

5. Senatsbericht der Universitätsfrauenbeauftragten Berichtszeitraum Oktober 2000 bis September 2002

1. Die Frauenbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen

Frauenbeauftragte der Universität: Prof. Dr. Ulla Mitzdorf (Medizinische Fakultät)

Stellvertreterinnen:

Dr. Margit Weber (Katholisch-Theologische Fakultät)

Prof. Dr. Elisabeth Weiß (Fakultät für Biologie)

Dr. Monika Zumstein (Juristische Fakultät)

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Universitätsfrauenbeauftragten (auf 3 halben Stellen):

Gwendolin Altenhöfer, M.A., Anthropologin,

Alexandra Rötzer, M.A., Philologin,

Dr. Bettina Conrad, Theaterwissenschaftlerin (bis Juli 2001),

Manuela Sauer, Dipl. Pol., Politologin (seit August 2001)

Die Frauenbeauftragte bietet in regelmäßigen Sprechstunden Beratung für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen an. Zweimal pro Semester wird die Konferenz der Frauenbeauftragten einberufen. Die Universitätsfrauenbeauftragte der LMU ist gleichzeitig auch Sprecherin der Frauenbeauftragten der Bayerischen Universitäten und richtet zweimal jährlich eine Landeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der bayerischen Hochschulen aus. Sie ist derzeit auch Mitglied des Beirats der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.

Den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind schwerpunktmäßig die folgenden Aufgabenbereiche zugeordnet:

Frau Altenhöfer: Sexuelle Belästigung, Kinderbetreuung, Dienstrechtsreform, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an deutschen Hochschulen, Kooperationsveranstaltungen

Frau Rötzer: Organisation der Landeskongress und der Tagungsreihe *Sachverstand im Konflikt*, Stipendien und Auskünfte für Stipendiatinnen, Homepage, Etat

Frau Sauer: HWP-Projekte (Gender Studies und Erhöhung des Studentinnenanteils in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen), Anträge auf Prämie für Gleichstellung, Vorbereitung und Koordination der Aktivitäten zu *100 Jahre Frauenstudium in Bayern*, Gastvorträge/Lehraufträge, Redaktion der *Frauenstudien*, Öffentlichkeitsarbeit

2. Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags: Entwicklung der Personalstruktur der LMU

2.1 Professuren und Berufungen

Der Männeranteil bei den Professuren wurde an der LMU auch in den letzten beiden Jahren nicht abgesenkt, obwohl das Bayerische Hochschulgesetz mit der Änderung vom 25. Juli 2000 die Gleichstellungsaufgabe der Hochschulen noch stärker als bisher hervorgehoben hat (Art. 2 Sätze 9 und 10). Nach wie vor werden 94 % der Professuren von Männern be-

setzt. Schwankungen in der einen oder anderen Richtung bewegen sich über die letzten sechs Jahre um die 0,2 %, es sind keine signifikanten Veränderungen zu verzeichnen. Mit dem Männeranteil von 94 % entspricht die LMU dem bayerischen Landesdurchschnitt (93 % im Jahr 2000) und liegt etwas über dem Bundesdurchschnitt (91 % im Jahr 2000).

In drei der Fakultäten liegt der Männeranteil unter 90 %. Er beträgt derzeit in der Fakultät für Psychologie und Pädagogik „nur“ 82 %, in der Fakultät für Sprach- und Literaturwissenschaften „nur“ 87 % und in der Sozialwissenschaftlichen Fakultät „nur“ 80 %. In den beiden Theologischen Fakultäten und in der Fakultät für Philosophie, Wissenschaftstheorie und Religionswissenschaft sind die Professoren nach wie vor gänzlich unter sich.

Im Zeitraum von Oktober 2000 bis 12. Juli 2002 wurden 81 Professoren und 7 Professorinnen neu berufen. Bei diesen kürzlichen Berufungen beträgt der Männeranteil immer noch 92 %. Das geringfügige Absinken des Männeranteils von 94 % auf 92 % als Resultat ernsthaften Bemühens im Sinne der gesetzlichen Verpflichtung zur Durchsetzung der Gleichberechtigung zu interpretieren, wäre wohl überzogen. Da bundesweit der Anteil von Frauen bei den Habilitationen in den letzten Jahren bei 17 bis 18 % liegt, könnte der Anteil von Frauen bei Berufungen durchaus angehoben werden, ohne dass ein Absenken des wissenschaftlichen Niveaus in Kauf zu nehmen wäre.

Betrachten wir dieselben Daten von der Defizitseite her, dann hat die LMU seit 1996 konstant einen Professorinnenanteil von 6,0 % (+/- 0,2 %) und liegt damit um 1 % unter dem bayernweiten Durchschnitt von 7 % und um 3 % unter dem Bundesdurchschnitt von 9 %. Mit der Berufung von 88 Personen von Oktober 2000 bis Juli 2002 wurden etwa 12 % der Professuren neu besetzt. Der hier erzielte Frauenanteil von 8 % hebt noch nicht einmal die Verringerung des Professorinnenanteils durch das Ausscheiden und die Wegberufung von Professorinnen aus der LMU auf. Der Frauenanteil betrug 2000 6,1 % und 2001 wie auch 2002 nur 6,0 %.

An dieser Stelle sei erwähnt, dass im Berichtszeitraum auch die Besetzung der mit einer langen Vorgeschichte behafteten „Gender-Professur“ abgeschlossen wurde. Für diese, nun als *C3-Professur für Soziologie mit besonderer Berücksichtigung der Gender Studies* eingerichtete Stelle wurde in einer interdisziplinär besetzten Berufungskommission eine Liste erarbeitet und inzwischen der Erstplazierte vom Minister auch gerufen. Entgegen den Erwartungen wurde auch diese Professur mit einem Mann besetzt.

2.2 Habilitationen

Bei den Habilitationen entsprechen die Daten der LMU in etwa den bundesweiten Durchschnittswerten. An der LMU betrug der Frauenanteil im Jahr 2000 22,1 % und im Jahr 2001 15,5 %. Er war im Zeitraum von 1994 bis 1998 von einem (Mehrjahresdurchschnitts-) Niveau von ca. 12 % auf ein Niveau von ca. 18 % angestiegen. Ob der Abfall im letzten Jahr eine negative Trendwende anzeigt, ist derzeit noch nicht zu erkennen.

Besonders hohe Frauenanteile bei den Habilitationen von über 40 % (Mittelwerte über die letzten 5 Jahre) weisen die Fakultäten 9 (Geschichts- und Kunstwissenschaften), 10 (Philosophie, Wissenschaftstheorie und Religionswissenschaft), 11 (Psychologie und Pädagogik) und 13/14 (Sprach- und Literaturwissenschaften) auf. Besonders niedrige Frauenanteile von unter 10 % weisen die Fakultät für Betriebswirtschaft, die Fakultät für Physik (bis heute wurde keine Frau habilitiert) und die Fakultät für Chemie und Pharmazie auf.

2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

In den beiden Jahren 2000 und 2001 war bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Anstieg des Frauenanteils von 34,1 % (Stand 1.1.2000) auf 37,0 % (Stand

1.12.2001) zu verzeichnen. Damit setzt sich der im Vorjahr ermittelte Anstieg fort. Da aber im Jahr zuvor eine Verringerung von ca. 2 % zu verzeichnen war, bleibt abzuwarten, ob sich der positive Trend der letzten drei Jahre fortsetzen wird. Stiege er weiter jedes Jahr um 1 - 2 % an, so wäre in etwa 8 Jahren das gerechte 50%-Niveau erreicht.

Insgesamt sind also im Berichtszeitraum auf der Professorebene und bei den Habilitationen keinerlei Fortschritte in der Gleichstellung zu verzeichnen. Bei den Stellen des akademischen Mittelbaus ist dagegen ein leichter Anstieg des Frauenanteils zu erkennen.

(Die Daten dieses Abschnitts zu Professuren und Habilitationen wurden mir vom Planungstab zur Verfügung gestellt und die Daten zum akademischen Mittelbau von der Zentralen Datenverarbeitung).

3. Aktivitäten der LMU zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags

3.1 Initiativen der Hochschulleitung

Drei als besonders hervorhebenswert angesehene Aktivitäten und Entscheidungen seien hier angeführt. Im Wintersemester 01/02 wurden die Fakultäten von der Hochschulleitung angewiesen, über ihre Gleichstellungsfortschritte zu berichten, Richtwerte für die nächsten Jahre anzugeben und Umsetzungsvorschläge zu unterbreiten. Dies ist die zweite Berichtserhebung zur Erfassung der Wirksamkeit der *Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre* (Senatsbeschluss von 1995).

Die Hochschulleitung hat dem Vorschlag der Frauenbeauftragten zugestimmt, sich um das Prädikat *Total E-Quality-Science Award* zu bewerben. Diese Bewerbung erfordert die Reflexion und Zusammenfassung der Erfolge und Bestrebungen der Universität zur Verbesserung der Chancengleichheit. Die Bewerbung wurde zwar um ein Jahr verschoben, ist aber nun für das Jahr 2002 beabsichtigt. Eine Kommission zur Erarbeitung der Bewerbungsunterlagen wurde gegründet und hat schon mehrfach getagt.

Bei zwei Neubauplanungen im Universitätsgelände an der Stadtperipherie, in Martinsried (Biologikum) und im Klinikum Großhadern, sind betriebseigene Kindergärten- und Kinderkrippen-Einrichtungen eingeplant worden, welche dem wissenschaftlichen Personal zur Verfügung stehen sollen. Damit wird auf eine zentrale Forderung zur Unterstützung der Gleichstellung eingegangen. Es bleibt zu hoffen, dass eine derartige betriebseigene Kinderbetreuungseinrichtung in absehbarer Zeit - wie seit vielen Jahren gefordert - auch im Stammgelände eingerichtet wird.

3.2 LMU-interne Leistungs- und belastungsbezogene Mittelverteilung – Prämie für Gleichstellung

Seit 1999 werden Anteile der staatlichen Haushaltsmittel an die Hochschulen nach Leistungs- und Belastungskriterien zugewiesen (derzeit 40 % der Sachmittel). Darin gehen Gleichstellungskriterien zu 5 % ein. Auch inneruniversitär wird bei der Mittelvergabe ein Gleichstellungsparameter, speziell der Frauenanteil im Mittelbau bezogen auf den Absolventinnenanteil, einbezogen. Ca. 0.8 % der Sachmittel werden derzeit entsprechend diesem Leistungskriterium zugeteilt.

Zusätzlich werden seit 1999 jährlich 200.00 DM bzw. 104.000 € zur direkten Gleichstellungsförderung eingesetzt, die sog. Prämie für Gleichstellung in der Lehre. Aus diesen Mitteln werden folgende Maßnahmen und Maßnahmenbereiche gefördert:

- Überbrückung von Mutterschutzzeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

- Hilfskraftmittel zur Unterstützung von Habilitandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf *befristeten* Stellen
 - Reisemittel für Forschungsvorhaben von Nachwuchswissenschaftlerinnen und für Gastvorträge von Wissenschaftlerinnen
 - Sachmittel, die die Arbeitsbedingungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase nachhaltig erleichtern, wie z. B. Einrichtung von Tele-Arbeitsplätzen, Anschaffung von projektbezogener Fachliteratur u.a.
 - Förderung von Fortbildungsveranstaltungen mit fach- und genderspezifischem Schwerpunkt
 - Weitere gleichstellungsfördernde Maßnahmen.
- Promovendinnen werden mit diesem Programm nur in Ausnahmefällen gefördert.

Bis auf die Mutterschutzüberbrückungen werden die Prämienmittel in zwei Antragsrunden (Mai und November) vergeben. Die Anträge werden bei den jeweiligen Dekanaten gestellt und über die Verwaltung an die Universitätsfrauenbeauftragte weitergeleitet. Die Universitätsfrauenbeauftragte erstellt zusammen mit ihren Stellvertreterinnen eine Vorlage für die Haushaltskommission, die über die Anträge entscheidet. Die Mutterschutzüberbrückungen werden immer bei Bedarf von der Universitätsfrauenbeauftragten genehmigt. Seit Oktober 2000 wurden insgesamt neun Anträge auf Überbrückung von Mutterschutzzeiten gestellt. Die weiteren Mittel wurden seit Oktober 2000 wie folgt vergeben:

- Im November 2000 standen noch Restmittel von 128.377 DM zur Verfügung. Es wurden zu diesem Vergabetermin Mittel in Höhe von 369.088 DM beantragt, davon wurden Anträge über eine Summe von 94.058 DM genehmigt.
- Im Mai 2001 standen für das gesamte Jahr Mittel von 267.000 DM zur Verfügung. Es wurden zu diesem Vergabetermin Mittel in Höhe von 427.581 DM beantragt, davon wurden Anträge über eine Summe von 101.223 DM genehmigt.
- Im November 2001 standen noch Restmittel von 125.500 DM zur Verfügung. Es wurden zu diesem Vergabetermin Mittel in Höhe von 372.978 DM beantragt, davon wurden Anträge über eine Summe von 76.495 DM genehmigt.
- Im Mai 2002 standen für das gesamte Jahr Mittel von 106.500 € zur Verfügung. Es wurden zu diesem Vergabetermin Mittel in Höhe von 118.278 € beantragt, davon wurden Anträge über eine Summe von 29.416 € genehmigt.

Mitarbeiterinnen aus allen Fachbereichen waren mit Anträgen und Bewilligungen an dieser Förderung beteiligt.

3.3 Förderung von Frauen aus Mitteln des Hochschulsonderprogramms (HSP III) und des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP)

HSP-Förderung und Abschlusskolloquium

Aus dem HSP III standen der LMU für die Förderung von Frauen für die Jahre 1997 bis 2000 insgesamt 5.5 Mio. DM zur Verfügung. Diese konnten für Stipendien für Postdoktorandinnen bzw. Habilitandinnen und für Promotionsabschlüsse verwendet werden. Zu Beginn des Berichtszeitraums standen aus diesem Programm noch ca. 330.000 DM zur Verfügung. Sie wurden in einer letzten Vergaberunde im Herbst 2000 für die Verlängerung von 9 Stipendien für Postdoktorandinnen und für 6 Stipendien für Promotionsabschlüsse vergeben. Damit wurden die Mittel der Frauenförderung des HSP III im Laufe des Jahres 2001 komplett ausgegeben.

Die Beendigung dieses Förderprogramms nahmen wir zum Anlass, in einem Abschlusskolloquium alle daran beteiligten Personen noch einmal zusammenzubringen und die Öffentlichkeit über die beeindruckenden Resultate dieser Förderung zu informieren. Acht ehemalige Stipendiatinnen aus den unterschiedlichsten Fächern stellten in diesem Kolloquium, das am 26.4.2002 im Senatssaal stattfand, ihre Forschungsarbeiten vor. Eingeleitet wurde es

durch Prorektor Westerhausen, Dr. Ziegler und Prof. Mitzdorf; auch Frau Dr. Bußmann, die das Programm an der LMU initiiert hatte, war anwesend. Der gute Besuch dieses Informati-
onstreffens unterstreicht die Bedeutung der Förderung von Frauen.

HWP-Förderprogramm

Die Bund-Länder-Kommission hat als Anschlussprogramm zum HSP das HWP mit einem Förderprogramm für Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre beschlossen. Gegenstand dieser Förderung sind insbesondere a) Maßnahmen, die zu einer Qualifizierung für eine Professur an Universitäten oder für eine Professur an Fachhochschulen oder zu einer Promotion führen, b) Maßnahmen der Frauen-/Genderforschung und c) Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen/technischen Studiengängen.

Die Mittel sollen im Umfange von 75 % für Maßnahmen gemäß Buchstabe a, jedoch nicht mehr als 15 % für die Förderung von Promotionen, im Umfang von 15 % für Maßnahmen gemäß Buchstabe b und im Umfang von 10 % für Maßnahmen gemäß Buchstabe c eingesetzt werden. Für Informationen über die geförderten Maßnahmen sowie für deren Evaluation und Controlling können bis zu 5 % des Gesamtansatzes zu Lasten der Ansätze für die einzelnen Maßnahmen aufgewendet werden. Das HWP hat eine Laufzeit von Januar 2001 bis Dezember 2003 und teilt der LMU Mittel in Höhe von 3,3 Mio. € zu.

Personenförderung aus dem HWP, HWP-Kolloquium und Programmevaluation

Basierend auf Vorschlägen der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten hat das Wissenschaftsministerium für die Qualifizierungsmaßnahmen 5 verschiedene Personenförderungen beschlossen: Promotionsstipendien für die Abschlussphase, Stipendien für Postdoktorandinnen/Habilitandinnen, Promotionsstipendien für Personen mit qualifizierender Berufspraxis (welche eine der Voraussetzungen für eine Fachhochschul-Professur ist), Stipendien für habilitierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Habilitationsförderung durch eine Stelle mit Bedingungen der Anschlussförderung durch das aufnehmende Institut.

Zur Bewerbung auf diese Förderungen sind jährlich 2 Antragstermine vorgegeben. (Im ersten Jahr wurde ein weiterer Termin im Januar eingeräumt, um einen kontinuierlichen Anschluss an das HSP III zu gewährleisten). Die Entscheidungen der *Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs* über die Anträge beruhen auf der Beurteilung der Qualität der Anträge, auf Fachgutachten und auf Stellungnahmen der Fakultäten und der Universitätsfrauenbeauftragten. Mit Ausnahme der Fakultäten 4, 5 und 18 haben sich bisher alle Fakultäten der LMU an dieser Programmförderung mit Anträgen beteiligt. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die im Jahr 2001 und die zum ersten Vergabetermin in diesem Jahr beantragten und bewilligten Personenförderungen aus dem HWP.

Förderung im Jahr 2001:

Stipendienart	beantragt	bewilligt
Promotionsstipendien	26	14
Postdoktorandinnenstipendien	30	12
Stipendium für Doktorandinnen mit qualifizierender Berufspraxis	1	0
Stelle zur Habilitation	17	11
Stipendien für exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs	13	5 und 1 Teilzeitstipendium

Förderung im Jahr 2002:

Stipendienart	beantragt	bewilligt
Promotionsstipendien	9	3
Postdoktorandinnenstipendien	7	3 und 1 Teilzeitstipendium
Stipendium für Doktorandinnen mit qualifizierender Berufspraxis	2	2
Stelle zur Habilitation	1	1
Stipendien für exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs	3	2

Die Universitätsfrauenbeauftragte bietet in jedem Semester ein Kolloquium für die Stipendiatinnen an. Dieses Kolloquium ist eine feste Einrichtung seit Beginn der Förderung von Frauen über das HSP II-Programm. Den Stipendiatinnen gibt es die Möglichkeit, in einem interdisziplinären Rahmen über ihre Forschungsarbeiten zu referieren. Im SoSe 2002 gab es innerhalb des Kolloquiums erstmalig die Gelegenheit, die Referate unter rhetorischen Gesichtspunkten von einer Expertin beurteilen zu lassen. Es hat sich als sehr effektiv erwiesen, Rhetorikkonzepte unter realen Vortragsbedingungen zu vermitteln. Das Angebot wurde von den Stipendiatinnen sehr positiv aufgenommen und wird eventuell im WS 2002/2003 fortgesetzt.

Die im Rahmen des HWP mögliche Analyse der Gleichstellungs-Fördermaßnahmen des HSP und des HWP wird in Bayern durchgeführt. Für das Controlling des HWP und die Evaluation beider Förderungen bayernweit wurde eine Stelle ausgeschrieben. Diese HWP-finanzierte Stelle ist seit Mai dieses Jahres, befristet bis einschließlich Dezember 2003, mit der Diplomsoziologin Frau Barbara Krischer besetzt. Dankenswerter Weise stellte die LMU für sie einen Arbeitsraum in unmittelbarer Nähe des Frauenbüros zur Verfügung.

3.4 HWP-Förderung von Gender Studies und einem Mentoring Programm

Die Universitätsfrauenbeauftragte hatte im März alle Fakultätsfrauenbeauftragten um Mitarbeit bezüglich der Ausgestaltung der beiden Programmpunkte *Gender Studies* und *Erhöhung des Studentinnenanteils in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen* gebeten.

Gender Studies

Die Vergabekriterien wurden bereits in der Frauenkonferenz vom 22. Mai 2001 beschlossen. Als besonders förderungswürdig werden Projekte eingeschätzt, die

- einen Synergieeffekt erwarten lassen, d.h. durch Vernetzung entsprechender Forscherinnen zum Fortschritt von Gender Studies beitragen
- öffentlichkeitswirksam sind, d.h. die zur Akzeptanz von Gender Studies beitragen
- interdisziplinär ausgerichtet sind, d.h. die Gender Studies über Fächergrenzen hinweg fördern.

Mit diesen Richtlinien soll der Profit für forschende und lehrende Frauen der Universität über ein individuelles Forschungsprojekt hinaus gewährleisten werden. In die Projektförderung sind sowohl Personen- als auch Sachmittel eingeschlossen. Es können auch Gastdozenturen für externe Wissenschaftlerinnen vergeben werden. Die wissenschaftliche Relevanz des Projekts sollte durch mindestens ein Fachgutachten (bei Anträgen über 10.000 € durch ein externes Gutachten) bestätigt werden. Über die Anträge entscheiden die Universitätsfrauenbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen, ferner wird jeweils das Votum der jeweiligen Fakultätsfrauenbeauftragten eingeholt. In der ersten HWP-Staffel wurden in drei Runden Fördermittel vergeben, in der neuen Staffel gab es bisher eine Vergaberunde.

Erste Vergaberunde (Mai 2001): Von den sieben eingereichten Anträgen konnten vier bewilligt werden:

- Fakultät 7: Interdisziplinäres Forschungsprojekt (Medizin/ Ethnologie): „Die Entwicklung von zwei Geschlechtern im Kulturvergleich“.
- Fakultät 10: Werkstatttagung zu neuesten Forschungsansätzen der Gender Studies und aus ihnen resultierenden wissenschaftstheoretischen Konsequenzen: „Störfall Gender. Grenzdiskussionen in und zwischen den Wissenschaften.“
- Fakultät 13: Interdisziplinäre Tagung: „Gender und Politik um 1800“.
- Fakultät 15: Projekt zur Aufbereitung von Lehrmaterial: "CD-Rom: Frauen in Medien- und Kommunikationsberufen".

Zweite Vergaberunde (April 2002): Es wurden elf Anträge eingereicht, von denen vier gefördert werden:

- Fakultät 7: „Veränderungen des Körperbildes und Kaiserschnitt auf Wunsch“
- Fakultät 13/14: „Frauen als innovative Kraft in der Wissenschaft: Untersuchungen zur heterosozialen Kommunikation in der skandinavischen/englischen/germanischen Literatur- und Kulturwissenschaft“
- Fakultät 15: „ Politische Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter. Ein Vergleich zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Norwegen“
- Fakultät 15: „Studienbegleitenden Evaluation des neuen Studienganges Medieninformatik“

Eine weitere Vergaberunde wird im September dieses Jahres stattfinden.

Mentoring-Programm

Auch für den Unterpunkt *Erhöhung des Studentinnenanteils in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen* des HWP bildete sich eine Arbeitsgruppe unter der Leitung der Universitätsfrauenbeauftragten, an der Vertreterinnen der Fakultäten 16, 17 und 18 sowie die *Kontaktstelle Gymnasien* und eine Mitarbeiterin des Büros der Frauenbeauftragten beteiligt sind. Die Arbeitsgruppe hat beschlossen, für die LMU den Ansatz des *Ada-Lovelace-Mentoring* zu übernehmen. Ada Lovelace ist ein Mentoringprogramm, das an den Hochschulen in Rheinland-Pfalz entwickelt wurde und dort von den Kultus- und Wissenschaftsministerien finanziert wird. Ada Lovelace ist in mehrere Stufen unterteilt. Dabei mentorieren Studentinnen aus naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen ältere Schülerinnen, ältere Schülerinnen betreuen jüngere Schülerinnen. Studentinnen werden von Doktorandinnen oder Frauen, die bereits im Berufsleben stehen, begleitet.

Im Sommersemester 2002 haben die ersten Studentinnen ihre Mentorinnentätigkeit an Schulen aufgenommen. Unterstützung bei der Suche nach den Mentorinnen und ihrer Bezahlung kommt von den Fakultäten 16,17 und 18. Um das Projekt in den kommenden Semestern zügig auszubauen, wurde inzwischen eine Projektkoordinatorin (halbe BAT-Stelle) eingestellt. Das Projekt Ada-Lovelace ist bisher auf die Laufzeit des HWP-Programms bis Ende 2003 ausgerichtet.

3.5 100 Jahre akademische Bildung von Frauen in Bayern

2003 jährt sich zum 100. Mal die offizielle Zulassung von Frauen zu einem Hochschulstudium in Bayern. Für dieses Jubiläum werden sowohl von der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen als auch von den Universitätsfrauenbeauftragten und den Fakultätsfrauenbeauftragten verschiedene Aktionen und Veranstaltungen geplant.

Wanderausstellung

Das Konzept dieser auf Landesebene vorgesehenen Ausstellung setzt gegenüber der Ausstellung *Stieftöchter der Alma Mater* neue Schwerpunkte, zum einen eine gesamt-bayerische Perspektive, zum anderen eine stärker aktuelle als historische Ausrichtung. Sie wird von zwei Ausstellungsmacherinnen konzipiert und umgesetzt. Zur Ausstellung wird auch ein lebensgroßes Brettspiel erstellt, das sich ebenfalls zur Zeit in der Konzeption befindet. Die Eröffnung der Ausstellung wird voraussichtlich im Juni 2003 in der Münchener Residenz stattfinden. Danach wird die Ausstellung durch andere bayerische Hochschulstädte wandern. Die Ausstellung wird aus den Mitteln des HWP finanziert.

Wandkalender

Zweites bayernweites Projekt ist die Herausgabe eines Wandkalenders. Dazu wurde ein Wettbewerb unter den Studierenden der beiden bayerischen Akademien der Bildenden Künste (München und Nürnberg) und der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg, Fachbereich Gestaltung, ausgeschrieben. Unter den eingereichten Arbeiten wurden 13 Bilder für den Kalender ausgewählt. Der Kalender wird von einer Studentin der Kunstakademie München graphisch gestaltet. Er wird im Oktober 2002 erscheinen und ist dann über das Büro der Frauenbeauftragten zu beziehen.

Jubiläumsringvorlesung

An der LMU wird es im Sommersemester 2003 eine Ringvorlesung zum Jubiläum geben. Die Ringvorlesung wird konzeptionell zweigeteilt. Im ersten Teil werden internationale Spitzenforscherinnen von ihren Projekten berichten. Im zweiten Teil werden Nachwuchswissenschaftlerinnen der LMU ihre Arbeit vorstellen. Zwischen beiden Teilen wird ein Vortrag die Entwicklung des Frauenstudiums in Bayern darstellen.

Weitere Ereignisse

Auf Anregung der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen wird Staatsminister Zehetmair im September 2003 anlässlich des Jubiläums einen Empfang geben. Ebenfalls auf Anregung der Landeskonferenz plant das Bayerische Fernsehen mehrere Beiträge zum Thema Frauenstudium. Die Koordination und Umsetzung der bayernweiten Aktivitäten liegt bei der Frauenbeauftragten der LMU und ihren Mitarbeiterinnen. Des weiteren planen Frauenbeauftragte unterschiedlicher Fakultäten Veranstaltungen zum Jubiläum. Ein Arbeitskreis unter Leitung der Universitätsfrauenbeauftragten sammelt weitere Ideen zu Veranstaltungen und Aktionen rund um das Jubiläum.

3.6 Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit

Broschüre Frauenstudien/Gender Studies

Das Vorlesungsverzeichnis *Frauenstudien/Gender Studies* ist im Sommersemester 2002 bereits zum 24. Mal erschienen. Mit diesem Vorlesungsverzeichnis werden Studierende seit zwölf Jahren auf frauen- und genderrelevante Lehr- und Sonderveranstaltungen an der Universität sowie Veranstaltungen außerhalb der Universität hingewiesen. Ferner behandeln Aufsätze von Gastautorinnen frauenpolitisch- oder genderforschungsrelevante Themen. Seit Oktober 2000 haben sich die *Frauenstudien/Gender Studies* mit den Themen *Wechsel im Amt der Universitätsfrauenbeauftragten*, *Gender Mainstreaming* und *Total E-Quality* und mit dem Abschluss des Graduiertenkollegs *Geschlechterdifferenz und Literatur* befasst. Die Informationen über frauen- und gleichstellungsrelevante Adressen wurden seit der letzten Ausgabe der Frauenstudien/Gender Studies erweitert.

Homepage

Die Homepage der Universitätsfrauenbeauftragten wird derzeit nach den Vorgaben der LMU neu gestaltet und strukturiert. Zum einen wird die Neugestaltung zur Überarbeitung der sehr umfangreichen Homepage der Universitätsfrauenbeauftragten genutzt, zum anderen wird die neue Struktur einen verbesserten Überblick über die Inhalte der Homepage bieten. Die Nut-

zer und Nutzerinnen können leichter und schneller die gewünschten Informationen finden und werden prägnanter auf aktuelle und wissenswerte Themen aufmerksam gemacht.

Informationsveranstaltung zu Gender mainstreaming und Total E-Quality an der Ludwig-Maximilians-Universität vom 2.2.2001

An diesem Informationsnachmittag beteiligten sich der Rektor, Professor Heldrich, Frau Professor Allmendinger und Frau Juliane Achatz vom Institut für Soziologie, die Diplom-Soziologin Carola Busch vom Bildungswerk der Hessischen Wissenschaft e.V. und Frau Dr. Margarete Blasche, Frauenbeauftragte der Universität Erlangen-Nürnberg. Frau Allmendinger und Frau Achatz stellten Nutzen und Aufgaben des Gender mainstreaming vor. Dabei stellten sie heraus, dass durch Gender mainstreaming sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen bereits bei ihrer Entwicklung auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen überprüft werden müssten – und zwar nicht von einer Sonderstelle für Frauenbelange, sondern von der jeweiligen Institution selbst. Frau Busch stellte den von ihrem Verein an Unternehmen und Verwaltungen verliehenen *Total E-Quality Award* vor. Das Selbstbefragungsinstrument für diese Auszeichnung wurde in einer Pilotphase zur Anwendung in Universitäten und Forschungseinrichtungen angepasst. Frau Blasche berichtete von den ersten Erfahrungen ihrer Universität im Rahmen der Beteiligung am Pilotprojekt des Awards.

Tagung Sachverstand im Konflikt – Gender Mainstreaming: Das neue Erfolgsrezept für Gleichstellung an Hochschulen

Vom 21. bis 23. Juni 2002 fand die *IX. Tagung Sachverstand im Konflikt* der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen in Zusammenarbeit mit der *Akademie für Politische Bildung* in Tutzing statt. Als Referentinnen kam von der Friedrich-Ebert-Stiftung Frau Dr. Barbara Stiegler, aus Schweden Frau Prof. Agneta Stark, die Vizepräsidentin der Universität Hannover Frau Prof. Liselotte Glage, Frau Dr. Christine Färber von der Competence Consulting in Potsdam, Frau Isolde Hofmann, die Landesfrauenbeauftragte von Sachsen-Anhalt ist, Frau Dr. Karin Tondorf vom Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung bei der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften, Frau Marion Bredebusch, die in der Erwachsenenbildung tätig ist, Prof. Dr. Ayla Neusel, Präsidentin der Internationalen Frauenuniversität und Dr. Dolly Wittberger, eine Studentin der IFU. Auf dem Podium waren Dr. Anke Burkhardt vom Institut für Hochschulforschung, Prof. Dr. Matthias Westerhausen, Prorektor der LMU, Dr. Marianne Kriszio von der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Prof. Ursula Männle, Staatsministerin a.D. und Mitglied des Hochschulpolitischen Ausschusses des Bayerischen Landtags. Zum einen bot diese Tagung Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch zum Thema *Gender Mainstreaming*. Zum anderen wurden Beispiele der Umsetzung von Gender Mainstreaming aus der Praxis aufgezeigt. Die Veranstaltung war ausgebucht.

Tagung zum Thema „Feminismus ade? Gender Welcome?“

Diese öffentliche Fachkonferenz wurde am 8.6.2002 von der *Petra Kelly Stiftung* in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten der LMU veranstaltet. Für die 3 Vorträge von renommierten Expertinnen aus Erfurt, Berkeley und Warschau konnten viele TeilnehmerInnen aktiviert werden.

Informationsveranstaltung zum Beruf Professorin an der Fachhochschule

Mit Hilfe der *Gesellschaft der deutschen Akademikerinnen* gelang es am 16.11.01, neun Fachhochschulprofessorinnen, unter ihnen auch die Präsidentin der FH München, Frau Professor Schick, zusammenzuführen, die bereit waren, im Rahmen der Veranstaltung ihre Erfahrungen an potentielle Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterzugeben. Da das Berufsbild der Fachhochschulprofessur beim akademischen Nachwuchs noch weitgehend unbekannt ist, sollte die Veranstaltung dazu beitragen, über dieses Berufsziel zu informieren.

Ferienakademie für Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen

Diese auf einer Idee der Frauenbeauftragten der TUM basierende, interdisziplinäre Veranstaltungsreihe wird seit 1994 einmal jährlich zu unterschiedlichen aktuellen Wissenschafts-

themen von den Frauenbeauftragten der TUM, der LMU, der Universität Erlangen und drei weiteren Institutionen in der Evangelischen Akademie Tutzing durchgeführt. Im Jahr 2001 fand sie vom 12.10 bis 14.10 zum Thema „Science goes Ethics“ statt.

Ferienprogramm „Mädchen machen Technik“

Auch dieses mehrjährige Projekt geht auf die Initiative der Frauenbeauftragten der TUM zurück und wird von dort aus organisatorisch geleitet. Die LMU hat sich dieses Jahr mit drei Programmangeboten daran beteiligt.

Rhetorikkurse und Bewerbungstraining für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Es wurden zwei mehrtägige Berufungstrainings für Habilitandinnen und zwei Rhetorikkurse von der Universitätsfrauenbeauftragten organisiert. Sie fanden großen Zuspruch und wurden von den Teilnehmerinnen jeweils rückblickend als sehr lohnend beurteilt.

Teilnahme an der „Initiative Internationaler Frauentag 2002“

Über 70 unterschiedliche Frauenorganisationen gründeten im Herbst 2001 die „Initiative Internationaler Frauentag 2002“, darunter auch die Universitätsfrauenbeauftragte. Mit der Initiative sollte der Frauentag 2002 mit unterschiedlichen Veranstaltungen in München durchgeführt werden. Im Rahmen dieser Initiative, die in ihrer Entstehungsphase ganz unter dem Zeichen der Terroranschläge vom 11. September stand, wurde die Veranstaltungsreihe zum 8. März unter das Motto „Frieden und Gerechtigkeit – Frauenrechte verändern die Welt“ gestellt. Das Programm reichte von einer Podiumsdiskussion, bei deren Konzeption und Vorbereitung das Büro der Frauenbeauftragten maßgeblich beteiligt war, bis zu einem Tag der Verbände auf dem Marienplatz und einem Frauenfest mit Musik und Kabarett. Eine Dokumentation zu dieser Initiative erscheint im Herbst 2002 und kann über den Buchhandel bezogen werden .

Fahnenaktion von Terre des Femmes

Auf Anregung der Universitätsfrauenbeauftragten beteiligte sich 2001 die Ludwig-Maximilians-Universität zusammen mit dem Bezirksausschuss Maxvorstadt an der bundesweiten Fahnenaktion von TERRE DES FEMMES zum 25. November, dem internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen. Im Rahmen der Aktion waren die Fahnen der Nichtregierungsorganisation TERRE DES FEMMES, die Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit über weltweit begangene Menschenrechtsverletzungen an Frauen betreibt, während einer Woche am Hauptgebäude der LMU gehisst. Auf einer von der Stadt München organisierten Pressekonferenz zur Fahnenaktion unterstrich die Universitätsfrauenbeauftragte die Notwendigkeit, an den Universitäten vorkommende Gewalt gegen Frauen – und sei sie lediglich strukturell – nicht auszuklammern.

4. Ausblick

Die statistischen Daten zeigen deutlich, dass sich der Frauenanteil in den oberen Bereichen der Personalhierarchie (Professuren) und der Qualifikationen (Habilitationen) im Berichtszeitraum nicht signifikant geändert hat. Soll die von der Verfassung gebotene Gleichberechtigung eingelöst werden, so benötigen wir wohl eine qualitativ neue Strategie der Gleichstellungsförderung, die mit mehr Durchsetzungsmacht und Autorität, bzw. einem hohen Sanktionsdruck ausgestattet ist. Die Ebene der Opportunitätserwägungen und der Lippenbekenntnisse muss verlassen werden, wenn in den relevanten oberen Bereichen der Personalhierarchie in absehbarer Zeit eine gerechtere Geschlechterverteilung erzielt werden soll.

Ganz klein stehen neben dieser generellen Forderung nach neuen, effektiven Methoden zur Erzielung der Gleichstellung die folgenden, schon vielfach angemahnten Wünsche, Anregungen, Forderungen an die Entscheidungsträger der LMU:

- der Frauenanteil im Hochschulrat ist wesentlich und zügig zu erhöhen;
- Wissenschaftspreise sind geschlechtergerecht zu vergeben;

- eine Kindertagesstätte für die Kinder von Wissenschaftlerinnen (und natürlich auch für die Kinder der wenigen männlichen Betreuer) ist auch im Stammgelände der LMU bereit zu stellen;
- bei der Erarbeitung der anstehenden Leistungsbewertungen von Professur-Gehältern und der Kriterien für die Anstellung und Begutachtung von zukünftigen Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen ist auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten;
- Vorgesetzte und Kollegen müssen ihre Sensibilität gegen sexuelle Belästigung von Studentinnen und Mitarbeiterinnen in stärkerem Maße als bisher zu erkennen geben und die Opfer, nicht die Täter, unterstützen.

Wir hoffen, dass die Förderprojekte und Veranstaltungen, die in den letzten beiden Jahren durchgeführt, weitergeführt und begonnen wurden, wesentlich zur Frauenförderung, zur Gleichstellungsförderung und zur Bewusstwerdung des Rechts von Frauen auf gleichwertige Beteiligung im Universitätsbetrieb beitragen.

5. Danksagung

Herrn Rektor Heldrich, den Prorektoren und dem Kanzler der Universität danke ich für ihr Entgegenkommen und ihre Unterstützung von Gleichstellungsanregungen und -bemühungen. Den Senats- und Kommissionsmitgliedern danke ich für ihre kollegiale Offenheit und auch Kooperation, und den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Universitätsverwaltung, welche wir mit vielen Fragen und Anliegen beansprucht haben, danke ich für ihre kompetenten, geduldigen und freundlichen Hilfen und die gute Zusammenarbeit. Die Beratungen und Entscheidungshilfen meiner Stellvertreterinnen und auch meiner Vorgängerinnen waren mir in diesen zwei Jahren eine große Stütze, und ganz besonders dankbar bin ich, dass das Team meiner Mitarbeiterinnen hervorragende Arbeit leistete.

München, 16. Juli 2002

Ulla Mitzdorf