



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN

DIE FRAUENBEAUFTRAGTE



9. Senatsbericht der Universitätsfrauenbeauftragten

Berichtszeitraum Oktober 2008 bis September 2010



9. Senatsbericht der Universitätsbeauftragten
Berichtszeitraum Oktober 2008 bis September 2010

1	Die Frauenbeauftragte, ihre Stellvertreterinnen und ihre Mitarbeiterinnen	1
2	Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags: Entwicklung der Personalstruktur der LMU	3
2.1	Professuren und Berufungen	3
2.2	Habilitationen	6
2.3	Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	7
2.4	Vergleich der Fakultäten der LMU	8
2.4.1	Gleichstellungsranking der Fakultäten der LMU im Sommersemester 2010	8
2.4.2	Veränderungen der Professorinnenanteile in den Fakultäten der LMU 2006 zu 2010	9
2.5	Die LMU im bundesdeutschen Vergleich	10
2.6	Zusammenfassung	11
3	Aktivitäten der LMU zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags.....	12
3.1	Berichtserhebung zur Gleichstellung.....	12
3.2	Vollständige Nachgewähr von Mutterschutz und Elternzeit.....	17
3.3	LMU-Prämie zur Förderung der Gleichstellung in Forschung und Lehre	17
3.3.1	Mittel zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	18
3.3.2	Mutterschutzüberbrückungsgeld	18
3.4	Geschlechterdifferenzierte Aufschlüsselung der W-Besoldung.....	19
3.5	Bewerbung um das Total E-Quality-Prädikat	20
3.6	Verbesserte Information zur Verlängerung befristeter Dienst- und Arbeitsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung	21
3.7	Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote	22
3.8	Die Umsetzung des Equal Opportunities Concept der Exzellenzinitiative	22
4	Bayerische Gleichstellungsförderung (BGF) – Förderung der Chancengleichheit ab 2008 aus Landesmitteln	27
4.1	BGF 2008	28
4.2	BGF 2009	29
4.3	BGF 2010	29
5	Kinderbetreuung an der LMU	30
5.1	Ausbau der Kooperation der LMU mit externer pme Familienservice GmbH.....	30
5.2	Kinderkrippe „LMU-Rabauken“	32
5.3	Campuskinder	32
5.4	Kinderbetreuungseinrichtung auf dem Campus Großhadern/Martinsried	33
5.5	Universitätskindertagesstätte e.V.	33
5.6	Informationszusammenstellungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Studierende	34

6	Stellungnahmen und Unterstützungen der Universitätsfrauenbeauftragten	34
6.1	Stellungnahmen der Frauenbeauftragten	35
6.1.1	Allgemein	35
6.1.2	Stellungnahme zur Leibnizpreisvergabe 2009	35
6.2	Novellierung des Bayerischen Hochschulgesetzes und des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes	36
6.3	Unterstützung der Universitätsverwaltung und Wissenschaft.....	38
7	Gender Studies in Forschung und Lehre	39
8	Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit	40
8.1	20 Jahre Frauenbeauftragte an der LMU und in Bayern	40
8.2	Broschüre Frauenstudien/Gender Studies	41
8.3	LMU-EXTRA Exzellenz und Training	42
8.4	LMU-PLUS PraxisLernen und Studium: Schlüsselqualifikationen für Studierende	43
8.5	Gender in der Lehre	45
8.6	Ferienakademie für junge Wissenschaftlerinnen.....	46
8.7	Ferienprogramm „Mädchen machen Technik“	46
9	Gremienarbeit	47
9.1	Konferenz der Frauenbeauftragten der LMU	47
9.2	Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen	48
9.3	Bundeskonzferenz	49
11	Ausblick.....	50

1. Die Frauenbeauftragte, ihre Stellvertreterinnen und ihre Mitarbeiterinnen

Frauenbeauftragte der Universität:

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

Stellvertreterinnen:

Ständige Vertreterin (im Senat): Prof. Dr. Dr. Elisabeth Weiß (Fakultät für Biologie)

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

Dr. Monika Zumstein, Akad. Direktorin (Juristische Fakultät), bis 30.9.2009

Prof. Dr. Irene Götz, (Fakultät für Kulturwissenschaften), ab 1.10.2009

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Universitätsfrauenbeauftragten (auf Teilzeitstellen):

Andrea Böttcher, M. A. (seit Juni 2007)

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

Dr. Manuela Sauer, Dipl.-Pol. (seit September 2001, seit April 2007 zusätzliche halbe Stelle in der Programmkoordination von LMUMentoring)

Die Frauenbeauftragte hat gem. Art. 4 (2) BayHSchG einen zweifachen gesetzlichen Auftrag. Sie achtet auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende und unterstützt die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Die Frauenbeauftragte ist die fachliche Anlaufstelle für Gleichstellungsfragen an der LMU für die Fakultäten, die Hochschulleitung, Politik, Presse und andere (wissenschaftliche) Einrichtungen. In ihrer Arbeit ist sie bestrebt, für diese Fragen zu sensibilisieren. Sie zeigt benachteiligende Strukturen und Entscheidungen auf, mahnt unzureichende Einbeziehung von Frauen in Entscheidungsgremien und bei den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationen an, erarbeitet Vorschläge zur Behebung struktureller Hemmnisse für Gleichstellung und gestaltet und begleitet die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen.

Das Beratungsangebot der Frauenbeauftragten wird in einem steigenden Maße in Anspruch genommen, v.a. zu den Themen Karriereplanung und Karrierefinanzierung, zu Bewerbungs- und Berufungsverfahren, zu Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sowie im Bereich der arbeits- und vertragsrechtlichen Betreuung. Leider besteht auch immer wieder Beratungs- und Interventionsbedarf in Fällen von sexueller Belästigung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Die Frauenbeauftragte bietet in regelmäßigen Sprechstunden Beratung für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen an. Zweimal pro Semester wird die Konferenz der Frauenbeauftragten der Fakultäten der LMU 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: Homepage der Frauenbeauftragten und der LaKoF, Organisation und Betreuung der Weiterbildungsprogramme LMU-EXTRA und LMU-PLUS, GENDER IN DER LEHRE, Datenerhebung und -auswertung, Informationszusammenstellung zu sexueller Belästigung, Vereinbarkeit Kind und Karriere.
- Sandra Kolb: Haushalt, Stipendien und Fördermöglichkeiten an der LMU für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Bayerische Gleichstellungsförderung, Prämie für Gleichstellung in Forschung und Lehre, Mutterschutzüberbrückungspauschale).
- Dr. Manuela Sauer: zentrale Programmkoordination LMUMentoring, Redaktion „Frauenstudien/Gender Studies, Projekt- und Planungsarbeit, Tagungsorganisation, Öffentlichkeitsarbeit.

2. Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags: Entwicklung der Personalstruktur der LMU¹

2.1 Professuren und Berufungen

In den letzten beiden Jahren hat sich der Frauenanteil bei den Professuren an der LMU weiter geringfügig, aber weniger stark als im vorausgehenden Berichtszeitraum 2006-2008 (Ansteigen von 8,9% auf 11,9%) von 11,9 % auf 13,54 % erhöht (Stand: 12.07.2010; ohne Vertretungs- und Gastprofessuren). Der Anstieg bei den Lehrstühlen C4/W3 von 9,4% um 2 Prozentpunkte auf 11,04% ist noch nicht zufrieden stellend, aber zumindest sichtbar gegenüber jahrelanger Stagnation bzw. einem Rückgang (2008: 9,4 % bzw. 2006: 9,7 %). Bei den C3/W2-Stellen stieg der Frauenanteil im Berichtszeitraum gegenüber 2008 weniger deutlich an, nämlich nur um knapp einen Prozentpunkt (2006: 10,1 % - 2008: 14,4 % - 2010: 15,4%). Bei W1/C2 sank er von 35,71 % auf 23,08 %.

Diese leichte Erhöhung ist insgesamt 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 86 Professorinnen und 549 Professoren an der LMU. Das ist eine Frau weniger als vor zwei Jahren, allerdings bezogen auf eine zum Stichtag der Erhebung (12.07.2010) auch geringere Gesamtzahl an Professuren (die mit noch nicht besetzten Professuren und nicht abgeschlossenen Berufungskommissionen zusammenhängen kann). Der Anstieg der Zahl der Professorinnen im letzten Berichtszeitraum 2006 bis 2008 fiel mit 19 bei insgesamt 87 Professorinnen wesentlich deutlicher aus als im aktuellen Berichtszeitraum. Dies zeigt, dass das Anreizsystem der Bonuszahlungen für Fakultäten, die eine Frau berufen, nicht die erhoffte Wirkung entfaltete und allenfalls einen Mitnahmeeffekt erzielte. Betrachtet man die Zahlen seit Einführung des Amtes der Frauenbeauftragten vor 20 Jahren, so wirkt der Anstieg 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 nun gut 20 Jahren hat sich also der Frauenanteil an den Lehrstühlen ungefähr verfünffacht und an den Professuren knapp verdreifacht. So erfreulich diese prozentualen Anstiege sind, so

¹ Alle Daten zu Stellen im akademischen Mittelbau (Stichtage 14.6.2010, 06.08.2010), Habilitationen (Stichtag 08.07.2010), Neuberufungen (Stichtag 07.07.2010), Professoren und Professorinnen (ohne Gast- und Vertretungsprofessuren: Stichtag 12.07.2010) wurden dankenswerter Weise aufbereitet und zur Verfügung gestellt von: Ref. VII.2 LMU. Die Zahlen für Studierende und abgeschlossenen Promotionen wurden freundlicherweise bereitgestellt von Ref. VI. 3 Anwendungsbetreuung (SOS) und von Ref. III. 8 – Studentenstatistik.

sehr erhalten sie ihre scheinbare Effizienz nur durch die geringe Ausgangslage. Der Männeranteil an den Professuren der LMU beträgt nach wie vor 86,45 %.

Der Professorinnenanteil steigt bundesweit wesentlich stärker an als an der LMU. Er erhöhte sich im Vergleichszeitraum (2007 bis 2008) der GWK auf 16,2 %, was mehr als eine Verdoppelung des Anteils von Frauen an den Professuren bei unverändert durchschnittlicher Gesamtzahl an Professuren bedeutet (Heft 7 GWK, 2009, 13. Fortschreibung des Datenmaterials [2007/2008] zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen).

Der aktuelle Professorinnenanteil der LMU von 13,54 % liegt etwas über dem bayerischen Landesdurchschnitt von 12,0 % im Jahr 2008, aber immer noch deutlich unter dem Durchschnittswert der Universitäten bundesweit, der bereits 2008 16,3 % betrug.

Der Frauenanteil bei den Neuberufungen an der LMU lag im Zeitraum von Oktober 2000 bis Juli 2002 bei nur ca. 8 %. In den letzten 5 Jahren stieg er bis auf das Jahr 2006 kontinuierlich an: 2005: 15 %, 2006: 12 %, 2007: 18,42 %, 2008: 19,61 %, 2009: 25,58 %. Zum Stichtag 07.07.2010 lag die Neuberufungsquote von Frauen sogar bei 26,66 %, wobei hier der Schwerpunkt allerdings bei Berufungen auf W2- Stellen lag. Bundesweit ergingen bereits im Jahr 2008 25,6 % aller Rufe an Frauen (Heft 7 GWK, 2009, 13. Fortschreibung des Datenmaterials [2007/2008], 10).

Ein Vergleich mit dem Frauenanteil an ersten Listenplätzen der LMU im Berichtszeitraum (vgl. Tab. 1) ergibt, dass die beiden Anteile Neuberufung und Listenplätze korrelieren. Die Frauenanteile auf den ersten Listenplätzen der Listen, die der Senat der LMU in den letzten vier Semestern bearbeitet hat, sind in zwei Semestern deutlich höher, in einem Semester identisch und in einem Semester etwas niedriger, durchschnittlich aber um mehr als 7 Prozentpunkte höher als im vorausgegangenen Berichtszeitraum. Zudem standen immer auf mindestens einem Viertel der ersten Listenplätze Frauen, der Höchstwert von 31,3 % liegt aber unter dem Höchstwert des vorausgegangenen Berichtszeitraums (36,3 %). Allerdings schwanken die Werte im aktuellen Berichtszeitraum nicht so stark wie die des vorausgehenden Berichtszeitraums (Schwankungen zwischen 10 % und 25 %). Grundsätzlich ist diese Entwicklung positiv. Von WS 2008/2009 bis inklusive SS 2010 wurden an der LMU 122 Listen erstellt, auf 34 dieser Listen stand jeweils eine Frau auf Platz 1 (27,86 %), davon wiederum 13 Mal auf W3-Listen bei insgesamt 51 W3-Listen (25,49 % gegenüber nur 10,63 % im vorausgehenden Berichtszeitraum). Den höchsten Wert erreichte der Frauenanteil an den ersten Plätzen im Wintersemester 2008/2009 mit 31,3 % bei allerdings nur 16 Listen; bemerkenswert ist, dass vier dieser insgesamt fünf Erstplatzierungen W3-Listen und nur eine W2-Liste betrafen. Im Vergleich dazu waren im Berichtszeitraum 2006 bis 2008 unter den insgesamt 348 Personen auf den verschiedenen Listenplätzen 66 Frauen (= 18,96 %) auf insgesamt 114 Listen, davon 23 Mal auf Platz 1 (= 20,17 %). Somit konnte der

Frauenanteil bei den ersten Listenplätzen im aktuellen Berichtszeitraum (= 27,86 %) um etwa 8 Prozentpunkte gesteigert werden, zumal die Anzahl der Listen insgesamt nicht nennenswert höher war. Anders beim Frauenanteil an allen Personen auf den Listen: Von insgesamt 327 Personen auf diesen 122 Listen waren 86 Frauen (= 26,29 %). Trotz dieses leichten Rückgangs ist der Anstieg des Frauenanteils auf den ersten Listenplätzen erfreulich und kommt sicherlich der Erfüllung der Zielvorgaben mit dem Ministerium aus dem Jahr 2009 hinsichtlich des gesamtuniversitären Zieles eines Frauenanteils von 25 % bei Neuberufungen zugute. Allerdings ist auf der anderen Seite auch erkennbar, dass sich die LMU mit einem Frauenanteil bei Neuberufungen von 25 % kein allzu hohes Ziel gesteckt hat und keine großen Bemühungen auf sich nehmen muss.

Diese LMU-Werte haben mit einer zeitlichen Verzögerung nun die bundesweiten Vergleichswerte aus dem Jahr 2008 erreicht; 2008 hatten Frauen bei den Listenplätzen der Universitäten in Deutschland bereits einen Anteil 24,8 % und an den Berufungen 25,5 %. Diesen Wert hat die LMU 2009 erreicht und bislang in 2010 gehalten. Der bayernweite Durchschnitt des Frauenanteils an allen Listenplätzen im Jahr 2008 liegt mit 20,8 % (GWK, 2009, 53/78) über dem LMU-Wert desselben Jahres (10,5 %), aber nun deutlich unter den LMU-Werten für den Berichtszeitraum (vgl. Tab. 1). Der bayernweite durchschnittliche Frauenanteil bei Neuberufungen im Jahr 2008 mit 20,5 % (GWK, 2009, 53/78) gleicht in etwa dem LMU-Wert (19,61 %); die LMU konnte sich hier aber in 2009 deutlich steigern auf 25,58 %. Zum Stichtag 7.7.2010 lag die Neuberufungsquote von Frauen sogar bei 26,66 %.²

Tab. 1: Frauenanteile bei Berufungsverfahren

(Zusammenstellung: Frauenbeauftragte der LMU)

WS 2008/09 bis SS 2010

Semester	Anzahl der Listen	Anzahl der Frauen auf Platz 1	Frauenanteil auf Platz 1
WS 2008/09	16	5	31,3 %
SS 2009	28	7	25,0 %
WS 2009/10	33	10	30,3 %
SS 2010	45	12	26,7 %

2.2 Habilitationen

Insgesamt wurden an der LMU im Berichtszeitraum 49 Habilitationen abgeschlossen (Stichtag 08.07.2010). Der Frauenanteil fiel zwar mit 30,61 % besser aus als im zurückliegenden Zeitraum

² Zahlen zu Neuberufungen: Ref. VII. 2 Stellenhaushalt, Administration Personal- und Stellenverfahren, Stichtag 07.07.2010.

(25 %), konnte sich aber nicht nennenswert gegenüber dem Wert von 2005 mit 30 % steigern. Es ist zu hoffen, dass sich der systematische Anstieg des Frauenanteils der letzten 20 Jahre – mit etwa 10 % Ende der 80er Jahre und etwa 20 % Ende der 90er Jahre – dennoch fortsetzt. Auffällig ist die niedrige Gesamtzahl an Habilitationen im Vergleich etwa zum Jahr 2007, in dem 96 Habilitationen an der LMU abgeschlossen wurden.

Juniorprofessuren wurden in Bayern und auch speziell an der LMU bisher wenige besetzt. 2007 waren vier von 14 (28,57 %) und 2008 fünf von 14 (35,71 %) Juniorprofessuren mit einer Frau besetzt. Am Ende des aktuellen Berichtszeitraums sind zum Stichtag 01.05.2010 31,25 % der Juniorprofessuren mit Frauen besetzt (5 von 16).

Im Vergleich zum Frauenanteil bei den Promotionen an der LMU, der schon 1995 die 40 %-Marke überschritten hatte, 2007 deutlich über 50 %³, 2008 und 2009 bei guten 55 % und damit über dem jeweiligen Landes- und Bundesdurchschnitt lag, und auch im Vergleich zum Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (über 45 %, siehe Punkt 2.3) oder gar im Vergleich zum Frauenanteil an den Studierenden⁴ mit ca. 63 % (vgl. vorausgegangener Berichtszeitraum: 62,51 %) ist der Habilitationsanteil von Frauen im Berichtszeitraum zum Stichtag 08.07.2010 von 30,61 % an der LMU immer noch zu gering.⁵ Allerdings ist hier der bundesweite Vergleich bei den Promotionen für die LMU erfreulich: Bundesweit lag der Frauenanteil bei Promotionen im Jahr 2007 bei „nur“ 42,2 %, der Frauenanteil bei Habilitationen aber bereits bei 24,3 % (GWK, 2009, vgl. Fußnote 1). Auch wenn proportional weniger Frauen als Männer nach der Promotion eine Hochschulkarriere einschlagen, so wäre für die LMU doch ein Frauenanteil bei Habilitationen von etwa 35 % ein realistisches, kurzfristiges Ziel, das als Zeichen deutlichen Bemühens von der LMU in die Fortschreibung der Zielvereinbarungen mit dem BayStMWFK vom Juli 2009 statt der 33% aufgenommen werden hätte müssen. Dies wurde auch bereits im vorausgehenden Berichtszeitraum als solches formuliert.

³ Vgl. 20 Jahre Frauenbeauftragte an der LMU, Broschüre hg. v. d. Frauenbeauftragten der LMU, München 2008, 23.

⁴ Zahlen für Studierende und abgeschlossenen Promotionen: Ref. VI. 3 Anwendungsbetreuung (SOS); Ref. III. 8 – Studentenstatistik.

⁵ Zahlen zu Habilitationen: Referat VII. 2 Stellenhaushalt, Administration Personal- und Stellenverfahren, Stichtag 08.07.2010.

2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Bei den Stellen des Mittelbaus (alle Kategorien außer Drittmittelstellen und Stellen aus Studienbeiträgen etc.) zeigte sich im Berichtszeitraum ein leichter Rückgang des Frauenanteils von knapp mehr als 3 %-Punkten von 48,35 % im Jahr 2008 auf 45,08 % im Jahr 2010 mit Stichtag 14.06.2010. Das ist identisch mit dem Frauenanteil des Jahres 2006 (45,12 %) ist. Allerdings sind diese Schwankungen kaum aussagekräftig, da sie u.U. auch von unterschiedlichen Stellen- und Personalverwaltungsprogrammen abhängen. Die Entwicklung muss jedoch beobachtet werden. Die für die Jahre 2008 bis 2010 von der Verwaltung⁶ neu zusammengestellten Daten zur Laufbahn der Akademischen Räte und Rätinnen (unbefristet) zeigen im Vergleich zur Gesamtzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen einen wesentlich geringeren Wert, aber einen geringen, wenn auch erkennbaren Anstieg des Frauenanteils (von 27,95 % im Jahr 2004: 29,49 % im Jahr 2006: 32,39 % im Jahr 2008) auf 35,95 % im Jahr 2010 (Stichtag 06.08.2010). Entsprechende Verlaufsdaten für die Drittmittelstellen und Stellen aus Studienbeiträgen lagen für diesen Bericht noch nicht vor. Bei den Akademischen Räten und Rätinnen auf Zeit (bis 2005 C1- und C2-Stellen, inkl. der auslaufenden C1- und C2-Stellen) liegt der Frauenanteil bereits seit 2003 über 30 % (2004, 32,05 %: 2006, 33,07 %: 2008: 37,23 %) und steigerte sich zum Stichtag 06.08.2010 auf 41,77 %. Das heißt, dass Wissenschaftlerinnen seltener Laufbahnstellen als akademische Ratsstellen auf Zeit erhalten und die akademische Ratslaufbahn grundsätzlich zu knapp zwei Dritteln von Männern durchlaufen wird. Bei den Beförderungen der Laufbahnbeamten und Laufbahnbeamtinnen ergibt sich wie im letzten Bericht – ob aufgrund der geringeren Grundgesamtheit sei dahingestellt – mit Ausnahme des Jahres 2009 ebenfalls eine geringere Berücksichtigung der Akademischen Rätinnen. 2008 wurden neun Männer und sechs Frauen von A 13 nach A 14 und drei Männer, aber keine Frau, von A 14 nach A 15 befördert. 2009 wurden sechs Männer und zehn Frauen von A 13 nach A 14, ein Mann, aber keine Frau von A 14 nach A 15 und bis zum Stichtag 14.06.2010 wurden sieben Männer und zwei Frauen von A 13 auf A 14, drei Männer, aber keine Frau von A 14 auf A 15 befördert. Grundsätzlich sollte sich hier in den nächsten Jahren zumindest die zu Beginn dieses Kapitels festgestellte Erhöhung des Frauenanteils niederschlagen.

In der Personalkategorie der wissenschaftlichen Angestellten (befristet und unbefristet) beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 06.08.2010 an den befristeten Stellen 48 %, an den unbefristeten 38, 24% und insgesamt 46,35 %.

Der stete Anstieg bzw. der gesicherte hohe Anteil im Mittelbau bei allen Personalkategorien (Laufbahnbeamte und Laufbahnbeamtinnen, Akademische Räte und Akademische Rätinnen auf

⁶ Alle Daten zu Stellen im akademischen Mittelbau (Stichtag 14.6.2010), Habilitationen (Stichtag 08.07.2010), Neuberufungen (Stichtag 07.07.2010), Professoren und Professorinnen (ohne Gast- und Vertretungsprofessuren: Stichtag 12.07.2010) wurden dankenswerter Weise aufbereitet und zur Verfügung gestellt von: Ref. VII.2 LMU.

Zeit, wissenschaftliche Angestellte) fällt deutlich besser aus und ist schneller als der Anstieg im Bereich der Professuren, vor allem bei den Lehrstühlen. Bei den Studierenden ist mit 63 % ein gewisser Sättigungsbereich erreicht.

Der Vergleich der Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen zeigt, dass Frauen nach wie vor hauptsächlich 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 Vergleich der Fakultäten der LMU

2.4.1 Gleichstellungsranking der Fakultäten der LMU im Sommersemester 2010

Tabelle 2 (vgl. Anhang) gibt für alle Fakultäten den Frauenanteil bei den Studierenden, den Professuren (W1, W2, W3, C 3, C 4, ohne Gast- und Vertretungsprofessuren) und dem wissenschaftlichen Mittelbau auf Planstellen (befristet, unbefristet, ohne Drittmittelstellen und Stellen aus Studienbeiträgen) an. Bei den Professuren sind auch die absoluten Zahlen aufgeführt. Die Frauenanteile in den einzelnen zu bewertenden Bereichen allein sind für einen allgemeinen Vergleich der Fakultäten nicht aussagekräftig genug, da die Fächerstruktur aufgrund der unterschiedlichen Fächerwahl von Männern und Frauen die Ergebnisse verzerren. Daher basiert das Ranking auf Indikatoren. Die Indikatoren „wissenschaftlicher Mittelbau“ und „Professuren“ setzen den jeweiligen Frauenanteil in Beziehung zu dem Studentinnenanteil. Beide Indikatoren werden so berechnet, dass der Frauenanteil an den Professuren bzw. am wissenschaftlichen Mittelbau jeweils durch den Frauenanteil an den Studierenden dividiert wird. Da der Frauenanteil in der Regel mit höherer Qualifikationsstufe abnimmt, liegen die Indikatoren im Normalfall zwischen 0 und 1: Ein Wert nahe 1 signalisiert in der Regel, dass eine Fakultät einen hohen Frauenanteil bei den Professuren bzw. im Mittelbau und den Studierenden hat.

Als weitere Indikatoren zur Gewinnung eines Vergleichs der Fakultäten könnten auch Promotion und Habilitation herangezogen werden, doch soll hier der Schwerpunkt auf die Professur und das akademische Personal gelegt werden.

Zweifach positiv scheinen nach diesen Indikatoren wie bereits im Jahr 2006 die Fakultäten 5 (VWL) und 13/14 (Sprach- und Literaturwissenschaften), und zusätzlich die Fakultät 9 auf. Zwei negative Wertungen ergeben sich nur bei Fakultät 3 (Jura). Beim Indikator Professuren nimmt die sozialwissenschaftliche Fakultät (15) den ersten Rang ein mit einem Wert von 0,405. Der Professorinnenanteil hat hier knapp 40 % des Studentinnenanteils erreicht. Ihr folgen die Fakultäten 9 und 5 mit einem Wert von 0,377 bzw. 0,317. Hier hat der Professorinnenanteil 37 % bzw. 31 % des Studentinnenanteils erreicht, bei den drei weiteren positiv gewerteten Fakultäten (11, 13/14 und 19) zwischen 27 % und 30 %. Er liegt somit weit über einem Viertel

des Studentinnenanteils. In den mittleren Rängen ist der Anteil zwischen 18 % und 25 %. Am unteren Ende liegen die Fakultäten 2 und 10 (evangelisch-theologische Fakultät und die Fakultät für Philosophie), die keine Professorin haben. Bei den anderen vier negativ gewerteten Fakultäten (1, 3, 7, 8) erreicht der Professorinnenanteil nur zwischen 9 % und 19 % des Studentinnenanteils. Bei den Wertungen des Indikators „Wissenschaftlicher Mittelbau“ nehmen die Fakultäten 5, 1, 13/14 die höchsten und die Fakultäten 16 (Fakultät für Mathematik), 12 (Fakultät für Kulturwissenschaften), 18 (Fakultät für Chemie/Pharmazie) die niedrigsten Ränge ein.

2.4.2 Veränderungen der Professorinnenanteile in den Fakultäten der LMU 2006 zu 2010

Um Veränderungen der Professorinnenanteile im Zeitverlauf von 2006 zu 2010 zu erfassen, wurden die Frauenanteile an den Professuren von 2006 mit den Daten von 2010 verglichen (vgl. Tabelle 3). Der Indikator wird gebildet aus der Differenz der Frauenanteile an den Professuren (=Anzahl Professorinnen geteilt durch Gesamtzahl der Professuren) 2010 und 2006. Der Indikator gibt also die Prozentpunkte an, um die der Frauenanteil gestiegen oder gefallen ist.

Rangplätze eins bis drei erreichten die Fakultäten 9, 15 und 11. Den ersten Rang nimmt die Fakultät für Geschichts- und Kunstwissenschaften (9) ein, die ihren Professorinnenanteil in den letzten vier Jahren um 17,4 Prozentpunkte steigern konnte. Die Fakultäten auf Rang zwei und drei steigerten ihren Professorinnenanteil um gute 10 bzw. gute 8 Prozentpunkte. Die drei anderen positiv bewerteten Fakultäten (4, 12 und 18) erhöhten ihren Professorinnenanteil um zwischen 6 und 8 Prozentpunkte. Die Erhöhung in den Fakultäten der mittleren Rangplätze lag zwischen 3 und 5,6 Prozentpunkten. Die Fakultäten auf den hinteren Rängen konnten ihren Professorinnenanteil nur um 2 Prozentpunkte oder gar nicht erhöhen. Die Schlusslichter in diesem Ranking bilden die Fakultäten 5 (VWL) und 17 (Physik), bei denen sich der Professorinnenanteil im Verlaufszeitraum sogar verringerte und zwar um 1,4 bzw. 4,5 Prozentpunkte.

2.5 Die LMU im bundesdeutschen Vergleich⁷

Das Center of Excellence Women and Science (CEWS) hat 2003 ein bundesweites Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten durchgeführt, 2005 die erste Fortschreibung

⁷ Vgl. zu den bundes- und bayernweiten Vergleichszahlen in diesem Kapitel BLK, Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. 10. Fortschreibung des Datenmaterials, Bonn 2006; Wissenschaftsrat (Hg.), Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, Köln 2007. GWK, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 13. Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2009, sowie CEWS, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 3. Fortschreibung, Bonn 2009.

(http://www.cews.org/cews/files/306/de/CEWS_Gleichstellungsranking2005.pdf), 2007 die zweite (http://www.cews.org/cews/files/448/de/cews_ranking2007_WEB.pdf) und 2009 die dritte Fortschreibung dieses Rankings (<http://www.cews.org/cews/files/555/de/cews-publik13.pdf>) publiziert.⁸ Das neue Ranking beruht auf Daten von 2007, zur Erfassung der Veränderungen bezieht es auch Daten von 2005 ein. Es ist nach Hochschularten differenziert und enthält Angaben zu 287 Hochschulen, darunter 65 Universitäten. 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.

Dieses neueste Hochschulranking vom Mai 2009 zeigt, dass Bayerns Hochschulen sich in Sachen Gleichstellung im bundesweiten Vergleich im mittleren Feld bewegen. Für die LMU ergeben sich folgende Ränge: In der Gesamtbewertung aller deutschen Universitäten⁹ befindet sich die LMU 2007 unverändert weiter in Ranggruppe 7 von 11 im Mittelfeld, die TUM ist hier mit Ranggruppe 4 von 11 im oberen Drittel und damit wie in der letzten Fortschreibung eindeutig besser platziert, diesmal sogar zusammen mit der Universität Bamberg, die seit dem letzten Ranking einen wahren Sprung von Ranggruppe 9 nach Ranggruppe 4 gemacht hat. Bei insgesamt 65 Universitäten nimmt die LMU Rang 36 ein, die TUM Rang 4.

Wenig verändert hat sich bei den bayerischen Universitäten auch im Hinblick auf den Frauenanteil an den Professuren. Die LMU konnte sich hier zwar im Vergleich zur letzten Auswertung um drei Plätze verbessern, doch rangiert sie mit einem Frauenanteil von 11,8 % (vorher 9,14 %) im Verhältnis zu 62,6 % Studentinnen nach wie vor im Mittelfeld der Schlussgruppe. Die TUM kann sich mit einem Professorinnenanteil von 9,1% in der Mittelgruppe positionieren, da es hier auch weniger Studentinnen gibt. In der Rangliste der Universitäten nach Professuren nimmt die LMU von insgesamt 123 Universitäten (inkl. pädagogischer und theologischer Hochschulen) daher mit diesem Professorinnenanteil von 11,8 % nur Platz 107 ein (TUM Platz 76). Hinsichtlich der Steigerung des Professorinnenanteils gegenüber 2005 zählt die LMU jedoch zur Spitzengruppe wie alle bayerischen Universitäten mit Ausnahme der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt (bei insgesamt drei Gruppen: Spitzen-, Mittel- und Schlussgruppe). Es besteht also Hoffnung, dass dieser positive Trend anhält oder sich beschleunigen lässt. In der Länderrangliste nach Professorinnenanteil steht Bayern mit 12 % diesmal nicht auf dem letzten, sondern „nur“ auf dem vorletzten Platz der Schlussgruppe!

⁸ Vgl. ebenso die Printausgabe: CEWS, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 3. Fortschreibung, Bonn 2009.

⁹ 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 2005, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2005.

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, haben die LMU-Werte im aktuellen Berichtszeitraum mit einer zeitlichen Verzögerung nun die bundesweiten und bayernweiten Vergleichswerte für Frauen auf Listenplätzen und an den Berufungen aus dem Jahr 2008 erreicht und auch bislang in 2010 gehalten; der bayernweite Durchschnittswert des Frauenanteils an allen Listenplätzen und bei Neuberufungen von 2008 wurde 2010 sogar überschritten.

2.6 Zusammenfassung

Insgesamt ist im Berichtszeitraum eine weitere Anhebung des Frauenanteils bei den Professuren von 9,1 % auf 11,9 % zu verzeichnen. Der Frauenanteil auf den ersten Listenplätzen betrug ca. 28 %. Dieser Professorinnenanteil liegt noch unter den entsprechenden bundesweiten Mittelwerten (Professorinnenanteil für 2005: 14,3 % und für 2007: 16,3 %). Den bundesweiten durchschnittlichen Frauenanteil auf ersten Listenplätzen im Jahr 2007 von 22,7 % hat die LMU im Berichtszeitraum überschritten (BLK 2007). Bei den Habilitationen erhöhte sich der Frauenanteil im Berichtszeitraum 2008 bis 2010 auf 30,6 % gegenüber 25 % im Jahr 2008, was aber im Jahr 2005 schon einmal erreicht war. Aufgrund der wesentlich höheren Frauenanteile bei den Studierenden (63 %), den Promotionen (über 50 %) und im Mittelbau (insg. 45 %; Laufbahnrätinnen 35,9 %, Akademische Rätinnen auf Zeit 41,8 %, sonstiges wissenschaftliches Personal 46,3 %) 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 vier Jahren von 90,11 % im Jahr 2006 auf 89,69 % im Jahr 2007, zum Stichtag 1. Juni 2008 auf 88,08 % und zum Stichtag 1. Mai 2010 auf ca. 87 % reduziert. Der Anteil der Männer bei den Habilitationen lag im Jahr 2007 bei 75 %, obwohl der Studentenanteil weniger als 37,52 % betrug, im Jahr 2010 bei knapp 70 %, obwohl der Studentenanteil in etwa gleich geblieben ist.

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 (es gibt zur Zeit keine Dekanin) wurden vom Präsidenten mit Schreiben vom 01.02.2010 gebeten, zur Entwicklung der Gleichstellungsbemühungen ihrer Fakultät in den Jahren 2008 bis 2010 Stellung zu nehmen. Wie bisher erfolgte kein Meinungsaustausch und keine Aufforderung zur Berichterstattung in der erweiterten Hochschulleitung oder gar eine Diskussion über die Notwendigkeit einer ernsthaften Auseinandersetzung innerhalb der Fakultäten zur Gleichstellungsentwicklung. Angesichts der Bedeutung, die die Gleichstellung z.B. bei DFG-Anträgen gewonnen hat und in der zweiten Runde der Exzellenzinitiative einnehmen wird, ist diese Vernachlässigung nicht nur bedauerlich, sondern schädlich. Kennzeichnend für die Indifferenz, mit der die LMU dieser Selbstverpflichtung gegenübersteht, ist auch die Tatsache, dass erneut die Frauenbeauftragte der Universität den Präsidenten an die Einforderung dieser Berichte aus den Fakultäten erinnern musste (Schreiben vom 21.12.2009). In den vergangenen Jahren ging der Präsident im Senat oder in der erweiterten Hochschulleitung allenfalls marginal auf die Berichte der Fakultäten ein, so dass es nicht zu einer Diskussion der Form, des Inhalts, der Differenziertheit oder Oberflächlichkeit und damit auch zu keiner verbesserten Berichterstattung kam oder gar zur Diskussion durchgängiger Gleichstellungsbemühungen an der LMU. Die prominenten vorhandenen Maßnahmen sind im top-down-Verfahren von der Leitungsebene und der Frauenbeauftragten angestoßen worden. Die DFG bewertet daher in ihrer Antwort vom Juni 2010 auf die Stellungnahme der LMU vom Juni 2009 zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards das Fehlen dezentral gesteuerter bzw. durchgängiger Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung in den unterschiedlichen universitären Organisationsbereichen negativ.

Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung war die Stellungnahme des Präsidenten zu den jüngsten Fakultätsberichten zur Umsetzung der Empfehlungen zur Gleichstellung und die Diskussion im Senat noch nicht erfolgt. Sie wird in den nächsten Bericht aufgenommen werden.

Als Hilfestellung für die Berichterstattung wurde bisher ein Fragenkatalog, der Anregungen aus früheren Fakultätsberichten und den Senatsempfehlungen des Jahres 1995 aufgenommen hatte, beigefügt. Dieser Fragenkatalog wurde von der Frauenbeauftragten im Einvernehmen mit der Hochschulleitung aktuell ergänzt um die Frage „Mit welcher innerfakultären Zielvorgabe will die Fakultät zum Erreichen des gesamtuniversitären Ziels eines Frauenanteils bei Neuberufungen von 25 % beitragen und welche Maßnahmen werden dazu ergriffen?“

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass in den Antworten der Fakultäten sieben Kategorien der Beantwortung erkennbar sind.

1. Wie haben die Fakultäten geantwortet? Einige Berichte (5, 7, 10, 18, 20) sind besonders konstruktiv, sie lassen erkennen, dass die jeweilige Fakultät in der Gleichstellung weiterkommen will. Andere sind besonders lapidar und unverbindlich, oft nur zusammengefügte Antworten einzelner Institute ohne übergreifendes Konzept für die Gesamtfakultät; ein Bericht verzichtet sogar auf geschlechtsneutrale Sprache und neigt zu süffisantem Stil. Bisweilen wird das Desinteresse des Dekans hier deutlich dadurch, dass er sich nicht einmal über die tatsächliche Situation kundig gemacht hat: Fakultätsfrauenbeauftragte können keine Krippenplätze vermitteln.
2. Gibt der Bericht Erklärungen, wenn Fragen nicht beantwortet oder wenn Vorgaben aus den Senatsempfehlungen nicht eingehalten wurden? Besonders herausragend sind in dieser Kategorie nur wenige Fakultäten (z.B. 10), die nicht nur sagen, was sie nicht beantworten können oder eingehalten haben, sondern dies auch begründen. In den meisten Fällen jedoch fehlt eine Begründung. Eine Fakultät hat sich – so ersichtlich aus dem Schreiben des Dekans – auf einen alten Fragenkatalog aus dem Jahr 2005 bezogen und geht daher auf die im aktuellen Berichtsauftrag ergänzte Frage nach den innerfakultären Zielvorgaben nicht ein.
3. Enthält der Bericht Datenmaterial zum Frauenanteil bei Bewerbungen auf Professuren, in Berufungskommissionen oder im Mittelbau, an den Professuren oder bei Neuberufungen? Wird dabei der Bezug zur vorausgehenden Karrierestufe oder zum Studentinnenanteil hergestellt, so dass Indikatoren, die den jeweiligen Frauenanteil in Beziehung zum Studentinnenanteil setzen (etwa für Promotionen, Habilitationen, Mittelbau und Professuren) berechenbar sind? Hier liefern ein paar Fakultäten gut aufbereitetes, z.T. umfangreiches Datenmaterial (7, 19). Drei Fakultäten geben an, wie viele Männer und wie viele Frauen im Berichtszeitraum berufen wurden (7, 8). Eine Fakultät (2) hatte 50 % Frauen auf Platz 1 der Berufungslisten, die Frauen lehnten den Ruf jedoch ab. Die meisten Fakultäten jedoch beschränken sich auf die Angabe der Zahl der neu berufenen Frauen. Aber nur aus dem Vergleich mit der Gesamtzahl der Berufungen lässt sich eine Aussage über Gleichstellung treffen. Eine Fakultät nennt als Zielvorgabe bei Neuberufungen einen Frauenanteil von 50 %. Viele Fakultäten geben gar keine Zahlen an.
4. Enthält der Bericht Aussagen über Veränderungen/Verbesserungen im Zeitverlauf? Eine Fakultät hat im Berichtszeitraum einen komplexen und auf einer quantitativen

Bestandsaufnahme basierenden Förderplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre ausgearbeitet und im Fakultätsrat nach ausführlicher Diskussion verabschiedet (10). In der gesamten Fakultät fand dadurch ein Entwicklungsprozess statt hin zu mehr Sensibilität für Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung.

5. Welche Best-practice-Beispiele gibt es? Eine Fakultät (18) erwähnt in Ausschreibungstexten neben Dekan oder Dekanin, Studiendekan oder Studiendekanin auch die Fakultätsfrauenbeauftragte als Ansprechpartnerin der Fakultät für Gleichstellungsfragen und pflegt im Dekanat einen speziellen E-Mail-Verteiler für Wissenschaftlerinnen, damit Informationen gezielt weitergeleitet werden können. Eine Fakultät (7) gibt einen sehr guten Überblick über die Berufungen im Berichtszeitraum. Besonders hervorzuheben ist eine andere Fakultät (20), die einen intensiven gesamtfakultären Diskussionsprozeß hinsichtlich Gleichstellung geführt hat und noch im Sommersemester 2010 (lag dann zur Zeit der Abfassung des Berichts noch nicht vor) einen Förderplan und Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit konkreten Zahlenangaben verabschieden wird.
6. Enthält der Bericht Forderungen etwa an die Hochschulleitung? Etliche Fakultäten verweisen als Ursache der Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft auf die fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten und fordern daher massiv von der Hochschulleitung den Ausbau derselben, um den Zielkonflikt „Kind oder Karriere“ zu mildern. Eine Fakultät (2) verweist hier auf das Vorbild fortschrittlicherer Universitäten in Deutschland, die sich stärker für Kinderbetreuungsmöglichkeiten engagierten. Außerdem fordern einige Fakultäten mehr unbefristete Mittelbaustellen mit flexibler Arbeitszeit für Wissenschaftlerinnen mit Kindern oder sie verweisen auf die prekären Berufsaussichten im universitären Bereich und fordern von der Hochschulleitung erhebliche Anstrengungen, um die Universität als Berufsfeld für Mütter attraktiv zu machen. Eine Möglichkeit dazu wird in der kumulativen Habilitation gesehen, die man zum Standard erheben solle. Eine Fakultät will – ohne dies statistisch zu belegen – (vgl. dagegen oben Statistik unter 2.3) eine negative Entwicklung an der LMU darin erkennen, dass der Anteil der Frauen an festen Mittelbaustellen im Vergleich zu den Promovierenden drastisch sinke. Sie erwartet von der Hochschulleitung nachdrückliche Unterstützung der Fakultäten, um bei zukünftigen Berufungen den Frauenanteil zu erhöhen. Ganz offensichtlich vermissen mehrere Fakultäten ein deutliches Bemühen der Hochschulleitung in diesem Bereich.

7. Wie fallen die Antworten zur innerfakultären Zielvorgabe bei Berufungen aus? Hier sprechen zwar wenige Fakultäten, diese jedoch überzeugend, von konkrete Angaben oder Zahlen (z.T. sogar 50 % für Neuberufungen) oder belegen anhand der Auflistung der Berufungsverfahren und der ersten Listenplätze, dass sie schon die 50 % bei Neuberufungen erreicht hätten, wenn nicht die Rufe abgelehnt worden wären. Andere geben schlicht die Erhöhung des Frauenanteils bei Neuberufungen als Ziel an und wieder andere ergänzen diese Aussage mit dem Hinweis, keine festen Zielvorgaben dafür zu entwickeln und eine sagt explizit, dies sei mit dem Prinzip von Wissenschaft nicht vereinbar sei. Eine Fakultät sieht sich darüber hinaus in diesem Glauben an den Vorrang des Qualitätsgedankens gegenüber einer Quote durch den Erfolg in der Exzellenzinitiative bestärkt. Wieder andere sind der Überzeugung, dass sich dieses Problem von selbst lösen würde, wenn genügend Kinderbetreuungsmöglichkeiten bereitstünden.

Im Einzelnen ist in den Antworten zum Fragenkatalog darüber hinaus festzustellen, 1. dass an zahlreichen Fakultäten regelmäßig weitere Frauen, bis auf wenige aber selten Professorinnen oder gar externe Professorinnen, neben der Frauenbeauftragten in die Berufungskommissionen einbezogen wurden, 2. dass gegenüber dem letzten Bericht häufiger angegeben wird, dass Kandidatinnen zur Bewerbung auf eine Professur aufgefordert wurden und, wenn auch nach wie vor selten, so doch öfter aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht wurde, 3. dass öfter und mehr Frauen zu Vorträgen eingeladen wurden, 4. dass kaum eine Fakultät konkrete Zielvorgaben angeben will mit dem Hinweis, 5. dass dies gegen die wissenschaftliche Qualität stünde, dass Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung notwendig seien und in manchen Fakultäten angeboten, aber unterschiedlich genutzt werden, 6. dass Studentinnen und Studenten mit gutem Abschluss praktisch immer zu einer Promotion ermuntert werden. Bei den aktuellen Berichten fällt weiter positiv auf, dass viele Fakultäten sich tatsächlich redlich bemüht haben, dem Auftrag gerecht zu werden. Allerdings hat der Fragenkatalog, der in den letzten drei bis vier Berichtszeiträumen bewirkt hatte, dass durch die Berichterstellungen Reflexionen zur Entwicklung der Gleichstellung und zu den Bemühungen der Fakultät angestoßen wurden, seine Kraft etwas eingebüßt, weil bisweilen Fakultäten, die im letzten Bericht positiv aufgefallen sind, drastisch absinken in der Sorgfalt der Bearbeitung. Bisweilen wirkt er offensichtlich einengend bzw. verhindert er eigenes Nachdenken. Bemerkenswert ist außerdem, dass vier Fakultäten die nötige Unterstützung der Hochschulleitung bei der Vereinbarkeit von Karriere und Kind(ern) einfordern und hierin das eigentliche Karrierehindernis für Frauen sehen. Dem ist sicher in gewissen Teilen zuzustimmen, aber dennoch gibt es zusätzlich systemimmanente Karrierehindernisse für Frauen

in der Wissenschaft, wie etwa Fachkulturen oder die männlich geprägten Arbeitszeiten und Arbeitsweisen, die alle auch evidenzbasiert in der einschlägigen Literatur¹⁰ und in den Berichten des Wissenschaftsrats, der GWK und der BLK¹¹ aufgedeckt sind. Auffällig sind wie im vorausgehenden Berichtszeitraum nach wie vor 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 Auswahl von Kandidaten- und Kandidatinnen leugnet, könnte – zumindest bei den Verfassern selbst – eine gewisse Abwehr gegen die Gleichstellungsmaßnahmen der LMU andeuten. Dieses Scheinargument trägt immer wieder zur Verunsicherung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bei. Bei alledem wird aus den Augen verloren, dass noch vor guten 20 Jahren z.B. an der LMU 98 % der Lehrstühle von Männern besetzt waren, und somit eine klare geschlechtshomogene Rekrutierung stattgefunden hat. Auch die aktuellen Männeranteile an den Lehrstühlen der LMU lassen daran noch immer keinen Zweifel: von 317 Lehrstühlen sind gerade mal 35 mit Frauen besetzt (11 %), 89 % haben Männer inne.

Aufgrund der oben aufgezeigten Antwortkategorien und der grundsätzlichen Anmerkung, dass viele Fakultäten kein Datenmaterial liefern und daher auch keine Verlaufsperspektive zu erkennen ist, keine eigenen Maßnahmen und Förderprogramme anbieten, Antworten lapidar als Wiedergabe der Frage formulieren oder bei einigen Antworten gar nicht auf die tatsächliche Frage eingehen, sollte eventuell der Fragebogen überarbeitet werden. Erfreulich ist bei den vorliegenden Berichten, dass keine Fakultät auf eine Frage überhaupt nicht geantwortet hat. Eine Überarbeitung des Fragebogens sollte klar eine gesicherte Zahlenbasis für den Bericht anfordern, in der auf Habilitationen, Neuberufungen, Listenplätze, Professorinnen (auch externe) in Berufungskommissionen, Gutachterinnen, und die Entwicklung dieser Zahlen gegenüber dem früheren Berichtszeitraum dargestellt ist.

Dies zeigt, wie nötig eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den Berichten in der Hochschulleitung, im Senat und in der erweiterten Hochschulleitung künftig sein wird, nicht nur um die Berichte zu verbessern, sondern um in der LMU und in den Fakultäten endlich eine echtes offenes Gespräch über Gleichstellungsmaßnahmen und -ziele auf allen zentralen und

¹⁰ Zimmer, Annette et. al. (Hg.), Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Opladen & Farmington Hills 2007. Beate Kraus, Weibliche Positionsbestimmung. Warum haben es Frauen in der Wissenschaft schwer?, in: DUZ Magazin Heft 1 (2010) 32f.

¹¹ BLK, Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. 10. Fortschreibung des Datenmaterials, Bonn 2006; Wissenschaftsrat (Hg.), Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, Köln 2007. GWK, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 13. Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2009.

dezentralen Ebenen aufzunehmen und somit die Chancengleichheit an der LMU tatsächlich zu fördern. Bislang erwecken die Berichterstattung und der Umgang mit ihr zum großen Teil den Eindruck einer ungeliebten und unverstandenen Pflichtveranstaltung.

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. Im Berichtszeitraum konnte die Frauenbeauftragte in zwei Fällen diese Nachgewähr leisten, im letzten Fall des Berichtszeitraums übernahm schließlich die Hochschulleitung eine Nachgewähr in voller Höhe.

Die DFG selber bietet diese Finanzierung grundsätzlich an, wenn sie im ursprünglichen Projektantrag enthalten war.

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. Eine weitere Erhöhung dieser Summe für 2009 wurde trotz steigender staatlicher LOM-Zuweisung aufgrund des Gleichstellungsparameters (2008: ca. 770.000 Euro; 2009: ca. 790.000 Euro; erst 2010 sank die Zuweisung wieder auf 740.000 Euro, was auf eine geringere zu verteilende Netto-Gesamtsumme zurückzuführen ist: Diese war 2010 um mehr als 1,8 Mio. Euro niedriger als im Jahr 2009) nicht von der Hochschulleitung gewährt, obwohl die seit 2008/2009 zunehmende Nutzung der Mutterschutzüberbrückungspauschale die Finanzmittel für die sonstigen Maßnahmen im Bereich Gleichstellung in Forschung und Lehre (Hilfskräfte, Reisekosten, Notebooks) stark reduzierten. Dies konnte bislang in manchen Fällen durch eine entsprechende Unterstützung aus dem Programm LMUMentoring ausgeglichen werden. Weitergehende Informationen zur Förderung und entsprechende Antragsformulare finden sich

als Download auf der Website der Universitätsfrauenbeauftragten. Die Universitätsfrauenbeauftragte weist deshalb in diesem Bericht eigens nochmals darauf hin, dass die LMU hier eine grundsätzliche Regelung für die Überbrückung von Mutterschutzzeiten finden muss, die potentiellen Müttern und den Instituten Planungssicherheit verschafft und Mutterschaft nicht mehr zum Karrierehindernis degradiert. Eine Lösung wäre ein zentraler Fonds, aus dem generell für ca. 6 Monate eine Mutterschutzüberbrückungsstelle finanziert werden kann. Zu beachten ist hier, dass bei Drittmittelstellen die unmittelbaren Dienststellen das Gehalt der in Mutterschutz befindlichen Mitarbeiterin aufgrund des Allgemeinen Ausgleichsgesetzes vom 01.01.2006 von den Krankenkassen refinanziert bekommen. Diese Refinanzierung wird bei Drittmittelstellen bis auf das Institut oder den Lehrstuhl runtergebrochen. Bei allen anderen Planstellen verbleibt es im Gesamtstaatshaushalt.

3.3.1 Mittel zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Einmal pro Semester können promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen der LMU auf befristeten Stellen über das jeweilige Dekanat, das ein Fakultäts-Ranking der Anträge beifügen muss, 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. Es konnten jedes Semester jeweils ca. 50 % der beantragten Mittel bewilligt werden.

3.3.2 Mutterschutzüberbrückungsgeld

Auf Antrag erhält ein Institut/Lehrstuhl maximal 2000 € zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. In den Jahren 2005 bis 2007 zahlte die Universitätsfrauenbeauftragte durchschnittlich 17 Mutterschutzüberbrückungen pro Jahr. Im Jahr 2008 gewährte sie 22 und im Jahr 2009 30 Mutterschutzüberbrückungen. Die Tendenz ist steigend. Bis zum 20. Juli 2010 wurden bereits 17 Anträge bewilligt.

Erhebliche Probleme bereitet nach wie vor die Überbrückung von Mutterschutzzeiten von Wissenschaftlerinnen im klinischen Bereich. Für diese können aus haushaltsrechtlichen Gründen aus TG 73 keine Mutterschutzüberbrückungen bezahlt werden. Schwangerschaft wird hier oftmals ein Problem, da die Vorgesetzten sich bisweilen weigern, Verträge zu verlängern oder die schwangere Wissenschaftlerin zum freiwilligen Verzicht auf Verlängerung oder zur Reduzierung des Vertrages drängen. Vielfach ergeben sich hier eklatante psychische Belastungen für die schwangere Wissenschaftlerin bis hin zu Mobbing. Die Probleme treten

wesentlich häufiger in der tierärztlichen Fakultät als in der Humanmedizin auf. Die Frauenbeauftragte hat die Hochschulleitung, die Klinikvorstände bzw. die Verwaltung der Tierkliniken sowie den Dekan mehrfach darauf hingewiesen, dass Vertretungsstellen während der Mutterschutzzeit oder auch unterstützende Stellen, wenn die Schwangere bereits vor Beginn des Mutterschutzes gewisse Arbeiten aus Sicherheitsgründen nicht mehr ausführen soll, aus den Betriebseinnahmen der Kliniken finanziert werden können und hierfür auch ein Finanzausgleich innerhalb der Kliniken stattfinden bzw. ein Fonds eingerichtet werden könnte. Hier ist insbesondere die Hochschulleitung gefragt, dafür zu sorgen, dass weder potentielle noch reelle Schwangerschaft zum Nachteil für die Wissenschaftlerin gerät und sie nicht in einen Gewissenskonflikt zwischen Verschweigen der Schwangerschaft oder Gefährdung der Vertragsverlängerung, der Weiterbeschäftigung im selben Stundenumfang oder gar der Weiterförderung gerät. Genau hier kann mit ausreichenden Finanzmitteln konkret Gleichstellung erzielt werden.

3.4 Geschlechterdifferenzierte Aufschlüsselung der W-Besoldung

Seit 01.01.2005 gilt bei Neueinstellungen von Professoren und Professorinnen und bei Bleibeverhandlungen die neue leistungsorientierte Besoldung (W-Besoldung). Gemäß § 4 der Richtlinien der LMU zur Regelung der Grundsätze für die Vergabe von Leistungsbezügen vom 25.05.2005 werden die gewährten Leistungsbezüge geschlechterdifferenziert aufgeschlüsselt. Über die Höhe der im Rahmen von Berufungen und Rufabwendungen insgesamt gewährten Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sowie über die Vergabe besonderer Leistungsbezüge, getrennt nach den Besoldungsgruppen W2 und W3, erteilt der Präsident der Universitätsfrauenbeauftragten einmal jährlich Auskunft, soweit dies datenschutzrechtlich unbedenklich ist. Diese Auskunft erfolgte im Berichtszeitraum am 12.04.2010 für die Jahre 2008 und 2009. In der Darstellung der Grundbezüge und sämtlicher Berufungs- bzw. Rufabwendungsleistungsbezüge sowie zum ersten Mal auch der besonderen Leistungsbezüge für 2008 und 2009 (Stichtag: 12.04.2010) ergaben sich im Gegensatz zu den zwei vorausgegangenen Berichten gewisse Unterschiede in der Höhe der Bezüge bei Professoren und Professorinnen. Im Jahr 2008 lag das Maximum der Besoldung von W 3-Professoren um mehr als 2.000 Euro höher als bei W 3-Professorinnen, das Durchschnittsgehalt von W 3-Professoren lag um mehr als 600 Euro über dem von W 3-Professorinnen. Bei W 2-Professuren lag dagegen das Gehaltsmaximum der Professorinnen um 400 Euro und das durchschnittliche Gehalt um knapp 400 Euro über dem der Professoren. Die Werte für das Minimum bei W 3-Bezügen und bei W 2-Bezügen bei Professorinnen waren um jeweils 300 Euro höher als bei Professoren.

Auch im Jahr 2009 erhielten W 3-Professoren ein um mehr als 2000 Euro höheres maximales Gehalt als ihre Kolleginnen, das durchschnittliche Gehalt dagegen war nicht signifikant höher als bei W 3-Professorinnen. Allerdings lag der Minimumwert der Bezüge von W 3-Professoren um 600 Euro höher als bei W 3-Professorinnen. Bei W 2-Professuren verdienten Männer bezogen auf den maximalen Wert 1000 Euro mehr als Frauen, und im Durchschnitt 200 Euro. Beim minimalen Bezugswert ist keine nennenswerte Differenz festzustellen.

Auch wenn die signifikanten Unterschiede v.a. bei den Maximalwerten in der W 3-Besoldung in beiden Jahren überwiegend auf teure Bleibeverhandlungen zurückzuführen sind, muss diese Entwicklung weiter sorgfältig beobachtet werden, um einer unterschwelligem geschlechtsabhängigen Bezügevergabe entgegenzuwirken.

Bei der Vergabe besonderer Leistungsbezüge wurden alle Anträge von Professorinnen in voller Höhe bewilligt, allerdings ist die Gesamtzahl der Antragstellerinnen mit 4 sehr gering gegenüber 29 männlichen Antragstellern. Diese niedrige Zahl ist aber wiederum ein Spiegelbild des insgesamt geringen Frauenanteils an den Professuren an der LMU.

3.5 Bewerbung um das Total E-Quality-Prädikat

Im Auftrag der Hochschulleitung bereitete die Frauenbeauftragte die Bewerbung der LMU um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat für Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Jahr 2008 vor, so dass die Bewerbung im Januar 2009 eingereicht werden konnte. 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.

In einem längeren und komplexen Sammlungs- und Aufbereitungsprozeß von Daten und Fragebögen, der Einbindung der Fakultäten, der zentralen und dezentralen wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Einrichtungen der LMU konnte die Frauenbeauftragte schließlich den äußerst umfangreichen Fragenkatalog ausfüllen und am 14.1.2009 der Hochschulleitung präsentieren. Die Diskussion gestaltete sich als äußerst schwierig und kontrovers, da kein

Mitglied der Hochschulleitung den Fragenkatalog oder die Ergebnisse der vorausgegangenen Befragung der verschiedenen Einheiten der LMU angesehen hatte. Schließlich konnte nach ein paar kleinen Änderungen, wie z.B. dem Streichen eines Genderkompetenzkurses für die Hochschulleitung als ein Ziel im Hinblick auf Gendergerechtigkeit, die Bewerbung um das Total-E-Quality-Prädikat am 22.01.2009 eingereicht werden. Diese Bewerbung der LMU war erfolgreich und die Verleihung des Prädikats erfolgte am 22. Juni 2009 im Haus der Bayerischen Wirtschaft. Damit wurde die LMU zum ersten Mal für ihre Gleichstellungsbemühungen ausgezeichnet.

3.6 Verbesserte Information zur Verlängerung befristeter Dienst- und Arbeitsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung

Aufgrund der offensichtlichen mangelhaften Kenntnis bei Vorgesetzten, dezentraler Verwaltung und Nachwuchswissenschaftlerinnen über Möglichkeiten der Verlängerung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder dem Bayerischen Hochschulpersonalgesetz befristeter Verträge um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit brachte die Universitätsfrauenbeauftragte dieses Thema wiederholt in die Sitzungen des Präsidiums und der erweiterten Hochschulleitung ein und erstellte eine Zusammenfassung der rechtlichen Möglichkeiten zur Vertragsverlängerung. In Zusammenarbeit mit den Dezernaten für Personal und Recht wurde aus dieser Vorlage schließlich ein offizielles Formular der LMU, das als Download C 132a *„Hinweise zur Verlängerung befristeter Dienst- und Arbeitsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung“* (vgl. Anlage) seit Juli 2009 auf der Website der LMU zur Verfügung steht. Außerdem wurde dieses Hinweisblatt an alle Dekanate versandt und liegt den Begrüßungsmappen bei Neueinstellungen bei.

3.7 Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote

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

Besonders hervorzuheben ist hier die seit dem 1. Januar 2008 bestehende Kooperation mit der pme Familienservice GmbH. Das jährliche Finanzvolumen hierfür wurde durch Beschluss des Gleichstellungsausschusses aufgrund der großen Nutzungsnachfrage durch die Beschäftigten der LMU für das Jahr 2009 auf 60.000 Euro und für das Jahr 2010 schließlich auf 100.000 Euro

erhöht (vgl. 5.1). Die tatsächlichen Kosten beliefen sich im Jahr 2009 inkl. MwSt auf 89.928,30 Euro und im Jahr 2008 auf 72.471 Euro. Schließlich konnte aufgrund intensiver Gespräche der Universitätsfrauenbeauftragten und der Frauenbeauftragten der medizinischen Fakultät mit der Leitung des LMU-Klinikums am 01.02.2009 auch ein Kooperationsvertrag zwischen der pme Familienservice GmbH und dem LMU-Klinikum abgeschlossen werden.

Zum 1. September 2009 wurde auf dem Campus in Großhadern/Martinsried eine Kinderbetreuungseinrichtung für Studierende und Beschäftigte mit 24 Krippen- und 40 Kindergartenplätzen eröffnet. Die Trägerschaft hat das Studentenwerk übernommen, das auch Anmeldungen entgegennimmt. Bauplanungen und Anträge für eine dreigruppige Krippe in der Innenstadt auf dem Gelände der Mensa wurden abgeschlossen, der Umbau hat begonnen.

3.8 Die Umsetzung des Equal Opportunities Concept der Exzellenzinitiative

Das Equal Opportunities Concept der Exzellenzinitiative besteht hauptsächlich aus drei Maßnahmen: den Bonuszahlungen, dem Mentoringprogramm und der Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Im Berichtszeitraum konnten diese Maßnahmen weiter fortgeführt und verbessert werden, wobei die inhaltliche Weiterentwicklung und Umsetzung vom Gleichstellungsausschuss, dem der Präsident vorsitzt und dem die Frauenbeauftragte sowie Wissenschaftlerinnen aus den vier Fachgebieten der LMU und Vertreterinnen von SuE angehören, begleitet wird. Die inhaltliche Weiterentwicklung des Mentoringprogramms *LMUMentoring* sowie die Intensivierung der Kooperation mit dem externen Familienservice (vgl. 5.1) lagen und liegen federführend bei der Frauenbeauftragten. Die Bonuszahlungen in Höhe von 25.000 Euro pro Berufung einer Frau auf eine Professur (W1,2,3) wurden in beiden Berichtszeiträumen nicht im erwarteten Maß (ca. 20 pro Jahr) abgerufen, weil gar nicht so viele Frauen berufen wurden. Auch boten die Bonuszahlungen ganz offensichtlich nicht den erhofften Anreiz, Frauen gezielt zu suchen und einzuladen. Festzuhalten ist aber, dass alle gewährten Bonuszahlungen, die von den Fakultäten beantragt werden mussten und an diese mit der Erwartung ausbezahlt wurden, die berufene Professorin zu unterstützen, tatsächlich in vollem Umfang unmittelbar der berufenen Professorin zugute kamen. Seit Einführung der Bonuszahlungen im Jahr 2007 wurden diese vier Mal im Jahr 2007, neun Mal im Jahr 2008, zehn Mal im Jahr 2009 und bis zur Berichtsabfassung sieben Mal im Jahr 2010 gewährt.

Die LMU will mit dem Programm *LMUMentoring* herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen – ausnahmsweise auch ausgezeichnete Studentinnen – intensiv bei ihrer Wissenschaftskarriere bis hin zu einer Professur 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. Die Auswahl der Mentees obliegt allein der Mentorin. Vorschlagsberechtigt sind die Professorinnen und Professoren sowie Frauenbeauftragten der Fakultäten. Auch Selbstbewerbungen sind möglich. 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. 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.

Nach dem Exzellenzkonzept ist das Mentoringprogramm in zwei Phasen aufgeteilt: Phase I 2007 und 2008, Phase II 2009 und 2010. Nach Ablauf der ersten Phase zum 31.03.2009 wurden in den Fakultäten für den Zeitraum von 01.4.2009 bis 31.3.2011 neue Mentorinnen gewählt oder die bisherigen bestätigt. Dabei kam es in zwei Fakultäten zu Neuwahlen. Ebenso wurden für die zweite Phase neue Mentees rekrutiert.

Im Berichtszeitraum hat sich das Programm weiter profiliert und ist sowohl innerhalb der LMU als auch bundes- und europaweit bekannter und anerkannter geworden. Seit November 2008 ist LMUMentoring Mitglied im europäischen Mentoring-Netzwerk *eument-net*, seit Januar 2010 Mitglied im bundesdeutschen *Forum Mentoring*. Der Austausch mit anderen Mentoring-Programmen gerade auf europäischer Ebene ist zum einen bereichernd für die Weiterentwicklung von LMUMentoring, zum anderen zeigt sich auf internationaler Ebene deutlich das besondere Profil von LMUMentoring, das darin besteht, dass auf einer sehr hohen Qualifikationsstufe angesetzt wird, dass die Auswahlkriterien für Mentees in der Exzellenz der wissenschaftlichen Leistungen liegen und die Aufnahme daher auch kompetitiv ist, dass nur Professorinnen als Mentorinnen wirken und deren Leistungen und Engagement im Mentoringprogramm von der Universität auch dadurch anerkannt und kompensiert werden, dass das Lehrdeputat verringert bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte von der Hochschulleitung zur Verfügung gestellt werden. Im Februar hielt die Universitätsfrauenbeauftragte einen Vortrag über die Erfahrungen aus LMUMentoring im Bereich „Mentortraining und Coaching“ beim internationalen *eument-net* Workshop in Lausanne. Die Resonanz darauf war sehr gut, so dass er als Aufsatz (unter Mitautorinnenschaft der Mitarbeiterin in der zentralen Programmkoordination,

Dr. Manuela Sauer) im Tagungsbericht veröffentlicht wird. Außerdem wurden wir gebeten, den Folgeworkshop an der LMU in München zu organisieren.

Zur Qualitätskontrolle und zur Weiterentwicklung des Programms wurde im Sommer 2008 eine Evaluierung der ersten Programmphase durch Professor Dieter Frey und das Center for Leadership and People Management durchgeführt. Im Sommer 2009 wurde mit demselben Fragebogen eine Kontrollgruppe befragt. Als zentrale Ergebnisse bei der Befragung der Mentees sind folgende Punkte festzuhalten:

- Hohe Identifikation der Mentees mit dem Programm, seinen Maßnahmen und seinen Zielen.
- Die individuelle Beratung durch die Mentorinnen nimmt einen hohen Stellenwert ein, da sie sowohl bei fachlichen wie bei persönlichen Problemen in Karriereplanung und -verlauf Unterstützung bietet.
- Die Motivation der Mentees zum Verbleiben in der Wissenschaft ist durch das Mentoring-Programm gestiegen.

Eine Auswertung der Online-Befragung der Mentorinnen war leider nicht möglich, da eine Mentorin ihre Zustimmung zur Auswertung ihrer Antworten im Nachhinein ohne Begründung zurückgezogen hat. Technisch war eine Extrahierung ihrer Antworten aus Datenschutzgründen nicht möglich. Die Mentorinnen haben sich aber dafür ausgesprochen, zu Laufzeitende eine Gesamtevaluierung durchführen zu lassen. Die Kontrollgruppe ist zur Zeit der Berichterstattung noch nicht endgültig durch das Center for Leadership und People Management ausgewertet, jedoch liegen erste Ergebnisse vor, die belegen, dass LMUMentoring die Nachwuchswissenschaftlerinnen vor allen Dingen im Bereich des Selbstbewusstseins, der Zielstrebigkeit und der Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit fördert. Die Mentees gaben beispielsweise deutlich öfter als die Nachwuchswissenschaftlerinnen der Kontrollgruppe an, dass sie klare Karriereziele verfolgten und einen spezifischen Plan dafür hätten. Sie sind zufriedener mit ihren arbeitsrelevanten Kenntnissen und Fähigkeiten und haben stärker das Gefühl, einen Beitrag zur Universität zu leisten. Sie geben auch häufiger an, darum gebeten zu haben, bei Beförderungen und Preisen berücksichtigt zu werden. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen der Kontrollgruppe schreiben häufiger, dass sie kein angemessenes Vorbild für ihre wissenschaftliche Karriere haben und mit der außerberuflichen Arbeitsteilung deutlich unzufriedener sind. Insgesamt ist die wissenschaftliche Sichtbarkeit bei Mentees deutlich höher als in der Kontrollgruppe (Veröffentlichungen, Drittmittel, Kongresse).

Da im Herbst 2010 eine interne Evaluation aller Exzellenzmaßnahmen ansteht, haben die Frauenbeauftragte und ihre Mitarbeiterin in der Zentralen Programmkoordination einen

Fragebogen für Mentorinnen erstellt, um vorab einen Überblick über Erfolge, Bedürfnisse und Schwierigkeiten des Mentoringprogramms zu erhalten. Der Fragebogen wird Anfang August an die Mentorinnen versandt.

Zur konkreten Umsetzung von LMUMentoring:

Pro Jahr fanden zwei Treffen der Mentorinnen mit der Programmkoordination (Universitätsfrauenbeauftragte und eine wissenschaftliche Mitarbeiterin) statt, die dem Austausch der Mentorinnen, der Absprache gemeinsamer Veranstaltungen und der Ideensammlung zur Weiterentwicklung und Qualitätssicherung des Programms dienten. Darüber hinaus fanden mit den neuen Mentorinnen persönliche Einführungsgespräche statt. Für die Mentees wurden verschiedene Weiterbildungen (z.B. Bewerbungstrainings, Medientrainings oder Kurse zu Academic Writing) und Informationsveranstaltungen (bspw. mit Prof. Dr. Christiane Nüsslein-Vollhard zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“ oder zur Vereinbarkeit von Professur und Kindern) angeboten. Ein Highlight war die im Wintersemester 2008/2009 von Mentees aus den Fakultäten 9, 12 und 15 selbst initiierte und mitorganisierte Vortragsreihe „Einblicke in Forschungslandschaften“. In dieser öffentlichen kultur- und sozialwissenschaftlichen Vortragsreihe stellten Habilitandinnen ihre Arbeitsthemen vor und zeichneten ein Panorama aktueller Forschungen an der LMU. Auf Anregung der Mentorinnen wurde diese Reihe im Sommersemester 2010 so erfolgreich fortgesetzt, dass sie auch im Wintersemester 2010/2011 zum dritten Mal stattfinden wird. Im Wintersemester 2010/2011 wird darüber hinaus erstmals ein neues Berufungstraining durchgeführt, bei dem eine echte Bewerbungssituation nachgespielt wird. Habilitierte oder habilitierende Mentees halten dabei vor einem Publikum einen Probevortrag, stellen sich der Diskussion und stehen hinterher einem Gremium, das die Rolle der Berufungskommission übernimmt, Rede und Antwort. Ein Mitglied der Hochschulleitung, Professorinnen und Professoren unterschiedlicher Fakultäten, Vertreter und Vertreterinnen des Mittelbaus sowie der Studierenden haben dankenswerter Weise ihre Mitwirkung zugesagt.

Der Jahresetat für LMUMentoring beträgt 305.000 Euro und wird unter den Mentorinnen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Damit werden die Mentees gefördert. Hinzu kommt die Finanzierung der halben wissenschaftlichen Stelle zur Unterstützung der Programmkoordination bei der Universitätsfrauenbeauftragten, die Finanzierung der Deputatsermäßigung sowie der wissenschaftlichen Hilfskräfte für die Mentorinnen. Die Mentorinnen verwendeten die finanziellen Mittel überwiegend für die Bereitstellung von Hilfskräften und zur Unterstützung von Reisen zu Fachtagungen und Kongressen. Die Mentees konnten durch die Entlastung durch Hilfskräfte vielfach schnellere Fortschritte in ihrer Forschungsarbeit erzielen, da Routinearbeiten

wie Recherchen, Kopien, Bibliotheksgänge, Dateneingabe von den Hilfskräften ausgeführt wurden. Reisekosten wurden oft nur anteilig übernommen und einige Mentorinnen prüften auch die Möglichkeit der Reisekostenunterstützung der Mentee durch Fakultät oder Institut. Sehr viele Mentorinnen stellten eine Unterstützung nur bereit, wenn die Tagung von hohem Fachniveau war, die Mentee einen Vortrag oder ein Paper einbrachte oder zumindest einen schriftlichen Bericht über die Tagung nachreichte. Vielfach wurden den Mentees Notebooks, andere Geräte und Labormaterial, das in den Labors nicht bereitsteht und nicht zur Grundausstattung gehört, sowie Literatur zur Verfügung gestellt. Beinahe jede Mentorin hat für die Gruppe ihrer Mentees Fortbildungen organisiert und aus ihrem Etat bezahlt. Im Sommer 2009 wurden mit Beschluss des Gleichstellungsausschusses und nach vorausgehenden Verhandlungen der Universitätsfrauenbeauftragten mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst sowie dem Staatsministerium für Finanzen die Stipendien für Mentees mit Kindern zur besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie eingeführt. Auch hierfür ist ein kompetitives Antragsverfahren entwickelt worden, um den steuer-, finanz- und tarifrechtlichen Problemen gerecht zu werden. Damit konnte eine der wichtigsten Forderungen der ersten Programmphase verwirklicht werden, nämlich die Bezuschussung von Kinderbetreuungskosten außerhalb der Regelbetreuung.

Besonders erfreulich ist die Tatsache, dass Mentees vielfach erfolgreich mit ihren Papers waren und zu anspruchsvollen Tagungen eingeladen wurden, dass etliche Mentees Preise und Auszeichnungen erhielten, erfolgreich Drittmittel eingeworben, Vertretungen von Professuren und Lehrstühlen übernommen, die nächste Qualifikationsstufe erreicht oder einen Ruf erhalten haben. Bei mehreren Mentees entwickelten sich Forschungsk Kooperationen mit Kollegen und Kolleginnen im Ausland auch aufgrund der finanziellen Förderung von Publikationen, Forschungen und Tagungsreisen durch das Mentoringprogramm. Insgesamt erhielten bisher 10 Mentees aus LMUMentoring einen Ruf auf eine Professur – eine davon wurde die jüngste Lehrstuhlinhaberin an der TUM. Viele Mentees vertraten und vertreten Professuren. Die Mentorin der medizinischen Fakultät, Frau Prof. Dr. Ania Muntau, wurde am 23. Oktober 2008 im Rahmen der Preisverleihung des Nature Awards for Mentoring in Science von Bundesministerin Dr. Annette Schavan für ihre Verdienste im Rahmen von LMUMentoring ausgezeichnet. Die Jury des Nature-Awards lobte in ihrer Begründung den Ansatz und das Konzept des LMUMentoring-Programms. Ausführliche Informationen finden sich in den Jahresberichten der Programmverantwortlichen.

4. Bayerische Gleichstellungsförderung (BGF) – Förderung der Chancengleichheit ab 2008 aus Landesmitteln

Seit Ende Juli 2008 werden bayernweit aus einem Finanzvolumen, das ungefähr der Hälfte (3 Mio. Euro) des früheren HWP entspricht, für Universitäten und Fachhochschulen wieder Stipendien für Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgeschrieben. Die Bereitstellung der staatlichen Förderung ist u.a. auf die nachhaltige Lobbyarbeit der Universitätsfrauenbeauftragten, die zugleich Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen ist, zurückzuführen.

Ziel der Förderung ist die Verstärkung des Frauenanteils in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen ab der Postdoc-Phase sowie insbesondere die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft, auf Professuren und in Einrichtungen der Forschung und Lehre.

Die Mittel sollen in vollem Umfange für Maßnahmen eingesetzt werden, die diese Ziele fördern. Sie werden jeweils für ein Jahr Laufzeit zur Verfügung gestellt. Im Jahr 2008 beliefen sich die Mittel für die Universitäten bayernweit auf 1.508.300 €, 2009 auf 1.877.400 € und 2010 auf 2.046.528 €. Auf die LMU entfielen für das Jahr 2008 Mittel in Höhe von 398.191 €, für das Jahr 2009 474.606 € und für das Jahr 2010 510.199 €. Im Einzelnen handelt es sich um die folgenden Personenförderungen:

1. Stipendien für Postdoktorandinnen: Durch dieses Stipendium soll es promovierten Frauen mit Anbindung an die LMU ermöglicht werden, ein zu einer Universitätslaufbahn (Juniorprofessur oder Habilitation) befähigendes Projekt zu beginnen, weiterzuführen und abzuschließen.
2. Habilitationsstipendium: Gefördert werden Nachwuchswissenschaftlerinnen der LMU, die eine Habilitation gem. Art. 65 des Bayerischen Hochschulgesetzes anstreben und bereits als Habilitandin angenommen sind.
3. Stipendien für exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs (Post-Habil): Diese Förderung soll es Nachwuchswissenschaftlerinnen der LMU, die ihre Habilitationsschrift bereits eingereicht haben oder bereits habilitiert sind, ermöglichen, die wissenschaftliche Tätigkeit in der Phase zwischen Abgabe der Arbeit und Abschluss des Habilitationsverfahrens bzw. in der Bewerbungsphase, längstens aber bis zur Berufung auf eine Professur, weiterzuführen.

Aufgrund des im Vergleich zum früheren HWP geringeren Finanzvolumens sowie aufgrund des ohnehin seit 20 Jahren beständig hohen Anteils von Frauen an den Promotionen (ca. 50 %) verzichtet die LMU im Rahmen der BGF auf die Ausschreibung von Promotionsstipendien für die Abschlussphase.

Die Dotierungen beliefen sich 2008 und 2009 in Anlehnung an das HWP II auf 1600 € für Stipendien für Postdoktorandinnen, auf 2000 € für Habilitationsstipendien und auf 2200 € für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs. Für die Ausschreibung ab dem Jahre 2010 beschloss die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen im Einvernehmen mit dem bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst eine bayernweite Erhöhung der Dotierung auf 2000 € für Stipendien für Postdoktorandinnen, 2200 € für Habilitationsstipendien und 2400 € für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs. Zusätzlich gibt es Kinderzuschläge in Höhe von 155 Euro für ein Kind und 205 Euro für zwei und 255 Euro für drei und mehr Kinder.

4.1 BGF 2008

Die Bewerbungsfrist endete am 31. August 2008. Die Förderung begann am 1. Dezember 2008 und endete in der Regel am 30. November 2009. Mit Ausnahme der Fakultäten 2, 4, 5, 8 und 18 reichten 13 Fakultäten der LMU Anträge für diese Förderung ein. Von diesen 13 Fakultäten erhielten 8 mindestens eine Bewilligung. Es wurden insgesamt 35 Förderungen beantragt und 16 bewilligt. Die bewilligten Förderungen gliedern sich zahlenmäßig in folgende Stipendienarten: 8 Stipendien für Postdoktorandinnen (50 %), 6 Habilitationsstipendien (37,5 %) und 2 Stipendien für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs (12,5 %). 6 der 16 Stipendiatinnen haben Kinder (entspricht 37,5%).

Stipendienart	Anträge	Bewilligungen	Bewilligungsquote
Stipendien für Postdoktorandinnen	15	8	53 %
Habilitationsstipendien	14	6	43 %
Stipendien für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs	6	2	33 %
Insgesamt	35	16	46 %

4.2 BGF 2009

Die Bewerbungsfrist endete am 12. Juni 2009. Die Förderung begann am 1. Dezember 2009 und endet in der Regel am 30. November 2010. Mit Ausnahme der Fakultäten 2 bis 5, 15 und 17 bis 19 reichten alle anderen 11 Fakultäten der LMU Förderanträge ein. Von diesen 11 Fakultäten erhielten 10 mindestens eine Bewilligung.

Es wurden insgesamt 28 Förderungen beantragt und 23 Förderungen bewilligt. Die bewilligten Förderungen gliedern sich zahlenmäßig in folgende Stipendienarten: 15 Stipendien für Postdoktorandinnen (65 %) und 8 Habilitationsstipendien (35 %; davon 2, die über die BGF

2008 ein Postdoc-Stipendium bezogen). Es gab keine Bewerbungen um Stipendien für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs. 10 der 23 Stipendiatinnen haben Kinder (entspricht 43,5 %).

Stipendienart	Anträge	Bewilligungen	Bewilligungsquote
Stipendien für Postdoktorandinnen	17	15	88 %
Habilitationsstipendien	11	8 (davon 2 Folgeanträge zum Postdoc-Stipendium BGF 2008)	73 %
Stipendien für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs	0	0	---
Insgesamt	28	23	82 %

4.3 BGF 2010

Die Bewerbungsfrist endete am 31. Mai 2010. Die Förderung wird am 1. Oktober 2010 für Neuanträge und am 1. Dezember 2010 für Folgeanträge bzw. in unmittelbarem Anschluss an die vorhergehende Förderung beginnen und endet in der Regel am 30. September bzw. November 2011. Mit Ausnahme der Fakultäten 1, 3 bis 5, 9, 10, 15, 16 und 18 haben sich alle Fakultäten der LMU an dieser Förderung mit Anträgen beteiligt. Es wurden insgesamt 29 Förderungen beantragt. Davon beantragten 3 Frauen ein Habilitationsstipendium als Folgeförderung zur BGF 2009 (davon 2 als Folge auf ein Stipendium für Postdoktorandinnen und 1 auf ein Habilitationsstipendium). Von den 23 bewilligten Stipendien sind 10 Postdoc-Stipendien (43%), 8 Habilitationsstipendien (35%) und 5 Exzellenzförderungen (22%).

14 der 23 Stipendiatinnen haben Kinder (entspricht 60,8 %). 9 von 18 Fakultäten stellten einen Antrag. Von diesen 9 Fakultäten erhielten 9 mindestens eine Bewilligung.

Stipendienart	Anträge	Bewilligungen	Bewilligungsquote
Stipendien für Postdoktorandinnen	15	10	66 %
Habilitationsstipendien	9	8 (davon 3 Folgeförderung, 2 davon zum Postdoc-Stipendium BGF 2009)	88 %
Stipendien für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs	5	5	100 %
Insgesamt	29	23	79 %

5. Kinderbetreuung an der LMU

5.1 Ausbau der Kooperation der LMU mit der externen pme Familienservice GmbH

Der zum 1. Januar 2008 abgeschlossene Kooperationsvertrag mit der pme Familienservice GmbH (vgl. Bericht 2006 bis 2008), 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, wurde weiter ausgebaut.

Die pme Familienservice GmbH ist ein privater bundesweit agierender Beratungs- und Vermittlungsservice mit qualifizierten Fachkräften. 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 diesen Beratungs- und Vermittlungsleistungen des Familienservice oder bei der Nutzung des Back-ups 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 Informationen zu Krippen, Kindergärten und Horten. Hinzu kommen Ferienprogramme (Tages-, Wochenprogramme, Ferienfahrten) für Kinder von 1 bis 18 Jahren. Besonders erfolgreich und auch im Berichtszeitraum intensiv 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 Anzahl der kostenfreien Betreuungstage wurde durch die LMU im Berichtszeitraum von 20 auf 30 Tage pro Familie erhöht. Zusätzlich wurde der Kreis der Nutzungsberechtigten erweitert: Seit 2009 können nun auch an der LMU tätige Gastprofessoren und Gastprofessorinnen sowie postgraduierte Stipendiaten und Stipendiatinnen den Familienservice nutzen.

Zur Finanzierung der Serviceleistungen standen in der Pilotphase 2008 40.000 Euro zur Verfügung. Da die Nutzung der Angebote des Familienservice diese Summe am Jahresende überstiegen hatte, stellte die LMU 2008 die zusätzlich erforderliche Summe von ca. 30.000 Euro zur Verfügung. Die Frauenbeauftragte empfahl dringend die Fortsetzung und Ausweitung der Kooperation sowie des Jahresetats auch nach der Pilotphase, da die Reaktionen auf die Einrichtung und Nutzung sowie auf Leistung und Service fast ausschließlich positiv waren. Für 2009 wurde der Jahresetat schließlich auf 60.000 Euro und für 2010 auf 100.000 Euro erhöht. Auf Drängen der Universitätsfrauenbeauftragten und der Frauenbeauftragten der medizinischen Fakultät schloss das Universitätsklinikum am 01.02.2009 ebenfalls einen Kooperationsvertrag mit der pme Familienservice GmbH mit etwa dem gleichen Leistungsumfang wie die LMU ab.

Die Zufriedenheit mit dem Angebot und der Unterstützung des pme Familienservices wird sowohl in einer LMU-internen als auch in einer betriebseigenen Evaluation des Familienservice überprüft. Auch wenn der Rücklauf der LMU-internen Evaluation sehr gering gegenüber der tatsächlichen Nutzungszahl ist, so ist doch durchweg, bis auf ganz seltene Ausnahmen eine sehr hohe Zufriedenheit festzustellen. Denselben Befund ergaben bislang die jährlichen internen Evaluationen des Familienservice.

Die Universitätsfrauenbeauftragte steht in regelmäßigem Austausch mit der pme Familienservice GmbH, um auftretende Probleme bei Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung zu besprechen und das Serviceangebot sowie die Nutzungsmöglichkeiten für die LMU zu intensivieren. Dadurch konnte sie in Zusammenarbeit mit dem Familienservice 2010 zum ersten Mal an der LMU ein In-house-Ferienprogramm organisieren. Vom 02. bis 13.08.2010 wird in Räumen der LMU eine Ferienbetreuung für Kinder von 1 bis 12 Jahren angeboten. Die Resonanz auf dieses Angebot war ausnahmslos positiv, die Nachfrage überstieg die zur Verfügung stehenden Plätze; aber immerhin können 46 betreut werden. Den Großteil der Kosten übernimmt die LMU, die Eltern müssen pro Kind pro Woche für eine Halbtagsbetreuung nur 75 und für eine Ganztagsbetreuung nur 100 Euro inkl. Essen, Ausflugskosten, Spiel- und Bastelmaterial bezahlen. Leider wurden die Vorschläge der Frauenbeauftragten, auch Krippenplätze in Einrichtungen der pme Familienservice GmbH anzumieten, bislang aufgrund der beträchtlichen Kosten von der Hochschulleitung abgelehnt. Die Frauenbeauftragte empfiehlt auch im Hinblick auf die 2. Runde der Exzellenzinitiative dringend, den Vertrag auf die Leistungen des pme in elder care und relocation (Unterstützung neu berufener Professoren und Professorinnen bei der Wohnungssuche, Behördengängen, Eingewöhnung etc. in München) auszuweiten, da die LMU hier bislang keinerlei Serviceleistungen anbietet und somit einen Wettbewerbsnachteil in der Rekrutierung von Spitzenleuten hat. Bisher war der Dual Career-Service mitunter bemüht, diese Lücke zu füllen, doch ist dies weder seine Zielsetzung noch stehen hierfür ausreichend Ressourcen, Kompetenzen und Netzwerke zur Verfügung. Außerdem sollte noch einmal über die Anmietung von Betreuungsplätzen der pme nachgedacht werden, zumal der Familienservice hier ein attraktives und innovatives Pilotprojekt einer trägerübergreifenden Platzmiete ausgearbeitet hat, bei der Kosten für die LMU nur dann entstünden, falls tatsächlich ein Platz genutzt wird, noch nicht aber für die Reservierung eines Platzes.

5.2 Kinderkrippe „LMU-Rabauken“

Die Kinderkrippe „LMU-Rabauken“, die Anfang 2004 mit einer Gruppe eröffnet wurde und auf Anregung der früheren Frauenbeauftragte der LMU im Oktober 2006 um eine zweite Gruppe erweitert wurde, arbeitete im Berichtszeitraum wie gewohnt. Die Universitätsfrauenbeauftragte

steht mit dieser in Kontakt und wird regelmäßig über die Belegungssituation und aktuelle Angelegenheiten informiert.

5.3 Campuskinder

Auch diese stundenweise Kinderbetreuung, die am 17.05.2005 gegenüber dem Universitätshauptgebäude eingerichtet wurde (vgl. Berichte 2004 bis 2006 und 2006 bis 2008), ist aus der Sicherung eines Mindestangebotes an Kinderbetreuung an der LMU nicht mehr wegzudenken und voll etabliert. 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. Die „stundenweise Kinderbetreuung“ ermöglicht eine flexible Betreuung von Kindern von eineinhalb bis sechs Jahren und verfügt über zwölf Plätze, 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 Ganztagskrippenplätze, für die sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LMU über das Anmeldeformular auf der Homepage der Universitätsfrauenbeauftragten anmelden können. Allerdings wurde es zusehends schwieriger, die ursprünglich intendierte hohe Flexibilität beizubehalten, da ein Großteil der betreuten Kinder im Krippenalter waren, in dem eine kurzfristige Betreuung oder Eingewöhnung schwer ist. Ein weiterer Grund für ein Sinken der Flexibilität war, dass viele Eltern ihre gebuchten Zeiten weder eingehalten, wahrgenommen oder bezahlt hatten, so dass die Leitung der Campuskinder dazu überging, grundsätzlich nur mehr festgelegte und im Voraus bezahlte Buchungszeiten zu Beginn eines Semesters anzunehmen. Nur wenn nach diesen Buchungen noch ein Platz frei ist, kann dieser im Sinne der ursprünglichen Flexibilität genutzt werden. Daher die in den letzten Jahren auch aufgrund der Belastung für das Personal und der Finanzierungsfrage immer mehr zu einer Einrichtung für die Grundversorgung und die kurzfristige Nutzung wird schwieriger, da es feste Buchungszeiten gibt, die jeweils vor Semesterbeginn angemeldet werden müssen.

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. Diese längeren Öffnungszeiten wurden nach wie vor nur in begrenztem Umfang wahrgenommen, werden aber dennoch aufrechterhalten.

5.4 Kinderbetreuungseinrichtung auf dem Campus Großhadern/Martinsried

Zum 1. September 2009 wurde auf dem Campus in Großhadern/Martinsried eine Betreuungseinrichtung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten mit 24 Krippen- und 40 Kindergartenplätzen eröffnet. Dieses vor der Anmeldephase festgelegte Verhältnis wurde durch den tatsächlichen höheren Bedarf an Krippenplätzen geändert, so dass es nun drei Krippengruppen und eine Gruppe für Kinder zwischen ein und sechs Jahren gibt (51 Plätze).

5.5 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. Die Zusammenarbeit und die Belegung von Plätzen mit LMU-Kindern gestalteten sich für die Verwaltung der LMU und die Universitätsfrauenbeauftragte auch im aktuellen Berichtszeitraum weiterhin schwierig. Durch den personal- und zeitintensiven, von der Universitätsfrauenbeauftragten geleiteten 14-tägigen Abgleich der Wartelisten, die bei der Kindertagesstätte und bei der Universitätsfrauenbeauftragten geführt wurden, konnte der Anteil der LMU-Kinder von ca. 35 % im Juli 2006 auf 55 % bei den 3- bis 5-jährigen und auf 46 % bei den 6- bis 7-jährigen Kindern Ende 2009 erhöht werden. Da diese Zahlen zufriedenstellend sind, wird seit dem Kindergartenjahr 2009/2010 in Absprache mit der Hochschulleitung und der zentralen Universitätsverwaltung von der Universitätsfrauenbeauftragten keine Warteliste mehr geführt; dies obliegt seither allein der Universitätskindertagesstätte.

5.6 Informationszusammenstellungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Studierende

Eine Übersicht über die bestehenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Eltern-Kind-Räumen, Wickelmöglichkeiten sowie sonstigen Angebote an der LMU für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende mit Kindern ist auf der Homepage der Frauenbeauftragten veröffentlicht. Die Informationen werden stetig aktualisiert.

6. Stellungnahmen und Unterstützungen der Universitätsfrauenbeauftragten

Die Universitätsfrauenbeauftragte hat sich sowohl in dieser Funktion als auch als Sprecherin der Landeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen umfangreich und intensiv an den Diskussionen über die Sicherung der Finanzierung der

Förderung der Chancengleichheit in Forschung und Lehre in Bayern und zu hochschulpolitischen Veränderungsprozessen beteiligt. Ziel ihrer Aktivitäten ist die Implementierung von Gender Mainstreaming in sämtlichen hochschulrelevanten Bereichen.

An den fünf Sitzungen der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nahmen im Berichtszeitraum entweder der Wissenschaftsminister persönlich oder sein Amtschef und die Gleichstellungsbeauftragte des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst teil. Die Landeskonferenz tagte am 04.12.2009 im StMWFK und konnte ein intensives Gespräch mit dem Staatsminister führen.

Insbesondere wird auf die folgenden Stellungnahmen und Forderungen verwiesen.

6.1 Stellungnahmen der Frauenbeauftragten

6.1.1 Allgemein

Ein Erfolg dieser politischen Gespräche und Stellungnahmen der Frauenbeauftragten war zum einen die Erhöhung der Fördergelder für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Berichtszeitraum auf knapp 3 Mio. Euro für das Jahr 2010, was mehr als den früheren Landesanteil des Freistaates im Rahmen des Bund-Länderprogramms HWP ausmacht. Zum anderen griff das StMWFK die mehrfach schriftlich und mündlich dargelegten Bedenken der Landeskonferenz auf, die seit dem 19.08.2009 den Universitäten zunächst für die Dauer einer Pilotphase bis 2013 zugesprochene Berufungsautonomie gefährde die Erhöhung des Frauenanteils an den Berufungen, indem es vor Ablauf der befristeten Erprobungsphase das Berufungsverfahren und Berufungsverhalten insgesamt auch unter Berücksichtigung der Steigerung des Anteils der Frauen bei Berufungen evaluieren wird.

Außerdem wurde die Frauenbeauftragte 2009 vom StMWFK um die Erstellung eines Arbeitspapiers zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft gebeten.

6.1.2 Stellungnahme zur Leibnizpreisvergabe 2009

Einer Anregung der ständigen Stellvertreterin, Frau Professor Dr. Dr. Elisabeth Weiß, folgend nahm die Universitätsfrauenbeauftragte gemeinsam mit ihr Stellung zur Leibnizpreisvergabe durch die DFG im Jahr 2009, weil nur eine Frau unter den Preisträgern war. In Form einer digitalen Unterschriftenaktion, bei der über 300 Unterschriften eingingen, wurde am 07.12.2009 ein Brief an den Präsidenten der DFG versandt mit der Forderung, die Vergabe zu erläutern, die geschlechtsspezifische Vergabequote sowie die Vergabekriterien und -praxis zu benennen und wissenschaftlich evaluieren zu lassen. Auf Nachfrage vom 26.03.2010 erhielt die Frauenbeauftragte schließlich ein persönliches Antwortschreiben des Präsidenten der DFG vom 29.03.2010. Der entscheidende Erfolg dabei war, dass der Präsident für die Vergabe des

Leibnizpreises im Jahr 2011 eine Nachnominierung veranlasst hat, weil zunächst nur 19 Frauen vorgeschlagen worden sind. Dadurch wurden 27 Wissenschaftlerinnen nachnominiert, so dass nun insgesamt 46 Frauen für den Leibnizpreis vorgeschlagen sind! Der Brief der Frauenbeauftragten sowie das Antwortschreiben der DFG finden sich auf der Website der Frauenbeauftragten.

6.2 Novellierung des Bayerischen Hochschulgesetzes und des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes

Im Berichtszeitraum ist eine von der Frauenbeauftragten beantragte Gesetzesänderung in Kraft getreten, drei neue Vorschläge zur Änderung des Hochschulgesetzes bzw. des Hochschulpersonalgesetzes wurden von der Universitätsfrauenbeauftragten im StMWFK eingereicht und in die Diskussion der aktuell im Herbst 2010 anstehenden Novellierung mit aufgenommen. Im Rahmen der Verbandsanhörung ist die Universitätsfrauenbeauftragte aufgefordert worden, bis 14. September 2010 eine Stellungnahme zum Entwurf des StMWFK vom 03.08.2010 abzugeben. Bis auf einen Vorschlag sind alle Änderungsvorschläge der Frauenbeauftragten vollständig in den Novellierungstext aufgenommen worden.

Im einzelnen handelt es sich dabei um folgende Änderungsvorschläge:

Bereits im vorausgegangenen Berichtszeitraum wurde von der Frauenbeauftragten eine Petition zur Änderung des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes begleitet, was schließlich zu einer Änderung von Art. 17 führte, in den nun die familienfreundlichen Komponente des WissZeitVG § 2 (1) der Verlängerungsmöglichkeit von befristeten Verträgen um zwei Jahre pro Kind aufgenommen wurde. Die neue Regelung trat zum 1. August 2008 in Kraft. Somit haben auch Beamtinnen und Beamte auf Zeit und Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren die Option der Vertragsverlängerung bei Kinderbetreuung.

Einer der aktuellen Änderungsvorschläge bezieht sich auf Art. 4 Abs. 3 BayHSchG und die Ressourcen der Frauenbeauftragten. Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben verpflichtet Art. 4 Abs. 3 BayHSchG die Hochschulen, den Frauenbeauftragten angemessene Mittel zur Verfügung zu stellen sowie sie von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Diese Norm konnte, wie die vielen Probleme in der Praxis zeigten, trotz der sprachlichen Fassung in eine Soll-Vorschrift und der herausgehobenen Positionierung zu Beginn des Hochschulgesetzes nicht die vom Gesetzgeber intendierte verpflichtende Wirkung erzielen. Weder alle Hochschulleitungen und noch weniger die Fakultäten wollten diese gesetzliche Vorgabe anerkennen. Der Verweis vieler Frauenbeauftragten auf Art. 4 Abs. 3 war ergebnislos. Gerade Fakultäten fühlten sich durch die Formulierung „die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten ...zur Verfügung“ nicht angesprochen. Nur wenige Hochschulen in Bayern hielten wie die LMU die Verpflichtung von

Hochschule und Fakultäten in ihrer Grundordnung fest (z.B. GO § 46 Abs. 2 LMU München); generell betrachten Dekane eine Unterstützung oder sonstige Entlastung ihrer Fakultätsfrauenbeauftragten lediglich als Entgegenkommen; meist wird beides verweigert, oft auch mit dem Hinweis, eine Deputatsreduktion für Frauenbeauftragte sei in der LUFV nicht vorgesehen bzw. die Fakultät könne keinen Ausgleich finanzieren. Aus diesem Grunde beantragte die Frauenbeauftragte eine Änderung von Art. 4 Abs. 3 in folgender Form:

„(3) ¹Die Hochschule stellt für die Hochschulfrauenbeauftragte, die Fakultät für die Fakultätsfrauenbeauftragte zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. ² Unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben sind die Hochschulfrauenbeauftragte von der Hochschule und die Fakultätsfrauenbeauftragte von der Fakultät für die Dauer ihrer Tätigkeit von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten; zur Entlastung dient auch die Verringerung des Lehrdeputats.“

Die zweite Änderung bezieht sich auf Art. 4 hier nun Abs. 1 Satz 2 BayHSchG. Falls nach der Erprobungsphase die Berufungsautonomie der Hochschulen fortgesetzt werden wird, muss dringend zur Erhöhung des Frauenanteils an den Berufungen, in den Zielvereinbarungen zwischen Hochschulen und Ministerium wesentlich stärker als bei der aktuellen Fortschreibung der Zielvereinbarungen auf klare, quantifizierbare Zielvorgaben im Bereich Gleichstellung geachtet werden. Diese zwingende Beachtung der Gleichstellung durch klare zahlenmäßig konkrete Festlegungen ist in den jetzt vereinbarten Zielvereinbarungen leider nicht umgesetzt. Nur wenige Hochschulen (z.B. LMU München und Universität Bayreuth) geben tatsächlich – wenn auch noch sehr niedrige – Zahlen an. Daher regte die Frauenbeauftragte in diesem Zusammenhang eine Änderung von Art. 4, Abs. 1 Satz 2 BayHSchG an. Während andere Hochschulgesetze in Deutschland bereits eindeutig imperativische Formulierungen bzw. klare Verben für eine Vorzugsregelung verwenden (vgl. Landeshochschulgesetz Brandenburg § 7 Abs. 3: „Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen in der maßgeblichen Entgelt- oder Besoldungsgruppe besteht [...], sind Bewerberinnen [...] bevorzugt zu berücksichtigen...“ oder Rheinland-Pfalz § 43 Abs. 3: „Frauen sind ... bei gleicher Eignung...bevorzugt zu berücksichtigen...“), formuliert das BayHSchG bisher unverbindlich, so dass in keiner Weise eine Präferenzregel für Frauen bei gleicher Qualifikation angewendet wurde. Unser Änderungsvorschlag hierzu lautete:

„(1) (...) ² Zur Durchsetzung ... werden Frauen unter Beachtung ... des Vorrangs von Eignung ... in allen Entgelt- oder Besoldungsgruppen bevorzugt berücksichtigt, solange eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht.“

Dieser Antrag ist noch nicht in die Gesamtnovellierung aufgenommen worden; die Frauenbeauftragte wird bei der Verbandsanhörung weiterhin mit Nachdruck für dessen

Umsetzung eintreten, zumal in Österreich zum 1.10.2009 eine Änderung des Universitätsgesetzes von 2002 in Kraft trat. Danach ist eine Frauenquote von 40% für alle universitären Kollegialorgane eingeführt (§ 42 Abs. 8a UG). Die Universität Hohenheim führte mit dem neuen Gleichstellungsförderplan vom 4.9.2009 eine Frauenquote von 40% bei Neuberufungen ein. Dazu will die Universität Hohenheim exzellente Wissenschaftlerinnen international mit Hilfe von Datenbanken aktiv anwerben. Die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen hält eine zumindest befristete und ggf. nach dem so genannten Kaskadenmodell, bei dem relational auf die jeweils voraus liegende Qualifikationsstufe Bezug genommen wird, ausgerichtete Quote für überfällig. Die erbetene Stellungnahme des Staatsministers für Wissenschaft, Forschung und Kunst steht noch aus. Der dritte Änderungsantrag der Frauenbeauftragten betraf das Hochschulpersonalgesetz Art. 17 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 und zwar die Ermöglichung der Beurlaubung von einer akademischen Ratsstelle auf Zeit aufgrund eines Stipendiums ohne Verlust eines Vertragsjahres. Der Änderungsvorschlag wurde komplett in den Gesetzesentwurf des StMWFK aufgenommen. Nach bisheriger Gesetzesauslegung führte die Beurlaubung für ein inländisches Stipendium nicht zu einer Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit. Dies ist unbillig, weil derjenige oder diejenige, der oder die etwa ein Habilitationsstipendium erhält, letztlich die Zeit der Beurlaubung für dieses Stipendium von der Zeit im Beamtenverhältnis auf Zeit abgezogen bekommt. Dem trägt nun die Änderung des Art. 17 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 HSchPG Rechnung. Die Beurlaubung für ein Stipendium kann künftig Grund für eine Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit sein.

6.3 Unterstützung der Universitätsverwaltung und Wissenschaft

Die Universitätsfrauenbeauftragte unterstützt 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 wurde die Frauenbeauftragte im Berichtszeitraum mehrfach um eine Stellungnahme zu Anträgen für Verbundforschungen oder um einen Gleichstellungsplan bzw. um eine Übersicht über die vorhandenen Gleichstellungsmaßnahmen an der LMU gebeten. Aufgrund der Nachfrage stellt sie diese Texte nun auch in englischer Sprache zur Verfügung. Weiterhin besteht eine enge Kooperation mit Strategie und Entwicklung im Bereich der Gleichstellungsentwicklung an der LMU v.a. im Hinblick auf die Stellungnahme der LMU zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Gemeinsam mit entsprechenden Stellen in der Verwaltung, mit dem Gleichstellungsausschuss und einer noch zu gründenden

Arbeitsgruppe werden die Frauenbeauftragte und ihr Team unter Federführung von Strategie und Entwicklung ein Gleichstellungskonzept für die neue Exzellenzrunde erarbeiten.

Darüber hinaus entwickelte sich eine engere Zusammenarbeit mit dem Lehrerbildungszentrum, dem Sprachraum, dem Graduate Center und dem Center for people management im Bereich der Etablierung von Genderkompetenzkursen. Für die drei, komplett ausgebuchten Kurse zur Genderdidaktik, die im Lehrerbildungszentrum angeboten wurden, übernahm die Frauenbeauftragte die Finanzierung in voller Höhe von 2.150,00 Euro.

7. 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 seit dem Wintersemester 2008/09 den Studierenden der LMU zur Verfügung stehende Online-Lehrangebot „Gender & Diversity: Einführung in Fragestellung, Theorien und Methoden“. 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. Damit steht den Studierenden der LMU ein virtuelles Lehrangebot zu Frauen- und Geschlechterforschung im Bereich der Schlüsselqualifikationen in den modularisierten Studiengängen zur Verfügung. 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 daher bei Studieninhalten, die sich auf gesellschaftliche Realität beziehen, zwingend geboten (etwa in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften, in der Kunst und den Kunstwissenschaften). Seit dem Sommersemester 2010 ist das online-Modul vorklinisches Wahlpflichtfach in der medizinischen Fakultät. Verantwortliche Ansprechpartnerin für die Implementierung an der LMU ist die Frauenbeauftragte, inhaltliche Anfragen sowie die Anmeldung laufen über die vhb bzw. die Leiterin des online-Lehrmoduls, Prof. Dr. Corinna Onnen-Isemann, Hochschule Vechta (GenderDiversity@uni-vechta.de).

Der zweite Meilenstein ist die Besetzung des Lehrstuhls für Soziologie mit dem Schwerpunkt Gender Studies ebenfalls zum WS 2008/2009 mit Frau Prof. Dr. Paula Irene Villa am Institut für Soziologie der Fakultät 15. Dieser große Erfolg und die neue Besetzung zeigen jetzt schon, dass Genderforschung und Gender in der Lehre an der LMU einen neuen Auftrieb erhalten und stärker ins Bewusstsein der universitären Öffentlichkeit rücken etwa durch Veranstaltungen wie der Ringvorlesung „Gendergraphien“.

Eine erfreuliche Entwicklung zeigt sich auch im Bereich der Vermittlung von Genderkompetenz. Auf Anregung und in Kooperation mit der Frauenbeauftragten im Berichtszeitraum bot auch das Lehrerbildungszentrum im Rahmen einer Workshop-Reihe für Studierende des Lehramtes drei Kurse zu Genderdidaktik an, „Sprachraum“ ließ seine Trainer und Trainerinnen im Bereich der Genderkompetenz schulen und das Center for leadership and peoplemanagement baut nun Genderkompetenzelemente in seine Trainings ein. Die Kurse im Lehrerbildungszentrum und von „Sprachraum“ wurden von der Frauenbeauftragten finanziert. Die Finanzierung von Kursen für andere Einrichtungen der LMU durch die Frauenbeauftragte diente nur als Anstoß und ist künftig nicht zu leisten, sie muss grundsätzlich von der Hochschulleitung aus zentralen Mitteln gesichert werden, wenn die LMU sich glaubwürdig zu einer Innovation und Qualitätssteigerung in der Lehre bekennen will.

Im Dezember 2009 wurden erste Schritte für ein Kooperationsprojekt Gender (in der) Lehre als Qualitätsmerkmal einer Universität zwischen Frau Prof. Dr. Paula-Irene Villa (Lehrstuhl für Soziologie/Gender Studies), Herrn Prof. Dr. Joachim Kahlert (Lehrstuhl für Grundschulpädagogik und –didaktik, Direktor des Lehrerbildungszentrums) und der Universitätsfrauenbeauftragten unternommen. Eine Auftaktveranstaltung ist für das nächste Semester geplant. Erster Erfolg der Bewusstmachung, dass zur Qualitätsverbesserung und Innovation der Hochschullehre auch Genderkompetenz in der Lehre gehört, war die Beachtung dieses Themas in einem Workshop zur Situation der Lehre an der LMU: Der Präsident betonte in seiner Grundsatzrede an prominenter Stelle die Notwendigkeit von Genderkompetenz in der Lehre. Darüberhinaus wurde in der Universitätskommission für Studium und Lehre eine Arbeitsgruppe zu Gender in der Lehre gegründet.

Außerdem initiierte und förderte die Frauenbeauftragte im Rahmen der Möglichkeiten ihres Etats bzw. durch Einwerbung von Drittmitteln aus dem Sozialministerium einige Genderprojekte und Genderstudien (z. B. Prof. Dr. Fabienne Liptay/Fakultät 9: Soft skills – hard work. Frauen im Regiefach. Film- & Gesprächsreihe vom 21.3. bis 25.4.2010; Prof. Dr. Irene Götz/Fakultät 12: Spätmoderne Arbeits- und Lebenswelten. Reportagen und Ethnographische Fallstudien [2009/2010]; Prof. Dr. Evelyn Schulz/Fakultät 12 : Creating Cities [2009/2010]; Frauenbeauftragte der Fakultät 5: Career Day – Women Only am 24.11.2009).

8. Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit

8.1 20 Jahre Frauenbeauftragte an der LMU und in Bayern

Im Wintersemester 2008/2009 jährte sich zum 20. Mal die Einrichtung des Amtes der Frauenbeauftragten an Hochschulen in Bayern. Mit der Novellierung des Bayerischen Hochschulgesetzes vom 1.10.1988 wurde es für alle Hochschulen in Bayern eingerichtet. Seither

stehen die Frauenbeauftragten der Fakultäten und die Frauenbeauftragten der Hochschulen und ihre Mitarbeiterinnen als erste Anlaufstelle für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen bei gleichstellungsbezogenen Fragen zur Verfügung. 20 Jahre Frauenbeauftragte an der LMU nahmen wir zum Anlass, am 17.11.2008 in einem nachdenklichen und heiteren Kabarett die gleichstellungspolitische Arbeit an der LMU zu beleuchten. Für die großzügige finanzielle Unterstützung dieser Veranstaltung sei dem Präsidenten auch an dieser Stelle noch einmal gedankt.

Wie die Zahlen aus Kapitel 2 zeigen, ist man in den vergangenen nun gut 20 Jahren dem Ziel einer ausgewogenen Repräsentanz der Geschlechter in allen Qualifikationsstufen und Entscheidungspositionen an der LMU noch immer nicht erkennbar näher gekommen: Der Frauenanteil an den Professuren beträgt knapp 13 %, an den Lehrstühlen sogar nur 11 %. Dem steht ein Frauenanteil von 63 % bei den Studierenden gegenüber.

Ein Rückblick auf 20 Jahre gleichstellungspolitischer Bemühungen sowie ein Überblick über das Leistungsangebot der Frauenbeauftragten der LMU wurden in einer Broschüre *20 Jahre Frauenbeauftragte an der LMU*, herausgegeben von der Universitätsfrauenbeauftragten, gegeben. Die Broschüre ist über das Büro der Frauenbeauftragten erhältlich und steht auch auf der Website der Frauenbeauftragten zur Verfügung.

Zu einer bayernweiten Feier am 14. Oktober 2008 im Max-Joseph-Saal der Münchener Residenz lud – auf Bitten der Frauenbeauftragten – der damalige Staatsminister für Wissenschaft, Forschung und Kunst, Dr. Thomas Goppel, ein. Als Festrednerin konnte Frau Prof. Dr. Rita Süßmuth gewonnen werden, diese musste jedoch ihr Kommen kurzfristig absagen. Die gleichstellungspolitischen Bemühungen an allen bayerischen Universitäten und Hochschulen und die Arbeit der Frauenbeauftragten sind in einer von den beiden Sprecherinnen herausgegebenen DVD zusammengestellt. Auch diese ist im Büro der Frauenbeauftragten erhältlich. Die Grußworte der Sprecherinnen und die Festreden sind auf der Website der Frauenbeauftragten nachlesbar.

Für die Finanzierung der Veranstaltung sei dem StMWFK, für die Unterstützung der Finanzierung der Broschüre und der DVD der Bayerischen Landesstiftung ebenfalls an dieser Stelle nochmals gedankt.

8.2 Broschüre Frauenstudien/Gender Studies

Das Vorlesungsverzeichnis Frauenstudien/Gender Studies ist im Sommersemester 2010 bereits zum 38. Mal erschienen. Mit diesem Vorlesungsverzeichnis werden Studierende seit 20 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 Sommersemester 2009 kommen darin auch Studierende in einem Gastbeitrag zu gleichstellungsrelevanten Themen zu Wort.

8.3 LMU-EXTRA Exzellenz und Training

Die Frauenbeauftragte hat zu Beginn des Sommersemesters 2006 das Programm „LMU-EXTRA – Exzellenz und Training für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ ins Leben gerufen.

Seitdem konnte es sich durch sein vielfältiges und zielgruppenspezifisches Angebot erfolgreich als fester Bestandteil des Weiterbildungsangebotes der LMU etablieren und profilieren.

LMU-EXTRA stellt Nachwuchswissenschaftlerinnen der LMU, die eine Professur anstreben, hochwertige, frei kombinierbare Angebote zur Verfügung, mit denen sie ihre Kompetenzen ausbauen und wichtige Qualifikationen jenseits der eigenen wissenschaftlichen Forschung trainieren können. Das Programm besteht aus drei Elementen:

1. Workshops und Vorträge: Jedes Semester werden verschiedene Workshops, Trainings und Vorträge angeboten, die sich an den Bedürfnissen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und an der Nachfrage orientieren und laufend aktualisiert werden. In den Semestern des Berichtszeitraums wurden dabei Kurse mit kleineren Gruppen u.a. zu folgenden Themen angeboten: Personalführung, Gesprächsführung und Konfliktmanagement, Posterpräsentation, Presenting in English, Academic Writing, Berufungstraining, Hochschuldidaktik und gendergerechte Didaktik, Zeit- und Selbstmanagement, Aufbau und Nutzung von Netzwerken, Verhandlungstechniken, Selbstmarketing, Körpersprache, Stimmtraining. Neben diesen hinsichtlich der Teilnehmerinnenzahl begrenzten Trainings und Workshops bietet LMU-EXTRA auch Vorträge und Seminare, die in einem größeren Rahmen zu relevanten Themen informieren wie beispielsweise zur Einwerbung von Drittmitteln oder zu vertraglichen Regelungen bei Elternzeit.

2. Beratung: Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Programms LMU-EXTRA umfasst die individuelle Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Universitätsfrauenbeauftragten oder die Frauenbeauftragten der Fakultäten. Bei Bedarf wird auch an Expertinnen vermittelt. Für rechtliche Problem- und Konfliktfälle im Bereich von Ehe, Scheidung oder Partnerschaft, die auch die wissenschaftliche Karriere belasten, kann seit Ende des Sommersemesters 2010 die Zusammenarbeit mit einer erfahrenen Rechtsanwältin genutzt werden. Einzelberatung kann sich unter anderem auch beziehen auf die persönliche Karriereplanung, Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie, die Integration in den

Wissenschaftsbetrieb, die Vermittlung von Kontakten, die Beratung zu Fördermöglichkeiten und in Fällen sexueller Belästigung.

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.

Das Programm LMU-EXTRA wird aus Mitteln der Universitätsfrauenbeauftragten finanziert. Für die meisten Veranstaltungen wird eine Teilnahmegebühr erhoben, die aber nicht kostendeckend ist. Das Programm ist auf der Homepage der Frauenbeauftragten einsehbar und wird jedes Semester im Vorlesungsverzeichnis Frauenstudien / Gender Studies veröffentlicht. Zusätzlich werden zu Beginn jedes Semesters LMU-EXTRA interessierte Wissenschaftlerinnen aus der entsprechenden, mittlerweile umfangreichen Datenbank sowie auch die Mentees aus LMUMentoring per E-Mail über das aktuelle Semesterprogramm informiert. Außerdem wird das Programm in Printform an die Dekanate, die Mentorinnen und die Fakultätsfrauenbeauftragten versandt, damit sie in ihrem Fachbereich darauf aufmerksam machen können. Bei der Semesterplanung wird grundsätzlich darauf geachtet, die Bedürfnisse und Anregungen der Wissenschaftlerinnen soweit wie möglich zu berücksichtigen. Jedes Seminar wird im Anschluß evaluiert und die Teilnehmerinnen erhalten dabei auch die Möglichkeit, auf individuelle Seminarwünsche und Anregungen für die Zukunft hinzuweisen. Das Feedback zu den Veranstaltungen und den Trainern und Trainerinnen von LMU-EXTRA ist fast immer sehr positiv, worin wir eine Bestätigung sehen, dass diese Form der Unterstützung zu einem wesentlichen Bestandteil der Frauenförderung an der LMU und des Weiterbildungsangebotes an der LMU geworden ist.

Die Nachfrage übersteigt das Angebot bei Weitem, im Berichtszeitraum erfolgte eine Ausweitung des Seminarangebots u.a. auf den Bereich Gender in der Lehre sowie ein Export von Kursen in das Lehrerbildungszentrum und den Sprachraum. Eine weitere Ausweitung ist abhängig von den finanziellen Ressourcen der Frauenbeauftragten.

8.4 LMU-PLUS PraxisLernen und Studium: Schlüsselqualifikationen für Studierende

Das Programm LMU-PLUS der Universitätsfrauenbeauftragten wurde im Sommersemester 2007 gestartet. Seitdem leistet es jedes Semester einen wichtigen Beitrag zur Qualifizierung von Studierenden, denen es über ihren Lehrplan hinaus Seminare und Trainings zum Erwerb praxisrelevanter Schlüsselqualifikationen vermittelt. Auch hier nimmt der Bedarf unter den

Studierenden beträchtlich zu. Das Seminarspektrum ist vielfältig und bietet neben regelmäßig wiederkehrenden Veranstaltungen auch immer neue Angebote.

Praxisqualifikation

Im Rahmen von LMU-PLUS sollen Studentinnen gezielt bei der Organisation des Studiums und beim Übergang in das Berufsleben unterstützt werden. Dazu bietet das Programm ein vielfältiges Trainingsangebot. In den vergangenen Semestern des Berichtszeitraums wurden Seminare zu Rhetorik, Bewerbungsstrategien, Zeitmanagement, Prüfungstechniken, Projektplanung, Präsentationstechniken etc. angeboten und durchweg sehr gut angenommen. Die Nachfrage der Studentinnen übertrifft hier das vorhandene Angebot um ein Vielfaches. Die meisten Kurse sind dabei auf 12 bis 15 Teilnehmerinnen begrenzt, um eine effektive Arbeit in der Gruppe zu ermöglichen. Ein Großteil der Kosten wird aus Mitteln der Universitätsfrauenbeauftragten getragen. Die geringen Teilnahmebeträge, die für Studentinnen anfallen, sind keineswegs kostendeckend, sollen aber für diese keinesfalls erhöht werden.

Gender- und Diversitykompetenz

Ein zu Beginn des Berichtszeitraums noch neuer, mittlerweile aber aufgrund des großen Interesses der Studierenden ausgebauter und etablierter Bestandteil von LMU-PLUS sind die Gendertrainings. Diese richten sich an alle Studierenden (Männer und Frauen gleichermaßen) und werden komplett aus zentralen Studiengebühren finanziert. Da die Nachfrage bei den Studierenden kontinuierlich wächst, wurde das Angebot an Gendertrainings entsprechend erweitert. Zusätzlich zum Basiskurs „Gender Training“ wird seit zwei Semestern auch ein Aufbaukurs und im Sommersemester 2010 erstmalig ein Kolloquium angeboten. In den Kursen werden die Studierenden für Konstruktionsweisen von Geschlecht sensibilisiert und sie setzen sich konstruktiv mit Rollenbildern, Kommunikationsstrategien und der Erlangung eines geschlechtersensiblen Bewußtseins im Alltag und in der Arbeitswelt auseinander.

Ebenfalls erstmalig im Sommersemester 2010 wurde im Rahmen von LMU-PLUS ein Kurs mit dem Titel „Geschlecht – Sprache – Unterricht. Genderkompetenz im Fokus“ speziell für Lehramtsstudierende angeboten. Da er bereits zu Beginn des Semesters überbucht war, initiierte die Frauenbeauftragte eine Kooperation mit dem Lehrerbildungszentrum, das diesen Kurs an drei Terminen in seine Workshop-Reihe für Lehramtsstudierende aufnahm. Auch diese drei Termine waren ausgebucht. Diese große Nachfrage belegt wiederum den hohen Bedarf an Seminaren, die sich mit Gender in der Lehre und Gender und Sprache befassen. Studierende haben offensichtlich ein Bedürfnis nach gendergerechter Lehre und nach eigener Gendersensibilität.

Erfreulich ist auch, dass in Kooperation mit dem „Sprachraum“ ein Gendertraining für dessen Trainer und Trainerinnen abgehalten wurde.

Studieren mit Kind

Studierende Eltern stehen während ihres Studiums und auch beim Berufseinstieg besonderen Herausforderungen gegenüber. Der enge Zeitplan, der durch die Modularisierung noch dichter geworden ist, macht für viele Studierende ein Studium neben der Kinderbetreuung sehr schwierig. Deswegen werden im Rahmen von LMU-PLUS Kurse zum Zeitmanagement angeboten, die spezielle Lern-, Lese- und Organisationstechniken vermitteln und die Situation von Studierenden mit Kindern und ihre alltäglichen Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Studium und Kindern berücksichtigen. Diese Kurse stehen sowohl studierenden Müttern als auch Vätern offen.

Bei jedem Kurs aus dem Programm LMU-PLUS werden die Studierenden hinterher um ein Feedback gebeten. Die Evaluation dieser Rückmeldungen in den letzten Semestern hat gezeigt, dass die Kurse bei den Studierenden sehr gut angenommen werden. Sie wurden in inhaltlicher, personeller und organisatorischer Hinsicht positiv evaluiert und die Nachfrage steigt kontinuierlich. Dies belegt auch, dass es bei den Studierenden durchaus auch einen großen Bedarf an Kursen zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen gibt.

8.5 Gender in der Lehre

Innovationen und Qualitätssteigerung in der Hochschullehre werden in der zweiten Runde der Exzellenzinitiative eine große Rolle spielen, da die Hochschullehre neben der Forschung zusehends in den Blick der qualitativen Beurteilung gerät. Die Entwicklung einer gendergerechten Lehre, die sowohl sprachlich wie inhaltlich die Dimension Geschlecht beachtet, wird zunehmend als Qualitätsmerkmal einer exzellenten und profilierten Hochschullehre gesehen. Daher sollte die LMU hier Maßnahmen ergreifen bzw. unterstützen, die das Profil der LMU-Lehre stärken. Zudem ist eine innovative Hochschuldidaktik mit Genderkompetenz auch ein Ziel des Bolognaprozesses. Daher und aufgrund des großen Interesses der Studierenden an genderkompetenter Lehre, das in den Kursen im Rahmen von LMU-PLUS sichtbar geworden ist, bietet die Frauenbeauftragte seit dem Sommersemester 2009 Seminare zum Thema „Gender in der Hochschullehre“ an, die sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen oder allgemein an Lehrende im wissenschaftlichen Mittelbau richten. Im Sommersemester 2010 fand erstmalig auch ein Workshop für Professoren und Professorinnen, Privatdozenten und Privatdozentinnen statt, in dem Genderaspekte in der Lehre ausführlich behandelt und äußerst kontrovers, aber lebendig und gewinnbringend in einer kleinen Gruppe diskutiert wurden. Im kommenden Wintersemester

ist je ein Kurs für die genannten drei Gruppen von Lehrenden geplant. Finanziert werden alle Kurse aus Mitteln der Frauenbeauftragten.

Über Zielgruppenmails bzw. über die Homepage der Frauenbeauftragten sowie über das Vorlesungsverzeichnis Frauenstudien / Genderstudies werden die Lehrenden über diese Kurse informiert.

8.6 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 Sommer- oder Wintersemester) zu unterschiedlichen aktuellen Wissenschaftsthemen von den Frauenbeauftragten der TUM, der LMU, der Universität Erlangen-Nürnberg und (seit 2009 auch) der Universität der Bundeswehr und den katholischen und evangelischen Hochschulgemeinden und der Evangelischen Akademie Tutzing durchgeführt. Die Ferienakademie 2008 stand unter dem Motto *innovativ – kreativ - konstruktiv*. Dazu wurde ein Forum von LMU-Wissenschaftlerinnen (Medizin und Botanik) angeboten. Aufgrund von organisatorischen Problemen in der Evangelischen Akademie Tutzing wurde das Werbematerial erst mit Ende des Sommersemesters produziert, was zu Schwierigkeiten bei der Werbung und damit verbunden zu einer sehr geringen Anmeldezahl führte. Deswegen musste die Ferienakademie 2008 leider abgesagt werden. 2009 war dagegen wieder ein sehr erfolgreiches Jahr für die Ferienakademie. Sie stand unter dem Titel Kreativität in der Krise und fand vom 24. bis 26. April in Tutzing statt. Von der LMU wurde von Prof. Cordula Kropp (ehemals Institut für Soziologie, jetzt Hochschule für angewandte Wissenschaften München) das Forum „Kreativität und Innovation. Gesellschaftliche Herausforderung an praxisorientierte Forschung“ angeboten.

8.7 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 bis 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 17, 18 und 20 mit eigenen Angeboten zum Ferienprogramm bei.

9. Gremienarbeit

Die Frauenbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied in allen Universitätsgremien und zentralen Ausschüssen sowie beratendes Mitglied im Hochschulrat und in der Tenure-Track-Kommission. Entscheidend ist v.a. die Mitwirkung in Senat, erweiterter Hochschulleitung, Gleichstellungsausschuss und Strategieausschuss, weil hier jeweils wichtige Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen versammelt sind.

9.1 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 folgende Themen bearbeitet: Die Entwicklung der Berufungsautonomie, die Einflussmöglichkeiten der Frauenbeauftragten in Berufungskommissionen, die Erstellung von Berufungsleitfäden, die Stellungnahme der Fakultätsfrauenbeauftragten zu Berufungsverfahren, die Deputatsermäßigungen und die Unterstützung für Fakultätsfrauenbeauftragte aus Mitteln der Dekanate, Kinderbetreuung für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die Nachgewährung von Mutterschutzzeiten und Elternzeit von Wissenschaftlerinnen auf befristeten und auf Drittmittelstellen, die Sicherung der Weiterführung der Bayerischen Gleichstellungsförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen durch das StMWFK, die Möglichkeiten der Entwicklung einer gendergerechten Lehre an der LMU, Probleme von sexueller Belästigung und die Konfliktsituation, die sich v.a. für noch promovierende Fakultätsfrauenbeauftragte aus ihrem Abhängigkeitsverhältnis zum Doktorvater oder zur Doktormutter und zu anderen Professoren oder Professorinnen ergibt und bisweilen eine dezidierte Stellungnahme in Berufungskommissionen verhindert, diskutiert und nach Lösungen gesucht. Außerdem wurde mehrfach die Schwierigkeiten diskutiert, die sich in experimentell und medizinisch arbeitenden Fächern für schwangere Studentinnen und für Mitarbeiterinnen, da während einer Schwangerschaft gewisse Untersuchungen und Prüfungen nicht mehr durchgeführt werden können und dürfen. Hier sollten sich die Verantwortlichen immer um rechtlich abgesicherte Einzelfalllösungen bemühen.

Zur Unterstützung der Frauenbeauftragten bot die Universitätsfrauenbeauftragte im Berichtszeitraum regelmäßig einmal pro Semester ein Coaching bzw. Training an, das sie gemeinsam mit Frau Professor Dr. Corinna Onnen-Isemann von der Hochschule Vechta leitete. Dabei wurden neben der Erläuterung der rechtlichen Grundlagen der Arbeit und der

Möglichkeiten der Frauenbeauftragten konkrete praxisrelevante Verhaltensstrategien vermittelt und ein Forum des Austausches über anstehende Fragen und Probleme geboten.

9.2 Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen

Die Frauenbeauftragte der LMU ist gleichzeitig auch Sprecherin der Universitäten in der Landeskonzferenz. Im Juni 2008 und im Juni 2010 einstimmig wurde die Frauenbeauftragte der LMU erneut zur Sprecherin der bayerischen Landeskonzferenz wiedergewählt. Die Landeskonzferenz tagt zweimal jährlich und hat sich in den vergangenen zwei Jahren hauptsächlich mit den Themen, HWP-Nachfolgeförderung und Sicherung sowie Erhöhung der Bayerischen Gleichstellungsförderung, Doppelhaushalt 2009/2010, Berufungsautonomie und Sicherung der Steigerung des Frauenanteils bei Neuberufungen auch in der Pilotphase der Berufungsautonomie der Hochschulen, Evaluierung des Berufungsverhaltens der Hochschulen in der Pilotphase v.a. auch nach dem Gleichstellungskriterium, Darstellung der Frauenanteile unter den Professuren getrennt nach W 1, W 2 und W 3 Professuren durch Hochschulen und Ministerium, Professorinnenprogramm des Bundes, Bayerisches Professorinnenprogramm, Transparenz in Berufungskommissionen, Erstellung von Berufungsleitfäden durch eine Arbeitsgruppe der Landeskonzferenz unter Vorsitz der Sprecherin, Förderung von Kinderbetreuung an Universitäten, gleichstellungspolitische Initiativmöglichkeiten der Frauenbeauftragten sowie Vorschlägen zur Änderung des Hochschulgesetzes befasst. Auf ihrer Konferenz am 04.12.2009 im bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst bekannte sich die Landeskonzferenz mit einstimmigem Beschluss zu einer zumindest befristeten und ggf. nach dem so genannten Kaskadenmodell, bei dem relational auf die jeweils vorausliegende Qualifikationsstufe Bezug genommen wird, ausgerichtete Quote und erbat vom Staatsminister eine klare Stellungnahme zur Quote. Diese steht bislang noch aus!

Die bayernweite Feier zum 20-jährigen Jubiläum der Einführung des Amtes der Frauenbeauftragten an Hochschulen am 14. Oktober 2008 im Max-Joseph-Saal der Residenz wurde schon unter 8.1 beschrieben.

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.

Auf jeder Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten waren entweder der Staatsminister persönlich oder sein Amtschef vertreten; die Gleichstellungsbeauftragte des Ministeriums nahm regelmäßig an der Konferenz teil.

9.3 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 21. Jahrestagung fand im September 2009 in Leipzig unter dem Titel „Solidarisierung im Wettbewerb. Differenzierung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen“ statt; die diesjährige tagt im September in Trier zum Thema „Arbeitsplatz Hochschule“. Der erweiterte Vorstand der Bundeskonferenz befasste sich unter anderem mit der Evaluierung der Gleichstellungsmaßnahmen in der Exzellenzinitiative, den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, und neuen Strukturen in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, der Professionalisierung und Ausweitung des Amtes und der Aufgaben der Frauenbeauftragten, wobei sich starke Differenzen zwischen dem im Bayern rechtlich verankerten Wahlamt, für das aus dem Kreis der Wissenschaftlerinnen der Fakultäten die Frauenbeauftragte für eine bestimmte Amtszeit gewählt wird, und der hauptberuflichen Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in den meisten anderen Bundesländern ergaben, die dort dauerhafte Verwaltungsstellen innehaben und eher Funktionärinnen sind. Der Vorteil der bayerischen Lösung ist die Unabhängigkeit der Frauenbeauftragten und der engere Kontakt zur Wissenschaft, der Nachteil, dass ihre Stimme einfach ignoriert werden kann. Andererseits geraten die Gleichstellungsbeauftragten in den anderen Bundesländern in die Weisungsabhängigkeit der Hochschulleitung und können zu einem reinen operativen Organ umfunktioniert werden. Als Ergebnis bleibt festzuhalten, dass es eine Vielzahl von Strukturen geben sollte, die jeweils auf die Bedürfnisse der einzelnen Universität zugeschnitten sind und v.a. Freiheit zur unabhängigen Meinungsäußerung und zur Beratung der Hochschule in Gleichstellungsfragen zulässt. In gewissem Maße werden die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und die Erfolge der Gleichstellungsarbeit immer von den beteiligten Persönlichkeiten abhängig sein. In jedem Fall wird immer ein Bekenntnis der jeweiligen Hochschulleitung zur Zusammenarbeit und zur Förderung der Gleichstellung in der Wissenschaft nötig sein.

10. Ausblick

Die Gesamtbewertung und die Wünsche bleiben auch nach diesem Berichtszeitraum die gleichen wie im vorausgegangen. Noch immer haben sich die Frauenanteile in den oberen Bereichen der Personalhierarchie (Professuren) und der Qualifikationen (Habilitationen) an der LMU noch nicht in einem zufriedenstellenden Maße erhöht. Es ist aber positiv zu vermerken, dass die statistischen Zahlen zumindest Veränderungen in die richtige Richtung anzeigen. Auch bei den Mittelbaustellen 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.

Im einzelnen muss kurz- und mittelfristig gehandelt werden. Erstens muss an der Bewusstseinsbildung aller Führungskräfte gearbeitet werden, insbesondere derer, die in Rekrutierungskommissionen Entscheidungen fällen. Dazu können Genderkompetenztrainings und Informationsmaterial beitragen. Zweitens muss Genderkompetenz als Qualitätsmerkmal einer innovativen Hochschullehre erkannt und vermittelt werden – auch an Professoren und Professorinnen. Drittens bedarf es einer Absicherung für schwangere Wissenschaftlerinnen, so dass auch Lehrstühle und Institute sicher planen können. Viertens muss die LMU die Kinderbetreuungsmöglichkeiten verstärken bzw. die Arbeitszeiten und –weisen so flexibel gestalten, dass Kinder gut versorgt sind oder bisweilen in Eltern-Kind-Arbeitszimmern mitgebracht oder durch Home-office mit der Karriere vereinbart werden können. Hier sind verschiedene Lösungen denkbar, je nach Fach und Fakultät.

Diese Verbesserungen herbeizuführen und vor allem die Berufungspolitik gerechter zu gestalten, ist eine Hauptforderung an die Hochschulleitung. 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 die Hochschulleitung und wenn die Fakultäten jedoch die Gleichstellung weiterhin marginal und halbherzig betreiben, wird die LMU nicht vom unteren Rangplatz nach oben, von einer Schlussposition zur Vorreiterin vorrücken und weiterhin auch von der DFG in Sachen Gleichstellung nachrangig gegenüber anderen bayerischen und deutschen Universitäten bewertet werden. Letzteres aber wäre für die LMU als größte Universität Deutschlands und als eine der ersten Elite-Universitäten ein bedeutender Wettbewerbsnachteil. Frauenförderung ist eine Qualitätsoffensive, weil sie einhergeht mit Innovation in Forschung und Lehre. Wichtig wäre die Schaffung eines durchgängigen positiven Bewußtseins für Gleichstellung, das durchaus auch die Fragen mit

einbezieht, wie in manchen Fächern etwa der Anteil männlicher Studierender wieder erhöht werden könnte. Es reicht nicht aus, wenn die Hochschulleitung im top-down-Verfahren und v.a. auf Druck der Wissenschaftspolitik notgedrungen zentrale Maßnahmen implementiert, die in den Fakultäten wiederum nur von wenigen Protagonisten und Protagonistinnen der Gleichstellung aufgegriffen werden, aber ansonsten die Fakultäten – aus Unkenntnis, Verhaftetsein in traditionellen Rollenzuweisungen oder unbewusstem Festhalten an rein taktischen Argumenten wie „es zählt nur die Qualifikation“ keinerlei Verständnis für die Chancen von Gleichstellung in der Wissenschaft zeigen. So wird die Universität niemals ein Ort des freien Wortes werden, wo Ideen, Visionen und Innovationen im kritischen Austausch erwachsen. Die LMU muss nicht nur in Forschung und Lehre, sondern auch in ihren eigenen inneren Abläufen zu Innovationen im Verhalten und im Umgang miteinander beitragen, wenn sie weiterhin den Anspruch der Exzellenz aufrecht erhalten will. Sie muss vorleben, dass Frauen und Männer als gleichberechtigte Partner und Partnerinnen im universitären Leben verstanden werden und dass darin ein Mehrwert für beide Geschlechter liegt. Sie muss den Willen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung haben. In diesem Sinne ist ein Paradigmenwechsel notwendig.

Zum Schluss möchte ich allen Personen, die mir bei der Ausübung des Amtes behilflich waren, herzlich danken. Dieser Dank gebührt zu allererst meinen überaus zuverlässigen, begeisterten und kompetenten Mitarbeiterinnen und meinen Stellvertreterinnen; ohne sie könnte ich das Amt nicht ausüben. Alle Erfolge sind auch ihnen zu verdanken. Der Hochschulleitung und der Verwaltung sei gedankt für die grundsätzlich sehr gute Zusammenarbeit, selbst wenn der gesetzliche Gleichstellungsauftrag bei vielen Stellen dort – nicht bei allen – 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.

Danken möchte ich auch den Trainerinnen und Trainern meiner Programme LMU-EXTRA, LMU-PLUS und GENDER-IN-DER-LEHRE, v.a. Frau Prof. Dr. Corinna Onnen-Isemann und Frau Dr. Susanne Frölich-Steffen dafür, dass sie die Seminare auf dem Stand der neusten Forschung halten und zur Qualitätssicherung der Programme beitragen. Mein Dank gehört auch den Mentorinnen, die neben ihren ohnehin hervorragenden wissenschaftlichen Leistungen noch Engagement und Zeit aufbringen, jungen Wissenschaftlerinnen die Wege zu erleichtern, Anfeindungen in Kauf nehmen und mir zusätzlich in vielen Gesprächen den Rücken stärken. Dank sei auch jenen Dekanen, Professoren und Professorinnen gesagt, mit denen aus unterschiedlichen Gründen ein, wenn auch manchmal kontroverser, Meinungs Austausch

stattgefunden hat, so dass vielleicht wenigstens über diese persönliche Schiene die Grundlagen für ein besseres Verständnis des Anliegens der Gleichstellung gelegt wurden.

München, im August 2010

Margit Weber

Tab. 2: Gleichstellungsparameter für die Fakultäten der LMU 2010

Fakultät	Studierende		Professuren			Wissenschaftlicher Mittelbau			Wissenschaftlicher Mittelbau		
	Fr-Anteil	gesamt	Frauen	Fr-Anteil	Fr-Anteil Prof.	Rangplatz	Wertung +/-	Fr-Anteil	Fr-Anteil Mittelbau	Rangplatz	Wertung +/-
01 Kath Theol	52%	21	1	4,8%	0,09	16	-	48,0%	0,92	2	+
02 Evang Theol	57%	10	0	0,0%	0,00	17-18	-	50,0%	0,877	5	+
03 Jura	59%	26	2	7,7%	0,13	15	-	40,0%	0,677	13	-
04 BWL	56%	24	3	12,5%	0,22	8	0	40,9%	0,73	9	0
05 VWL	35%	18	2	11,1%	0,31	3	+	32,7%	0,93	1	+
07 Medizin	62%	160	19	11,9%	0,191	13	-	47,5%	0,77	7	0
08 Tiermedizin	86%	32	5	15,6%	0,18	14	-	75,6%	0,879	4	+
09 Gesch-, Kunstw.	68%	35	9	25,7%	0,37	2	+	56,5%	0,83	6	+
10 Ph., Wissth., Relw.	43%	10	0	0,0%	0,00	17-18	-	30,0%	0,69	12	0
11 Psychologie, Päd.	82%	25	6	24,0%	0,29	5	+	58,7%	0,71	11	0
12 Kulturwissensch.	68%	29	5	17,2%	0,25	7	0	36,7%	0,53	17	-
13/14 Sprach-, Litw.	76%	51	12	23,5%	0,30	4	+	69,7%	0,91	3	+
15 Sozialw.	58%	17	4	23,5%	0,40	1	+	39,1%	0,674	14	-
16 Math, Inf., Stat.	41%	36	3	8,3%	0,202	11	0	21,7%	0,52	18	-
17 Physik	20%	49	2	4,1%	0,205	10	0	15,3%	0,76	8	0
18 Chemie, Pharmazie	59%	35	4	11,4%	0,193	12	0	32,6%	0,55	16	-
19 Biologie	70%	37	7	18,9%	0,27	6	+	47,1%	0,672	15	-
20 Geowissensch.	47%	20	2	10,0%	0,21	9	0	34,3%	0,729	10	0

Studierende: Stand SoSe 2010 (Daten für Studierende von Ref. VI.3 LMU) ; Professuren (ohne Gast- und Vertretungsprofessuren, Stand 12.07.2010. Daten: Ref. VII.2 LMU) und Wissenschaftlicher Mittelbau (ohne Drittmittelstellen, ohne Stellen aus Exzellenz oder Studienbeiträgen, ohne Klinikpersonal, Stand 06.08.2010. Daten: Ref. VII.2 LMU)

Bewertung: + = Rangplatz 1 - 6; 0 = Rangplatz 7 - 12; - = Rangplatz 13 - 18

Zusammenstellung: Frauenbeauftragte der LMU, 09.08.2010

Tab. 3: Veränderungen der Professorinnenanteile an den Fakultäten der LMU 2006 zu 2010

Fakultät	FrAnt Professuren 2006	FrAnt Professuren 2010	Differenz	Rangplatz	Wertung
01 Kath Theol	0	4,8	4,8	9	0
02 Evang Theol	0	0	0	15-16	-
03 Jura	3,6	7,7	4,1	11	0
04 BWL	6,2	12,5	6,3	6	+
05 VWL	12,5	11,1	-1,4	17	-
07 Medizin	6,3	11,9	5,6	7	0
08 Tiermedizin	12,5	15,6	3,1	12	0
09 Gesch-, Kunstw.	8,3	25,7	17,4	1	+
10 Ph., Wissth., Relw.	0	0	0	15-16	-
11 Psychologie, Päd.	15,6	24	8,4	3	+
12 Kulturwissensch.	10,3	17,2	6,9	5	+
13/14 Sprach-, Litw.	19,2	23,5	4,3	10	0
15 Sozialw.	13,3	23,5	10,2	2	+
16 Math, Inf., Stat.	6,2	8,3	2,1	14	-
17 Physik	8,6	4,1	-4,5	18	-
18 Chemie, Pharmazie	3,4	11,4	8	4	+
19 Biologie	16,7	18,9	2,2	13	-
20 Geowissensch.	5	10	5	8	0

Um Veränderungen im Zeitverlauf zu erfassen, wurde ein Indikator aus der Differenz der Frauenanteile an den Professuren (Anzahl Professorinnen geteilt durch Gesamtzahl der Professuren) 2010 und der Frauenanteile an den Professuren 2006 gebildet.

Bewertung: + = Rangplatz 1 - 6; 0 = Rangplatz 7 - 12; - = Rangplatz 13 - 18

Zusammenstellung: Frauenbeauftragte der LMU, 09.08.2010
Zu den statistischen Angaben zu 2006 vgl. Senatsbericht der Frauenbeauftragten 2006.

**Hinweise zur Verlängerung
befristeter Dienst- und Arbeitsverhältnisse
von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern
aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung**

Den beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, ist ein wesentliches Anliegen der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU).

In diesen Hinweisen soll aufgezeigt werden, welche rechtlichen Möglichkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern bestehen, ihr befristetes Beschäftigungsverhältnis um familiär bedingte Zeiten zu verlängern.

I. Beamtinnen und Beamte auf Zeit

1. Verlängerung um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit

Beamtenverhältnisse auf Zeit von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Akademischen Rätinnen und Räten, Akademischen Oberrätinnen und Oberräten, wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten sowie Oberassistentinnen und Oberassistenten sind, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, um Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit und um Zeiten des Beschäftigungsverbot im Rahmen des Mutterschutzes zu verlängern. Die Verlängerung erfolgt in dem Umfang, in dem während dieser Zeiten eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist.

Diesbezügliche Verlängerungen dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen (z.B. wegen Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit) zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.

2. Verlängerung um Zeiten einer familienpolitischen Teilzeit oder Beurlaubung

Die Ausführungen zur Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit gelten entsprechend bezüglich der Verlängerung um Zeiten einer familienpolitischen Teilzeit oder Beurlaubung, z. B. zum Zweck der tatsächlichen Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren (Art. 89 BayBG).

Allerdings beträgt die Dauer der Verlängerung in diesen Fällen maximal zwei Jahre, bei mehreren Verlängerungen maximal drei Jahre.

3. Verlängerung wegen der Betreuung eines Kindes

Unabhängig von den Ziffern I.1 und I.2 besteht die Möglichkeit, das Beamtenverhältnis auf Zeit des in Ziffer I.1 genannten Personenkreises bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren gemäß Art. 17 Abs. 3 BayHSchPG um zwei Jahre je betreutem Kind zu verlängern, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die Verlängerung notwendig ist, um die nach Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BayHSchPG (Einstellungsvoraussetzung für Professorinnen und Professoren) erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen – in der Regel den Abschluss einer Habilitation – erfolgreich nachzuweisen.

4. Antrag

Vertragsverlängerungen aus den oben genannten Gründen sind durch die oder den Beschäftigten über die Dienststelle beim Personaldezernat der Zentralen Universitätsverwaltung (Referat II.2) *formlos zu beantragen*. Dem Antrag auf Verlängerung wegen der Betreuung eines Kindes ist zudem eine Bestätigung beizufügen, dass das betreute Kind mit der Antragstellerin oder dem Antragsteller in einem Haushalt lebt.

II. Wissenschaftliche Beschäftigte, deren Befristung auf dem WissZeitVG beruht

1. Verlängerung um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit

Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages verlängert sich im Einverständnis mit der wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder dem wissenschaftlichen Mitarbeiter um Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit und um Zeiten des Beschäftigungsverbot im Rahmen des Mutterschutzes (§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG). Die Verlängerung erfolgt in dem Umfang, in dem während dieser Zeiten eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist. Sie wird gemäß § 2 Abs. 5 Satz 2 WissZeitVG nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet.

Ausnahme:

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, *die überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden* (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG), sind vom Anwendungsbereich des § 2 Abs. 5 WissZeitVG ausgeschlossen, ihre Arbeitsverträge verlängern sich dementsprechend nicht um die angegebenen Zeiten.

Stellt jedoch der Drittmittelgeber entsprechende Personalmittel zur Verfügung, besteht grundsätzlich die Möglichkeit einer (weiteren) Befristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG.

2. Verlängerung um Zeiten einer familienpolitischen Teilzeit oder Beurlaubung

Die Ausführungen unter Ziffer II.1 gelten entsprechend für Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren gewährt worden sind (§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 WissZeitVG). Nach § 2 Abs. 5 Satz 3 WissZeitVG soll die Verlängerung in derartigen Fällen jedoch einen Zeitraum von zwei Jahren nicht überschreiten.

3. Verlängerung der zulässigen Höchstbefristungsdauer bei Betreuung eines Kindes

Die nach dem WissZeitVG jeweils zulässige Höchstbefristungsdauer eines befristeten Arbeitsvertrages verlängert sich gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.

Ein Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses besteht in diesem Zusammenhang jedoch nicht.

4. Einverständniserklärung, Antrag

Die oder der Beschäftigte kann sein Verlängerungsrecht in den Fällen der Ziffern II. 1 und II. 2 durch die Erklärung ihres oder seines Einverständnisses zu einer entsprechenden Vertragsverlängerung ausüben. Die Erklärung muss vor dem vereinbarten Vertragsende abgegeben werden und erfolgt formfrei gegenüber dem Personaldezernat der Zentralen Universitätsverwaltung. Die oder der Beschäftigte soll seine Dienststelle vorab über die Ausübung des Verlängerungsrechtes informieren.

Eine Vertragsverlängerung auf der Grundlage von Ziffer II.3 ist durch die Dienststelle auf dem üblichen Weg beim Personaldezernat der Zentralen Universitätsverwaltung zu beantragen. Dem Verlängerungsantrag ist eine Bestätigung der oder des Beschäftigten beizufügen, dass das betreute Kind mit ihr oder ihm in einem Haushalt lebt.

III. Nicht verbeamtete wissenschaftliche Beschäftigte, deren Befristung nicht auf dem WissZeitVG beruht

Die Möglichkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Befristung nicht auf dem WissZeitVG beruht und auf der Grundlage anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen erfolgt ist (z.B. weil ihr Arbeitsvertrag vor dem 18.04.2007 abgeschlossen wurde), hängen in der Regel vom jeweiligen Einzelfall ab. Bitte wenden Sie sich in diesem Fall bei Fragen an Ihren zuständigen Personalsachbearbeiter im Personaldezernat der Zentralen Universitätsverwaltung.