

LMU

LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN

1988

2008

DIE FRAUENBEAUFTRAGTEN ACHTEN AUF DIE VERMEIDUNG VON NACHTEILEN FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN, WEIBLICHE LEHRPERSONEN UND STUDIERENDE. SIE UNTERSTÜTZEN DIE UNIVERSITÄT UND DIE FAKULTÄTEN IN DER WAHRNEHMUNG IHRER AUFGABE, DIE TATSÄCHLICHE DURCHSETZUNG DER GLEICHBERECHTIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN ZU FÖRDERN UND AUF DIE BESEITIGUNG BESTEHENDER NACHTEILE HINZUWIRKEN. (§ 46, 1 GRUNDORDNUNG DER LUDWIG-MAXIMILIANS-UNIVERSITÄT MÜNCHEN VOM 15. JUNI 2007)

20

JAHRE

FRAUENBEAUFTRAGTE

ES GIBT KEINEN ERFOLG OHNE FRAUEN.

Kurt Tucholsky

WER KEINE FRAUENQUOTE WILL, MUSS DIE FRAUEN WOLLEN.

Rita Süßmuth

VORWORT

20 Jahre Frauenbeauftragte an Bayerns Hochschulen und 20 Jahre Frauenbeauftragte an der LMU: Das nehmen wir zum Anlass, Arbeit, Aufgaben und Leistungsspektrum dieses gleichstellungspolitischen Amtes kompakt und aktuell zu beschreiben und die Universitätsfrauenbeauftragten und Mitarbeiterinnen im Frauenbüro vorzustellen, um einen Einblick in die Aufgabenbereiche der Frauenbeauftragten zu geben.

Zugleich beleuchten die Streiflichter der bisherigen und der amtierenden Universitätsfrauenbeauftragten die Entwicklung von Amt und Aufgaben der Frauenbeauftragten und vermitteln dabei ein individuelles Bild von Erfolgen und Niederlagen, Ernüchterndem und Erfreulichem aus den letzten 20 Jahren. Dazu gehört auch der Überblick über die rechtliche Institutionalisierung und den Ausbau des Amtes sowie eine Chronik der

Meilensteine von 20 Jahren Frauenbeauftragte an der LMU.

Mein herzlicher Dank gilt den Mitarbeiterinnen im Büro der Universitätsfrauenbeauftragten und den Vorgängerinnen im Amt für ihre Mitwirkung bei der Erstellung der Broschüre. Außerdem danke ich der Bayerischen Landesstiftung für die finanzielle Unterstützung zu den Druckkosten.

München, im Juli 2008

Dr. Margit Weber
Frauenbeauftragte der Ludwig-Maximilians-Universität München

INHALT

Die Frauenbeauftragte der LMU	4	Streiflicht 2: Hadumod Bußmann	24	Angebot für Studierende	36
Aufgaben der Frauenbeauftragten	6	Förderung der Gleichstellung in Forschung und Lehre	26	Streiflicht 4: Ulla Mitzdorf	38
Streiflicht 1: Renate von Heydebrand	10	Genderforschung und Gender in der Lehre	28	Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der LMU	40
Die Institutionalisierung des Amtes der Frauenbeauftragten	12	Streiflicht 3: Edda Ziegler	30	LMUMentoring	42
Chronik 20 Jahre: 1988 – 2008	16	Veranstaltungen	32	Streiflicht 5: Margit Weber	44
Frauenanteile in der Wissenschaft an der LMU 1988 – 2008	23	Angebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen	34	Weiterführende Links	46

DIE FRAUEN- BEAUFTRAGTE DER LMU

DR. MARGIT WEBER, AKAD. RÄTIN

Margit Weber wurde im Jahr 2006 als erste Theologin in das Amt der Universitätsfrauenbeauftragten gewählt. Sie gehört dem Lehrstuhl für Eherecht, Prozess- und Strafrecht sowie Staatskirchenrecht am Klaus-Mörsdorf-Studium für Kanonistik (Katholisch-Theologische Fakultät) an und ist dort in Forschung und Lehre tätig. Margit Weber ist seit 2003 Gastprofessorin am Kanonistischen Institut der Universität Potsdam und arbeitet außerdem seit vielen Jahren in der kirchlichen Gerichtsbarkeit.

Bereits als Fakultätsfrauenbeauftragte und stellvertretende Universitätsfrauenbeauftragte setzte sie sich für die Gleichstellung ein, etwa durch kirchenrechtliche Lehrveranstaltungen mit Frauen- und Genderaspekten, durch Gastvorträge und Veranstaltungen zu Genderthemen sowie durch Mentoringgespräche mit Frauen und Männern aus Wissenschaft und Politik. Sie erstellte 1998 den ersten Frauenförderplan der Katholisch-Theologischen Fakultät.

Im Sommersemester 2006 wurde Frau Weber vom Senat der LMU zur Universitätsfrauenbeauftragten und von der Landeskonferenz der Universitätsfrauenbeauftragten zu deren Sprecherin gewählt. Die Wiederwahl für eine zweite Amtszeit in beiden Funktionen erfolgte im Sommersemester 2008.



Andrea Böttcher, M. A.



Sandra Kolb, M. A.



Annette Kugler, M. A.



Dr. Manuela Sauer

Büro der Universitäts- frauenbeauftragten

Die Universitätsfrauenbeauftragte wird inhaltlich und organisatorisch durch ein eigenes Büro unterstützt. Zur Bewirtschaftung des Büros stehen in Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben Mittel des Ministeriums und der Universität zur Verfügung, über die die Frauenbeauftragte unabhängig verfügt. Aus den zugewiesenen Mitteln können zur Zeit zwei Mitarbeiterinnen in Teilzeit und befristet finanziert werden. Die LMU stellt darüber hinaus eine halbe unbefristete Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin.

Als Programmverantwortlicher für das Exzellenzprogramm *LMUMentoring* wurde der Frauenbeauftragten 2007 aus Mitteln der Exzellenzinitiative eine halbe befristete Stelle zur zentralen Programmkoordination zugewiesen.

Die Mitarbeiterinnen der Universitätsfrauenbeauftragten

Frau Andrea Böttcher, M. A., absolvierte ein Magisterstudium in Ethnologie, Deutsch als Fremdsprache und Wirtschaftsgeographie sowie ein Zusatzstudium in Erwachsenenbildung. Sie war selbständige Deutschlehrerin und arbeitet seit 2007 im Büro der Frauenbeauftragten.

Frau Sandra Kolb, M. A., absolvierte ein Magisterstudium in Sprach- und Literaturwissenschaft sowie Betriebswirtschaftslehre. Sie ist gelernte Bankkauffrau. Seit 2006 ist sie Mitarbeiterin im Büro der Frauenbeauftragten. Zusätzlich schreibt sie an ihrer Dissertation zum Thema „*Die Verständlichkeit und Optimierung von Wirtschaftstexten*“.

Frau Annette Kugler, M. A., ist Sprach- und Literaturwissenschaftlerin. Sie ist seit 2007 Mitarbeiterin der Frauen-

beauftragten (Elternzeitvertretung). Außerdem arbeitet sie als freie Journalistin für die Redaktionen Oberbayern und Bildungspolitik des Bayerischen Rundfunks.

Frau Dr. Manuela Sauer studierte Politikwissenschaft und Neueste Geschichte und promovierte 2004 zum Thema *Gleichberechtigte Teilhabe an Erwerbs- und Familienarbeit und politische Zukunftskonzepte*. Sie ist seit 2001 im Frauenbüro beschäftigt und war zuvor bei einem Verband und einem betriebswirtschaftlichen Fachverlag tätig.

Die Frauenbeauftragte bietet über ihre Website aktuelle Informationen zur Gleichstellungsarbeit und wichtige Anmelde- oder Bewerbungsformulare als Download.
www.frauenbeauftragte.lmu.de

Das Büro ist zu erreichen unter:
Tel.: 089 / 21 80 - 36 44
Fax: 089 / 21 80 - 37 66
E-Mail: frauenbeauftragte@lmu.de

AUFGABEN DER FRAUENBEAUFTRAGTEN



Die Frauenbeauftragte hat gem. Art. 4 Abs. 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. 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 die Gleich-

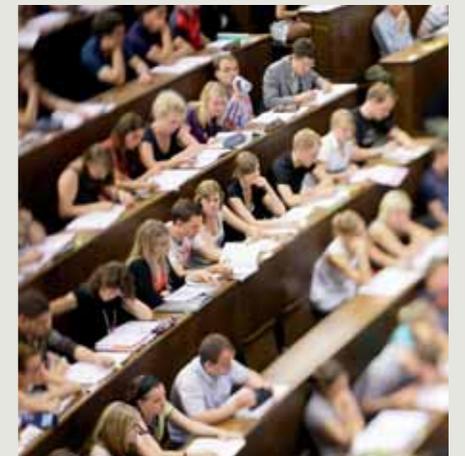
stellung und gestaltet und begleitet die Umsetzung Gleichstellung fördernder Maßnahmen.

Auch 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 in nicht unerheblichem Ausmaß Beratungs- und Interventionsbedarf in Fällen von sexueller Belästigung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Die Frauenbeauftragte ist ihrer exponierten Position wegen besonders auf Kommunikation und Kooperation angewiesen. Sie ist innerhalb der LMU, bayern- und bundesweit mit Kolleginnen anderer Hochschulen und Wissen-

schaftseinrichtungen über alle personellen Wechsel hinweg vernetzt.

Die Frauenbeauftragte der LMU ist auch immer zugleich die gewählte Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der bayerischen Universitäten und bildet zusammen mit der Fachhochschul-Sprecherin den Vorstand der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF), die 1989 gegründet wurde. Sie gehört auch dem erweiterten Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland (BuKoF) an.



Beratung

- für alle Wissenschaftlerinnen und Studentinnen der LMU bei Gleichstellungs- und Genderfragen, Diskriminierungen und sexueller Belästigung im Wissenschaftsbetrieb, zu wissenschaftlicher Karriere, finanziellen Fördermöglichkeiten, Kinderbetreuung und work-life-balance
- der Fakultätsfrauenbeauftragten
- der Frauenbeauftragten an bayerischen Universitäten (in ihrer Funktion als LaKoF-Sprecherin)

Ansprechpartnerin bei Gleichstellungsfragen für

- die Fakultäten
- die Hochschulleitung
- den Dual Career Service der LMU
- Politik, Presse und andere (wissenschaftliche) Einrichtungen
- LaKoF und BuKoF

Gremienarbeit

- Mitglied in allen zentralen Universitäts-gremien und Senatsausschüssen der LMU
- Organisation und Leitung der Konferenzen der Frauenbeauftragten der LMU
- Vertretung der LaKoF nach außen und Organisation und Leitung der Konferenzen und der Tagungen der LaKoF

- Erstellung von regelmäßigen Landesberichten über Gleichstellungsentwicklungen in Bayern für die BuKoF

Trainings, Fort- und Weiterbildung, Veranstaltungen und Mentoring

- LMU-EXTRA
- LMU-PLUS
- Genderkompetenztrainings für Studierende
- Organisation von Tagungen, Kooperationen
- LMUMentoring

Finanzielle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

- Umsetzung und Controlling von Landes- und Bundesförderprogrammen
- Organisation der Vergabe und Controlling der Landesmittel zur Bayerischen Gleichstellungsförderung 2008
- Vergabe der Gleichstellungsprämie der LMU
- Vergabe der Mutterschutzüberbrückung für Institute der LMU

Genderforschung und Gender in der Lehre

- Initiierung und Finanzierung von Genderprojekten und Genderstudien
- Herausgabe des Vorlesungsverzeichnisses Frauenstudien/Gender Studies

- Förderung von Gastvorträgen
- Mitwirkung an der Entwicklung und Einführung eines virtuellen Lehrmoduls Gender & Diversity der vhb und Implementierung an der LMU
- Publizistische Tätigkeit (z.B. Herausgeberschaft, Tagungsberichte, Ausstellungskataloge)

Kinderbetreuung

- Ansprechpartnerin für die Kooperation mit der externen pme Familienservice GmbH
- Information und Beratung zur Kinderbetreuung an der LMU

Landespolitische Interaktionen

- Stellungnahmen zu Gesetzesnovellierungen
- Expertin für Anhörungen zur Gleichstellungsförderung in der Wissenschaft

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

- Informationsbroschüren (z.B. Frauenstudien/Gender Studies)
- Pressekonferenzen und Interviews
- Vorträge und Teilnahme an Podiumsdiskussionen

UNIVERSITÄTSFRAUENBEAUFTRAGTE

DR. MARGIT WEBER

Stellvertreterinnen: Dr. Martina Rüffer, Prof. Dr. Dr. Elisabeth Weiß, Dr. Monika Zumstein

AUFGABEN

Gremien	Beratung	Nachwuchsförderung	Projekte und Programme
Fort- und Weiterbildung	Veranstaltungen	Kooperationen	Vereinbarkeit Kind und Karriere
LaKoF	BuKoF	Politik	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

BÜRO DER FRAUENBEAUFTRAGTEN

Homepage, Projekte, Datenerhebung und -auswertung	Controlling, Haushalt, Nachwuchsförderung, Vereinbarkeit Kind und Karriere	Weiterbildung und Trainings, Projekte, Datenerhebung und -auswertung, Pressearbeit	Projekte und Programme, Kooperationen, Weiterbildung, Öffentlichkeitsarbeit, Zentrale Koordination LMUMentoring
Andrea Böttcher, M. A.	Sandra Kolb, M. A.	Annette Kugler, M. A.	Dr. Manuela Sauer

Unterstützt durch studentische Hilfskräfte

STREIFLICHT 1

RENATE VON HEYDEBRAND

UNIVERSITÄTSFRAUENBEAUFTRAGTE 1989 / 1990



Einzigster Auftrag für die erste Universitätsfrauenbeauftragte: Einarbeitung der Bestimmungen des Bayerischen Hochschulgesetzes vom Oktober 1988 in die Grundordnung der Universität.

Faktische Aufgaben: Umsetzung in die Praxis des universitären Alltags:

Einfügung des Amts der Frauenbeauftragten in die universitäre Hierarchie, verbunden mit entsprechenden Ausstattung: Personal, Raum, verbleibendes Lehrdeputat, Sach- und Reisemittel. Vision: eigener Etat für konkrete Maßnahmen der Frauenförderung.

Teilnahme an den Sitzungen der universitären Gremien

Senat und Versammlung, ständige Kommissionen für Hochschulplanung, für Haushalts-, Raum- und Bauangelegenheiten sowie für Didaktik, in Konfliktfällen auch Habilitations- und Berufungskommissionen, was sonst zu den Aufgaben der Fakultätsfrauenbeauftragten zählte. Teilnahme auch an den Versammlungen wissenschaftlicher und nichtwissen-

schaftlicher Mitarbeiter sowie an studentischen Vollversammlungen.

Entwicklung und Organisation von Kommunikationsstrukturen unter den Frauenbeauftragten

■ Konferenz der Frauenbeauftragten an der LMU: die Fakultätsfrauenbeauftragten sowie delegierte Studentinnen treffen sich einmal monatlich zur Interpretation der gesetzlich gebotenen Aufgaben, zu gegenseitiger Information, Ermutigung und Hilfe.

■ Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten in Bayern, mit ähnlichen Zielen.

Institutionalisierung von Fortbildung

Begründung einer Tagungsreihe für Frauenbeauftragte an bayerischen Hochschulen unter dem Titel *Sachverstand im Konflikt* in der Evangelischen Akademie Tutzing in Zusammenarbeit mit Dr. Susanne Heil-May.

Kooperation mit Politikern auf Bundes- und Landesebene

Kontakt mit Landtagsabgeordneten aller Parteien sowie Zuständigen im Bayerischen Kultusministerium; auf Bundesebene Gespräch

mit Kultusminister im Rahmen der Vorbereitung des Hochschulsonderprogramms zur Frauenförderung (HSP).

Vorbereitung praxisbezogener Fördermaßnahmen

wie Kinderbetreuung im Umfeld der Institute, Stipendien und Verhaltenstraining.

Vorbereitung institutionalisierter, interdisziplinärer Genderforschung.

Überzeugungsarbeit auf allen Ebenen, gebündelt in der Rede zur Promotionsfeier der Veterinärmedizin *Braucht die Universität Frauenbeauftragte?*

Die erste Frauenbeauftragte konnte in ihrer Amtszeit von eineinhalb Jahren bei den letzten Punkten nur den Anfang setzen. Manche Vorstöße blieben vergeblich – ein weites Feld für die Nachfolgerinnen.

DIE INSTITUTIONALISIERUNG DES AMTES DER FRAUENBEAUFTRAGTEN

Die Institutionalisierung des Amtes der Frauenbeauftragten in Bayern

Durch die Neufassung des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG Art. 34) vom 1.10.1988 wurde das Amt der Frauenbeauftragten an Bayerischen Hochschulen auf Fakultäts- wie auf Hochschulebene eingerichtet. Seit-her wurde es kontinuierlich ausgestaltet.

Die wachsende Bedeutung des Amtes der Frauenbeauftragten kann an dem sukzessiven Ausbau der rechtlichen Stellung der Frauenbeauftragten in den landesgesetzlichen Grundlagen deutlich abgelesen werden, insbesondere an der Entwicklung des Stimmrechts. Hatten die Frauenbeauftragten zunächst weder ein Stimmrecht in Fakultätsrat, Ausschüssen oder Berufungskommissionen,

Senat, Senatsausschüssen oder zentralen Universitätsgremien noch Anhörungsrechte, sondern allenfalls beratende Funktion, so wurde in den verschiedenen Gesetzesänderungen der vergangenen 20 Jahre bis zur jüngsten Novellierung des BayHSchG (v.a. Art. 4, 19, 20, 24 – 26 und 31) und des BayHSchPG (v.a. Art. 18) vom 23.5.2006 ein nahezu lückenloses Stimmrecht sowohl der Universitäts- wie auch der Fakultätsfrauenbeauftragten etabliert. Hervorzuheben ist die Einführung des Stimmrechts der Frauenbeauftragten in den Fakultätsräten (Art. 34 Abs. 1 Satz 4 BayHSchG) und das Recht zur schriftlichen Stellungnahme zur Vorschlagsliste einer Berufungskommission, die den Berufungsunterlagen beigefügt werden musste

(Art. 56 Abs. 4 Satz 5), durch Gesetzesänderung vom 2.10.1998.

Das geltende Bayerische Hochschulgesetz beschreibt Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauenbeauftragten in Art. 4 an exponierter Stelle, weil der Gesetzgeber damit die hohe Wertigkeit des Amtes zur Geltung bringen will. Die Universitätsfrauenbeauftragte erhält nach Art. 4 BayHSchG nun zusätzlich das Stimmrecht in der erweiterten Hochschulleitung. Hinzu kommt die beratende Mitgliedschaft im Hochschulrat (Art. 26 Abs. 1 Satz 3) und darüber hinaus wird das bisherige Anhörungsrecht der Universitätsfrauenbeauftragten gegenüber der Hochschulleitung bei sie betreffenden Angelegenheiten um ein Beteiligungsrecht erweitert; beidem entspricht eine



Anhörungs- und Beteiligungspflicht seitens der Hochschulleitung (Art. 20 Abs. 1 Satz 3). Was fehlt, ist die Verpflichtung zu beratender oder gar stimmberechtigter Mitgliedschaft in der Hochschulleitung. In Art. 19 Abs. 5 Satz 3 und Art. 20 Abs. 1 Satz 2 eröffnet das Gesetz aber einen Gestaltungsspielraum für weitere individuelle Lösungen in den jeweiligen Grundordnungen der Universitäten. Dazu gehört etwa die Möglichkeit der stimmberechtigten Mitwirkung der Fakultätsfrauenbeauftragten in den Departmentleitungen oder den Fakultätsvorständen oder die beratende Mitwirkung der Universitätsfrauenbeauftragten in der Hochschulleitung. Mit dem neuen BayHSchPG vom 23.5.2006 erhielten die Frauenbeauftragten der Fakul-

täten Stimmrecht in den Berufungsausschüssen (BayHschPG Art. 18 Abs. 4 Satz 2), und das frühere Recht zur schriftlichen Stellungnahme zu jeder Berufsungsliste wurde abgelöst durch das Recht, ein Sondervotum zu einem Berufungsvorschlag zu erstellen (HSchPG Art. 18 Abs. 4 Satz 12). Obwohl dadurch die frühere schriftliche Stellungnahme nicht mehr gesetzlich verpflichtend ist, legt das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst größten Wert auf die Beurteilung der Arbeit einer Berufungskommission durch die Frauenbeauftragte und hat daher mit Schreiben vom 29.11.2007 die Hochschulleitungen gebeten, nach wie vor auch regelmäßig die jetzt – rechtlich gesehen – fakultative schriftliche Stellungnahme der

Frauenbeauftragten einzureichen.

Im Gegensatz zu anderen Bundesländern ist in Bayern und Baden-Württemberg das Amt der Universitätsfrauenbeauftragten ein Wahlamt auf Zeit, d.h. die Universitätsfrauenbeauftragte wird aus dem Kreis der Wissenschaftlerinnen gewählt und bleibt nach wie vor in Wissenschaft und Lehre tätig, wenn auch mit reduziertem Lehrdeputat und weiteren Entlastungen. Die Entlastung der Frauenbeauftragten regeln nach geltendem Recht die Hochschulen in eigener Zuständigkeit. Darüber hinaus vertritt die Frauenbeauftragte in Bayern „nur“ die Akademikerinnen aller Qualifikationsstufen – Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Professorinnen – nicht hingegen das wissenschaftsstützende

Personal. Über Vor- und Nachteile dieser Regelung wird und wurde viel diskutiert. Nicht zu übersehen ist allerdings, dass das Bayerische Modell durch den Personenwechsel immer wieder auch Innovationen fördert und den unmittelbaren Kontakt der Universitätsfrauenbeauftragten zur Wissenschaft aufrechterhält, so dass sie deren Bedürfnisse im Hinblick auf Gleichstellung aus eigener Anschauung kennt.

Die Institutionalisierung des Amtes der Frauenbeauftragten an der LMU

Am 17.11.1988 wählte der akademische Senat der LMU **Frau Prof. Dr. Renate von Heydebrand** zur ersten Universitätsfrauenbeauftragten. Zugleich wurden im Wintersemester 1988/1989 in den Fachbereichsräten die Wahlen der ersten Fakultätsfrauenbeauftragten durchgeführt. Am 12.12.1988 fand die erste Sitzung der Konferenz der Frauenbeauftragten der LMU statt; seither tagt die Konferenz der Frauenbeauftragten aller (früher 20) jetzt 18 Fakultäten und der fünf studentischen Vertreterinnen regelmäßig mehrmals im Semester.

In der Grundordnung der LMU vom 10.11.1989 wurden in § 19 Aufgaben und Amtszeit der Frauenbeauftragten näher umschrieben sowie eine Wahlordnung festgelegt. Vor-

schlagsberechtigt waren danach für die Frauenbeauftragte einer Fakultät alle Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der Fakultät, aktives Wahlrecht hatte der Fachbereichsrat. Gewählt werden konnte jede Wissenschaftlerin. Vorschlagsberechtigt für die Wahl der Universitätsfrauenbeauftragten war die Konferenz der Frauenbeauftragten der LMU, Wahlorgan war der akademische Senat. Diese Wahlordnung wurde auch von der jüngsten Novellierung der Grundordnung der LMU vom 15.6.2007 übernommen. Die neue Grundordnung sichert in § 46 Abs. 4 Satz 3 über das HSchG (Art. 19 Abs. 5 Satz 3) hinaus das Stimmrecht der Frauenbeauftragten im Fakultätsvorstand und in den Departmentleitungen und hebt in § 46 Abs. 2 explizit die rechtliche Verpflichtung von Universitätsleitungen und Fakultäten hervor, die Frauenbeauftragten bei der Ausübung ihres Amtes angemessen zu unterstützen, sei es finanziell, durch Deputatsreduktion oder durch Hilfskräfte, oder sie von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. In § 1 Abs. 2 bekennt sich die LMU zu Gender Mainstreaming als Leitprinzip.

Die Frauenbeauftragten der LMU seit 1988

Seit 1988 übten an der LMU fünf Wissenschaftlerinnen das Amt der Universitätsfrauenbeauftragten aus: **Frau Prof. Dr. Renate von Heydebrand** (1988 bis 1990), **Frau Dr. Hadumod Bußmann** (1990 bis 1997), **Frau Dr. Edda Ziegler** (1997 bis 2000), alle drei Literaturwissenschaftlerinnen, **Frau Prof. Dr. Ulla Mitzdorf** (2000 bis 2006), Physikerin und Professorin für medizinische Psychologie, und die amtierende Universitätsfrauenbeauftragte **Frau Dr. Margit Weber** (seit 2006, z. Zt. in der zweiten Amtszeit bis 2010) aus der Katholisch-Theologischen Fakultät.

Die gegenwärtige Universitätsfrauenbeauftragte hat drei Stellvertreterinnen. Bei deren Auswahl wurde auf eine möglichst breite Repräsentanz der Disziplinen geachtet. Stellvertreterinnen sind derzeit **Frau Dr. Martina Rüffer**, akad. Oberrätin (Fakultät für Chemie und Pharmazie), **Frau Prof. Dr. Dr. Elisabeth Weiß** (Fakultät für Biologie) und **Frau Dr. Monika Zumstein**, Akad. Direktorin (Juristische Fakultät).



Dr. Martina Rüffer

Frau Dr. Martina Rüffer promovierte am Lehrstuhl für Pflanzenphysiologie an der Ruhr-Universität Bochum und ist seit vielen Jahren am Department Pharmazie, Lehrstuhl Pharmazeutische Biologie/Biotechnologie als akademische Oberrätin in Forschung und Lehre tätig. Bereits seit 2000 engagiert sie sich als Frauenbeauftragte der Fakultät 18, seit 2006 als Stellvertreterin der Universitätsfrauenbeauftragten.



Prof. Dr. Dr. Elisabeth Weiss

Frau Prof. Dr. Dr. Elisabeth Weiss ist bereits seit 1994 entweder als Fakultätsfrauenbeauftragte oder als stellvertretende Fakultätsfrauenbeauftragte engagiert, seit 1997 auch als Stellvertreterin der Universitätsfrauenbeauftragten. Frau Weiß lehrt im Fach Anthropologie und Humangenetik/Humanbiologie in den Studiengängen Diplombiologie, Lehramt vertieft und nicht vertieft, Bachelor Biologie und im Fach Zellbiologie sowie Biologie für Zahnmedizin studierende. Ihr Forschungsschwerpunkt ist die genetische Variabilität des Menschen. Z.Zt. ist sie die Vorsitzende des Prüfungsausschusses für die Diplom Biologie-Prüfung und des Prüfungsausschusses für den Bachelorstudiengang Biologie.



Dr. Monika Zumstein

Frau Dr. Monika Zumstein ist akademische Direktorin am Institut für Privatrecht und Zivilverfahrensrecht an der Juristischen Fakultät und zuständig für die Rechtsausbildung für Studierende der Wirtschaftswissenschaften und des Lehramts. Ihr wissenschaftliches Fachgebiet ist die humane Gentechnologie und die damit verbundenen Rechtsfragen. Sie ist über den Deutschen Juristinnenbund mit juristischen Problemen zur Gleichstellung von Frauen und Männern befasst. Seit 2000 engagiert sie sich als Fakultätsfrauenbeauftragte und als stellvertretende Universitätsfrauenbeauftragte.

CHRONIK 20 JAHRE: 1988 – 2008

1. Oktober 1988 *

Neufassung des Bayerischen Hochschulgesetzes: Einrichtung des Amtes der Frauenbeauftragten (Art. 34).

17. November 1988

Wahl von Prof. Dr. Renate von Heydebrand zur ersten Universitätsfrauenbeauftragten durch den Senat.

12. Dezember 1988

Erste Sitzung der Konferenz der Frauenbeauftragten der Ludwig-Maximilians-Universität München unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Renate von Heydebrand. Seither tagt die Konferenz aller 18 (früher 20) Fakultäten und der fünf studentischen Vertreterinnen und der Gleichstellungsbeauftragten als Gast mindestens zweimal im Semester.

10. November 1989

Inkrafttreten der Grundordnung der LMU gemäß neuem BayHSchG: „Frauenbeauftragte wirken auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit und auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studentinnen hin“ (§ 19).

8. – 10. Dezember 1989

Erste Tagung der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Bayerischen Hochschulen in der Evangelischen Akademie in Tutzing. Die Tagungsreihe *Sachverstand im Konflikt* wird begründet. Sie umfasst 2008 elf Tagungen.

1. April 1990

Amtsantritt der Universitätsfrauenbeauftragten Dr. Hadumod Bußmann und ihrer Stellvertreterin PD Dr. habil. Gertraude Merzbacher.

26. Oktober 1990

Verabschiedung der Satzung der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Bayerischen Hochschulen.

Wintersemester 1990/1991

Erscheinen der ersten *Frauenstudien*, hg. von der Universitätsfrauenbeauftragten, seit dem Sommersemester 1998 unter dem Titel *frauenstudien – gender studies*. Das Frauenvorlesungsverzeichnis erscheint seither jedes Semester.

* Die Angaben für die ersten zehn Jahre sind größtenteils entnommen aus: Edda Ziegler (Hg.), *Frauenbeauftragte an der Ludwig-Maximilians-Universität München 1988 –1998*. Eine Zwischenbilanz. München Wintersemester 1998/99.

1991 – 1995 und 1996 – 2000

Frauenförderung nach dem zweiten und dem dritten Hochschulsonderprogramm von Bund und Ländern (HSP II und HSP III), welche v.a. den Wiedereinstieg und die deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Forschung und Lehre fördern sollten. An der LMU wurden ca. 300 Wissenschaftlerinnen gefördert.

1. April 1992 – 31. März 2001

Interdisziplinäres Graduiertenkolleg *Geschlechterdifferenz & Literatur* an der LMU. Die Gründungsmitglieder des Kollegs gehörten den Fächern der amerikanischen und englischen Literaturwissenschaft, der Germanistik, Gräzistik, Komparatistik, Romanistik und der Slawistik an. Sprecherinnen waren Frau Prof. Dr. Ina Schabert und Frau Prof. Dr. Erika Greber. Die Universitätsfrauenbeauftragte unterstützte den DFG-Antrag. Dieses Graduiertenkolleg war das erste von der DFG genehmigte Kolleg an der LMU.

15. Oktober 1992

Verabschiedung der Bayerischen Frauenförderrichtlinien durch die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Bayerischen Hochschulen: *Frauenförderung an Hochschulen. Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen in Studium, Forschung und Lehre*.

19. November 1993

Eröffnung der Wanderausstellung *Stieftöchter der Alma mater? 90 Jahre Frauenstudium in Bayern – am Beispiel der Universität München* in Halle Nord der LMU (Ausstellungskatalog hg. von Hadumod Bußmann, München 1993).

3. – 5. Dezember 1993

Stieftöchter der Alma mater? Tagung der Frauenbeauftragten der LMU in Zusammenarbeit mit der Evangelischen Akademie Tutzing.

15. – 16. Juli 1994

Verwirrung der Geschlechter. Dekonstruktion und Feminismus. Tagung an der LMU, veranstaltet von der Frauenbeauftragten der LMU, der Frauenakademie München und der Evangelischen StudentInnengemeinde an der LMU, unterstützt von der Frauenbeauftragten der TU München.

29. Juli 1994

Einstimmige Verabschiedung der von der Frauenbeauftragten eingebrachten *Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre* durch den Senat der LMU.

8. Februar 1995

NEIN heißt NEIN. Sexuelle Diskriminierung von Frauen an Hochschulen. Informationstag mit Vorträgen und Arbeitsgruppen veranstaltet von der Universitätsfrauenbeauftragten.

Sommersemester 1996

Erstes Kolloquium für HSP-Stipendiatinnen mit Vorträgen und Projektvorstellungen unter Leitung der Universitätsfrauenbeauftragten, das seither bis zum Ende des Programms im Jahr 2000 jedes Semester angeboten wurde.

März 1997

Petition der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen an den Bayerischen Landtag zum HSP III zur Durchsetzung der Realisierung der speziellen Habilitationsförderung gemäß der Bund-Länder-Vereinbarung. Nachträgliche einmalige Ausschreibung von sechs Habilitationsförderpreisen für Frauen im Oktober 1997.

1. April 1997

Amtsantritt der Universitätsfrauenbeauftragten Dr. Edda Ziegler und ihrer Stellvertreterinnen Dr. Gitta Mühlen Achs und Prof. Dr. Dr. Elisabeth Weiß.

9. Dezember 1997

Erste Verleihung des *Therese von Bayern-Preises zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft* an Dr. Barbara Fruth zum 100-jährigen Jubiläum der ersten Verleihung der Ehrendoktorwürde an eine Frau, Prinzessin Therese von Bayern. Der Preis wurde seither elf Mal vergeben.

22. Juli 1998

Pressekonferenz zum 10-jährigen Bestehen des Amtes der Hochschulfrauenbeauftragten in Bayern, veranstaltet von den Sprecherinnen der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen.

1. August 1998

Durch die Neufassung des Bayerischen Hochschulgesetzes werden die Arbeit der Frauenbeauftragten und die Gleichstellung wesentlich gefördert:

- Stimmrecht für die Frauenbeauftragten in den Hochschulgremien
- Möglichkeit zur Entlastung der Fakultätsfrauenbeauftragten
- Stellungnahme der Frauenbeauftragten zu jeder Berufsliste
- Verbesserung beim Mutterschafts- und Erziehungsurlaub für Studierende
- Anhörungsrecht der Frauenbeauftragten bei der Hochschulleitung
- Die Durchsetzung der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen wird als Aufgabe der Hochschule und nicht der Frauenbeauftragten definiert.

11. November 1998

Verleihung des Bayerischen Habilitationspreises für Frauen 1997. Von den insgesamt sechs Stipendien für ganz Bayern gehen drei Stipendien an Wissenschaftlerinnen der LMU.

1999

Als erste Universität in Bayern führt die LMU ein finanzielles Anreizsystem für Gleichstellung innerhalb der Universität ein. Damit wird die neu eingeführte leistungsbezogene Mittelverteilung des Ministeriums, die ein Gleichstellungskriterium enthält, auch universitätsintern angewendet. Ein kleiner Teil der Sachmittel (0,8 %) wird universitätsintern entsprechend einem Gleichstellungskriterium (Verhältnis des Frauenanteils im Mittelbau einer Fakultät zum Frauenanteil unter den promotionsberechtigten AbsolventInnen) an die Fakultäten weiter gegeben. Ein weiterer Teil, 200.000 DM, wird seither direkt zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen als sog. Prämie eingesetzt; außerdem erhalten Fakultäten daraus Mittel zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten.

Januar/Februar 1999

Ringvorlesung zum 10-jährigen Jubiläum des Amtes der Frauenbeauftragten mit dem Titel *Der andere Blick. Von der Differenz der Geschlechter*.

2000

Neuzuweisung einer C3-Professur für Gender Studies am Institut für Soziologie.

1. Oktober 2000

Amtsantritt der Universitätsfrauenbeauftragten Prof. Dr. Ulla Mitzdorf und ihrer Stellvertreterinnen Dr. Margit Weber, Prof. Dr. Dr. Elisabeth Weiß und Dr. Monika Zumstein.

2001

Start des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP). Im Rahmen von HWP I (2001 – 2003) und HWP II (2004 – 2006) standen der LMU jährlich ca. 1 Mio. € zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung. Erstes Kolloquium für HWP-Stipendiatinnen mit Vorträgen und Projektvorstellungen unter Leitung der Universitätsfrauenbeauftragten, das seither bis zum Ende des Programms im Jahr 2007 jedes Semester angeboten wurde.

2. Februar 2001

Informationsveranstaltung der Frauenbeauftragten zu Gender Mainstreaming und Total E-Quality an der LMU.

Wintersemester 2002/2003

Besetzung der neu eingerichteten Genderprofessur nach langwieriger Arbeit in der Berufungskommission.

2003

100 Jahre akademische Bildung von Frauen in Bayern. Aus diesem Anlass gibt die LaKoF einen Kalender heraus, organisiert die Ausstellung *Forschen, Lehren, Aufbegehren*, die Christiane Wilke und Manuela Wagner gestalten, und gibt eine Jubiläumskomposition in Auftrag: *Alle Tage* von Ines Lütge. Am 2.7.2003 wird die Ausstellung im Rahmen eines Festaktes in der Münchner Residenz unter Beisein von Staatsminister Dr. h.c. Hans Zehetmair eröffnet.

Sommersemester 2003

Anlässlich des Jubiläums *100 Jahre akademische Bildung von Frauen in Bayern* findet an der LMU die Ringvorlesung der Universität unter dem Titel *Von Berghexen bis Zellforschung – Wissenschaftliche Spitzenleistung heute* mit renommierten externen Wissenschaftlerinnen und exzellenten jungen Forscherinnen der LMU statt.

18. September 2003

Festakt anlässlich *100 Jahre akademische Bildung von Frauen in Bayern* in der Münchner Residenz; die Festrede mit dem Titel *Zweitausendeinhundertdrei* hält Frau Prof. Dr. Ina Schabert.

September 2003

Die Universitätsfrauenbeauftragte der LMU, Prof. Dr. Ulla Mitzdorf, wird als erste bayerische Frauenbeauftragte in den Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen gewählt.

22. Juli 2004

Der Senat unterstützt die Anregung der Universitätsfrauenbeauftragten, die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Textproduktionen der LMU aller Art zu gewährleisten.

2005

Die Richtlinien der LMU zur Regelung der Grundsätze für die Vergabe von Leistungsbezügen vom 25. Mai 2005 legen eine jährliche Auskunftspflicht des Rektors an die Universitätsfrauenbeauftragte über die Höhe der insgesamt gewährten Berufs- und Bleibeleistungsbezüge – geschlechterdifferenziert und getrennt nach den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 – fest.

17. Mai 2005

Auf Initiative der Universitätsfrauenbeauftragten und des Studentenwerks hat die LMU eine stundenweise Kinderbetreuung mit zehn Plätzen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende gegenüber dem Universitäts-Hauptgebäude eingerichtet.

2005 – 2006

Erstellung einer Aufgabenbeschreibung für ein virtuelles Lehrangebot *Einführung in die Gender studies* bei der virtuellen Hochschule Bayern (vhb) unter Federführung der Universitätsfrauenbeauftragten.

Januar 2006

Der Parameter Gleichstellung bei der inneruniversitären Mittelverteilung wird auf Anregung der Universitätsfrauenbeauftragten der Notwendigkeit angepasst, die Anzahl der Professorinnen endlich signifikant zu erhöhen. Als Bemessungsgrundlage gelten seither die Berufungen von Professorinnen innerhalb der letzten fünf Jahre im Vergleich zum Durchschnittswert des Frauenanteils bei Berufungen des jeweiligen Faches bundesweit.

Sommersemester 2006

LMU-EXTRA: Exzellenz und Training für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Mit diesem Programm stellt die Universitätsfrauenbeauftragte hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen der LMU, die eine Professur anstreben, vielfältige und hochwertige Qualifikationsangebote zur Verfügung.

23. Mai 2006

Die Neufassung des BayHSchG und des BayHSchPG ergänzen die bisherigen Mitwirkungsrechte der Frauenbeauftragten:

- Die Universitätsfrauenbeauftragte erhält Stimmrecht in der Erweiterten Hochschulleitung
- Die Fakultätsfrauenbeauftragten erhalten Stimmrecht in den Berufungskommissionen
- Die Fakultätsfrauenbeauftragten können ein Sondervotum zu einer Berufsliste einreichen.

1. Oktober 2006

Amtsantritt der Universitätsfrauenbeauftragten Dr. Margit Weber und ihrer Stellvertreterinnen Dr. Martina Rüffer, Prof. Dr. Dr. Elisabeth Weiß und Dr. Monika Zumstein.

Dezember 2006

Einrichtung eines zentralen Gleichstellungsausschusses unter dem Vorsitz des Präsidenten der LMU zur Begleitung der konkreten Ausgestaltung und Umsetzung der drei Säulen des Equal Opportunities Concept der Exzellenzinitiative: Bonuszahlungen, Mentoringprogramm und Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Seit Januar 2007

Bonuszahlungen an die Fakultäten für die Berufung einer Frau als Anreiz zur Erhöhung des Frauenanteils.

Sommersemester 2007

- Neues Programm LMU-PLUS: PraxisLernen und Studium: Schlüsselqualifikationen für Studierende ist ein neues Angebot an Trainings und praxisrelevanten Seminaren der Universitätsfrauenbeauftragten für Studierende.
- Aufwertung der Genderprofessur an der LMU zu einem Lehrstuhl. Die Universitätsfrauenbeauftragte beantragt erfolgreich eine interdisziplinär besetzte Berufungskommission und Gaststatus darin.

15. Juni 2007

Inkrafttreten der neuen Grundordnung der LMU: Darin werden auf Initiative der Universitätsfrauenbeauftragte weitere gleichstellungsförderliche Grundsätze verankert:

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

29. Juni 2007

Erstes Genderkompetenztraining: Die Universitätsfrauenbeauftragte organisiert seither zweimal pro Semester Genderkompetenztrainings für Studierende. Die Finanzierung erfolgt durch Studienbeiträge.

13. Juli 2007

Pressekonferenz der Frauenbeauftragten der LMU und des Vorsitzenden des Hochschulpolitischen Ausschusses im Bayerischen Landtag zur Präsentation der Evaluation des HWP-Fachprogramms.
Öffentliches Abschlusskolloquium zum HWP-Fachprogramm an der LMU.

16. November 2007

Auftaktveranstaltung zu *LMUMentoring* im überfüllten Senatssaal der LMU mit Grußwort des Präsidenten der LMU. Seit dem Sommersemester 2007 fördert die LMU im Rahmen der Exzellenzinitiative mit diesem Mentoringprogramm die wissenschaftliche Karriere von Frauen.

Januar 2008

Inkrafttreten des Kooperationsvertrages mit der externen pme Familienservice GmbH. Der Vertragsentwurf wurde von der Universitätsfrauenbeauftragten vorgelegt. Damit ist die LMU die erste Universität in Bayern, die in Sachen Kinderbetreuung mit einem professionellen externen Partner zusammenarbeitet.

6. März 2008

Pressekonferenz der Sprecherinnen der LaKoF zusammen mit den Vorsitzenden der Landtagsausschüsse für Hochschulpolitik und für Fragen des Öffentlichen Dienstes zur Notwendigkeit von zuverlässigen Chancengleichheitsprogrammen.

Juni 2008

Nach Senatsempfehlung und Zustimmung der HSchL und des bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst erfolgt die Ruferteilung zur Besetzung des Gender-Lehrstuhls in der Soziologie.

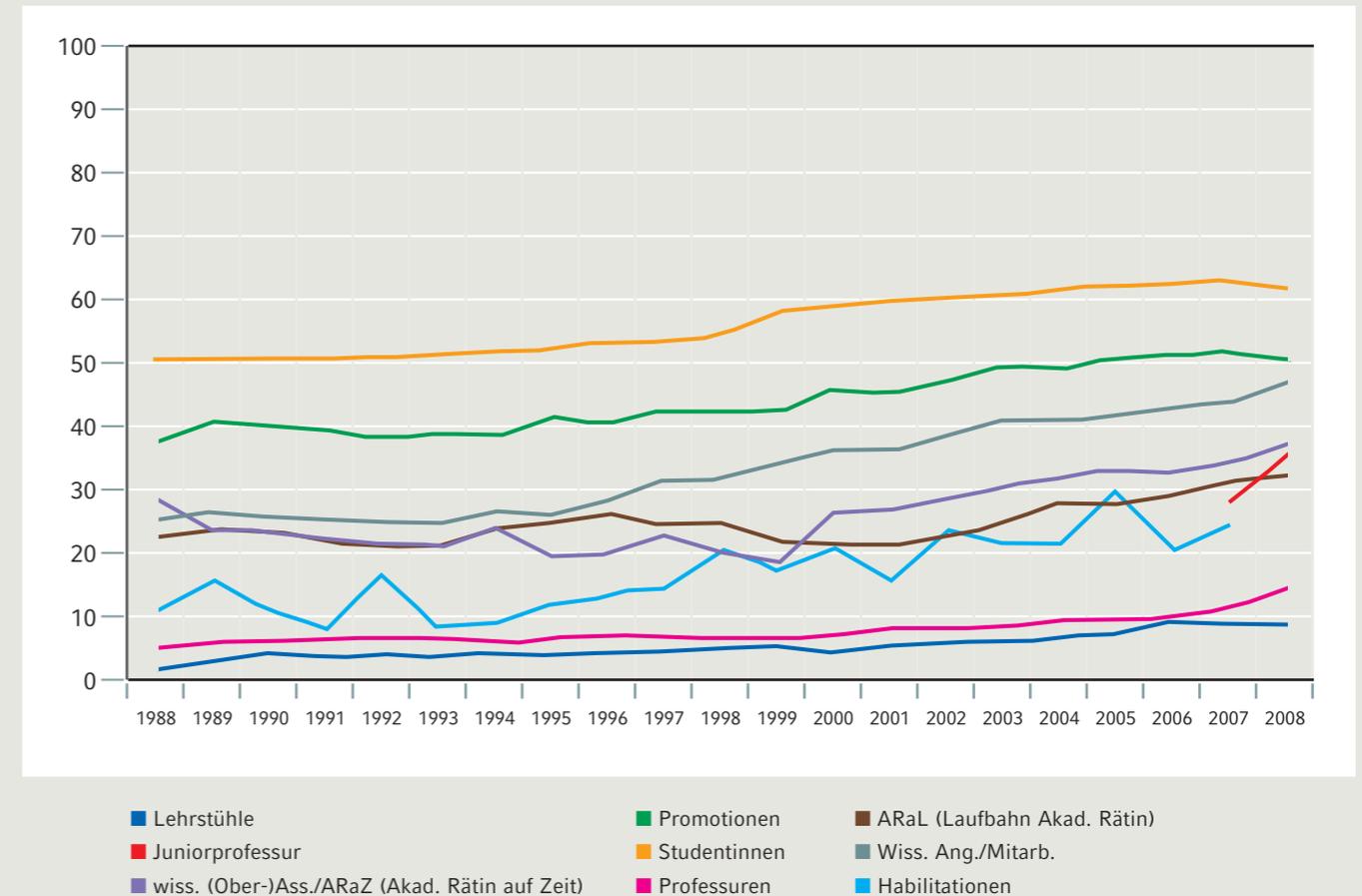
Juli 2008

Bayerische Gleichstellungsförderung (aus Mitteln des Nachtragshaushalts 2008): Ausschreibung von Stipendien zur Förderung der Chancengleichheit in Forschung und Lehre an der LMU.

Wintersemester 2008/2009

Online-Modul *Gender & Diversity*: Ab dem Wintersemester 2008/2009 haben die Studierenden der LMU die Möglichkeit, virtuelle Gender-Lehrveranstaltungen zu besuchen.

FRAUENANTEIL IN DER WISSENSCHAFT AN DER LMU 1988 – 2008 (IN %)*



* QUELLE:

Die Zusammenstellung der Daten erfolgte durch die Universitätsfrauenbeauftragte. Die statistischen Daten für die LMU wurden von der Stabsstelle Strategie und Entwicklung und von den Referaten III A 3, III B 1 sowie I B 1 zur Verfügung gestellt. Die aktuellen Daten für die Promotionen der letzten beiden Jahre wurden von der Universitätsfrauenbeauftragten bei den Fakultäten abgefragt. Die Habilitationsdaten sind den Statistischen Jahresberichten des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung entnommen. **Stand:** Stichtag für Lehrstühle, Professuren, Juniorprofessuren, ARaL, wiss. (Ober-)Ass./ARaZ, Wiss. Ang./Mitarb.: 01.06. des Jahres.

STREIFLICHT 2 HADUMOD BUSSMANN

UNIVERSITÄTSFRAUENBEAUFTRAGTE 1990 – 1997



Neben fortdauerndem Kampf um angemessene äußere Arbeitsbedingungen mit sanfter Hartnäckigkeit geführter Kampf um innere Akzeptanz: Antrags- und Stimmrecht in allen Entscheidungsgremien, Berücksichtigung des Geschlechts in Statistiken und Prüfungsordnungen.

Zweijähriger Kampf um die (widerwillige) Zustimmung des Senats zu den *Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre* (1992 – 1994).

Aufarbeitung der vernachlässigten Geschichte des Frauenstudiums:

- 1993 (Wander)Ausstellung und Katalog: *Stieftöchter der Alma mater. 90 Jahre Frauenstudium in Bayern am Beispiel der Universität München*. Eröffnung durch Hildegard Hamm-Brücher. Finanzierung überwiegend durch Privatspenden.
- Publikation: *Bedrohlich gescheit, Ein Jahrhundert Frauen und Wissenschaft in Bayern*, ed. mit Hiltrud Häntzschel. München 1997.

Einsatz für die Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung durch:

- Begründung der *Frauenstudien*: Zusammenstellung von Lehrveranstaltungen mit geschlechtsbezogenen Fragestellungen, sowie Portraits einzelner Fächer.
- Unterstützung der erfolgreichen Etablierung des ersten von der DFG genehmigten Graduiertenkollegs an der LMU zu *Geschlechterdifferenz und Literatur* (1992 – 1999) – gegen ängstliches Misstrauen und Widerstand des Senats.
- Publikation: *Genus. Zur Geschlechterdifferenz in den Kulturwissenschaften*, ed. mit Renate Hof. Stuttgart 1995.
- (Erfolglosen) Dauerkampf um eine interdisziplinäre Gender-Professur im kulturwissenschaftlichen Bereich.

Mit ironischer Abwehr konfrontierter Kampf gegen die verbreitete Ignoranz gegenüber Problemen der sexuellen Diskriminierung von Frauen an Hochschulen. Maßnahmen u.a.: Öffentliche Veranstaltungen *Nein heißt Nein* und Publikation *Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen*, ed. mit Katrin Lange. München 1996.

Geduldige, wenngleich meist herablassend belächelte Bemühungen um Durchsetzung einer geschlechtergerechten Sprechweise in allen Verlautbarungen der Hochschule.

Als Reaktion auf Versagen angemessener staatlicher Unterstützung: Gründung der *Therese von Bayern-Stiftung zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft* auf der Basis privat eingeworbener Zuwendungen. Ergebnis: Seit 1997 vier Festveranstaltungen mit Vergabe von 11 Preisen an Nachwuchswissenschaftlerinnen der LMU zu insgesamt ca. 50.000 €.

Fazit: Dank an alle unermüdlichen MitstreiterInnen verbunden mit der Hoffnung, es mögen diese siebenjährigen Bemühungen in den Köpfen der Entscheidungsträger etwas bewegt haben in Richtung auf eine geschlechtergerechte Universität.

FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG IN FORSCHUNG UND LEHRE

Förderung bis 2007

Hochschulsonderprogramm (HSP)

Mit dem Zweiten Hochschulsonderprogramm, das zum 1.1.1991 als Ergänzung zum Ersten Hochschulsonderprogramm in Kraft trat, wurden erstmals in einem bundesweiten Rahmen Frauenförderprogramme an Hochschulen initiiert. In einem Gesamtpaket von vier Mrd. DM für zehn Jahre waren etwa 700 Mio. DM für Maßnahmen zur Frauenförderung vorgesehen. In HSP II wurde vorwiegend der Wiedereinstieg von Wissenschaftlerinnen gefördert. Mit HSP III (1996 bis 2000) sollte der Frauenanteil in Forschung und Lehre deutlich erhöht werden. An der LMU wurden im Rahmen dieses Programms von 1996 bis 2000 insgesamt ca. 300 Wissenschaftlerinnen gefördert.

Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) – Fachprogramm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (2001 – 2006)

Das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (HWP) lief in den Jahren 2001 bis 2006 in zwei Staffeln, HWP I von 2001 bis 2003 und HWP II von 2004 bis 2006. In Bayern wurden dafür jährlich etwa 3,5 Mio. Euro für die neun bayerischen Universitäten zur Verfügung gestellt, wobei Bund und Land jeweils die Hälfte finanzierten. Das Programm hatte zum Ziel, strukturelle Hemmnisse abzubauen und damit Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre zu erreichen sowie den Anteil von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen, v.a. an den Professuren und in Führungspositionen zu erhöhen.

Fördermaßnahmen

■ Stipendien:

- Promotionsstipendien für die Abschlussphase der Promotion
- Stipendien für Postdoktorandinnen
- Stipendien bzw. bei HWP I alternativ Stellen für Habilitandinnen
- Stipendien für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Habilitation

■ Finanzierung von Frauen- und Genderforschungsprojekten

■ Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen: Im Ada-Lovelace-Mentoring-Programm wurden Schülerinnen verstärkt für naturwissenschaftliche Fächer interessiert und von Studentinnen betreut.

Evaluation und Controlling des HWP-Fachprogramms an Bayerischen Universitäten

Diese von der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Bayerischen Universitäten in Auftrag gegebene und von der Soziologin Birgit Schulte M. A. (Universität Erlangen) von Frühjahr 2006 bis Juni 2007 durchgeführte Evaluation erfasst die gesamte Laufzeit des HWP-Fachprogramms. In einer vorangegangenen bayernweiten Untersuchung wurden bereits das Teilprogramm HWP I und das Vorgängerprogramm HSP III evaluiert. Die Gesamtevaluation zeigte, dass das HWP eine signifikante Steigerung des Frauenanteils auf den höheren Qualifikationsebenen in den Hochschulen bewirkte, so dass der Pool an berufenen Wissenschaftlerinnen vergrößert wurde. Das HWP-Fachprogramm stellte auch auf den Vorstufen zur Habilitation ab der Endphase der Promotion eine beachtliche Förderkomponente bzw. einen wichtigen Nachteilsausgleich zur immer noch starken strukturellen Benachteiligung von Nachwuchswissenschaftlerinnen dar. Zugleich machte das Programm deutlich, dass Frauenförderung zur Qualitätssicherung in der Wissenschaft beiträgt.

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

etwa ein Drittel aller Habilitationen von Frauen an der LMU durch das HWP-Fachprogramm gefördert wurde.

Näheres zu den Evaluationsergebnissen für die LMU und zu den bayernweiten Ergebnissen: www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/berichte/berichte_veranstalt/evaluationsbericht.pdf

Förderung der Chancengleichheit ab 2007 aus Landesmitteln

Nicht zuletzt auf Grund des hartnäckigen Engagements der Universitätsfrauenbeauftragten der LMU wird nach dem 2006 ausgelaufenen Bund-Länderprogramm HWP die Gleichstellungsförderung in der Wissenschaft seit dem Jahr 2007 vom Freistaat Bayern alleine, wenn auch in reduziertem Umfang, weitergetragen. Im Jahr 2008 werden aus dem Finanzvolumen dieser aktuellen Förderung, das etwa der Hälfte des HWP entspricht, wieder Stipendien für Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der LMU ausgeschrieben.

LMU-Prämie zur Förderung der Gleichstellung in Forschung und Lehre

Gemäß den von den Universitätsfrauenbeauftragten in Abstimmung mit der Haushaltskommission erstellten Förderrichtlinien der LMU vergibt die Universitätsfrauenbeauftragte seit 1999 eine Gleichstellungsprämie an Nachwuchswissenschaftlerinnen und daraus einen Pauschalbetrag zur Überbrückung von

Mutterschutzzeiten an das jeweilige Institut. Hierfür stand bis 2007 jährlich eine Gesamtsumme von 100.000 Euro zur Verfügung, die 2008 auf 120.000 Euro erhöht wurde.

Mittel zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Einmal pro Semester können promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen auf befristeten Stellen über das jeweilige Dekanat bei der Universitätsfrauenbeauftragten Hilfskraftmittel und Reisekostenzuschüsse beantragen. Promovierte Wissenschaftlerinnen und Doktorandinnen auf befristeten Stellen mit Kindern können außerdem Sachmittel beantragen.

Mutterschutzüberbrückungsgeld

Auf formlosen Antrag erhält ein Institut maximal 2000€ zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. In den Jahren 2005 bis 2007 wurden durchschnittlich 17 Mutterschutzüberbrückungen pro Jahr gezahlt mit deutlich steigender Tendenz in 2008.

GENDERFORSCHUNG UND GENDER IN DER LEHRE

Die Förderung von Genderforschung an unserer Universität und die Verankerung in der Lehre ist seit jeher ein großes Anliegen der Frauenbeauftragten der LMU. In der Broschüre *Frauenstudien/Gender Studies*, die seit dem Wintersemester 1990/1991 jeweils zu Semesterbeginn erscheint, wird dargestellt, welche Bandbreite an Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Genderforschung es seit vielen Jahren an der LMU gibt. Nicht zuletzt wird der Charakter der Gender Studies als Verzeichnis akademischer Lehre und Forschung im Bereich Gender dadurch unterstrichen, dass darin immer wieder WissenschaftlerInnen in einem Gastbeitrag aus ihrer aktuellen Genderforschung berichten.

Genderprofessur

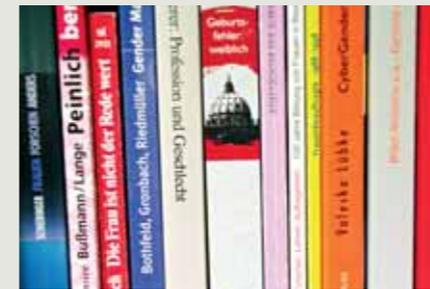
Genderforschung an der LMU zu etablieren und interdisziplinär zu vernetzen sowie mit

einer Professur mit eigenständiger Denomination an der Universität zu verankern, war über viele Jahre hinweg das Ziel aller Universitätsfrauenbeauftragten und einer Reihe von Mitstreiterinnen und Mitstreitern. Im April 2000 erfolgte die Neuzuweisung einer C3-Professur für Gender Studies am Institut für Soziologie; im Wintersemester 2002/2003 konnte die Professur in der Sozialwissenschaftlichen Fakultät eingerichtet und zum ersten Mal besetzt werden. Eine Etablierung der Gender Studies an der LMU war damit aber leider noch nicht verbunden. Nach Ausscheiden des ersten Stelleninhabers zum Sommersemester 2006 wurde die Stelle nur noch kommissarisch vertreten und eine Neubesetzung stand längere Zeit nicht zur Diskussion. Im Sommersemester 2007 konnte die Universitätsfrauenbeauftragte erreichen, dass diese Professur zu einem Lehrstuhl auf-

gewertet wurde. Im Wintersemester 2007/2008 erstellte eine interdisziplinäre Berufungskommission unter Beteiligung der Universitätsfrauenbeauftragten einen Listenvorschlag zur Besetzung des Lehrstuhls für Soziologie mit dem Schwerpunkt Gender Studies. Am 23. Juni 2008 erfolgte die Ruferteilung, so dass die Wiederbesetzung kurz vor dem Abschluss steht. Dieser große Erfolg und die neue Besetzung geben Anlass zur Hoffnung, dass Genderforschung und Gender in der Lehre an der LMU einen neuen Auftrieb erhalten.

Genderprojekte

Aus Mitteln des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) konnte die Frauenbeauftragte der LMU zwischen 2001 und 2006 Projekte aus dem Bereich der Genderforschung fördern und damit Impulse für diesen Forschungszweig an der LMU geben. Insgesamt



ihres Etats kleinere Genderprojekte und Genderstudien (z.B. *Karrieremuster von Frauen an Universitäten* von Ingegerd Schäuble und Karin Schreifeldt, München 2007. Zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache – die grammatische Kategorie Genus von Martina Werner, München 2007. Vgl. www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/berichte), vorwiegend Einladungen von Forscherinnen zu Vorlesungen und Vorträgen.

wurden in dieser Zeit aus zehn Fakultäten 37 Projekte unterschiedlicher Größe gefördert. Darunter waren Studien einer Kooperation von Gynäkologie und Ethnologie zur *Veränderung des Körperbildes und Kaiserschnitt auf Wunsch* oder aus der Psychologie *Wie gehen Frauen und Männer mit Wandel um?*, Workshops wie das Theaterprojekt *Gender in Performance*, Tagungen wie *Sozialisation und Geschlecht* in der Psychologie oder *Working Girls* in der Literaturwissenschaft. Diese Projektförderung zeigt, dass unter vielen (Nachwuchs-)Forscherinnen und -Forschern ein großes Interesse an Gender-Themen besteht. Nicht zuletzt sollte durch HWP-geförderte Genderprojekte das Problembewusstsein für strukturelle Hindernisse in weiblichen Wissenschaftskarrieren geschärft werden.

Außerdem initiiert und fördert die Frauenbeauftragte im Rahmen der Möglichkeiten

den Studierenden der LMU ein Online-Lehrangebot der vhb *Gender & Diversity: Einführung in Fragestellung, Theorien und Methoden* zur Verfügung. Dieses externe Wahlmodul besteht aus Vorlesung, Seminar und Übung, die mit je drei ECTS-Punkten bewertet sind. Angeboten werden sowohl virtuelle als auch Präsenzprüfungen. Verantwortliche Ansprechpartnerin an der LMU ist die Universitätsfrauenbeauftragte.

Virtuelles Genderlehrmodul

Nach umfangreichen Diskussionsprozessen unter Frauenbeauftragten und Genderforscherinnen und -forschern wurde unter der Federführung der Frauenbeauftragten der LMU ein Konzept für eine Lehrkomponente Gender and Diversity erstellt. Im Rahmen der Ausschreibung 2005/2006 der virtuellen Hochschule Bayern (vhb) meldeten insgesamt 10 bayerische Universitäten und Fachhochschulen unter der Konsortialführung der LMU Bedarf an einem zusätzlichen Lehrangebot *Gender & Diversity: Einführung in Fragestellung, Theorien und Methoden* bei der vhb an. Im Herbst 2006 startete die vhb eine Ausschreibung für die Entwicklung dieses neuen Gender-Moduls. Frau Prof. Dr. Corinna Onnen-Isemann, Vechta, erhielt den Zuschlag. Ab dem Wintersemester 2008/09 steht nun

Selbstverständlich gab und gibt es in dieser großen Universität Forscher und Forscherinnen, die in ihren Arbeiten und in ihren Lehrveranstaltungen dem Genderaspekt große Bedeutung zumessen. Vor allem seien die Pionierinnen aus der Sozialpsychologie, Frau apl. Prof. Dr. Helga Bilden und Frau Dr. Gitta Mühlen-Achs, aus der Sprach- und Literaturwissenschaft Frau Prof. Renate von Heydebrand, Frau Prof. Dr. Ina Schabert, Frau Dr. Hadumod Bußmann, Frau Dr. Edda Ziegler und Frau Prof. Barbara Vinken genannt. Viele von ihnen haben sich auch als Frauenbeauftragte ihrer Fakultät oder der Universität engagiert. Der aktuelle Rückblick zeigt somit zweifach, wie wichtig die Institution der Frauenbeauftragten bei der Etablierung und Verstärkung des Genderaspekts an dieser Universität war und ist.

STREIFLICHT 3 EDDA ZIEGLER

UNIVERSITÄTSFRAUENBEAUFTRAGTE 1997 – 2000



Die beiden Amtsperioden vom 1.4.1997 bis 30.9.2000 standen im Zeichen der Reform des bayerischen Hochschulgesetzes. Es gelang, dort Verbesserungen für die Gleichstellung der Wissenschaftlerinnen zu verankern: Das Stimmrecht der Frauenbeauftragten in den Gremien, das Anhörungsrecht bei der Hochschulleitung und die direkte finanzielle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Leistungen für die Gleichstellung wirken sich seither auf die Höhe der staatlichen Mittel aus, die an die Hochschulen vergeben werden. Vorgebracht wurde die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auch durch das Dritte Hochschulsonderprogramm für Frauen fördernde Maßnahmen und seine Nachfolger sowie die Einrichtung des Bayerischen Habilitationsförderpreises für Frauen 1998. Die Anzahl der Habilitandinnen an der LMU stieg seither deutlich – nicht jedoch die Zahl der Professorinnen. Sie kam seither nicht über zehn Prozent hinaus. In meine Amtszeit fielen auch die ersten Bemühungen um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie – eine Aufgabe, deren gesellschaftliche Brisanz seither massiv zugenommen hat.

Nach langem Vorlauf gelang es im Jahr 2000, eine Professur für Gender Studies einzurichten; ein Erfolg, der allerdings 2002 durch die Besetzung der Professur mit einem männlichen Kollegen nachhaltig getrübt wurde. So kann das Fazit in meiner Amtszeit nur partiell positiv ausfallen.

Immerhin gelang es, die öffentliche Wahrnehmung der Situation der Frauen an den Universitäten zu steigern. Das zehnjährige Jubiläum der Hochschulfrauenbeauftragten am Anfang meiner Amtszeit begingen wir – unter reger Anteilnahme der Öffentlichkeit – mit der Ringvorlesung *Der andere Blick. Von der Differenz der Geschlechter* und einer Jubiläumsbroschüre *Zwischenbilanz*. Ein an die Öffentlichkeit gerichtetes Projekt stand auch am Ende meiner Amtszeit: Ausstellung und Buch *Der Traum vom Schreiben. Schriftstellerinnen in München 1860 – 1960*, realisiert in Kooperation mit der Monacensia. Literaturarchiv der Stadt München (Oktober 2000 bis April 2001).

Bestärkt von Heide M. Pfarrs *Zehn kleinen Handreichungen für die Frau, die in einer Institution Frauenpolitik machen will*, kehrte ich zum Wintersemester 2000/2001 in mein

Fachgebiet, die Literatur- und Buchwissenschaft, zurück. Pfarr schreibt: "Gehe davon aus, dass niemand dauernd Frauenpolitik machen kann und will. Setze Dir eine Frist – und richte Dich auch danach, selbst wenn einige Dir mit Deiner Unersetzbarkeit schmeicheln".

Die Gleichstellungspolitik für unsere Universität braucht immer wieder neue Kompetenzen und eine neue Stimme. Sie hat sie und wird sie wohl noch lange brauchen.

VERANSTALTUNGEN

Neben den Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen aus LMU-EXTRA und LMU-PLUS und den Frauenkonferenzen organisiert und veranstaltet die Frauenbeauftragte auch weitere Tagungen oder Seminare. Sie kooperiert dabei auch mit Partnerinnen und Partnern innerhalb und außerhalb der LMU, unterstützt einzelne Veranstaltungen im Rahmen ihrer Möglichkeiten finanziell oder ist selbst als Referentin gefragt. Als Sprecherin der Landeskonferenz ist sie auch Organisatorin der landesweiten Tagungen *Sachverstand im Konflikt*, die sich mit aktuellen gleichstellungs- und/oder hochschulpolitischen Themen auseinandersetzen.

Die Beispiele aus den vergangenen Jahren zeigen die Bandbreite an Themen, die die Arbeit der Frauenbeauftragten bestimmen.

Wie ein roter Faden zieht sich durch all die Jahre seit Beginn der Arbeit der Frauenbe-

auftragten das Problem von sexueller Diskriminierung und Belästigung an Hochschulen. Im Februar 1995 gab es dazu einen Informationstag mit Fachvorträgen und Diskussionen. Die Ergebnisse erschienen in Buchform (Hadumod Bußmann/Katrin Lange (Hg.), *Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen*, München 1996) und wurden in einem Flyer *Nein heißt Nein* zusammengefasst, an dem sich mehrere Münchener Institutionen beteiligt hatten und der noch heute verwendet wird. Dieses problematische Thema wurde auch 2007 in einer von der Frauenbeauftragten initiierten, begleiteten und finanzierten qualitativen Studie behandelt, die deutlich die massive Tabuisierung dieses Themas in der Institution Universität vor Augen führt. Das Ergebnis ist nachlesbar unter www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/berichte

Zum 10-jährigen Jubiläum des Amtes der Frauenbeauftragten widmete sich die Ringvorlesung der LMU im Januar und Februar 1999 dem *anderen Blick. Von der Differenz der Geschlechter* und ging dabei unter anderem der Frage nach der Arbeitsteilung der Geschlechter oder nach dem Ödipus- und dem Elektrakomplex nach. Das Jubiläum *100 Jahre Frauen an der LMU* im Sommersemester 2003 war der Anlass für die Ringvorlesung unter dem Titel *Von Berghexen bis Zellforschung – Wissenschaftliche Spitzenleistung heute*. Renommiertere nationale und internationale Wissenschaftlerinnen trugen vor, Nachwuchswissenschaftlerinnen der LMU präsentierten ihre Forschung. Während der Laufzeit der Hochschulsonderprogramme (HSP) II und III in den Jahren 1991 bis 2000 bzw. des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) I und II in den Jahren 2001 bis 2006 zur Frauenförderung in der Wis-



senschaft boten die Universitätsfrauenbeauftragten bis 2007 jedes Semester ein Kolloquium für HSP- bzw. HWP-Stipendiatinnen an, in dem diese in Vorträgen ihre Projekte vorstellen konnten.

Gender Mainstreaming und Total E-Quality für die LMU wurden im Februar 2001 auf einer Informationsveranstaltung der Frauenbeauftragten mit einer Reihe von Fachleuten diskutiert. Vorgaben aus der Europäischen Union, der Politik sowie von Wissenschaftsorganisationen und die Diskussionen innerhalb der LMU führten dazu, dass *Gender Mainstreaming* 2007 in der Grundordnung verankert wurde. Zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten der Max-Planck-Gesellschaft wurde für Frauenbeauftragte im Oktober 2001 eine Fortbildung zum Thema *Konflikte nutzen – Mobbing bekämpfen* angeboten. Damit wurde auf die neuen Anforderungen an das Amt der

Frauenbeauftragten, die immer öfter in Konfliktsituationen als Mittlerin eingreifen muss, reagiert. Im Mai 2006 lud die Universitätsfrauenbeauftragte die Mitglieder der LaKoF zu einem Workshop über die Implementierung von Genderaspekten bei der Studienorganisationsreform im Rahmen des Bologna-Prozesses ein. Es berichteten Fachfrauen aus Graz, Basel und Dortmund.

Mit Unterstützung der Frauenbeauftragten organisierten die Mitglieder von Socia (Netzwerk von Soziologinnen an der LMU) im Mai 2007 den Workshop *Feminismus neu denken?!*, der in unterschiedlichen Vorträgen und in einer Podiumsdiskussion das Interesse an der Beschäftigung mit dem Feminismus wecken und Vorurteile ausräumen wollte. Wissenschaftliche Theorie und Umsetzung in die Praxis nahmen dabei einen gleichberechtigten Stellenwert ein.

Die Ergebnisse der Gleichstellungsförderung in der Wissenschaft konnten in den Veranstaltungen zum Abschluss des Hochschulsonderprogramms III (April 2002), zu 15 Jahre Gleichstellungsförderung an der LMU (April 2005) und zum Abschluss des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (Juli 2007) vorgestellt werden. Stipendiatinnen der einzelnen Programme belegten eindrucksvoll die Notwendigkeit und den Erfolg der gleichstellungsfördernden Maßnahmen.

Ferner kooperiert die Frauenbeauftragte mit verschiedenen anderen Einrichtungen, z.B. Katholische und Evangelische Hochschulgemeinden, Evangelische Stadtakademie, Landeshauptstadt München, Deutsches Jugendinstitut, KOFRA, Petra-Kelly-Stiftung und ZONTA Club München II und beteiligt sich dort an gleichstellungsrelevanten Maßnahmen, Projekten und Informationsveranstaltungen.

ANGEBOT FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN

LMU-EXTRA



Exzellenz und Training für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das Programm LMU-EXTRA stellt seit dem Sommersemester 2006 jedes Semester hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen der LMU, die eine Professur anstreben, vielfältige und hochwertige, frei kombinierbare Angebote zur Verfügung, mit denen sie ihre Kompetenzen ausbauen und wichtige (Schlüssel-)Qualifikationen jenseits der eigenen wissenschaftlichen Forschung erwerben und trainieren können. Jede Wissenschaftlerin kann dabei ihr eigenes Programm ganz nach individuellem Bedarf zusammenstellen.

Die drei Elemente von LMU-EXTRA

1. Workshops und Vorträge

In den Workshops für kleinere Gruppen bearbeiten die Teilnehmerinnen mit Fachreferenten und Fachreferentinnen gemeinsam Themengebiete und trainieren individuell Managementqualifikationen und Karrierestrategien. Bei den Vortragsveranstaltungen für größere Gruppen informieren Fachreferenten und Fachreferentinnen die Teilnehmerinnen über hochschul- und karrierespezifische Themengebiete.

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

2. Beratung

Wissenschaftlerinnen werden individuell von der Universitätsfrauenbeauftragten und den Frauenbeauftragten der Fakultäten beraten und bei Bedarf auch an Experten und Expertinnen vermittelt. Diese Einzelberatung

kann sich unter anderem beziehen auf: Persönliche Karriereplanung, Berufungsverfahren, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Integration in den Wissenschaftsbetrieb, Vermittlung von Kontakten und Hinweise auf Förderungen.

3. Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

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

Teilnahmevoraussetzungen für LMU-EXTRA

Die Veranstaltungen und Vernetzungsprojekte richten sich vorrangig an Wissenschaftlerinnen ab der Endphase der Promotion und stehen auch den Mentees aus *LMUMentoring* offen. Beratungen bieten die Frauenbeauftragten für Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen und für Studentinnen

der LMU an. Die Themen und Termine der Workshops und Vorträge werden einzeln bekannt gegeben.

Die Weiterbildungsveranstaltungen werden von den Nachwuchswissenschaftlerinnen stark nachgefragt. Für alle angebotenen Kurse existieren Wartelisten, die z.T. mehrfach überbucht sind, so dass leider nicht alle interessierten Wissenschaftlerinnen berücksichtigt werden können.



ANGEBOT FÜR STUDIERENDE

LMU-PLUS PraxisLernen und Studium: Schlüsselqualifikationen für Studierende

Die Umstellung der Studiengänge auf Bachelor und Master, die Verdichtung des Studiums und die stärkere Betonung von Schlüsselqualifikationen im Studium stellen die Unversität und die Studierenden vor neue Herausforderungen. Der Bedarf an praxisrelevanten Seminaren und Trainings, die Schlüsselqualifikationen auch außerhalb des Lehrplans vermitteln, nimmt zu. Hierzu trägt das Programm LMU-PLUS der Frauenbeauftragten bei. Dieses Programm wird seit dem Sommersemester 2007 jedes Semester angeboten.

Praxisqualifikation

Studentinnen der LMU können mit diesem Angebot studienrelevante und berufspraktische Schlüsselqualifikationen erlangen. Mit

einem vielfältigen Trainingsangebot sollen die Teilnehmerinnen bei der Organisation des Studiums unterstützt und der Übergang ins Berufsleben erleichtert werden. In praxisorientierten Workshops für kleine Gruppen üben die Teilnehmerinnen gemeinsam mit den Trainerinnen und Trainern unterschiedliche Fertigkeiten, wie z.B. Rhetorik, Zeitmanagement oder Präsentationstechniken. In Vortragsveranstaltungen informieren Fachreferentinnen und Fachreferenten über studien- und berufsspezifische Themen.

Gender- und Diversitykompetenz

Gender- und Diversitykompetenzen werden im Beruf immer wichtiger. Mit Genderkompetenztrainings und -seminaren sollen Studierende, Männer und Frauen gleichermaßen, auf diese Ansprüche des Arbeitsmarktes vorbereitet werden. So werden sie

bereits im Studium für die Konstruktionsweisen von Geschlecht sensibilisiert und können entsprechende Kenntnisse für den Beruf erlangen, wie z.B. Wege zur Vermeidung von Machtmissbrauch durch sexuelle Belästigung oder Möglichkeiten der Implementierung von Genderaspekten in Qualitätsmanagementprozessen.

Studieren mit Kind

Studierende, die bereits Elternverantwortung tragen und die Betreuung und Erziehung von Kindern übernehmen, sehen sich während des Studiums, aber auch beim Berufseinstieg zusätzlichen Herausforderungen gegenüber. Der enge Zeitplan macht für viele ein Studium neben der Kinderbetreuung sehr schwierig. Deswegen werden Trainingskurse angeboten, die spezielle Lern-, Lese- und Organisationstechniken vermitteln, um ein



Studium auch mit Kind(ern) erfolgreich zu meistern. Da auch studierende Väter Zusatzbelastungen haben, können auch sie an diesen Kursen teilnehmen.

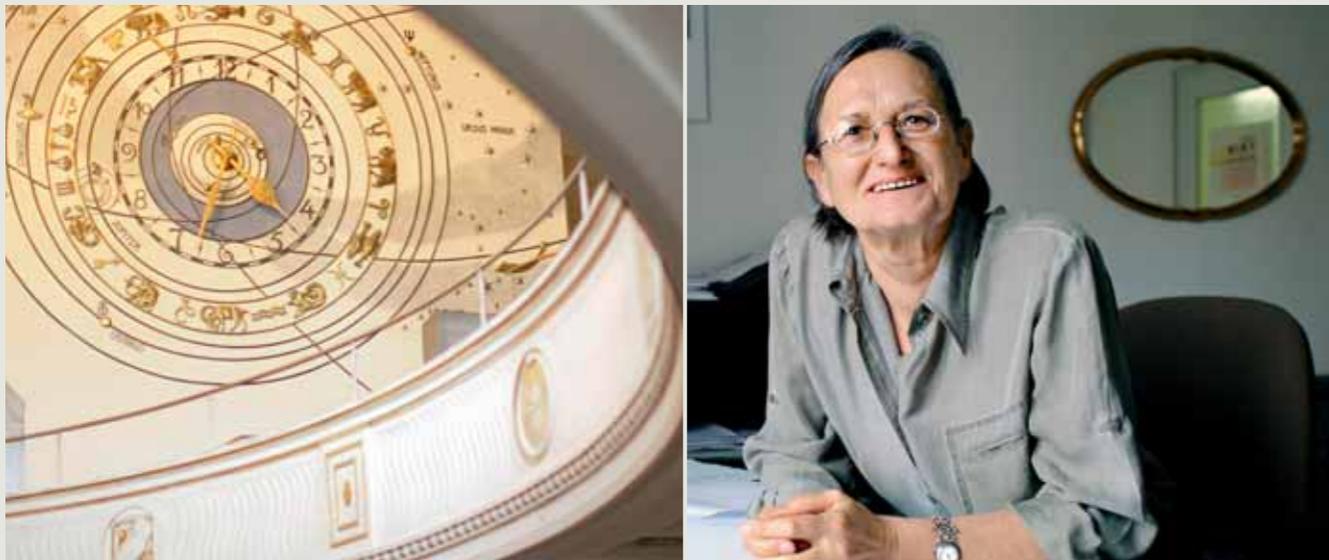
Ferienakademie für Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen

In Kooperation mit den Frauenbeauftragten der TU München und der Universität Erlangen-Nürnberg sowie den Münchner Hochschulgemeinden und der Evangelischen Akademie Tutzing wird seit 1994 jährlich die Ferienakademie für Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen vornehmlich aus den Natur- und Technikwissenschaften veranstaltet. Ein Wochenende lang können sich die Teilnehmerinnen dabei mit aktuellen wissenschaftlichen Querschnittsfragen in einem interdisziplinären Dialog auseinandersetzen. Fachforen, in denen zumeist zwei unter-

schiedliche Disziplinen kooperieren, greifen einzelne Fragestellungen des jeweiligen Akademiethemas vertieft auf. Das Ziel ist nicht der Austausch von Spezialwissen, sondern der kreative Umgang mit wissenschaftlich komplexen Fragestellungen. Die Plenumsvorträge beleuchten die Materie auf einer übergreifenden wissenschaftlichen Ebene und setzen sie in Beziehung zu politischen oder aktuellen wirtschaftlichen Fragestellungen. Als Forenleiterinnen agieren – auch als Role Model für die Teilnehmerinnen – etablierte Wissenschaftlerinnen der beteiligten Hochschulen sowie erfahrene Praktikerinnen aus der Wirtschaft.

STREIFLICHT 4 ULLA MITZDORF

UNIVERSITÄTSFRAUENBEAUFTRAGTE 2000 – 2006



Die Anfrage von Frau Ziegler, ob ich für das Amt der Frauenbeauftragten kandidieren würde, habe ich ohne langes Zögern bejaht. Denn ich sah – was sich dann auch bestätigt hat – in diesem Amt eine anregende und erkenntnisfördernde Aufgabe. Angenehme Randbedingung war, dass die zu beseitigende Ungerechtigkeit inzwischen nicht mehr mit persönlichen Angriffen (Emanze, Rabenmutter) verteidigt wurde, sondern nun schon als Konstruktionsfehler des Systems (leaky pipeline, glass ceiling) angesehen wurde.

Reparaturversuche wurden viele angeboten: Unzählige statistische Zahlen wurden erhoben zu den Frauenanteilen bei Professuren, Berufungen, Habilitationen, Ehrungen etc. Selbstverständlich erhob auch ich fleißig solche Daten und brachte in allen Gremien damit begründete Rügen und Forderungen ein. *Gender Mainstreaming* wurde entwickelt, dessen wesentlichste Komponente die „top-down“-Förderung der Gleichstellung darstellt. Diese aber erfolgte nur sehr moderat. Das männliche Netzwerk erwies sich als noch sehr stabil, sodass es für den Rektor nicht opportun war, an die fakultären Berufungs-

vorschläge geschlechtergerechte Maßstäbe anzulegen.

In meine Amtszeit fiel auch der Beginn des profunden Wandels: Die neue externe und interne Mittelverteilung und ProfessorInnenbesoldung, die BA/MA-Studiengänge, die Studiengebühren. Bei all diesen Regelungen mussten Aspekte des Gender Mainstreaming eingebracht werden. Auch Inhaltliches, ein Konzept für die Lehrkomponente *Gender and Diversity*, wurde von meinem Team erstellt, das nun sogar bayernweit umgesetzt wird.

Die stärksten Eindrücke meiner sechsjährigen Amtszeit hinterließen zwei Erfahrungen. Schon zu Beginn stand das erste Berufungsverfahren für die, von meinen Vorgängerinnen hart erkämpfte „Genderprofessur“ an. Dieses Verfahren stellte die hässlichste Erfahrung meiner Gremienarbeit dar; das Ergebnis fiel entsprechend aus. Als besonders schön habe ich dagegen in Erinnerung, dass wir das Jubiläum zu 100 Jahre Frauenstudium zusätzlich zu gelungener Ausstellung, Feier und Vorträgen auch mit einer eigens dafür geschaffenen Jubiläumskom-

position *Alle Tage* von Ines Lütge würdigen konnten.

Dem wichtigsten Ziel, der Gleichstellung bei den Professuren, kamen wir während meiner Amtszeit nur geringfügig näher, sodass auch ich nun eine Quotenregelung befürworten würde – zur beschleunigten Förderung der Gerechtigkeit sowie der Qualität der Universität.

KINDERBETREUUNGS- MÖGLICHKEITEN AN DER LMU

Kooperation der LMU mit der pme Familienservice GmbH

Impulse durch die Exzellenzinitiative aufgreifend schloss die LMU zum 1.1.2008 einen Kooperationsvertrag mit der pme Familienservice GmbH. Damit sollen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der LMU bei der Suche nach Betreuungslösungen für ihre Kinder unterstützt und die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und wissenschaftlicher Karriere erleichtert werden. Die LMU ist die erste Hochschule in Bayern, die einen Vertrag mit einem externen Familienservice abschloss. Bundesweit hatten zu diesem Zeitpunkt nur sieben Hochschulen in anderen Bundesländern einen Vertrag mit dem pme Familienservice, mit erheblich geringerem Leistungsumfang als die LMU. Alle anderen Hochschulen (mit einer Ausnahme) vereinbarten nur die Nutzung sog. Backup-Leistungen.

Der pme Familienservice ist ein privater Beratungs- und Vermittlungsservice mit qualifizierten Fachkräften und bundesweit vertreten. Seit dem 1.1.2008 können Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der LMU Beratung und Vermittlung im Bereich Kinderbetreuung kostenlos in Anspruch nehmen. Die LMU übernimmt alle Kosten, die in Zusammenhang mit Beratungs- und Vermittlungsleistungen des Familienservice entstehen.

Der Familienservice bietet Beratung zu allen Fragen der Kinderbetreuung und vermittelt, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten, die folgenden Betreuungslösungen: Tagespflegepersonen, Kinderbetreuer oder Kinderbetreuerinnen im Privathaushalt, Au-Pairs, Babysitter, Notbetreuungspersonen bei Krankheit des Kindes, der Kinderbetreuer oder Kinderbetreuerinnen oder der Eltern, Ferienprogramme. Außerdem bietet der Familien-



service umfangreiche Informationen zu Krippen, Kindergärten und Horten. Besonders hervorzuheben ist die Notfallbetreuung in der Back-Up-Einrichtung des Familienservice. Hier werden bei Ausfall der Regelbetreuung Kinder im Alter bis zu zwölf Jahren kurzfristig stunden- oder tageweise betreut. Die Backup-Kosten trägt die LMU. Weitere Informationen unter: www.lmu.de/excellent/familienservice

Auf Anregung der Universitätsfrauenbeauftragten plant das Universitätsklinikum, ebenfalls mit der pme Familienservice GmbH zu kooperieren.

Campuskinder

Auf Initiative der Universitätsfrauenbeauftragten und des Studentenwerks hat die LMU im Mai 2005 eine stundenweise Kinderbetreuung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende gegenüber dem Universitäts-Hauptgebäude eingerichtet. Das ermöglicht eine flexible Betreuung von Kindern von ein bis sechs Jahren. Die Einrichtung konnte im September 2006 von zehn auf zwölf Plätze erweitert werden. Überdies initiierten die Universitätsfrauenbeauftragte und das Studentenwerk die Einrichtung von Ganztageskrippenplätzen, um den nur stundenweise betreuten Kindern einen festen Rahmen zu bieten. Seit Januar 2006 stehen fünf, seit September 2007 sechs Ganztageskrippenplätze zur Verfügung. Davon sind drei für Studierende und drei für Angestellte der LMU vorgesehen.

Die Warteliste für die Ganztageskrippenplätze für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LMU wird bei der Universitätsfrauenbeauftragten geführt. Die Anmeldung erfolgt über das Anmeldeformular auf der Homepage der Universitätsfrauenbeauftragten.

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. Finanziert wird das erweiterte Angebot auf Antrag der Universitätsfrauenbeauftragten mit Zustimmung der Studierenden aus Studienbeiträgen.

LMU-Rabauken

Ein weiteres Angebot der LMU ist die Kinderkrippe *LMU-Rabauken*. Sie ist in unmittelbarer Nähe zum Hauptgebäude der LMU angesiedelt und wird von einer Elterninitiative in universitätseigenen Räumen betrieben. Das Projekt wurde Anfang 2004 mit einer Gruppe eröffnet. Aufgrund der hohen Nachfrage regte die Universitätsfrauenbeauftragte die Einrichtung einer zweiten Gruppe an, die 2006 erfolgte. So stehen hier derzeit 26 Krippenplätze für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden der LMU zur Verfügung.

Uni-Kindergarten

Der sog. *Uni-Kindergarten* in der Leopoldstraße 11c wird von einem privaten Träger auf staatlichem Grund betrieben. Es handelt sich nicht um eine Einrichtung der Universität, jedoch besteht eine vertragliche Verpflichtung des Grundstücksmieters, vorrangig LMU-Kinder, also Kinder von Studierenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der LMU aufzunehmen. Die Universitätsfrauenbeauftragte bemüht sich gemeinsam mit der Hochschulverwaltung darum, den Anteil an LMU-Kindern in dieser Einrichtung zu erhöhen.

Weiterer Ausbau der Kinderbetreuung

Darüber hinaus wird im Herbst 2009 eine

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

Still- und Wickelräume

Seit vielen Jahren schon gibt es an der LMU eine große Zahl von Still- und Wickelmöglichkeiten für Studierende mit Kindern. Das Angebot wird kontinuierlich ausgebaut. Die Möglichkeiten sind durch Aushänge bekannt gemacht und auch im Internet abrufbar unter www.lmu.de/studierenmitkind

Belegungsrecht

Die LMU hat ein Teilbelegungsrecht im städtischen Friedrich-Schiedel-Kindergarten in der Richard-Wagner-Straße. Weitere Belegmöglichkeiten werden geprüft.

Alle Angebote zur Kinderbetreuung an der LMU sind ausführlich und mit Formular-Download dargestellt unter: www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de

Diese Chronik zeigt, dass sich die LMU im Vergleich zu anderen Hochschulen schon sehr früh intensiv für Lösungen der Kinderbetreuungsprobleme engagierte und auch im Laufe der letzten Jahre vielfältige, zum Teil pionierhafte Ansätze verfolgte.

LMUMentoring

FÖRDERT DIE WISSENSCHAFTLICHE KARRIERE VON FRAUEN

Die LMU München will im Rahmen der Exzellenzinitiative herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen – in Ausnahmefällen auch ausgezeichnete Studentinnen – intensiv bei ihrer Wissenschaftskarriere bis hin zu einer Professur mit dem Programm *LMUMentoring* unterstützen. Erfahrene Professorinnen stehen den Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mentorinnen zur Seite und beraten sie als Role Model etwa bei der Karriereplanung und der Entwicklung des eigenen wissenschaftlichen Profils. Sie geben Wissen über Strukturen und Prozesse im

Wissenschaftsbetrieb weiter und unterstützen ihre Mentees unter anderem beim Zugang zu Netzwerken, bei Publikationsmöglichkeiten etc. Die Auswahl der Wissenschaftlerinnen, die als Mentee aufgenommen werden, obliegt allein der Mentorin. Vorschlagsberechtigt sind die Professorinnen und Professoren sowie Frauenbeauftragten der Fakultäten. Auch Selbstbewerbungen sind möglich. Die Mentees vernetzen sich innerfakultär und fakultätsübergreifend und unterstützen sich so gegenseitig in ihrem wissenschaftlichen Fortkommen.

Die zentrale Programmkoordination für *LMUMentoring* ist bei der Universitätsfrauenbeauftragten angesiedelt, die hierfür aus der Exzellenzinitiative mit einer halben Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin ausgestattet wurde. Die Frauenbeauftragte ist Ansprechpartnerin für alle Fragen rund um das Programm. Die Programmkoordination unterstützt und berät die Mentorinnen bei ihrer Aufgabe inhaltlich und organisatorisch und koordiniert die Aktivitäten der einzelnen Fakultäten. Sie berät Mentees zu Fortbildungsprogrammen und über das Mentoring-



programm hinausgehenden Fördermöglichkeiten. Außerdem verwaltet sie die für das Programm zur Verfügung stehenden Mittel und hält Kontakt zu Mentoringprogrammen anderer Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Da eine Karriere in der Wissenschaft und die Berufung auf eine Professur nicht nur exzellente wissenschaftliche Leistungen und gute Einbindung in die jeweilige Forschungsgesellschaft erfordern, sondern auch Erfahrungen und Kenntnisse beispielsweise in Per-

sonalführung, Drittmittelakquise oder Hochschulmanagement, organisiert die Programmkoordination neben den fakultätsspezifischen Veranstaltungen entsprechende zentrale Weiterbildungskurse und Vorträge für die Mentees.

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

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

STREIFLICHT 5 MARGIT WEBER

UNIVERSITÄTSFRAUENBEAUFTRAGTE SEIT 2006

Im Oktober 2006 trat ich das Amt der Universitätsfrauenbeauftragten mit dem Ideal an, einen Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an der Universität zu leisten. In der Wissenschaft sind Frauen nämlich trotz der inzwischen gut entwickelten normativen Vorgaben immer noch benachteiligt. Mit welchem Recht aber ist die Universität weitgehend durch Männer dominiert? Warum verzichtet man in Forschung und Lehre auf das Potential der Frauen? Das sind Fragen, die sich an die Architektur einer modernen Universität richten.

Sicher bin ich nicht „gegen Männer“ angetreten, aber gegen Unrecht und ungerechte Strukturen. In meinen Augen bildet nichts

anderes als die Gerechtigkeit das Fundament der Frauenförderung – eine Gerechtigkeit, die zusammenführt, verbindet und dem/der Einzelnen gerecht wird. Erst sie ermöglicht Elite. So muss die Universität nicht nur in Forschung und Lehre, sondern auch in ihren eigenen inneren Abläufen zu Innovationen im Verhalten und im Umgang miteinander, zu einer Gleichstellung von Mann und Frau finden, wenn sie weiterhin den Anspruch aufrechterhalten will, zur positiven Entwicklung der Gesellschaft und des sozialen Friedens beizutragen.

Für dieses Ideal setze ich mich ein, wohl wissend, dass nicht alles sofort und in kurzer Zeit zu erreichen ist. Gewiss ist das Amt der

Frauenbeauftragten in der heutigen Universitätslandschaft nicht mehr fremd und gewagt kaum jemand mehr offene Diskriminierung. Aber trotzdem wirken immer subtile Exklusionsmechanismen zugunsten einer qualitätsunabhängigen geschlechtshomogenen Rekrutierung. Daher ist es notwendig, dass bei Bewertungsprozessen ein Gerechtigkeitssinn und ein Stilgefühl entwickelt werden für unabhängige und menschlich anständige Beurteilung, damit ungerechtfertigte Absprachen verhindert, Entscheidungen transparenter und Frauen und Männer als gleichberechtigte Partner im universitären Leben verstanden werden.

Oft noch rufen etwa Anfragen an die Fakul-

täten der LMU zu ihren Gleichstellungsbestrebungen bei manchen zunächst Blockaden und missmutige Rückfragen hervor. Immer noch sind Frauen fördernde Maßnahmen oft nur politischem Opportunismus geschuldet, etwa weil seitens der DFG oder der Politik ein entsprechender Druck ausgeübt wird. Immer noch sind sie vielfach nicht von der Einsicht und Überzeugung getragen, dass Gleichstellung einen unbedingten Gewinn für die Universität bedeutet. Daher gehört zum Amt der Frauenbeauftragten ein Gutteil Pragmatismus, der zwar die Hoffnung auf einen echten Bewußtseinswandel nicht aufgibt, sich aber zunächst damit zufrieden gibt, dass sich Frauen fördernde Maßnahmen überhaupt verwirklichen und immer deutlicher durchsetzen lassen. Im Klartext heißt das: Die Frage, warum jemand Frauen fördert, spielt gegenwärtig noch eine durchaus untergeordnete Rolle.

Freilich ist während der letzten 20 Jahre nur ein zögerliches Anwachsen des Frauenanteils an Professuren zu verzeichnen. Waren im Jahr 1988 nur 1,8 % aller Lehrstühle und nur 5,5 % aller Professuren der LMU mit Frauen besetzt, so beträgt der Anteil an Professorinnen an der LMU im Jahr 2008 immer noch 12 %, der Anteil an Lehrstühlen gar nur 9,5 %. Aber selbst diese geringfügige Erhöhung ist insofern erfreulich, zeigt sie doch

eine unaufhaltsame positive Entwicklungstendenz gegenüber jahrelanger Stagnation an. Von Gleichstellung auf allen höheren Qualifikationsebenen und Positionen kann aber noch lange keine Rede sein. Angesichts dieser Zahlen drängt sich der Gedanke an eine zumindest zeitlich befristete Quote nach wie vor auf. Da offensichtlich weder gesetzliche Handlungsanweisungen noch persönliche Einsicht in den Mehrwert von Geschlechtergerechtigkeit zu einer gleichberechtigten Partizipation von Männern und Frauen an der Arbeitswelt Universität geführt haben, könnte endlich auf diesem Weg der Frauenanteil effektiv erhöht werden.

Andernfalls bleibt zu befürchten, dass nach weiteren 20 Jahren erneut Zahlen verglichen werden, die man dann mit alten oder neuen Sonderprogrammen weiter mühsam zu steigern versucht. Dass dies nicht im Sinne des Gender Mainstreaming ist, das die LMU als Leitprinzip in ihrer Grundordnung aufgenommen hat, muss nicht betont werden. Es mag hart klingen: Aber noch ist dieses Leitprinzip kaum mehr als ein verbales Bekenntnis. Im Bewußtsein der Entscheidungsträger in den Fakultäten, der Hochschulleitung und -verwaltung hat es noch keine handlungsleitende Funktion.

Und schließlich ein Wort zur bisweilen sehr

munter vorgebrachten Kritik, Frauenförderung sei eine Männer benachteiligende, ungerechte Initiative. Diese Kritik ist klar zurückzuweisen. Frauenförderung deckt auf, wie sperrig das System Wissenschaft und Universität für Frauen ist, weil es Anforderungen wissenschaftlichen Arbeitens favorisiert, die primär auf männliche Verhaltensformen zugeschnitten sind, und ein Frauenbild tradiert, das auf einer stereotypen gesellschaftlichen Rollenverteilung beruht.

Wenn Frauen nicht länger nur den männlichen Kriterien der Arbeitswelt Universität entsprechen müssen, sondern die Waagschalen der Ausgangschancen für Frauen und Männer in der Wissenschaft im Sinne von Gender Mainstreaming ausgewogen sind, wenn etwa die Vereinbarkeit von Karriere und Familie nicht mehr hauptsächlich ein spezifisches Problem von Wissenschaftlerinnen ist, dann kann von einer wirklichen Chancengleichheit und echtem Qualitätswettbewerb gesprochen werden. Dann können beide Geschlechter von einem gerecht(er)en System profitieren, in dem die Arbeit für den Menschen da ist und nicht der Mensch für die Arbeit.

WEITERFÜHRENDE LINKS

Büro der Frauenbeauftragten
www.frauenbeauftragte.lmu.de

Familienservice der LMU
www.lmu.de/excellent/familienservice

LMUMentoring
www.lmu.de/excellent/mentoring

Dual Career Service Stelle der LMU
www.lmu.de/excellent/dualcareer

LMU-Extra: Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen
www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/aktuelles/lmu_extra

LMU-Plus: Weiterbildung für Studierende
www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/aktuelles/plus

Downloads: Veranstaltungs- und Forschungsberichte
www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/berichte

Informationen für schwangere Studentinnen und Studierende mit Kindern an der LMU München
www.lmu.de/studierenmitkind

Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen
www.lakof-bayern.mwn.de

Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)
www.bukof.de

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)
www.cews.org

Deutscher Akademikerinnenbund
www.dab-ev.org

Deutsche Forschungsgemeinschaft
www.dfg.de

Deutscher Hochschullehrerinnenbund e.V.
www.deutscherhochschullehrerinnenbund.de

Deutscher Hochschulverband
www.hochschulverband.de/cms

Gesellschaft deutscher Akademikerinnen
www.gesellschaft-deutscher-akademikerinnen.de

Wissenschaftsrat
www.wissenschaftsrat.de

Sommersemester 2009

Einführung einer Quote von 50 % für den Anteil von Frauen bei den Berufungen auf Professuren und Lehrstühle in jedem Semester. Diese Entscheidung der Hochschulleitung erleichterte die Arbeit der Frauenbeauftragten enorm...

Herausgeberin
Frauenbeauftragte der LMU
Dr. Margit Weber, Akad. Rätin

Redaktion
Büro der Frauenbeauftragten
Schellingstr. 10/II
80799 München

Distribution
Büro der Frauenbeauftragten
Schellingstr. 10/II
80799 München

Designkonzept und Layout
Christine Meyer Design,
München

Bildnachweis
Stefan Daniel Zinsbacher
(S. 4, 5, 6, 10, 15, 29)
LMU München, Kommunikation und Presse
(S. 7, 10, 13, 24, 30, 34, 35, 38, 43)
Campus Kinder (S. 40)
Privat
(S. 10, 24, 30, 33, 37, 38, 43)

WWW.FRAUENBEAUFTRAGTE.LMU.DE

