



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN

DIE FRAUENBEAUFTRAGTE



8. Senatsbericht der Universitätsfrauenbeauftragten

Berichtszeitraum Oktober 2006 bis September 2008



1 Die Frauenbeauftragte, ihre Stellvertreterinnen und ihre Mitarbeiterinnen

Frauenbeauftragte der Universität:

Dr. Margit Weber, Akad. Rätin (Katholisch-Theologische Fakultät)

Stellvertreterinnen:

Dr. Martina Rüffer, Akad. Oberrätin (Fakultät für Chemie und Pharmazie)

Prof. Dr. Dr. Elisabeth Weiß (Fakultät für Biologie)

Dr. Monika Zumstein, Akad. Direktorin (Juristische Fakultät)

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Universitätsfrauenbeauftragten (auf Teilzeitstellen):

Andrea Böttcher, M. A. (seit 15. Juni 2007, von 12.11.2007 – 30.6.2008 in Mutterschutz und Elternzeit)

Sandra Kolb, M. A. (seit Juni 2006)

Dr. Manuela Sauer, Dipl.-Pol. (seit September 2001, seit 16. April 2007 zusätzliche halbe Stelle als Programmkoordinatorin von LMUMentoring, von 24.8.2007 – 10.2.2008 in Mutterschutz und Elternzeit)

Annette Kugler, M. A. (1.9.2007 – 31.12.2008, Mutterschutz- und Elternzeitvertretung von Dr. Manuela Sauer und von Andrea Böttcher)

Franziska Rudolph-Albert, Dipl. Soz. (1.9.2007 – 10.2.2008; 11.7. 2008 – 10.10.2008, Mutterschutz- und Elternzeitvertretung von Dr. Sauer als Programmkoordinatorin von LMUMentoring)

Die Frauenbeauftragte bietet in regelmäßigen Sprechstunden Beratung für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen an und führte jedes Semester bis einschließlich des Sommersemesters 2007 ein Kolloquium für die HWP-Stipendiatinnen durch. Zweimal pro Semester wird die Konferenz der Frauenbeauftragten einberufen. Die Universitätsfrauenbeauftragte der LMU ist gleichzeitig auch Sprecherin der Frauenbeauftragten der bayerischen Universitäten. In dieser Funktion richtet sie zweimal jährlich Sitzungen der Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen aus. Sie pflegt den Informationsaustausch mit der Gleichstellungsbeauftragten des Wissenschaftsministeriums und mit den für Gleichstellungsfragen jeweils Zuständigen im Landtag und im Wissenschaftsministerium und liefert Vorschläge und Stellungnahmen zur Förderung der Gleichstellung an den Hochschulen sowie zu Gesetzesnovellierungen. Als Sprecherin der Landeskonzferenz ist die

Frauenbeauftragte zugleich Mitglied im Erweiterten Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind schwerpunktmäßig die folgenden Aufgabenbereiche zugeordnet:

- Andrea Böttcher: Begleitung der Einführung der BA/MA-Studiengänge unter Gleichstellungsgesichtspunkten, Sexuelle Belästigung, Homepage der Frauenbeauftragten und der LaKoF.
- Sandra Kolb: Nachwuchsförderung (HWP-Stipendien, Prämie für Gleichstellung in Forschung und Lehre, Bayerische Gleichstellungsförderung 2008), Kinderbetreuung, Begleitung der Einführung der BA/MA-Studiengänge unter Gleichstellungsgesichtspunkten (bis 15.6.07), Haushaltsangelegenheiten (seit 24.8.2007).
- Dr. Manuela Sauer: Geschlechterstudien, Öffentlichkeits- und Pressearbeit und Redaktion der Broschüre Frauenstudien/Gender Studies, Tagungsorganisation, Organisation und Betreuung der Programme LMU-EXTRA und LMU-PLUS (bis 23.8.2007), Haushaltsangelegenheiten (bis 23.8.2007), 20-Jahre Frauenbeauftragte an der LMU – Festveranstaltung und Broschüre, Total E-Quality Prädikat, zentrale Programmkoordination LMUMentoring (seit April 2007).
- Annette Kugler: Organisation und Betreuung der Programme LMU-EXTRA und LMU-PLUS, Sexuelle Belästigung, Begleitung der Einführung der BA/MA-Studiengänge unter Gleichstellungsgesichtspunkten; 20-Jahre Frauenbeauftragte an der LMU – Festveranstaltung und Broschüre, Total E-Quality Prädikat.
- Franziska Rudolph-Albert: Zentrale Programmkoordination LMUMentoring (Elternzeitvertretung).

2 Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags: Entwicklung der Personalstruktur der LMU

2.1 Professuren und Berufungen

In den letzten beiden Jahren hat sich der Frauenanteil bei den Professuren weiter erhöht, von 8,9 % auf 11,9 % (C4/W3: 9,4 %, C3/W2: 14,4 %, Stand 1.6.2008). Bei den Juniorprofessuren (W1) beträgt der Frauenanteil 35,71 %, von insgesamt 14 W1-Stellen sind

5 mit Frauen besetzt. Während der Anstieg bei den Lehrstühlen (9,4 %) eher stagniert bzw. gegenüber 2006 (9,7 %) sogar leicht zurückgegangen ist, stieg er bei den W2-Stellen um gute 4 Prozentpunkte an (2006: 10,1 % gegenüber 2008: 14,4 %). Diese Erhöhung ist insofern erfreulich, als der Frauenanteil bei allen Professuren noch bis 2003 mehrere Jahre bei etwa 6 % stagniert hatte und zwischen 2004 und 2007 zwischen 7 % und 9 % lag. Derzeit lehren 87 Professorinnen an der LMU, das sind 19 Frauen mehr als vor zwei Jahren und sogar 26 Frauen mehr als vor 4 Jahren. Betrachtet man die Zahlen seit Einführung des Amtes der Frauenbeauftragten vor 20 Jahren, so wird der Anstieg noch drastischer, allerdings nicht wegen der Schnelligkeit, sondern lediglich wegen der niedrigen Ausgangsquote. 1988 waren 1,8 % der Lehrstühle und 5,5 % der Professuren mit Frauen besetzt. In absoluten Zahlen waren dies 2 Lehrstuhlinhaberinnen bei insgesamt 110 Lehrstühlen und 9 Professorinnen bei insgesamt 164 Professuren. 1998 betrug der Frauenanteil an den Lehrstühlen 5,5% (absolut: 15 von 270) und an den Professuren 7,1 % (absolut: 23 von 323). Nach 20 Jahren hat sich also der Frauenanteil an den Lehrstühlen verfünffacht und an den Professuren um das Zweieinhalbfache gesteigert. In den letzten zehn Jahren hat sich der Frauenanteil an den Lehrstühlen nicht einmal verdoppelt und an den Professuren gerade mal verdoppelt.

Der Professorinnenanteil steigt bundesweit wesentlich stärker an als an der LMU. Er erhöhte sich in den letzten Jahren doppelt so schnell (Heft 139 BLK, 2007, 11. Fortschreibung für 2005/2006). Der aktuelle Professorinnenanteil der LMU von 11,9 % entspricht in etwa dem bayerischen Landesdurchschnitt von 12,0 % im Jahr 2007, liegt aber immer noch deutlich unter dem Durchschnittswert der Universitäten bundesweit, der 2007 16,3 % betrug.

Der Frauenanteil bei den Neuberufungen lag im Zeitraum von Oktober 2000 bis Juli 2002 bei nur ca. 8 %. In den zwei darauf folgenden Jahren stieg er auf ca. 15 % an. Im aktuellen Berichtszeitraum stieg er im Jahr 2007 auf 16,2 % und zum Stichtag 1.7.2008 sogar auf 26,9 % an, wobei hier der Schwerpunkt allerdings bei Berufungen auf W2- Stellen lag. Bundesweit ergingen 2006 21,2 % aller Rufe an Frauen.

Ein Vergleich mit dem Frauenanteil an ersten Listenplätzen der LMU im Berichtszeitraum ergibt, dass die beiden Anteile korrelieren. Die Frauenanteile auf den ersten Listenplätzen der Listen, die der Senat der LMU in den beiden letzten Jahren verabschiedet hat, ähneln mit Schwankungen zwischen 10 und 25 % denen des vorausgegangenen Berichtszeitraums. Von WS 2006/2007 bis inklusive SS 2008 wurden an der LMU 114 Listen erstellt, bei 23 dieser Listen stand eine Frau auf Platz 1 (20,2 %), davon aber waren nur 5 W3-Listen bei insgesamt 47 W3-Listen. Im Sommersemester 2007 betrug der Frauenanteil an den ersten Plätzen erfreuliche 36,3 % (siehe Tabelle); 9 dieser 12 Erstplatzierungen betrafen allerdings keine

W3-Listen, sondern acht W2- und eine W1-Listen. Diese Werte liegen immer noch unter den bundesweiten Vergleichswerten im Jahr 2006; 2006 hatten Frauen bei den Listen der Universitäten 22,7 % der ersten Plätze belegt (BLK, 2007). Bundesweit steigen die Anteile der Frauen bei Berufungen und auf den ersten Listenplätzen von Jahr zu Jahr systematisch an. An der LMU ist für die letzten 2 Jahre im Vergleich zu den beiden Vorjahren eine Zunahme von 13,3 % (13 von 98 Listen) auf 20,2 % (23 von 114 Listen) festzustellen, allerdings mit einem deutlichen Einbruch im zweiten Jahr (siehe Tabelle 1). Im Sommersemester 2007 gingen nämlich nur 10,8 % der ersten Plätze an Frauen und mit 78,3 % mit einer deutlichen Konzentration auf die W2- (8) und W1-Stellen (1), dreimal stand eine Frau auf einer W3-Liste (bei 18 W1-, W2-Listen von insg. 23 Listen). Für das Sommersemester 2008 konnten die Listenempfehlungen der letzten Senatssitzung im Semester nicht mehr in die Berichterstattung miteinbezogen werden.

**Tabelle: Frauenanteile bei Berufungsverfahren
WS 2006/07 bis SS 2008**

Semester	Anzahl der Listen	Anzahl der Frauen auf Platz 1	Frauenanteil auf Platz 1
WS 2006/07	16	4	25,0 %
SS 2007	33	12	36,3 %
WS 2007/08	46	5	10,8 %
SS 2008	19	2	10,5 %

2.2 Habilitationen

Insgesamt wurden an der LMU im Jahr 2007 96 Habilitationen abgeschlossen. Der Frauenanteil fiel mit 25 % unter den Wert von 2005 mit 30 % zurück, stieg aber im Vergleich zu 2006 (21 %) wieder an. Es ist zu hoffen, dass sich der systematische Anstieg des Frauenanteils der letzte 30 Jahre – mit etwa 10 % Ende der 80er Jahre und etwa 20 % Ende der 90er Jahre – dennoch fortsetzt.

Juniorprofessuren wurden in Bayern und auch speziell an der LMU bisher wenige besetzt. 2007 waren 4 von 14 (28,57 %) und 2008 5 von 14 (35,71 %) Juniorprofessuren mit einer Frau besetzt.

Im Vergleich zum Frauenanteil bei den Promotionen an der LMU, der schon vor elf Jahren die 40 %-Marke überschritten hatte und 2007 bei über 50 % lag, und auch im Vergleich zum

Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern (über 48 %, siehe Punkt 2.3) oder gar im Vergleich zum Frauenanteil an den Studierenden (über 63 %) sind die Habilitationsanteile von Frauen von 25 % im Jahr 2007 an der LMU immer noch viel zu gering. Bundesweit lag der Frauenanteil bei Promotionen im Jahr 2005 bei „nur“ 39,6 % und der Frauenanteil bei Habilitationen dennoch bei 23 % (BLK, 2007). Auch wenn proportional weniger Frauen als Männer nach der Promotion für eine Hochschulkarriere zu gewinnen sind, so wäre für die LMU doch ein Frauenanteil bei Habilitationen von etwa 35 % ein realistisches, kurzfristiges Ziel.

2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Bei den Stellen des Mittelbaus zeigte sich im Berichtszeitraum ein Anstieg des Frauenanteils von über 3 % von 45,12 % im Jahr 2006 auf 48,35 % im Jahr 2008. Die bisherige stetige Zunahme um ca. 1 % pro Jahr hat sich also im Berichtszeitraum beschleunigt auf etwa 1,5 %. Die für die Jahre 2006 bis 2008 – von der Verwaltung neu zusammengestellten – Daten zur Laufbahn der Akademischen Räte zeigen einen wesentlich geringeren Wert und einen geringeren Anstieg des Frauenanteils (von 27,95 % im Jahr 2004 und 29,49 % im Jahr 2006 auf 32,39 % im Jahr 2008). Entsprechende Verlaufsdaten für die Drittmittelstellen liegen nicht vor. Bei den akademischen Räten auf Zeit (bis 2005 C1- und C2-Stellen) liegt der Frauenanteil bereits seit 2003 über 30 %, 2004 waren es 32,05 %, 2006 33,07 % und 2008 schließlich 37,23 %. Das heißt, dass Wissenschaftlerinnen seltener Laufbahnstellen als Zeitstellen erhalten und die akademische Ratslaufbahn grundsätzlich zu zwei Dritteln von Männern durchlaufen wird. Bei den Beförderungen innerhalb der LaufbahnbeamtInnen ergibt sich – ob aufgrund der geringeren Grundgesamtheit sei dahingestellt – ebenfalls eine geringe Berücksichtigung der akademischen Rätinnen im Berichtszeitraum. 2004 wurden 6 Männer und 4 Frauen von A 13 nach A 14 und 2 Männer, aber keine Frau, von A 15 nach A 16 befördert; 2006 wurden 5 Männer und 4 Frauen von A 13 nach A 14, 2 Männer und keine Frau von A 14 nach A 15, 2007 wurden 16 Männer und 6 Frauen von A 13 auf A 14, 3 Männer und 4 Frauen von A 14 auf A 15 und 2008 wurden zum Stichtag 1. Juni 6 Männer und eine Frau von A 13 auf A 14 befördert.

Der stete Anstieg im Mittelbau bei allen Personalkategorien (LaufbahnbeamtInnen, Akad. RätInnen auf Zeit, sonstiges wiss. Personal) fällt deutlich besser aus und ist schneller als der Anstieg im Bereich der Professuren, vor allem bei den Lehrstühlen. Im Bereich der Studierenden ist ein gewisser Sättigungsbereich erreicht.

Der Vergleich der Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen zeigt, dass Frauen nach wie vor vor allem im Übergang von der Promotion zur Habilitation für die Universität verloren gehen; daher sind Mentoring und Förderprogramme, wie sie auch im Rahmen der Exzellenzinitiative der LMU angeboten werden, weiterhin dringend notwendig.

2.4 Bundesdeutscher Vergleich der LMU

Das Center of Excellence Women and Science (CEWS) hat 2003 ein bundesweites Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten durchgeführt, 2005 die erste Fortschreibung dieses Rankings (http://www.cews.org/cews/files/306/de/CEWS_Gleichstellungsranking2005.pdf) und 2007 davon die zweite Fortschreibung (http://www.cews.org/cews/files/448/de/cews_ranking2007_WEB.pdf) publiziert. Das neue Ranking beruht auf Daten von 2005, zur Erfassung der Veränderungen bezieht es auch Daten von 2000 ein. Bewertet werden die Nähe zur Gleichverteilung bei den Studierenden, die Frauenanteile bei den Promotionen, den Habilitationen, dem wissenschaftlichen Personal und den Professuren. Die Qualifikations- und Positionsdaten werden jeweils auf den Frauenanteil bei den Studierenden bezogen.

Das neueste Hochschulranking vom Dezember 2007 ergibt für die LMU folgende Ränge: In der Gesamtbewertung aller deutschen Universitäten¹ befindet sich die LMU 2007 in Ranggruppe 7 von 11, die TUM ist hier mit Ranggruppe 4 von 11 eindeutig besser platziert. Bei insgesamt 66 Universitäten nimmt die LMU Rang 36 ein, die TUM Rang 3. In der Rangliste Professuren gehört die LMU mit einem Professorinnenanteil von 9,14 % zum Mittelfeld der Schlussgruppe und steht von insgesamt 100 Universitäten an Platz 89, hinsichtlich der Steigerung des Professorinnenanteils gegenüber 2000 zählt die LMU jedoch zur Mittelgruppe (bei insgesamt drei Gruppen: Spitzen-, Mittel- und Schlussgruppe).

In der Länderrangliste nach Professorinnenanteil steht Bayern mit 10,06% auf dem letzten Platz der Schlussgruppe!

Diese bundesweite Zusammenstellung zeigt erneut, dass die Berufungspolitik der LMU im Vergleich zur Mehrheit der anderen bedeutenden Universitäten lange Zeit rückständig war, was die adäquate Berücksichtigung von Bewerberinnen angeht. Wie in Abschnitt 2.1 erwähnt, liegt auch in den letzten Jahren bei den Berufungslisten der Frauenanteil auf den ersten Plätzen immer noch unter dem Bundesdurchschnitt.

¹ In der Zusammenschau der sieben Rankingkriterien Studierende, Promotionen, Habilitationen, hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Professuren, Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gegenüber 2000, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2000.

2.5 Zusammenfassung

Insgesamt ist im Berichtszeitraum eine weitere Anhebung des Frauenanteils bei den Professuren von 8,9 % auf 11,9 % zu verzeichnen. Der Frauenanteil bei den ersten Listenplätzen betrug ca. 20 %. Beide Werte liegen noch unter den entsprechenden bundesweiten Mittelwerten (für 2005: 14,3 % Professorinnenanteil, 22,7 % auf ersten Listenplätzen; BLK, 2007, Professorinnen 2007 bundesweit 16,3 %). Bei den Habilitationen fiel der Frauenanteil im Jahr 2006 auf knapp 22 % zurück gegenüber ca. 30 % im Jahr 2005 und stieg 2007 wieder auf 25 %. Aufgrund der wesentlich höheren Frauenanteile bei den Studierenden (63 %), den Promotionen (über 50 %) und im Mittelbau (Laufbahnräte 32 %, Akad. Räte auf Zeit 37 %, sonstiges wiss. Personal 48 %) könnte der Frauenanteil bei den Habilitationen noch wesentlich gesteigert werden.

Dass die Gleichstellung auf allen höheren Qualifikations- und Positionsebenen immer noch in weiter Ferne liegt und die Verbesserungen gering ausfallen, macht die Darstellung der statistischen Zahlen von der männlichen Seite her offensichtlich: Der Männeranteil bei den Professuren (ohne W1) hat sich in den letzten beiden Jahren von 90,11 % im Jahr 2006 auf 89,69 % im Jahr 2007 und zum Stichtag 1. Juni 2008 auf 88,08 % reduziert, der Anteil der Männer bei den Habilitationen lag im Jahr 2007 bei 75 %, obwohl der Studentenanteil weniger als 37,52 % betrug.

(Die Daten dieses Abschnitts für die LMU wurden mir von der Stabsstelle Strategie und Entwicklung, von der Fachtechnische Administration PSV (Referat III B 1) sowie vom Referat I B 1 zur Verfügung gestellt. Die Habilitationsdaten sind den Statistischen Jahresberichten des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung, die aktuellen Daten zum Professorinnenanteil bundesweit den Jahresberichten des Statistischen Bundesamtes entnommen).

3 Aktivitäten der LMU zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags

Einige als besonders hervorhebenswert angesehene Aktivitäten und Entscheidungen seien hier angeführt.

3.1 Berichtserhebung zur Gleichstellung

In diesem Berichtszeitraum erfolgte wieder eine Berichtserhebung zur Erfassung der Wirksamkeit der Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre (Senatsbeschluss von 1995). Die Dekane und Dekaninnen wurden im

November 2007 vom Präsidenten gebeten, zur Entwicklung der Gleichstellungsbemühungen ihrer Fakultät für den Berichtszeitraum der letzten zwei Jahre Stellung zu nehmen. Als Hilfestellung hierfür wurden die wichtigsten der in den vorangehenden Berichten der Fakultäten gegebenen Anregungen als Fragen formuliert. Die Antworten der Fakultäten wurden von Dr. Leiher für den Präsidenten bis 10. Juli 2008 zusammengestellt. Zusammenfassend stellte er fest, dass an zahlreichen Fakultäten weitere Frauen neben der Frauenbeauftragten in den Berufungskommissionen einbezogen wurden, dass selten Kandidatinnen zur Bewerbung auf eine Professur aufgefordert wurden und selten aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht wurde, dass kaum eine Fakultät konkrete Zielvorgaben angeben will mit dem Hinweis, dass dies gegen die wissenschaftliche Qualität stünde, dass Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung angeboten, aber nur selten genutzt wurden, dass Studentinnen mit gutem Abschluss praktisch immer zu einer Promotion ermuntert werden. Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung war die Stellungnahme des Präsidenten zur Umsetzung der Empfehlungen zur Gleichstellung im Senat noch nicht erfolgt. Bei den aktuellen Berichten fällt positiv auf, dass viele Fakultäten sich tatsächlich redlich bemüht haben, dem Auftrag gerecht zu werden. Die Vorgabe des zu beantwortenden Fragenkataloges hat offenbar bewirkt, dass die Berichterstellungen Reflexionen zur Entwicklung der Gleichstellung und zu den Bemühungen der Fakultät hierzu anstoßen. Die Antworten sind konkreter ausgefallen als in den früheren Berichten. Sie reflektieren zum Großteil die Beachtung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen und das Bemühen, zumindest auf den mittleren Karrierestufen den Frauenanteil zu steigern. Hervorhebenswert ist außerdem, dass zwei Fakultäten die nötige Unterstützung der Hochschulleitung bei der Durchsetzung ihrer Gleichstellungsbemühungen ansprechen. Auffällig sind die Hinweise in einigen Berichten, dass das alleinige Entscheidungskriterium die Qualifikation der Bewerberin ist. Dieses vorgeschobene Scheinargument, welches die großen Entscheidungsspielräume in der Praxis aufgrund vielfältiger Passungsparameter bei der KandidatInnenauswahl leugnet, könnte – zumindest bei den Verfassern selbst – eine gewisse Abwehr gegen die Gleichstellungsmaßnahmen der LMU andeuten. Grundsätzlich ist anzumerken, dass viele Fakultäten zu mindestens zwei Fragen keine Antwort geben und bei einigen Antworten gar nicht auf die tatsächliche Frage eingehen. Darauf sollte die Hochschulleitung künftig achten. Stellvertretend für den nach wie vor nachlässigen Umgang der Hochschulleitung und der Dekane mit dieser Selbstverpflichtung zu Gleichstellungsberichten sei erwähnt, dass die Frauenbeauftragte die Hochschulleitung im Jahr 2007 viele Male schriftlich wie mündlich an

die Einforderung der Berichte erinnern und 2008 eben sooft deren Aufbereitung und Vorstellung im Senat annehmen musste. Sie waren einfach vergessen.

3.2 Vollständige Nachgewähr von Mutterschutz und Elternzeit

Die Universitätsfrauenbeauftragte hat die Bemühungen der Vorgängerin fortsetzend im Frühjahr 2008 erneut die vollständige Nachgewähr von Mutterschutz und Elternzeit für Personen auf Drittmittelstellen angemahnt. Diese im § 57b des HRG festgelegte Nachgewähr soll laut Auffassung des Wissenschaftsministeriums vom 30.08.2005 auch über die Dauer des Drittmittelvertrags hinaus erfolgen. Präsidium und Kanzler haben nach längerer Diskussion zugestimmt, die Übernahme der Kosten, wenn die Drittmittelinstitution die Übernahme ablehnt, grundsätzlich zu prüfen. Eine Entscheidung steht noch aus.

3.3 LMU-Prämie zur Förderung der Gleichstellung in Forschung und Lehre

Gemäß den von den Universitätsfrauenbeauftragten initiierten und fortentwickelten Förderrichtlinien der LMU für die Vergabe von Mitteln für Gleichstellung in Forschung und Lehre vergibt die Universitätsfrauenbeauftragte seit 1999 eine Gleichstellungsprämie und daraus einen Pauschalbetrag zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten. Hierfür stand bis 2007 jährlich eine Gesamtsumme von 100.000 € zur Verfügung, die auf Antrag der Universitätsfrauenbeauftragten wegen steigender Nachfrage seit 2008 auf 120.000 € erhöht wurde.

3.3.1 Mittel zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Einmal pro Semester können promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen der LMU auf befristeten Stellen über das jeweilige Dekanat bei der Universitätsfrauenbeauftragten Hilfskraft- und Reisemittel beantragen. Zusätzlich können promovierte Wissenschaftlerinnen und Doktorandinnen auf befristeten Stellen mit Kindern über ihr Dekanat Sachmittel, insbesondere für die Anschaffung von Notebooks, beantragen. Mit Ausnahme des letzten Termins im November 2007 konnten jeweils über 50 % der beantragten Mittel bewilligt werden. Das Antragsvolumen nimmt immer mehr zu.

3.3.2 Mutterschutzüberbrückungsgeld

Auf formlosen Antrag erhält das Institut maximal 2000 € zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. In den Jahren 2005 bis 2007 zahlte die Universitätsfrauenbeauftragte durchschnittlich 17 Mutterschutzüberbrückungen pro

Jahr mit steigender Tendenz. Im Jahr 2008 wurden zum 1. Juli bereits 12 Mutterschutzüberbrückungen gewährt.

3.4 Geschlechterdifferenzierte Aufschlüsselung der W-Besoldung

Seit 1.1.2005 gilt bei Neueinstellungen von Professoren und Professorinnen und bei Bleibeverhandlungen die neue leistungsorientierte Professorenbesoldung (W-Besoldung). In die LMU-interne Regelung der Grundsätze für diese leistungsorientierte Besoldung wurde aufgenommen, dass die gewährten Leistungsbezüge geschlechterdifferenziert aufgeschlüsselt werden. Über diese statistischen Daten, getrennt nach den Besoldungsgruppen W2 und W3, erteilt der Rektor/Präsident der Universitätsfrauenbeauftragten einmal jährlich Auskunft, soweit dies datenschutzrechtlich unbedenklich ist. Diese Auskunft erfolgte bislang zweimal schriftlich, am 14.08.2006 und am 17.03.2008. Es sind keine signifikanten Gehaltsunterschiede festzustellen.

3.5 Bewerbung um das Total E-Quality-Prädikat

Im Auftrag der Hochschulleitung bereitet die Frauenbeauftragte die Bewerbung der LMU um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat für Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor. Dieses Prädikat unterstreicht die Bedeutung, die dem Thema Chancengleichheit innerhalb einer wissenschaftlichen Einrichtung beigemessen wird. Die Bewerbung um das Prädikat basiert auf einer Selbsteinschätzung anhand eines Selbstbewertungsinstrumentes, das der Verein Total E-Quality Deutschland e.V. in Zusammenarbeit mit der Sozialforschungsstelle Dortmund sfs und Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Forschung entwickelt hatte. Das Projekt wird von den Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Ziel ist, durch ein Verzeichnis von Beispielen für Good-Practices der Durchsetzung von Chancengleichheit neue Impulse zu geben, um letztlich Strukturen und Rahmenbedingungen so zu verändern, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Qualifikationsstufen und Leitungspositionen erreicht wird. Mit dem Prädikat erhält man eine Urkunde und ein Logo, das für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit verwendet werden kann.

3.6 Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote

Auch in den beiden letzten Jahren haben sich die LMU und die Frauenbeauftragte intensiv für die Verbesserung der Kinderbetreuung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und von Studierenden eingesetzt.

Besonders hervorzuheben ist hier die in den Vorjahren aus Kostengründen abgelehnte Bereitstellung eines Familienservice. Im Rahmen des Gleichstellungskonzepts der Exzellenzinitiative wurde zum 1. Januar 2008 ein Kooperationsvertrag mit der pme Familienservice GmbH geschlossen (vgl. 6.1).

Seit April 2007 haben die Campuskinder von Montag bis Donnerstag täglich drei Stunden länger geöffnet haben, nämlich von 8.00 bis 20.00 Uhr (vgl. 6.3).

Nach wie vor wird an einer neuen vertraglichen Regelung der Belegung von Plätzen in der so genannten Universitätskindertagesstätte mit LMU-Kindern gearbeitet. Obwohl die Ausfertigung des neuen Vertrages noch nicht unterzeichnet wurde, konnte der Anteil der LMU-Kinder von ca. 35 % im Juli 2006 auf etwa 50 % im Juli 2008 erhöht werden (vgl. 6.4).

Darüber hinaus wird zum 1. September 2009 eine Kinderbetreuungseinrichtung auf dem Campus in Großhadern/Martinsried mit 24 Krippen- und 40 Kindergartenplätzen eröffnet. Bauplanungen und Anträge für eine dreigruppige Krippe in der Innenstadt auf dem Gelände der Mensa werden vermutlich bis 2010 abgeschlossen sein.

3.7 Die Umsetzung des Equal Opportunities Concept der Exzellenzinitiative

Das Equal Opportunities Concept der Exzellenzinitiative besteht hauptsächlich aus drei Maßnahmen, dem Mentoringprogramm, der Bonuszahlung und der Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Im Berichtszeitraum wurde zur Begleitung der inhaltlichen Planung und Umsetzung ein Gleichstellungsausschuss eingerichtet, dem der Präsident vorsitzt und dem die Frauenbeauftragte sowie Wissenschaftlerinnen aus den vier Fachgebieten der LMU und VertreterInnen von SuE angehören. Die inhaltliche Entwicklung des Mentoringprogramms *LMUMentoring* sowie die Kooperation mit dem externen Familienservice (vgl. 6.1) lag und liegt federführend bei der Frauenbeauftragten. Die Bonuszahlungen wurden im Gleichstellungsausschuss auf 25.000 Euro pro Berufung einer Frau auf eine Professur (W1,2,3) festgesetzt; die Entscheidung über die Verwendung der Gelder wurde den Fakultäten übertragen. Damit ist jedoch die Erwartung verbunden, dass die Bonuszahlung zur Unterstützung der berufenen Frau verwendet wird. 2007 erfolgten 4, 2008 bislang 7 Bonuszahlungen.

Die LMU will im Rahmen der Exzellenzinitiative herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen – ausnahmsweise auch ausgezeichnete Studentinnen – intensiv bei ihrer Wissenschaftskarriere bis hin zu einer Professur mit dem Programm *LMUMentoring* unterstützen. Erfahrene Professorinnen stehen den Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mentorinnen zur Seite und beraten sie als Role Model

etwa bei der Karriereplanung und der Entwicklung des eigenen wissenschaftlichen Profils. Sie geben Wissen über Strukturen und Prozesse im Wissenschaftsbetrieb weiter und unterstützen ihre Mentees unter anderem beim Zugang zu Netzwerken, bei Publikationsmöglichkeiten etc. Die Auswahl der Wissenschaftlerinnen, die als Mentee aufgenommen werden, obliegt allein der Mentorin. Vorschlagsberechtigt sind die Professorinnen und Professoren sowie Frauenbeauftragten der Fakultäten. Auch Selbstbewerbungen sind möglich. Die Mentees vernetzen sich innerfakultär und fakultätsübergreifend und unterstützen sich so gegenseitig in ihrem wissenschaftlichen Fortkommen.

Die zentrale Programmkoordination für LMUMentoring ist bei der Universitätsfrauenbeauftragten angesiedelt, die hierfür aus der Exzellenzinitiative mit einer halben Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin ausgestattet wurde. Die Frauenbeauftragte ist Ansprechpartnerin für alle Fragen rund um das Programm. Die Programmkoordination unterstützt und berät die Mentorinnen bei ihrer Aufgabe inhaltlich und organisatorisch und koordiniert die Aktivitäten der einzelnen Fakultäten. Sie berät Mentees zu Fortbildungsprogrammen und über das Mentoringprogramm hinausgehenden Fördermöglichkeiten. Außerdem verwaltet sie die für das Programm zur Verfügung stehenden Mittel und hält Kontakt zu Mentoringprogrammen anderer Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Die Mentorinnen legen der Universitätsfrauenbeauftragten jährlich einen schriftlichen Bericht vor; auf dieser Grundlage erstellt die Frauenbeauftragte jährlich einen schriftlichen Gesamtbericht für den Gleichstellungsausschuss und die Hochschulleitung.

Das Programm LMUMentoring läuft seit Mai 2007. Es wurde von den Mentorinnen mit Interesse und Engagement aufgenommen, und viele junge Wissenschaftlerinnen haben sich als Mentees beworben. Das Echo von beiden Seiten ist durchwegs positiv; das heißt, dieser Betreuungsansatz geht auf einen tatsächlich vorhandenen Bedarf ein.

Zur Zeit wird eine Evaluierung durch LMU Center for Leadership and People Management vorbereitet, die im November 2008 abgeschlossen sein wird.

Seit Juli 2007 ist eine Dual-Career Stelle eingerichtet.

4 Endabwicklung Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) 2001–2006

In den Berichtszeitraum fiel die Endabwicklung des HWP. Dazu gehörte eine letzte Bewilligungsrunde sowie die bayernweite Evaluation. Die Bund-Länder-Kommission hatte für die Jahre 2001–2006 das HWP mit sechs Fachprogrammen unter anderem zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre erstellt. Gegenstand dieser Förderung waren 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 sollten im Umfang von 75 % für Maßnahmen gemäß Buchstabe a), jedoch davon 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. Die erste Staffel des HWP hatte eine Laufzeit von Januar 2001 bis Dezember 2003 und teilte der LMU Mittel in Höhe von 3,3 Mio. Euro zu. Die zweite Staffel mit einem ebenso hohen Fördervolumen hatte eine Laufzeit von 2004 bis 2006.

Um einen Gesamtbericht über die Umsetzung und Maßnahmen des HWP zu geben, werden hier nochmals auch die Angaben aus dem 7. Senatsbericht der Universitätsfrauenbeauftragten aufgenommen und mit dem Abschlussbericht zusammengefügt.

4.1 Maßnahmen, die zu einer Qualifizierung für eine Professur an Universitäten oder für eine Professur an Fachhochschulen oder zu einer Promotion führen

4.1.1 HWP I: Laufzeit 2001 bis 2003

Basierend auf den Vorschlägen der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen hatte das Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst die Richtlinien für die Vergabe der Fördermittel an den Universitäten beschlossen. Im Einzelnen handelte es sich um die folgenden Personenförderungen:

1. Promotionsstipendien für die Abschlussphase

2. Stipendien für Postdoktorandinnen

3. Mittelstelle zur Habilitation

4. Stipendien für exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs – Bildung von so genannten „Exzellenzpoolen“. Hierbei handelt es sich um Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die die Phase zwischen Abgabe der Arbeit und Abschluss des Habilitationsverfahrens, längstens aber bis zur Berufung auf eine Professur überbrücken.

5. Förderung der Promotion für Frauen mit qualifizierender Berufspraxis

Zur Bewerbung für diese Förderungen waren jährlich zwei Antragstermine, jeweils im Frühjahr und im Herbst vorgegeben. Im Januar 2002 sowie im Januar 2003 wurde für Verlängerungsanträge ein Zusatztermin ermöglicht.

Mit Ausnahme der Fakultäten 4 und 5 haben sich alle Fakultäten der LMU an dieser Förderung mit Anträgen beteiligt.

Im Jahr 2001 wurden insgesamt 88 Förderungen (davon 87 Neuanträge und 1 Verlängerung) beantragt und 44 Förderungen (davon 43 Neuanträge und 1 Verlängerung) bewilligt.

Im Jahr 2002 wurden insgesamt 62 Förderungen (davon 52 Neuanträge und 10 Verlängerungen) beantragt und 32 Förderungen (davon 24 Neuanträge und 8 Verlängerungen) bewilligt.

Im Jahr 2003 wurden insgesamt 57 Förderungen (davon 39 Neuanträge und 18 Verlängerungen) beantragt und 28 Förderungen (davon 14 Neuanträge und 14 Verlängerungen) bewilligt.

Auf Stipendienarten aufgeteilt wurden im Zeitraum der 1. Staffel insgesamt (inklusive Verlängerungen) bewilligt:

25 Promotionsstipendien,

43 Stipendien für Postdoktorandinnen,

5 Stipendien für Doktorandinnen mit qualifizierender Berufspraxis,

14 Stellen zur Habilitation und

17 Stipendien für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs.

4.1.2 HWP II: Laufzeit 2004 bis 2006

Das Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hat die von der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen beschlossenen Richtlinien genehmigt. Die Richtlinien wurden inhaltlich marginal geändert,

insbesondere wurden die Altersgrenzen aufgehoben und die Dotierungen angepasst. Die Habilitationsstelle wird an der LMU nicht mehr angeboten und durch ein Habilitationsstipendium ersetzt. Die Stipendien für Doktorandinnen mit qualifizierender Berufspraxis werden nunmehr ausschließlich von den Fachhochschulen in eigener Regie vergeben.

Auch im HWP II wurden jährlich zwei Antragstermine (Frühjahr und Herbst) angeboten. Alle Fakultäten haben bereits Anträge gestellt. Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die im Zeitraum 2004 bis 2006 beantragten und bewilligten Förderungen:

Förderung im Jahr 2004

Stipendienart	Eingegangene Anträge		Bewilligungen	
	Neuanträge	Verlängerungen	Neuanträge	Verlängerungen
Promotionsstipendien	33	0	18	0
Stipendien für Postdoktorandinnen	14	7	10	6
Habilitationsstipendien	21	2	14	1
Stipendien für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs	4	0	3	0

Förderung im Jahr 2005

Stipendienart	Eingegangene Anträge		Bewilligungen	
	Neuanträge	Verlängerungen	Neuanträge	Verlängerungen
Promotionsstipendien	45	0	26	0
Stipendien für Postdoktorandinnen	16	7	9	5
Habilitationsstipendien	19	8	14	7
Stipendien für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs	8	3	7	2

Förderung im Jahr 2006

Stipendienart	Eingegangene Anträge		Bewilligungen	
	Neuanträge	Verlängerungen	Neuanträge	Verlängerungen
Promotionsstipendien	46	0	17	0
Stipendien für Postdoktorandinnen	19	9	10	5
Habilitationsstipendien	8	10	6	7
Stipendien für den	2	5	0	2

exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs				
--	--	--	--	--

Insgesamt wurden in der 2. Staffel bewilligt:

61 Promotionsstipendien,

45 Stipendien für Postdoktorandinnen (inklusive Verlängerungen),

49 Habilitationsstipendien (inklusive Verlängerungen) und

14 Stipendien für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs (inklusive Verlängerungen).

4.1.3 HWP-Kolloquium und -Abschlusskolloquium

Seit Beginn des HWP lud die Universitätsfrauenbeauftragte jedes Semester regelmäßig zu einem interdisziplinären Stipendiatinnenkolloquium ein. Das Kolloquium ermöglichte den Stipendiatinnen den Kontakt und Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen in der gleichen Qualifikationsphase aus unterschiedlichen Fakultäten. Es bot ihnen die Möglichkeit, ihr „work in progress“ einem interessierten, multidisziplinären Publikum vorzustellen.

Die Beendigung des HWP-Fachprogramms „Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ würdigte die Frauenbeauftragte der LMU mit einem Abschlusskolloquium, das am 13.07.2007 stattfand und nochmals auf die Bedeutung des HWP für die Förderung der Gleichberechtigung in der Wissenschaft hinwies.

Hierbei stellten drei HWP-Stipendiatinnen die Ergebnisse und Erfolge ihrer Arbeit vor und es wurde der von der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Bayerischen Universitäten in Auftrag gegebene bayernweite Evaluationsbericht zum HWP präsentiert. Die Begrüßung übernahmen der Präsident der LMU sowie die Universitätsfrauenbeauftragte, Grußworte sprachen Dr. Ludwig Spaenle, MdL, Vorsitzender des Ausschusses für Hochschule, Forschung und Kultur, und Prof. Dr. Ulla Mitzdorf, ehemalige Frauenbeauftragte der LMU.

4.1.4 Evaluation und Controlling des HWP-Fachprogramms an Bayerischen Universitäten

Diese von der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Bayerischen Universitäten in Auftrag gegebene und von der Soziologin Birgit Schulte M. A. (Universität Erlangen) von Frühjahr 2006 bis Juni 2007 durchgeführte Evaluation erfasst die gesamte Laufzeit des HWP-Fachprogramms. Dieses bewirkte eine signifikante Steigerung des Frauenanteils auf den höheren Qualifikationsebenen in den Hochschulen, so dass der Pool an berufbaren Wissenschaftlerinnen vergrößert wurde. Das HWP-Fachprogramm stellte auch auf den

Vorstufen zur Habilitation ab der Endphase der Promotion eine beachtliche Förderkomponente bzw. einen wichtigen Nachteilsausgleich zur immer noch starken, strukturellen Benachteiligung von Nachwuchswissenschaftlerinnen dar. Zugleich machte das Programm deutlich, dass Frauenförderung zur Qualitätssicherung in der Wissenschaft beiträgt.

Im Durchschnitt wurde etwa ein Drittel der Frauen, die in Bayern 2001 bis 2006 an Habilitationen arbeiteten, ein Jahr lang durch das HWP-Fachprogramm gefördert. Über die Hälfte davon schloss ihr Projekt während der Förderung ab. Als zentrales Ergebnis für die LMU, die den Schwerpunkt auf Habilitationsstipendien legte, ist festzuhalten, dass jährlich etwa ein Drittel aller Habilitationen von Frauen an der LMU durch das HWP-Fachprogramm gefördert wurde.

Näheres zu den Evaluationsergebnissen für die LMU und zu den bayernweiten Ergebnissen:

http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/berichte/berichte_veranstalt/evaluationsbericht.pdf

4.2 Maßnahmen der Frauen-/Genderforschung

Die Vergabekriterien für diesen Maßnahmenbereich des HWP wurden bereits in der Frauenkonferenz vom 22. Mai 2001 gemäß den vom Wissenschaftsministerium gebilligten Richtlinien beschlossen. Als besonders förderungswürdig wurden Projekte eingeschätzt, die

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

In die Projektförderung wurden sowohl Personen- als auch Sachmittel eingeschlossen. Es konnten 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 entschieden die Universitätsfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, ferner wurde das Votum der jeweiligen Fakultätsfrauenbeauftragten eingeholt. In der ersten HWP-Staffel wurden in drei Runden Fördermittel vergeben, in der zweiten Staffel gab es zwei Vergaberunden.

Insgesamt konnten an der LMU in den 6 Jahren 39 Projekte gefördert werden.

4.3 Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen/technischen Studiengängen

Wie bereits in den Senatsberichten Nr. 5, 6 und 7 ausgeführt, wurde in der ersten Staffel ein Mentoringprojekt durchgeführt. Mit Ende der Laufzeit der ersten HWP-Staffel wurde das Projekt der Frauenbeauftragten abgeschlossen. In der zweiten Staffel des HWP wurde kein weiteres Projekt im Rahmen der Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in naturwissenschaftlichen/technischen Studiengängen durchgeführt, da die Erfahrungen aus den früheren Programmen gezeigt haben, dass es effektiver ist, derartige Mentoringprogramme fakultätsspezifisch zu organisieren. Unabhängig vom Mentoring beteiligt sich die Frauenbeauftragte bereits seit 1998 am Programm „Mädchen machen Technik“. Mehr unter Punkt 9.5.

5 Förderung der Chancengleichheit ab 2007 aus Landesmitteln

Unter anderem dank dem hartnäckigen Engagement der Universitätsfrauenbeauftragten in ihrer Funktion als Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten wird nach dem 2006 ausgelaufenen Bund-Länderprogramm HWP die Gleichstellungsförderung in der Wissenschaft seit dem Jahr 2007 vom Freistaat Bayern alleine, wenn auch in begrenzterem Umfang, weiter getragen.

Aus diesen Mitteln konnte 2007 ein weiteres Gender Projekt mit dem Titel „Die Studentinnen an der Ludwig-Maximilians-Universität München zwischen 1933 und 1945“ gefördert werden.

Ende Juli 2008 werden aus einem Finanzvolumen von knapp 400.000 €, was ungefähr der Hälfte des früheren HWP entspricht, wieder Stipendien für Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der LMU ausgeschrieben.

6 Kinderbetreuung an der LMU

6.1 Kooperation der LMU mit externer pme Familienservice GmbH

Impulse durch die Exzellenzinitiative aufgreifend wurde zum 1. Januar 2008 ein Kooperationsvertrag mit der pme Familienservice GmbH geschlossen, um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der LMU bei der Suche nach Betreuungslösungen für ihre Kinder zu

unterstützen und ihnen somit die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und wissenschaftlicher Karriere zu erleichtern. Die LMU München ist die erste Hochschule in Bayern, die einen Vertrag mit einem externen Familienservice abgeschlossen hat. Bundesweit hatten zu diesem Zeitpunkt nur die Universitäten Düsseldorf, Stuttgart und Hannover sowie die Fachhochschulen Mainz, Münster, Hamburg und die Hochschule für Technik in Stuttgart einen Vertrag mit dem pme Familienservice geschlossen, jedoch mit erheblich geringerem Leistungsumfang als die LMU. Bis auf die Universität Düsseldorf vereinbarten alle anderen Hochschulen nur die Nutzung so genannter Backup-Leistungen.

Die pme Familienservice GmbH ist ein privater Beratungs- und Vermittlungsservice mit qualifizierten Fachkräften und bundesweit vertreten. Seit dem 1. Januar 2008 können Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der LMU Beratung und Vermittlung im Bereich Kinderbetreuung kostenlos in Anspruch nehmen. Die LMU übernimmt alle Kosten, die in Zusammenhang mit Beratungs- und Vermittlungsleistungen des Familienservice entstehen.

Der Familienservice bietet Beratung zu allen Fragen der Kinderbetreuung und vermittelt auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten die folgenden Betreuungslösungen: Tagespflegepersonen, Kinderbetreuer und Kinderbetreuerinnen im Privathaushalt, Au-Pairs, Babysitter, Notbetreuungspersonen bei Krankheit des Kindes, der Kinderbetreuer oder Kinderbetreuerinnen oder der Eltern. Außerdem bietet der Familienservice umfangreiche Information zu Krippen, Kindergärten und Horten. Hinzu kommen Ferienprogramme (Tages-, Wochenprogramme, Ferienfahrten) für Kinder von 4 bis 18 Jahren. Besonders erfolgreich und bereits in der Pilotphase der Kooperation gut nachgefragt, ist die Notfallbetreuung in der Back-Up-Einrichtung des Familienservice. Hier werden bei Ausfall der Regelbetreuung Kinder im Alter von 0 bis 12 Jahren kurzfristig stunden- oder tageweise betreut. Die Betreuungskosten bis zu 20 Tage pro Familie trägt die LMU.

Zur Finanzierung der Serviceleistungen stehen in der Pilotphase 2008 40.000 Euro zur Verfügung. Nach dem bisherigen Nutzungsbericht wenden sich vor allem Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen an den Familienservice, nachgefragt sind vor allem Tagesmütter und -väter sowie die Notfallbetreuung. Zum Halbjahr ist mehr als die Hälfte der veranschlagten Summe bereits ausgeschöpft. Die Frauenbeauftragte empfiehlt dringend die Fortsetzung und Ausweitung der Kooperation auch nach der Pilotphase, da die Reaktionen auf die Einrichtung und Nutzung sowie auf Leistung und Service fast ausschließlich positiv sind. Außerdem empfiehlt die Frauenbeauftragte als Ausweitung die Anmietung von Krippenplätzen in eigenen Krippen des pme Familienservice. Auf Anregung der

Universitätsfrauenbeauftragten steht das Universitätsklinikum kurz davor, ebenfalls in Kooperation mit der pme Familienservice GmbH zu treten.

6.2 Kinderkrippe „LMU-Rabauken“

Die Kinderkrippe „LMU-Rabauken“ wurde Anfang 2004 mit einer Gruppe eröffnet. Die Nachfrage nach den ursprünglich 13 Kinderbetreuungsplätzen war so hoch, dass die Frauenbeauftragte der LMU die Einrichtung einer zweiten Gruppe anregte, die im Oktober 2006 erfolgte. So stehen hier derzeit 26 Krippenplätze für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende der LMU zur Verfügung. Die Platzvergabe erfolgt ausschließlich durch den Vorstand des Elternvereins. Die Universitätsfrauenbeauftragte steht mit diesem in Kontakt und wird regelmäßig über die Belegungssituation und aktuelle Angelegenheiten informiert.

6.3 Campuskinder

Auf Initiative der Universitätsfrauenbeauftragten und des Studentenwerks hat die LMU am 17.05.2005 eine stundenweise Kinderbetreuung mit zehn Plätzen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende gegenüber dem Universitäts-Hauptgebäude eingerichtet. Über die vorhandene Grundversorgung hinaus besteht ein besonderer Betreuungsbedarf, zum Beispiel im Krankheitsfall, bei Ausfall der regulären Betreuung oder in besonderen Belastungssituationen im Beruf oder Studium. Bayernweit war dies die erste derartige Einrichtung im Hochschulbereich. Mittlerweile ist die Pilotphase abgeschlossen und die Einrichtung sehr gut angenommen und etabliert. Die „stundenweise Kinderbetreuung“ ermöglicht eine flexible Betreuung von Kindern von eineinhalb bis sechs Jahren und wurde am 01.09.2006 auf zwölf Plätze erweitert, wovon seit 01.01.2006 fünf und seit 01.09.2007 sechs als Ganztageskrippenplätze vergeben werden. Davon sind drei für Studierende und drei für Angestellte der LMU vorgesehen. Seit Januar 2007 führt die Universitätsfrauenbeauftragte die Warteliste für die Ganztageskrippenplätze, für die sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LMU über das Anmeldeformular auf der Homepage der Universitätsfrauenbeauftragten anmelden können.

Seit April 2007 konnte das Angebot der flexiblen und stundenweisen Kinderbetreuung erweitert werden, so dass die Campuskinder von Montag bis Donnerstag täglich drei Stunden länger geöffnet haben, nämlich von 8.00 bis 20.00 Uhr. Die Finanzierung des erweiterten Angebotes erfolgt auf Antrag der Universitätsfrauenbeauftragten mit Zustimmung der Studierenden aus Studienbeiträgen.

6.4 Universitätskindertagesstätte e. V.

Die so genannte Universitätskindertagesstätte e. V. ist eine Elterninitiative und verfügt über 72 Plätze für Kinder von drei bis sieben Jahren, welche in fünf altershomogene Gruppen mit maximal 14 Kindern aufgeteilt sind. Es handelt sich um eine Ganztageseinrichtung mit Mittagsverpflegung. Das Grundstück wird von der LMU kostenfrei zur Verfügung gestellt. Aktuell wird an einer neuen vertraglichen Regelung der Belegung von Plätzen in der Universitätskindertagesstätte mit LMU-Kindern gearbeitet, da die Belegungsquote für LMU-Kinder Ende 2006 nur ca. 35 % betrug. Die aktuelle Belegungsquote mit LMU-Kindern beträgt nun um die 50 %. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Frauenbeauftragte der LMU die bei ihr geführte Warteliste seit 13.02.2008 alle zwei Wochen mit der Universitätskindertagesstätte abstimmt und die Belegung kontrolliert.

6.5 Informationszusammenstellungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Studierende

Eine Übersicht über die bestehenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie sonstigen Angebote an der LMU München für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende ist auf der Homepage der Frauenbeauftragten veröffentlicht. Die Informationen werden stetig aktualisiert.

7 Stellungnahmen und Unterstützungen der Universitätsfrauenbeauftragten

Die Universitätsfrauenbeauftragte hat sich sowohl in dieser Funktion als auch als Sprecherin der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen umfangreich an den Diskussionen über ein Nachfolgeprogramm zum HWP und zu hochschulpolitischen Veränderungsprozessen und Neuerungen beteiligt. Ziel ihrer Aktivitäten ist die Implementierung von Gender Mainstreaming in sämtlichen hochschulrelevanten Bereichen. Insbesondere wird auf die folgenden Stellungnahmen und Forderungen verwiesen.

7.1 Novellierung der Grundordnungen der Universitäten

Im Austausch mit den Frauenbeauftragten der Universitäten wurden gleichstellungspolitische Änderungsforderungen gesammelt und diskutiert.

Die neue Grundordnung der LMU am 15. Juni 2007 trat in Kraft, deren Ausarbeitung an der LMU in einem zentralen Ausschuss erfolgte, in dem die Universitätsfrauenbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied war. Es konnten weitere gleichstellungsförderliche Grundsätze verankert werden:

- Gender Mainstreaming (§ 1) ist das Leitprinzip der LMU.
- Die Frauenbeauftragten der Fakultäten haben über das HSchG hinaus durch die GO Stimmrecht in den Departmentsleitungen und Fakultätsvorständen
- Explizite Inpflichtnahme der Fakultäten, ihre Frauenbeauftragten bei der Ausübung ihres Amtes zu unterstützen.

7.2 Novellierung des bayerischen Hochschulpersonalgesetzes

Im Berichtszeitraum wurde die Frauenbeauftragte vom Ministerium zweimal um Stellungnahmen zu einzelnen Änderungen des bayerischen Hochschulgesetzes bzw. des Hochschulpersonalgesetzes gebeten.

Hervorzuheben ist im Berichtszeitraum vor allem die von der Frauenbeauftragten begleitete Petition zur Änderung des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes, was schließlich zu einer Änderung von Art. 17 führte, in den nun die familienfreundlichen Komponenten des WissZeitVG § 2 (1) der Verlängerungsmöglichkeit von befristeten Verträgen um zwei Jahre pro Kind aufgenommen wurde. Die neue Regelung tritt zum 1. August in Kraft. Somit haben auch Beamtinnen und Beamte auf Zeit und Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren die Option der Vertragsverlängerung bei Kinderbetreuung.

7.3 Unterstützung der Universitätsverwaltung und Wissenschaft

Die Universitätsfrauenbeauftragte unterstützt die Verwaltung und Wissenschaft umfangreich bei Anfragen bezüglich gleichstellungspolitischer Maßnahmen der LMU. Beispielhaft wird auf die für SFB-Anträge relevante Zusammenstellung von Informationen verwiesen, die die Förderung der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Hierzu wird die Frauenbeauftragte mitunter auch um eine Stellungnahme zu Anträgen gebeten.

8 Gender Studies in Forschung und Lehre

Die Bedeutung der akademischen Lehre in diesem Bereich wird durch zwei Meilensteine in der Etablierung von Frauen- und Genderforschung und -lehre an der LMU sichtbar:

Der erste Meilenstein ist das virtuelle Lehrmodul „Einführung in die Gender Studies“, dessen Bereitstellung kurz bevorsteht. Das Konzept für einen LMU-internen BA-Nebenfachstudiengang „Gender and Diversity“, das bereits in der Amtszeit und unter Leitung der unmittelbaren Vorgängerin in mehrjähriger Arbeit von einer, Lehrende von etwa 10 Fakultäten der LMU einbeziehenden Arbeitsgruppe erstellt worden war, bildete auch den Grundstein für eine bayernweite Bedarfsanmeldung im Rahmen der Ausschreibung 2005/06 für drei Online-Lehreinheiten (Vorlesung, Seminar und Übung) zu Gender-Themen mit dem Titel „Gender und Diversity: Einführung in Fragestellung, Theorien und Methoden“ an der Virtuellen Hochschule Bayern. Im Herbst 2006 startete die vhb eine Ausschreibung für die Entwicklung dieses neuen Gender-Moduls. Frau Prof. Dr. Corinna Onnen-Isemann, Vechta, erhielt den Zuschlag. Ab dem Wintersemester 2008/09 steht nun den Studierenden der LMU ein Online-Lehrangebot „Gender & Diversity: Einführung in Fragestellung, Theorien und Methoden“ zur Verfügung. Dieses externe Wahlmodul besteht aus Vorlesung, Seminar und Übung, die mit je drei ECTS-Punkten bewertet sind. Angeboten wird sowohl die Abhaltung von virtuellen als auch von Präsenzprüfungen. Verantwortliche Ansprechpartnerin an der LMU ist die Universitätsfrauenbeauftragte.

Damit steht den Studierenden der LMU ein virtuelles Lehrangebot zu Frauen- und Geschlechterforschung im Bereich der Schlüsselqualifikationen in den modularisierten Studiengängen zur Verfügung. Die LMU kann dies zur Qualitätssicherung in der Lehre nützen, wenn sie die Einführung von gestuften Studiengängen gleichzeitig zur qualitativen Studienreform im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit nutzt, welche mit dem Berliner Kommuniqué vom September 2003 zu einem Ziel des Bologna-Prozesses festgeschrieben worden war. Die Berücksichtigung von Frauen- und Geschlechterforschung in den neuen Studiengängen wird ein Kriterium bei deren Akkreditierung sein. Zu den neueren Erkenntnissen der Forschung gehören nach internationalem Standard auch die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung sowie der feministischen Wissenschaft in fast allen Disziplinen. Die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse ist bei Studieninhalten, die sich auf gesellschaftliche Realität beziehen, daher zwingend geboten (etwa in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften, in der Kunst und den Kunstwissenschaften).

Der zweite Meilenstein ist die Ausschreibung und kurz bevorstehende Besetzung des Lehrstuhls für Soziologie mit dem Schwerpunkt Gender Studies. Genderforschung an der LMU zu etablieren und interdisziplinär zu vernetzen, ist bislang trotz der im April 2000 erfolgten Neuzuweisung einer C3-Professur für Gender Studies am Institut für Soziologie und deren Besetzung im Wintersemester 2002/2003 nicht gelungen. Nach Ausscheiden des ersten Stelleninhabers zum Sommersemester 2006 wurde die Stelle nur noch kommissarisch vertreten und eine Neubesetzung stand längere Zeit nicht zur Diskussion. Beim Wiederzuweisungsverfahren im WS 2006/07 und im SS 2007 forderte die Universitätsfrauenbeauftragte in allen damit befassten Gremien erfolgreich die Aufwertung der Professur zu einem Lehrstuhl sowie eine interdisziplinär besetzte Berufungskommission und Gaststatus darin. Im Wintersemester 2007/08 erstellte diese interdisziplinäre Berufungskommission einen Listenvorschlag zur Besetzung des Lehrstuhls für Soziologie mit dem Schwerpunkt Gender Studies. Im Juni 2008 erfolgte die Ruferteilung, so dass die Wiederbesetzung kurz vor dem Abschluss steht. Dieser große Erfolg und die neue Besetzung geben Anlass zur Hoffnung, dass Genderforschung und Gender in der Lehre an der LMU einen neuen Auftrieb erhalten und auch die Implementierung des Lehrkonzepts des vhb-Moduls im Bereich der Schlüsselqualifikationen in die Studienordnungen der BA-Studiengänge vorangetrieben wird.

Ferner ist zu hoffen, dass nach der Wiederbesetzung auch das frühere Konzept für einen BA-Nebenfachstudiengang „Gender and Diversity“ sowie der Projektantrag zur Bildung eines „Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterforschung“ an der LMU, die beide von einer Arbeitsgruppe, die aus Lehrenden von etwa 10 Fakultäten der LMU bestand, entwickelt wurden, wieder aufgegriffen wird.

Außerdem initiierte und förderte die Frauenbeauftragte im Rahmen der Möglichkeiten ihres Etats einige Genderprojekte und Genderstudien (z. B. *Karrieremuster von Frauen an Universitäten* von Ingegerd Schäuble und Karin Schreifeldt, München 2007. *Zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache – die grammatische Kategorie Genus* von Martina Werner, München 2007; *Maria, woher hast du das? Frauengestalten im Koran* von Stefan Wimmer, München 2008).

9 Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit

9.1 Broschüre Frauenstudien/Gender Studies

Das Vorlesungsverzeichnis Frauenstudien/Gender Studies ist im Sommersemester 2008 bereits zum 34. Mal erschienen. Mit diesem Vorlesungsverzeichnis werden Studierende seit 18 Jahren jedes Semester auf frauen- und genderrelevante Lehr- und Sonderveranstaltungen an der Universität, auf die Institution der Frauenbeauftragten und auf Fördermöglichkeiten hingewiesen. Ferner behandeln Aufsätze von Gastautorinnen und Gastautoren frauenpolitische oder genderforschungsrelevante Themen.

Seit dem Wintersemester 2007/08 ist der Umschlag der Broschüre dem neuen Corporate Design der LMU angepasst und erscheint daher in anderer Aufmachung. Statt der Münchner Frauenrechtlerinnen sind nun Studentinnen des Netzwerks *Sociae* bei einem Seminar abgebildet.

9.2 Homepage

Die Homepage der Frauenbeauftragten wurde im Sommer 2006 als einer der ersten Internetauftritte einer Einrichtung an der LMU überhaupt an das neue Corporate Design der LMU angepasst und hat damit auch eine neue Adresse bekommen. Sie lautet: www.frauenbeauftragte.lmu.de. Von Seiten der Frauenbeauftragten wird auch der Internetauftritt von *LMUMentoring* und *Familienservice* im Rahmen der Exzellenzinitiative betreut.

9.3 LMU-EXTRA

Die Frauenbeauftragte hat zu Beginn des Sommersemesters 2006 das Programm „LMU-EXTRA – Exzellenz und Training für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ ins Leben gerufen. Es stellt hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen der LMU, die eine Professur anstreben, vielfältige und hochwertige, frei kombinierbare Angebote zur Verfügung, mit denen sie ihre Kompetenzen ausbauen und wichtige Qualifikationen jenseits der eigenen wissenschaftlichen Forschung trainieren können. Jede Wissenschaftlerin kann dabei ganz nach individuellem Bedarf ihr eigenes Programm zusammenstellen und damit ihre Qualifikationen zielgenau ausbauen. Das Programm besteht aus drei Elementen:

1. Workshops und Vorträge: Das Programm der Workshops und Vorträge wird laufend aktualisiert und auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen ausgerichtet. Im Vordergrund stehen dabei folgende Themen: Selbstdarstellung und Auftreten, Rhetorik und Vortrag, Kommunikationstraining, Berufungsverfahren, Personalführung, Konfliktmanagement, Zeitmanagement, Aufbau und Nutzung von Netzwerken, Karriereplanung, Einwerbung von Drittmitteln.

2. Beratung: Wissenschaftlerinnen werden individuell von der Universitätsfrauenbeauftragten und den Frauenbeauftragten der Fakultäten beraten und bei Bedarf auch an Expertinnen vermittelt. Diese Einzelberatung kann sich unter anderem beziehen auf: Persönliche Karriereplanung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Integration in den Wissenschaftsbetrieb, Vermittlung von Kontakten, Hinweise auf Förderungen.

3. Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen: Netzwerke sind nicht nur für die Entwicklung interdisziplinärer Kooperationen wertvoll. Sie ermöglichen auch konkrete Lerneffekte aus dem Erfahrungsaustausch mit Wissenschaftlerinnen in ähnlichen Situationen. Die Universitätsfrauenbeauftragte unterstützt und fördert den Aufbau von selbstständig agierenden Netzwerken. Zum Einstieg werden Informationsveranstaltungen als praktische Hilfestellung zum Aufbau und zur Nutzung von Netzwerken angeboten.

Die Frauenbeauftragte finanziert dieses Programm aus ihren Mitteln. Für die Veranstaltungen wird eine Teilnahmegebühr erhoben, die aber nicht kostendeckend ist. Alle Wissenschaftlerinnen der LMU und alle Klinikerinnen wurden zu Beginn des Sommersemesters 2006 und des Sommersemesters 2007 mit einem Brief über LMU-EXTRA informiert und auf die Veranstaltungen im Semester hingewiesen. Zudem ist das Programm auf der Homepage der Frauenbeauftragten sowie in den Gender Studies einsehbar. Mittlerweile existiert eine Datenbank mit am Programm interessierten Wissenschaftlerinnen, die jedes Semester per E-Mail über das aktuelle Semesterprogramm informiert werden. Auch die Mentees aus LMUMentoring erhalten das Programm per E-Mail. Außerdem wird das Programm an die Dekane und Dekaninnen, die Mentorinnen und die Fakultätsfrauenbeauftragten versandt. LMU-EXTRA ist mittlerweile ein zentraler Bestandteil des Weiterbildungsangebots der LMU. Die Nachfrage übersteigt das Angebot bei Weitem, eine Ausweitung des Seminarangebots ist aus finanziellen Gründen leider nicht möglich. In den vergangenen Semestern wurden Kurse unter anderem zu den Themen Stimmbildung, Rhetorik, Gesprächsführung, Presenting academic topics in English, Konfliktmanagement, Personalführung, Berufungstraining, Drittmittelanträge und Körpersprache angeboten.

9.4 LMU-PLUS PraxisLernen und Studium: Schlüsselqualifikationen für Studierende

Die Umstellung der Studiengänge auf Bachelor und Master, die Verdichtung des Studiums und die stärkere Betonung von Schlüsselqualifikationen im Studium stellen die Universität und die Studierenden vor neue Herausforderungen. Der Bedarf an praxisrelevanten Seminaren und Trainings, die Schlüsselqualifikationen auch außerhalb des Lehrplans vermitteln, nimmt

zu. Hierzu trägt das Programm LMU-PLUS der Frauenbeauftragten, das im Sommersemester 2007 startete, bei.

Praxisqualifikation

Studentinnen der Ludwig-Maximilians-Universität können mit diesem Angebot studienrelevante und berufspraktische Schlüsselqualifikationen erlangen. Mit einem vielfältigen Trainingsangebot sollen die Teilnehmerinnen bei der Organisation des Studiums unterstützt und der Übergang in das Berufsleben erleichtert werden. In praxisorientierten Workshops für kleine Gruppen üben die Teilnehmerinnen mit den Trainerinnen und Trainern unterschiedliche Fertigkeiten, wie zum Beispiel Rhetorik, Zeitmanagement und Präsentationstechniken. In Vortragsveranstaltungen informieren Fachreferenten und Fachreferentinnen über studien- und berufsspezifische Themen.

Gender- und Diversitykompetenz

Gender- und Diversitykompetenzen werden im Beruf immer wichtiger. Mit Gender-Kompetenztrainings sollen Studierende (Frauen und Männer gleichermaßen) auf diese Ansprüche des Arbeitsmarktes vorbereitet werden. So werden sie bereits im Studium für die Konstruktionsweisen von Geschlecht sensibilisiert und können entsprechende Erkenntnisse für den Beruf, wie zum Beispiel die Vermeidung von Machtmissbrauch durch sexuelle Belästigung oder die Implementierung von Genderaspekten in Qualitätsmanagementprozessen, erlangen. Die Seminare zur Gender- und Diversitykompetenz werden für weibliche und männliche Studierende angeboten. Am 29. Juni 2007 fand das erste Genderkompetenztraining statt. Die Universitätsfrauenbeauftragte organisiert seither zweimal pro Semester Genderkompetenztrainings für Studierende. Die Finanzierung erfolgt durch Studienbeiträge.

Studieren mit Kind

Studierende, die bereits Elternverantwortung tragen und die Betreuung und Erziehung von Kindern übernehmen, sehen sich während des Studiums, aber auch beim Berufseinstieg zusätzlichen Herausforderungen gegenüber. Der enge Zeitplan macht für viele ein Studium neben der Kinderbetreuung sehr schwierig. Deswegen werden Trainingskurse, die spezielle Lern-, Lese- und Organisationstechniken vermitteln, um ein Studium auch mit Kind(ern) erfolgreich zu meistern, angeboten. Da auch studierende Väter Zusatzbelastungen haben, können auch sie an diesen Kursen teilnehmen.

Im Rahmen des Programms wurden im Berichtszeitraum Rhetorikkurse, Kurse in Präsentationstechniken und für Vorstellungsgespräche sowie Seminare für Studierende mit

Kindern angeboten. Für die Gender- und Diversitykompetenz gab es im Sommersemester 2007 eine Informationsveranstaltung mit Workshops mit den Diversity-ManagerInnen der Erstunterzeichner-Unternehmen (Deutsche Bank, Deutsche British Petrol, Daimler AG und Deutsche Telekom) der Charta der Vielfalt unter der Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin Angela Merkel. Im Wintersemester 2007/08 und im Sommersemester 2008 wurden insgesamt vier Gender Trainings für die Studierenden organisiert, die von Prof. Dr. Corinna Onnen-Isemann (Hochschule Vechta) geleitet wurden. Die positive Evaluierung durch die Studierenden belegt den Bedarf an solchen Kursen. Aus den Trainings entwickelte sich zudem ein Netzwerk unter den Studierenden und bisweilen auch die Diskussion von Genderaspekten in Seminar-, Magister- und Diplomarbeiten.

Die Angebote zur Gender- und Diversitykompetenz werden vollständig aus den Studienbeiträgen finanziert. Für die weiteren Veranstaltungen, die vorwiegend aus dem Etat der Frauenbeauftragten getragen werden, muss ein kleiner Beitrag erhoben werden.

9.5 Ferienakademie für junge Wissenschaftlerinnen

Diese auf einer Idee der Frauenbeauftragten der TUM basierende, interdisziplinäre Veranstaltungsreihe wird seit 1994 einmal jährlich (am Wochenende vor Beginn der Vorlesungszeit im Sommersemester) zu unterschiedlichen aktuellen Wissenschaftsthemen von den Frauenbeauftragten der TUM, der LMU, der Universität Erlangen-Nürnberg und den katholischen und evangelischen Hochschulgemeinden und der Evangelischen Akademie Tutzing durchgeführt. Die Akademie 2007 stand unter dem Motto *Schnittstellen*. Dazu wurde ein Forum von LMU-Wissenschaftlerinnen (Medizin und Botanik) angeboten. Aufgrund personeller Veränderungen in Tutzing findet die Ferienakademie 2008 mit dem Titel *konstruktiv – kreativ – innovativ* erst im Oktober statt.

9.6 Ferienprogramm „Mädchen machen Technik“

Das Ferienprogramm „Mädchen machen Technik“ wurde 1998 von der Frauenbeauftragten der TU München ins Leben gerufen und findet seither in den Sommer- und Herbstferien in Kooperation mit der Frauenbeauftragten der LMU, den Fachhochschulen München und Landshut und verschiedenen Forschungseinrichtungen statt. Das Programm richtet sich an Mädchen von 10 und 14 Jahren. In mehrtägigen Projekten aus den Bereichen Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften, Mathematik, Informatik und Medizin werden Mädchen in einem lebendigen und spielerischen Umgang Erfahrungen mit naturwissenschaftlich-technischen und mathematischen Sachverhalten ermöglicht. Dabei

sollen Neugierde und Interesse geweckt werden. Für die LMU trugen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus den Fakultäten 16, 17, 18 und 20 mit eigenen Angeboten zum Ferienprogramm bei.

10 Gremienarbeit

10.1 Konferenz der Frauenbeauftragten der LMU

Die Konferenz der Frauenbeauftragten der LMU tagt regelmäßig zweimal im Semester. Im Vordergrund stehen dabei sowohl der Bericht der Universitätsfrauenbeauftragten als auch der Austausch zwischen den Fakultäten. Ferner wurden unter anderem die Entwicklung der neuen Grundordnung, die Modularisierung der Studiengänge begleitet, Vorschläge für die Umsetzung der equal opportunities-Maßnahmen aus der Exzellenzinitiative erarbeitet, die Einflussmöglichkeiten der Frauenbeauftragten in Berufungskommissionen, Deputatsermäßigungen und die Unterstützung für Fakultätsfrauenbeauftragte aus Mitteln der Dekanate, die Veränderung von Ausschreibungstexten für Professuren, Kinderbetreuung für Wissenschaftlerinnen, die Nachgewährung von Mutterschutzzeiten von Wissenschaftlerinnen in Drittmittelprojekten und Eignungsfeststellungsverfahren, das Professorinnenprogramm des Bundes, die Notwendigkeit einer der Weiterführung der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen nach Auslaufen des HWP und die Arbeit des Forschungsausschusses sowie die Auswirkungen der Exzellenzinitiative auf Nachwuchswissenschaftlerinnen diskutiert. Immer wieder kam auch das Problem der Abhängigkeit von Frauenbeauftragten, die sich selber noch in der Qualifizierungsphase befinden, zur Sprache. Oft sei hier eine dezidierte Stellungnahme in Berufungskommissionen nicht möglich. Zudem wurde unter anderem in einer Sondersitzung das Jubiläum zum 20-jährigen Bestehen des Amtes der Frauenbeauftragten vorbereitet. Die Veranstaltung findet am 17. November 2008 statt.

10.2 Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen

Die Frauenbeauftragte der LMU ist gleichzeitig auch Sprecherin der Universitäten in der Landeskonzferenz. Im Juni 2006 wurde die neue Frauenbeauftragte der LMU, Frau Akad. Rätin Dr. Margit Weber, auch zur Sprecherin der Universitäten der bayerischen Landeskonzferenz gewählt; im Juni 2008 wurde sie in diesem Amt bestätigt. Die

Landeskonferenz tagt zweimal jährlich und hat sich in den vergangenen zwei Jahren hauptsächlich mit den Themen, HWP-Nachfolgeförderung, Nachtragshaushalt 2007/08, Novellierung der Grundordnungen, Bayerische Eliteförderung, Verwendung von Studienbeiträgen, Controlling und Evaluierung des HWP, Professorinnenprogramm des Bundes, Bayerisches Professorinnenprogramm, Transparenz in Berufungskommissionen, Förderung von Kinderbetreuung an Universitäten, gleichstellungspolitische Initiativmöglichkeiten der Frauenbeauftragten und Bedarfsmeldung von virtuellen Veranstaltungen im Bereich der Geschlechterforschung bei der vhb befasst. Außerdem bereitet die Landessprecherin zusammen mit ihrer FH-Kollegin in Zusammenarbeit mit dem BayStMWFK auf Landesebene einen Festakt zum 20-jährigen Jubiläum der Einführung des Amtes der Frauenbeauftragten an Hochschulen vor. Dieser findet am 14. Oktober 2008 im Max-Joseph-Saal der Residenz statt; Staatsminister Dr. Goppel ist der Schirmherr und Frau Prof. Dr. Rita Süßmuth hält den Festvortrag.

Die Landessprecherin hat, teils zusammen mit der Sprecherin der Fachhochschulen, in mehreren Gesprächen, Anhörungen und in Pressekonferenzen mit Politiker und Politikerinnen hochschulpolitische Themen aus Gleichstellungssicht erörtert und zu verschiedenen hochschulpolitischen Themen schriftlich Stellung genommen.

Staatsminister Dr. Goppel war zudem zweimal Gast auf der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten, Staatssekretärin Huml einmal. Die Gleichstellungsbeauftragte des Ministeriums nahm regelmäßig an der Konferenz teil.

10.3 Bundeskonferenz

Als Sprecherin der Bayerischen Landeskonferenz ist die Frauenbeauftragte der LMU zugleich Mitglied im Erweiterten Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Die Bundeskonferenz tagt in der Mitgliedervollversammlung einmal im Jahr. Ferner finden in regelmäßigen Abständen Treffen des Vorstandes und Sitzungen des Erweiterten Vorstandes statt. Die 19. Jahrestagung fand im September 2007 unter dem Titel „Geschlechtergleichstellung, Anti-Diskriminierung, Diversity“ in der Evangelischen Akademie in Bad Boll statt. Der erweiterte Vorstand der Bundeskonferenz befasste sich unter anderem mit der Ausgestaltung von Berufungsverfahren, der Dual Career Problematik, der Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie, der Exzellenzinitiative des Bundes, den Möglichkeiten von Förderprogrammen nach dem Ende des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms im

Dezember 2006, dem Professorinnenprogramm, der Verwendung von Studienbeiträgen, der Umsetzung der Bolognarichtlinien, den neuen Personalkategorien Lecturer und Lehrprofessur und den Gleichstellungsstandards der DFG.

11 Ausblick

Auch in diesem Berichtszeitraum haben sich die Frauenanteile in den oberen Bereichen der Personalhierarchie (Professuren) und der Qualifikationen (Habilitationen) an der LMU noch nicht in einem zufrieden stellenden Maße erhöht. Es ist aber positiv zu vermerken, dass die statistischen Zahlen zumindest Veränderungen in der richtigen Richtung anzeigen. Auch bei den Mittelbausstellen ist zu fordern, dass Frauen in mindestens gleichem Maße wie Männer die Chance erhalten, Planstellen und längerfristig gesicherte Stellen einzunehmen. Alle Programme zur Frauenförderung können nur eine Übergangsmaßnahme sein, bis Frauen gleichermaßen wie Männer im System integriert und von diesem gewollt sind und durch keine strukturellen Hemmnisse mehr stärker als Männer in ihrer akademischen Karriere behindert werden. Es gilt der Satz von Frau Prof. Rita Süßmuth: Wer die Quote nicht will, muss die Frauen wollen.

Diese Verbesserungen herbeizuführen und vor allem die Berufungspolitik gerechter zu gestalten, ist die Hochschulleitung gefordert. Sie hat in den letzten Jahren zunehmend wirkungsvollere gesetzliche Möglichkeiten erhalten, um das politische Gebot der Gleichstellung innerhalb der Universität – selbstverständlich immer noch entgegen den Interessen der Bestandswahrer in den Fakultäten – durchzusetzen. Wenn sie und wenn die Fakultäten jedoch die Gleichstellung weiterhin marginal und halbherzig betreiben, wird die LMU nicht vom unteren Rangplatz nach oben, von einer Schlussposition in eine Vorreiterrolle vorrücken. Letzteres aber wäre für die LMU als größte Universität Deutschlands und als eine der ersten Elite-Universitäten von bedeutendem Wettbewerbsvorteil. Frauenförderung ist eine Qualitätsoffensive, weil sie einhergeht mit Innovation in Forschung und Lehre.

Zum Schluss möchte ich allen Personen, die mir den Einstieg in das Amt und bei der Ausübung des Amtes behilflich waren, herzlich danken. Dieser Dank gebührt zu allererst meiner Vorgängerin, Frau Prof. Dr. Ulla Mitzdorf, sodann meinen überaus zuverlässigen und

kompetenten Mitarbeiterinnen und meinen Stellvertreterinnen, Frau Dr. Martina Ruffer, Frau Prof. Dr. Dr. Elisabeth Weiß und Frau Dr. Monika Zumstein. Der Hochschulleitung und der Verwaltung sei gedankt für die grundsätzlich sehr gute Zusammenarbeit, selbst wenn der gesetzliche Gleichstellungsauftrag dort noch immer sekundäre Bedeutung hat. Die hochschul- und gesellschaftspolitischen Vorgaben zur Gleichstellung sind bekannt, das Bewusstsein aber, sprich die innere Einsicht, dass es um Gerechtigkeit, Qualitätssicherung und Innovation geht, scheint bisweilen noch nicht gereift zu sein.

München, 17. Juli 2008

Margit Weber