18.pdf#page=1> (23.2.2023)

¹¹ Vgl. BayHSchG 1998, Art. 21 Abs. 1 S. 5; Art. 34 Abs. 1 S.1 u. 7, in: GVBl Nr. 20/1998 (Fn. 7), S. 749 u. 754 f.

„In der Grundordnung kann vorgesehen werden, dass für Frauenbeauftragte stellvertretende Frauenbeauftragte bestellt werden, die im Fall der Verhinderung der Frauenbeauftragten deren Funktion wahrnehmen;“¹²

Diese Möglichkeit ist zwar schon von Beginn an – wenn auch indirekt – durch den Gesetzestext¹³ gegeben, wird jedoch nicht an allen Hochschulen genutzt. In den Grundordnungen der Würzburger Musikhochschule ist sie tatsächlich bereits seit 1991 niedergelegt.¹⁴ Nach acht Jahren wird 1999 mit Ulrike Goldbeck die erste stellvertretende Frauenbeauftragte eingesetzt, und so erhält Silke-Thora Matthies personelle Unterstützung für die zunehmenden Dienstgeschäfte und Aufgaben der Frauenförderungsarbeit.

Nachdem Matthies 2003 vom Senat zur Rektorin gewählt wird und ihre Nachfolgerin Xenia Jankovic-Richter ein Jahr später einen Ruf an die Hochschule für Musik Detmold annimmt, folgen 2004 Ariane Jeßulat und stellvertretend Martine Streib in das Amt der Frauenbeauftragten. Im Januar 2005 nehmen sie an der Tagung der *Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen* (LaKoF Bayern)¹⁵ teil, was zu einer fruchtbaren Vernetzung mit Frauenbeauftragten anderer Hochschulen führt. Neben wichtigen Informationen zu rechtlichen Angelegenheiten erhalten sie wertvolle Anregungen sowie Hilfestellungen zu den damals aktuellen Themen wie Materialien zur Umsetzung des Gender-Gedankens, Leitfäden zum Bolognaprozess für Frauenbeauftragte etc. Sie erwirken eine gesonderte Hochschul-Mailadresse „Frauenbeauftragte“ und richten ein Schwarzes Brett für aktuelle Informationen ein. Sie organisieren Komponistinnenportraits mit Makiko Nishikaze und mit Kirsten Reese, und im November/Dezember 2006 ein Projekt im Rahmen des vom Bayerischen Staatsministerium geförderten „Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“: einen zweitägigen Workshop (Vortrag, Werkinterpretation, öffentliches Konzert mit Studierenden) mit der Komponistin Konstantia Gourzi, ergänzt durch vorbereitende und begleitende Veranstaltungen der Fachgruppen Komposition/Musiktheorie, Musikwissenschaft und Musikpädagogik.

Diese Aktivitäten bewirken an der Hochschule eine erhöhte Aufmerksamkeit für die Arbeit der Frauenbeauftragten und werden in den Folgejahren fortgeführt. Weitere öffentlich wirksame Projekte von und über Frauen wie Konzerte, Vorträge oder Workshops bereichern das Hochschulleben. So erinnert sich beispielsweise Ruth Wentorf an die Einladung der Musikwissenschaftlerin Eva Rieger zu einer Lesung und Diskussion über ihr Buch „Friedelind Wagner: Die rebellische Enkelin Richard Wagners“.

Noch zu Beginn der Amtszeit von Jeßulat und Streib ist die Position der Frauenbeauftragten der Hochschule für Musik Würzburg von folgender Problematik betroffen: Die Nutzung des Stimmrechtes für Frauenbeauftragte im Senat bleibt zunächst auf die Gruppe der Professorinnen beschränkt und wirkt damit dem „Amt“ an sich, also unabhängig vom Status der Person, entgegen. Es kann zwar „für die Frauenbeauftragte [...] eine Vertretung gewählt werden, die im Verhinderungsfall der Frauenbeauftragten deren Funktion wahrnimmt. Sie kann an den Sitzungen des Senats jedoch nur ohne Stimmrecht teilnehmen, wenn sie im Gegensatz zur Frauenbeauftragten nicht der Gruppe der Professoren angehört.“¹⁶ Die Initiative der damaligen Amtsinhaberinnen, durch entsprechende Anfragen an Rektorin und Kanzler der Hochschule sowie *LaKoF* auf die Problematik aufmerksam zu machen, erweist sich als erfolgreich- die Stellvertreterin kann

¹² BayHSchG 2000, Art. 34 Abs. 1 S.7, GVBl Nr. 18/2000 (Fn. 10), S. 483.

¹³ Vgl. BayHSchG 1988, Art. 34 Abs. 2 S. 1, GVBl Nr. 28/1988 (Fn. 2), S. 413

¹⁴ Vgl. Grundordnung der Hochschule für Musik Würzburg vom 24. April 1991, § 16f.

¹⁵ Vgl. <https://www.lakof-bayern.de> (18.3.2023)

¹⁶ Grundordnung der HfM Würzburg v. 23. Dezember 1999, § 17; Grundordnung v. 7.4.2003, § 18 Abs. 1; vgl. dazu auch BayHSchG 1998, Art. 34 Abs. 1 S. 5, in: GVBl 20/1998 (Fn.7), S. 755

darauf hin (im Verhinderungsfall" der Frauenbeauftragten deren Funktion (siehe oben) ohne Einschränkung wahrnehmen.¹⁷

Letztendlich wird diese Unstimmigkeit erst durch die Neufassung des Bayerischen Hochschulgesetzes vom 23. Mai 2006 beseitigt, welche die Position der Frauenbeauftragten mit der Einführung des Stimmrechtes auch in Berufungskommissionen¹⁸ und der damit einhergehenden Möglichkeit zur Abgabe eines Sondervotums zu einer Berufsliste¹⁹ stärkt. Demzufolge bestimmt die Grundordnung der Würzburger Musikhochschule von 2007, dass „die Frauenbeauftragte [...] in den Kollegialorganen und Berufungsausschüssen, denen sie kraft Gesetzes angehört, volles Stimmrecht [hat]. In sonstigen Gremien wirkt sie mit beratender Stimme mit.“²⁰ Mit der Gesetzesnovelle erfolgt zudem eine weitere Aufwertung der Arbeit der Frauenbeauftragten. Waren sie bis dahin in vielen Fällen zusätzlich zu ihrem Lehrdeputat tätig, so wird nun gesetzlich verankert:

„Frauenbeauftragte sollen für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet werden.“²¹

Insbesondere die Präsenz in allen Gremien ist neben der Betreuung Rat suchender Frauen, der Teilnahme an Fortbildungen und Kongressen und der Weiterentwicklung des Gleichstellungsgedankens ohne einen Ausgleich – beispielsweise durch eine Ermäßigung des Lehrdeputats – kaum zu bewältigen. Allerdings erweist sich diese dienstliche Entlastung gegenüber dem tatsächlichen Arbeitsaufwand als zu gering. Die weiblichen Frauenbeauftragten laufen Gefahr, durch ihr hohes Engagement für Frauen in ihrer eigenen beruflichen Karriere benachteiligt zu werden.

Übrigens war es zu keiner Zeit so, dass das Amt der Frauenbeauftragten nur von Frauen ausgeführt werden konnte. An unserer Hochschule wurde dies bereits 1989 durch den damaligen Kanzler in einem Informationsschreiben zu dem im Bayerischen Hochschulgesetz 1988 neu eingeführten Artikel 34 (siehe oben) kommentiert:

„Da der Begriff „Frauenbeauftragte“ ausschließlich im Plural verwendet wird, enthält das Gesetz keine Regelung dahingehend, daß Frauenbeauftragte weiblichen Geschlechts sein müssten. Bereits in anderen Bereichen getroffene Regelungen zeigen, daß auch Männer zu Frauenbeauftragten bestellt werden können, so ist der Frauenbeauftragte im Bayerischen Innenministerium ein Ministerialrat.“²²

Im Abschnitt „Frauenbeauftragte“ der Grundordnungen unserer Hochschule 2003 und 2007²³ wird allerdings durchgängig die weibliche Form im Singular benutzt. Das Bayerische Hochschulgesetz verwendet weiterhin, also auch noch in der Fassung von 2006, ausschließlich die neutrale Pluralform. Neu hinzugefügt ist dort jedoch ein Satz, der ausdrücklich darauf verweist, dass „gesetzliche Bestimmungen für Frauenbeauftragte [...]

¹⁷ Mehrere Senatsprotokolle aus dem Jahr 2005 belegen durch Angaben der Zahlenverhältnisse bei Abstimmungen die Beteiligung der anwesenden Stellvertreterin. Möglicherweise geschah die Entscheidung für die Zulassung im Vorgriff auf die kurz bevorstehende Gesetzesnovelle (vgl. nachfolgender Abschnitt).

¹⁸ Vgl. BayHSchG v. 23. Mai 2006, Art. 4 Abs. 2 S. 3, in: GVBl 10/2006, S. 245-284, hier S. 248, <https://www.verkuendung-bayern.de/files/gvbl/2006/10/gvbl-2006-10.pdf#page=1> (23.2.2023)

¹⁹ Vgl. Bayerisches Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) vom 23. Mai 2006, Art. 18, Abs. 4 S. 12, in: GVBl 10/2006, S. 230-244, hier S. 238 <https://www.verkuendung-bayern.de/files/gvbl/2006/10/gvbl-2006-10.pdf#page=1> (23.2.2023)

²⁰ Grundordnung der HfM Würzburg vom 28. Juni 2007, § 19 Abs. 1

²¹ BayHSchG 2006, Art. 4 Abs. 3 Satz 2, in: GVBl 10/2006 (Fn. 18), S. 248

²² Schreiben des Kanzlers „An alle Lehrkräfte der Hochschule für Musik in Würzburg“ v. 21.2.1989, Privatarchiv Streib.

²³ Vgl. Grundordnung der HfM Würzburg vom 07. April 2003, S. 8, Grundordnung v. 28. Juni 2007, S. 10.

auch für männliche Frauenbeauftragte [gelten]“²⁴. In unserer Grundordnung werden seit 2019 schließlich konsequent beide Geschlechter sowohl im Singular als auch im Plural genannt.

2 Einblicke in die aktuellen Aufgaben- und Aktionsbereiche

Frauenförderung – anfänglich eine ungenutzte Chance

Seit 2008 stellt der Freistaat Bayern besondere Mittel zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre im Staatshaushalt bereit, aus denen Stipendien und Fördermaßnahmen finanziert werden. Es sollte einige Jahre dauern, bis das Förderangebot an unserer Hochschule durch engagierte Professorinnen an Bekanntheit gewann. 2015 kann erstmals die Studentin Silvia Müller ein Stipendium dieser Art in Anspruch nehmen. Regelmäßig informiert die Frauenbeauftragte alle Studentinnen und weiblichen Lehrbeauftragten über das Programm und ermuntert zur Bewerbung. Mittlerweile bewerben sich jährlich etliche hochbegabte Frauen aus der Hochschulgemeinschaft. Bislang haben zwei Master-Studentinnen, eine Promotionsstudentin und eine Lehrbeauftragte (Anne Riegler, Franziska Glemser, Marie-Luise Alcántara, Sinn Yang) das Stipendium in Anspruch nehmen dürfen.

Die Bestandsaufnahme – ein Konzept zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages

Ausschlaggebend für eine grundsätzliche strukturelle Neuausrichtung der Gleichstellungsarbeit ist die Fertigstellung eines Gleichstellungskonzeptes für die Lehre im Mai 2019 durch die Frauenbeauftragte Daniela Hasenhündl und ihre Stellvertreterin Almut Gatz. Erstmals wird die Hochschule einer Bestandsaufnahme unterzogen und das Thema Gleichstellung im Hinblick auf eine strukturelle Verankerung an der Hochschule unter die Lupe genommen. Unterstützung erhalten die Frauenbeauftragten anfänglich von der Stabsstelle Qualitätsmanagement durch die Organisation eines Inhouseworkshops zum Thema „Gleichstellungskonzepte als Instrumente zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsprozessen an Hochschulen“, der am 11.10.2018 vom Gleichstellungszentrum Sachsen abgehalten wird. Die Ergebnisse des Workshops fließen in die Ausarbeitung und Weiterentwicklung des Konzeptes ein. Nach einer genauen Analyse des Ist-Zustandes werden Zielsetzungen und entsprechende Maßnahmen formuliert, die innerhalb der nächsten fünf Jahre die Gleichstellung an der Hochschule in vielerlei Hinsicht verbessern sollen. Das Gleichstellungskonzept wird am 2. Juli 2019 vom Senat verabschiedet. Es steht nicht nur für einen klaren Fahrplan hin zu mehr Gleichstellung der Geschlechter, vielmehr sollen sich gemeinsame Standards etablieren. Von nun an ist Gleichstellungsarbeit nicht nur wie vor 1998 alleinige Aufgabe der Frauenbeauftragten bzw. wie ab 1998 von Frauenbeauftragten und Hochschulleitung, sondern eine Querschnittsaufgabe der Hochschule, für die alle Hochschulangehörigen Verantwortung tragen.

Personelle Unterstützung – mit Gleichstellungsakteur*innen zu weiteren Erfolgen

Im gleichen Zeitraum geben mehrere Neuerungen dem Bemühen um die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages Auftrieb. In den Zielvereinbarungen zwischen der Hochschule für Musik Würzburg und dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst vom 8. Juli 2019 wird ab dem Jahr 2020 eine halbe Verwaltungsstelle zur Unterstützung der Arbeit der Frauenbeauftragten vorgesehen. Ab dem 1.03.2020 kann Sandra Kloiber als Mitarbeiterin der Frauenbeauftragten zur Umsetzung der Maßnahmen des

²⁴ BayHSchG 2006, Art. 4 Abs. 5, in: GVBl 10/2006 (Fn. 18), S. 248.

Gleichstellungskonzepts für die Lehre ihre Arbeit aufnehmen. Am 3.12.2019 richtet die Hochschulleitung einen ständigen Ausschuss für Gleichstellungsfragen ein. Mit dieser personellen Aufstockung bietet sich den Gleichstellungsakteur*innen eine reelle Chance, aktuelle Themen wie Familienfreundlichkeit, Sexualisierte Gewalt und Antidiskriminierung in der Gleichstellungsarbeit zu etablieren und das Ineinandergreifen verschiedener Organe der Hochschule im Bereich der Gleichstellung zu stärken. So werden Teile der Ergebnisse der Studienbedingungs-evaluation des Qualitätsmanagements im Sommersemester 2019 an den Gleichstellungsausschuss weitergeleitet. Dieser trägt zum einen dafür Sorge, dass von Studentinnen angeregte bzw. gewünschte Maßnahmen – wie beispielsweise die bessere nächtliche Ausleuchtung des Studierenden-Parkplatzes in der Hofstallstraße – umgesetzt werden. Zum anderen werden hier generelle Themen wie der Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt diskutiert. So wird die Erstellung eines „Beschwerdeleitfadens“ und der „Antidiskriminierungsrichtlinien“²⁵ in diesem Ausschuss angestoßen.

Professorinnenprogramm – ein großer Schritt hin zur querschnittlichen Integration von Gleichstellung auf allen Hochschulebenen

Im Sommer 2019 bewirbt sich die Hochschule mit dem Gleichstellungskonzept²⁶ beim Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen und erhält am 20.12.2019 vom Projektträger DLR (Bereich Bildung, Gender, Abteilung Chancengleichheit, Geschlechterforschung, Vielfalt) eine positive Bewertung. Sandra Kloiber wird zur Koordinatorin des Professorinnenprogramms III.

Es eröffnen sich für die Gleichstellungsarbeit in der Lehre neue strukturelle Möglichkeiten. Über einen Zeitraum von fünf Jahren können finanzielle Mittel abgerufen werden, die zur Unterstützung der Bereiche, in denen Frauen an unserer Hochschule unterrepräsentiert sind, eingesetzt werden. Zur Profilierung der Musikerinnenpersönlichkeit und zur Unterstützung einer Musikerinnenkarriere werden neue Formate zur beruflichen Qualifizierung junger Frauen erprobt. Im Herbst 2020 werden in einem Bewerbungsverfahren fünf Studentinnen ausgewählt, die über mehrere Wochen an einem individuellen Online-Coaching teilnehmen. Im November 2021 findet ein Empowerment-Workshop für Studentinnen statt. Im Studienjahr 20/21 wird die Vorlesungsreihe „Gender & Diversity TO GO“ für Studierende angeboten. Die Vorlesungsreihe ist das erste gemeinsame Projekt einer Kooperation zwischen den Gleichstellungsakteur*innen der Julius-Maximilians-Universität Würzburg, der Technischen Hochschule Würzburg-Schweinfurt (vormals: Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt) und der Hochschule für Musik Würzburg. Im Januar 2022 startet die zweite Veranstaltungsreihe „Diversität³ – Diversity und Genderkompetenz“ mit Workshops, Vorträgen und Reflexionstreffen. Es kann ein gemeinsames Zertifikat der drei Hochschulen erworben werden. Im März 2022 startet der Aufbau eines Mentoringprogramms für weibliche Hochschulangehörige aus der Lehre. Langfristig ist eine Verstetigung mit Erweiterung der Zielgruppen geplant.

Sprachliche Gleichbehandlung – in kleinen Schritten zu einem geschlechtersensiblen Sprachgebrauch

Ab wann sich Gendersensibilität in der Schriftsprache an unserer Hochschule zu etablieren beginnt, zeigt sich unter anderem an den Hinweisen zur Sprache in den Einleitungen der Grundordnungen. Noch in der 2015 geänderten Fassung der Grundordnung aus dem Jahre 2007 werden weibliche Personen lediglich mit-gemeint. Auf die „durchgehende Verwendung von Doppelformen oder andere Kennzeichen für weibliche und

²⁵ Momentan werden die „Antidiskriminierungsrichtlinien“ zu einer Satzung umgearbeitet.

²⁶ Vgl. https://www.hfm-wuerzburg.de/service/Regeln/Partnerschaftliches_Verhalten/2019_Gleichstellungskonzept_HfM_Wuerzburg.pdf (12.02.2023)

männliche Personen [wird] verzichtet“²⁷. Erst die Neufassung der Grundordnung vom 11.01.2019 verwendet eine binäre Sprache. Es werden „sämtliche Personen- und Funktionsbezeichnungen [...] in der weiblichen und in der männlichen Form aufgeführt“²⁸. So wie in der Grundordnung 2007 die Frauen mit-gemeint waren, werden nun Personen dritten Geschlechts mit-gemeint, „da es bis November 2018 noch keine allgemein anerkannte Formulierung gibt“²⁹.

Im März 2019 verfasst Daniela Hasenhündl die ersten „Empfehlungen zum gendersensiblen Sprachgebrauch“, die alle Lehrenden der Hochschule als Flyer erhalten. Gleichzeitig sind sie auf der Homepage der Hochschule als Download verfügbar. Im Fokus steht da noch die Sichtbarmachung von Mann und Frau. In den letzten Jahren löst allerdings die Verwendung einer nonbinären Sprache immer mehr diejenige der binären Sprache ab. Im März 2022 erscheint deshalb eine Neuauflage der Empfehlungen, worin die Hochschule einen weiteren Schritt nach vorn geht: Das Hochschulleitungsteam unterstützt die Verwendung des Gendersterns in der geschriebenen Verwaltungssprache als Ausdruck von Geschlechtervielfalt.

Die Entdeckung der Familienfreundlichkeit- ein Rückzugsort für Familien als erste Maßnahme

Familienfreundlichkeit ist ein Thema, das außerhalb des Aufgabenbereiches der Frauenbeauftragten liegt. Doch ist es ein Anliegen der Gleichstellungsakteur*innen, familienfreundliche Akzente zu setzen und die Hochschule auch in diesem Punkt zukunftsfähig zu machen. Nach langer Vorlaufzeit und der maßgeschneiderten juristischen Absicherung in Form einer Nutzungsordnung³⁰ ist seit diesem Jahr ein Eltern-Kind-Raum eingerichtet. Der Raum kann von allen Hochschulangehörigen mit Kindern genutzt werden. Darüber hinaus werden Möglichkeiten einer Betreuung für Kinder Hochschulangehöriger sondiert. Die Gespräche im Hinblick auf eine baldige Kooperation mit einer Kindertagesstätte sind angelaufen.

Fazit und Ausblick

In den 35 Jahren der Geschichte der Frauenbeauftragten ist es an unserer Hochschule gelungen, die Frauenförderung stetig fortzuführen und weiterzuentwickeln. Insbesondere in den letzten Jahren konnten aufgrund hochschulpolitischer Veränderungen vielfältige Stellschrauben für eine langfristig erfolgreiche Gleichstellungsarbeit angesetzt werden. Dennoch dürfen die zahlreichen Erfolge in der strukturellen Implementierung der Gleichstellung nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Auf- und Ausbau der Frauenförderung weiterhin notwendig ist. Beispielsweise hat sich der Anteil der Professorinnen an unserer Hochschule noch nicht zufriedenstellend erhöht. Der Prozentsatz der Professorinnen pendelt seit zehn Jahren zwischen 22 und 33 Prozent und ist seit 2018 wieder rückläufig.³¹ Es gilt hochtalentiertere Frauen aktiv zu akquirieren und in den Gremien couragiert darauf zu vertrauen, dass ihre Berufung an unsere Hochschule ein großer Gewinn sein kann. Das Amt der Frauenbeauftragten scheint also auch in den nächsten Jahren nicht überflüssig zu werden.

Allen bisherigen Amtsinhaberinnen gebührt großer Dank für die unermüdliche Arbeit und das Bestreben, den Gleichstellungsgedanken an unserer Hochschule lebendig zu halten.

²⁷ Änderungsfassung der Grundordnung der HfM Würzburg (2007) v. 30.10.2015, S. 1

²⁸ Grundordnung der HfM Würzburg vom 11.01.2019, „Vorbemerkung“, S. 1

²⁹ Ebd.

³⁰ Vgl. https://www.hfm-wuerzburg.de/admin/Eltern-Kind-Raum/Nutzungsordnung_Eltern_Kind_Arbeitsraum.pdf (12.02.2023).

³¹ Vgl. *Rechenschaftsberichte* 2013- 2021

Frauenbeauftragte**und ihre Stellvertreterinnen**

1989–1990 Prof. Kirsti Hjort

1990–1996 Helge Pfeuffer

1996–2003 Prof. Silke-Thora Matthies

Ulrike Goldbeck (ab 1999)

2003–2004 Prof. Xenia Jankovic-Richter

2004–2007 Prof. Dr. Ariane Jeßulat

Martine Streib

2007–2011 Prof. Gisèle Herbet

Prof. Enikő Török

Prof. Dr. Ariane Jeßulat (ab 2009)

2011–2015 Ruth Wentorf

Prof. Monika Bürgener (ab April 2013)

2015–2023 Daniela Hasenhündl

Prof. Yuuko Amanuma

Prof. Almut Gatz (ab 2017)

Prof. Sibylle Mahni (ab Mai 2018)

Prof. Katharina Thoma (ab 2019)