

# die Frauenbeauftragte

Prof. Dr. Ulla Mitzdorf

**Postanschrift:** Geschwister-Scholl-Platz 1, 80539 München

**Büro:** Schellingstraße 10, 80799 München

**Telefon:** 089/2180-3644 **Telefax:** 089/2180-3766

**E-Mail:** Frauenbeauftragte@lrz.uni-muenchen.de

**Internet:** <http://www2.uni-muenchen.de/frauenbeauftragte/>

**U-Bahn:** Linie U 3 oder U 6 Universität

## **7. Senatsbericht der Universitätsfrauenbeauftragten**

**Berichtszeitraum Oktober 2004 bis September 2006**

## 7. Senatsbericht der Universitätsfrauenbeauftragten Berichtszeitraum Oktober 2004 bis September 2006

---

1	Die Frauenbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen .....	1
2	Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags: Entwicklung der Personalstruktur der LMU .....	2
2.1	Professuren und Berufungen .....	2
2.2	Habilitationen .....	3
2.3	Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen .....	4
2.4	Vergleich zwischen den Fakultäten .....	5
2.5	Vergleich der LMU mit den anderen deutschen Universitäten .....	7
2.6	Zusammenfassung .....	7
3	Aktivitäten der LMU zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags .....	8
3.1	Berichterhebung zur Gleichstellung .....	8
3.2	Gleichstellungskriterium bei der universitären Mittelzuweisung.....	9
3.3	Vollständige Nachgewähr von Mutterschutz und Elternzeit .....	10
3.4	Geschlechtsneutrale Sprache .....	10
3.5	Geschlechtsdifferenzierte Aufschlüsselung der W-Besoldung .....	10
3.6	Bewerbung um den Preis für das beste Gleichstellungskonzept .....	10
3.7	Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote .....	11
3.8.	Gleichstellung im Antrag auf die Förderung als Spitzenuniversität .....	11
4	Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) .....	12
4.1	Maßnahmen, die zu einer Qualifizierung für eine Professur an Universitäten oder für eine Professur an Fachhochschulen oder zu einer Promotion führen .....	12
4.1.1	HWP I: Laufzeit 2001 bis 2003 .....	12
4.1.2	HWP II: Laufzeit 2004 bis 2006 .....	13
4.1.3	HWP-Kolloquium .....	15
4.1.4	Evaluation und Controlling .....	15
4.2	Maßnahmen der Frauen-/Genderforschung .....	15
4.3	Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen/technischen Studiengängen .....	18
5	Kinderbetreuung an der LMU .....	18
5.1	Kinderkrippe „LMU-Rabauken“ .....	18
5.2	Pilotprojekt „stundenweise Kinderbetreuung“ .....	18
5.3	Universitätskindertagesstätte e. V. ....	19
5.4	Seminar „Studientechniken für Eltern und solche, die es werden“ .....	19
5.5	Informationszusammenstellungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Studierende .....	20
6	Stellungnahmen und Unterstützungen der Universitätsfrauenbeauftragten .....	20
6.1	Novellierung des bayerischen Hochschulgesetzes .....	20
6.2	Bayerisches Eliteförderungsgesetz .....	21

6.3	Qualifikationsverordnung .....	21
6.4	Kindergartengesetz .....	21
6.5	Unterstützung der Universitätsverwaltung und Wissenschaft .....	21
7	Gender Studies in Forschung und Lehre .....	22
8	Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit .....	22
8.1	Broschüre Frauenstudien/Gender Studies .....	22
8.2	Homepage .....	23
8.3	LMU-EXTRA .....	23
8.4	Ferienakademie für junge Wissenschaftlerinnen .....	24
8.5	Ferienprogramm „Mädchen machen Technik“ .....	25
9	Gremienarbeit .....	25
9.1	Konferenz der Frauenbeauftragten der LMU .....	25
9.2	Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen .....	26
9.3	Bundeskonzferenz .....	26
10	Ausblick .....	27

---

## **1 Die Frauenbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen**

Frauenbeauftragte der Universität:

Prof. Dr. Ulla Mitzdorf (Medizinische Fakultät)

Stellvertreterinnen:

Akad. Rätin Dr. Margit Weber, (Katholisch-Theologische Fakultät, ab 1.10.2005)

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

Akad. Dir. Gudrun Wolf (Fakultät für Sprach- und Literaturwissenschaften, bis 30.9.2005)

Akad. Dir. Dr. Monika Zumstein (Juristische Fakultät)

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Universitätsfrauenbeauftragten (auf Teilzeitstellen):

Melanie Idek, Assessorin jur. (seit November 2002)

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

Dr. Manuela Sauer, Dipl.-Pol. (seit September 2001)

Die Frauenbeauftragte bietet in regelmäßigen Sprechstunden Beratung für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen an und führt jedes Semester ein Kolloquium für die HWP-Stipendiatinnen durch. Zweimal pro Semester wird die Konferenz der Frauenbeauftragten einberufen. Die Universitätsfrauenbeauftragte der LMU ist gleichzeitig auch Sprecherin der Frauenbeauftragten der bayerischen Universitäten. In dieser Funktion richtet sie zweimal jährlich Sitzungen der Landeskonferenz 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. Seit September 2003 ist die Frauenbeauftragte auch eine der fünf Sprecherinnen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind schwerpunktmäßig die folgenden Aufgabenbereiche zugeordnet:

- Melanie Idek: Rechtliche Betreuung und Stellungnahmen zu hochschulrechtlichen Angelegenheiten, zu Angelegenheiten des öffentlichen Rechts u. a. Rechtsangelegenheiten des Studiums, der Lehre und der Prüfungen, zu Angelegenheiten des Besoldungsrechts, zu allgemeinen akademischen Angelegenheiten, zu zivilrechtlichen Angelegenheiten, zu arbeitsrechtlichen Angelegenheiten, sexuelle Belästigung, HWP-Stipendien (bis 1.6.2006), Kinderbetreuung (bis 1.6.2006)
- Sandra Kolb: HWP-Stipendien, Begleitung der Einführung der BA/MA-Studiengänge unter Gleichstellungsgesichtspunkten, Kinderbetreuung
- Dr. Manuela Sauer: Geschlechterstudien, Prämie für Gleichstellung in Forschung und Lehre, Öffentlichkeits- und Pressearbeit und Redaktion der Broschüre Frauenstudien/gender studies, Homepage der Frauenbeauftragten, Tagungsorganisation, Organisation und Betreuung des Programms LMU-EXTRA, Haushaltsangelegenheiten

## **2 Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags: Entwicklung der Personalstruktur der LMU**

### **2.1 Professuren und Berufungen**

In den letzten beiden Jahren hat sich der Frauenanteil bei den Professuren weiter erhöht, von 7,6 % auf 8,9 % (C4/W3: 8,2 %, C3/W2: 10,0 %, Stand 1.7.2006). Diese Erhöhungen sind insofern sehr erfreulich, als der Frauenanteil bei den Professuren noch bis 2002 mehrere Jahre auf etwa 6 % stagniert hatte. Derzeit lehren 56 Professorinnen an der LMU, das sind 5 Frauen mehr als vor zwei Jahren und sogar 12 Frauen mehr als vor 4 Jahren. Allerdings steigt der Professorinnenanteil bundesweit wesentlich stärker an als an der LMU. Er erhöhte sich in den letzten Jahren doppelt so schnell (Heft 129 der BLK, 2005). Der aktuelle Professorinnenanteil der LMU von 8,9 % liegt somit immer noch deutlich unter den Durchschnittswerten der bayerischen Universitäten und der Universitäten bundesweit, die schon 2004 9,3 % bzw. 13,6 % betragen (BLK, 2005).

Der Frauenanteil bei den Neuberufungen lag im Zeitraum von Oktober 2000 bis Juli 2002 bei nur ca. 8 %. In den zwei darauf folgenden Jahren stieg er dann auf ca. 15 % an. Auf etwa diesem Niveau liegen auch die Frauenanteile auf den ersten Listenplätzen der Listen, die der Senat in den beiden letzten Jahren verabschiedet hat (siehe Tabelle 1). Von WS 2004/2005 bis

inklusive SoSe 2006 wurden 98 Listen erstellt, bei 13 dieser Listen stand eine Frau auf Platz 1 (13,6 %). (Die Berufungsdaten für die letzten zwei Jahre liegen mir noch nicht vor, deshalb gebe ich hier die Daten der ersten Listenplätze an). Diese Werte liegen immer noch wesentlich unter den bundesweiten Vergleichswerten; 2004 hatten Frauen bei den Listen der Universitäten 19,1 % der ersten Plätze belegt (BLK, 2005). Bundesweit steigen die Anteile der Frauen bei Berufungen und auf den ersten Listenplätzen von Jahr zu Jahr systematisch an; an der LMU ist über die letzten 4 Jahre hinweg keine Zunahme zu erkennen.

**Tabelle 1: Frauenanteile bei Berufungsverfahren  
SoSe 2003 bis SoSe 2006**

<b>Semester</b>	<b>Anzahl der Listen</b>	<b>Anzahl der Frauen auf Platz 1</b>	<b>Frauenanteil auf Platz 1</b>
SoSe 2003	24	7	29,2%
WiSe 2003/04	18	2	10,5%
SoSe 2004	16	2	12,5%
WiSe 2004/05	20	3	15,0%
SoSe 2005	30	2	6,7%
WiSe 2005/06	28	4	14,3%
SoSe 2006	20	4	20,0%

## **2.2 Habilitationen**

Insgesamt wurden an der LMU im Jahr 2004 148 und im Jahr 2005 101 Habilitationen abgeschlossen. Der Frauenanteil stagnierte 2004 auf dem Wert der beiden Vorjahre von jeweils 22 %. Im Jahr 2005 erhöhte er sich weiter auf 30 % und setzte somit den systematischen Anstieg des Frauenanteils der letzte 30 Jahre – mit etwa 10 % Ende der 80er Jahre und etwa 20 % Ende der 90er Jahre – fort. Die Stagnation im Jahr 2004 ist z. T. auf den hohen Anteil von klinisch-medizinischen Habilitationen (die noch nach dem alten Habilitationsrecht abgeschlossen wurden) zurückzuführen, bei denen der Frauenanteil unterdurchschnittlich gering war (12 von 62 Habilitationen, d. h. 19,4 %). In den Fakultäten 1, 2, 3, 5 und 16, in denen in

den Jahren 2004 und 2005 insgesamt 24 Habilitationen erfolgten, konnte sich keine Frau habilitieren.

Juniorprofessuren wurden in Bayern und auch speziell an der LMU bisher wenige besetzt. Im Vorlesungsverzeichnis ist nur eine Juniorprofessur angeführt; diese hat eine Frau inne.

Im Vergleich zum Frauenanteil bei den Promotionen an der LMU, der schon vor neun Jahren die 40 %-Marke überschritten hatte und 2005 bei 50 % lag, und auch im Vergleich zum Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern (ca. 40 %, siehe Punkt 2.3) sind die Habilitationsanteile von Frauen von 22 % und 30 % in den letzten beiden Jahren an der LMU immer noch viel zu gering. Bundesweit lag der Frauenanteil bei Promotionen im Jahr 2003 bei „nur“ 38 % und der Frauenanteil bei Habilitationen dennoch bei 22 % (BLK, 2005). Auch wenn proportional weniger Frauen als Männer nach der Promotion für eine Hochschulkarriere zu gewinnen sind, so wäre für die LMU doch ein Frauenanteil bei Habilitationen von etwa 35 % ein realistisches, kurzfristiges Ziel.

### **2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

Bei den Stellen des Mittelbaus zeigten sich in den letzten beiden Berichtszeiträumen Anstiege des Frauenanteils von jeweils über 2 % auf 39 % im Jahr 2003. Bei den aktuellen Daten zum wissenschaftlichen Mittelbaupersonal liegt der Frauenanteil bei 41 %. Die stetige Zunahme um ca. 1 % pro Jahr hält also an.

Die für die Jahre 2004 bis 2006 – von der Verwaltung neu zusammengestellten – Daten zum wissenschaftlichen Personal auf Planstellen zeigen einen wesentlich geringeren Wert und einen geringeren Anstieg des Frauenanteils (von 35,8 % im Jahr 2004 auf 36,7 % im Jahr 2006). Entsprechende Verlaufsdaten für die Drittmittelstellen liegen nicht vor. Für das Jahr 2006 wurde auch ein Frauenanteil bei den Drittmittelstellen angegeben; er beträgt ca. 45 %. Das heißt, dass Wissenschaftlerinnen überproportional häufig auf Drittmittelstellen eingestellt werden und Wissenschaftler entsprechend häufiger Planstellen erhalten – offensichtlich mit zunehmender Tendenz in diese Richtung. Bedenkt man die gesellschaftspolitischen Appelle, auch für Frauen Beruf und Familiengründung vereinbar zu machen, dann ist diese Entwicklung nicht nachvollziehbar.

Der Studentinnenanteil an der LMU hat schon 1987 die 50 %-Marke überschritten und liegt derzeit bei 62 %, und 50 % der Promotionen werden derzeit von Frauen verfasst. Aber Forschungsstellen werden nur zu 41 % an Frauen vergeben, Planstellen nur zu ca. 37 %, Beamtenstellen und Assistenten- und Oberassistentenstellen sogar nur zu ca. 30 %. Somit ist nach wie vor zu fordern, dass wesentlich mehr Frauen als bisher ihre wissenschaftliche Qualifikation auf Mittelbaustellen erlangen können. Die Zahlen zeigen deutlich eine geschlechtsspezifische Benachteiligung auf. Nicht nur für Professuren, auch für Mittelbaupositionen trifft die Aussage zu, dass wichtiges Kreativitätspotenzial nicht genutzt wird.

## **2.4 Vergleich zwischen den Fakultäten der LMU**

Tabelle 2 gibt für alle Fakultäten den Frauenanteil bei den Studierenden, den Professuren und dem Wissenschaftlichen Mittelbau auf Planstellen an. Bei den Professuren sind auch die absoluten Zahlen aufgeführt. In einer – zugegeben groben – Wertung werden in Tabelle 2 die Fakultäten auch bezüglich der Frauenanteile bei den Professuren und bei den Planstellen des Mittelbaus miteinander verglichen. Beide Frauenanteile wurden bezogen auf den Frauenanteil bei den Studierenden der jeweiligen Fakultät. Diese Quotienten stellen die Wertungskriterien dar; die Fakultäten im oberen Drittel der jeweiligen Rangfolge wurden positiv (+), die Fakultäten im unteren Drittel negativ (-) gewertet.

Zweifach positiv scheinen nach diesen Kriterien die Fakultäten 5 (VWL), 13/14 (Sprach- und Literaturwissenschaften), 15 (Soziologie) und 17 (Physik) auf. Zwei negative Wertungen ergeben sich bei den Fakultäten 10 (Philosophie) und 18 (Chemie, Pharmazie). Bei den Professur-Wertungen nimmt die VWL den höchsten Wert ein; der Professorinnenanteil hat schon 51% des Studentinnenanteils erreicht. Bei den weiteren positiv gewerteten Fakultäten hat der Professorinnenanteil etwa ein Viertel des Studentinnenanteils erreicht. In den mittleren Rängen ist der Anteil zwischen 11 % und 16 %. Am unteren Ende liegen drei Fakultäten, die keine Professorin haben (die beiden theologischen Fakultäten und die philosophische Fakultät). Bei den Wertungen des Mittelbaus nehmen die Fakultäten 5, 8 und 15 die höchsten und die Fakultäten 10, 16 und 20 die niedrigsten Rangplätze ein.



**Tabelle 2: Gleichstellungsparameter für die Fakultäten der LMU**

Fakultät	Studierende	ProfessorInnen						Wissenschaftlicher Mittelbau			
	Fr-Anteil	gesamt	Frauen	Fr-Anteil	Fr-Anteil Prof. Fr-Anteil Stud.	Rang- platz	Wer- tung +0/-	Fr-Anteil	Fr-Anteil Mittelbau Fr-Anteil Stud.	Rang- platz	Wer- tung +0/-
01 Kath Theol	42%	17	0	0,0%	0,00	16	-	25,0%	0,60	9	0
02 Evang Theol	53%	11	0	0,0%	0,00	17	-	30,4%	0,57	12	0
03 Jura	54%	28	1	3,6%	0,07	13	-	34,5%	0,64	8	0
04 BWL	50%	16	1	6,2%	0,12	10	0	29,7%	0,59	10	0
05 VWL	37%	16	3	18,8%	0,51	1	+	27,8%	0,75	1	+
07 Medizin	61%	176	11	6,3%	0,10	14	-	36,2%	0,59	11	0
08 Tiermedizin	85%	32	4	12,5%	0,15	9	0	60,1%	0,71	3	+
09 Gesch-, Kunstw.	68%	36	3	8,3%	0,12	11	0	46,0%	0,68	5	+
10 Ph., Wissth., Relw.	44%	11	0	0,0%	0,00	18	-	18,8%	0,43	17	-
11 Psychologie, Päd.	82%	32	5	15,6%	0,19	6	+	44,2%	0,54	13	-
12 Kulturwissensch.	65%	29	3	10,3%	0,16	7	0	42,0%	0,65	7	0
13/14 Sprach-, Litw.	77%	52	10	19,2%	0,25	3	+	55,0%	0,71	4	+
15 Sozialw.	60%	15	2	13,3%	0,22	5	+	44,6%	0,74	2	+
16 Math, Inf., Stat.	39%	48	3	6,2%	0,16	8	0	13,3%	0,34	18	-
17 Physik	22%	35	3	8,6%	0,39	2	+	15,0%	0,68	6	+
18 Chemie, Pharmazie	58%	29	1	3,4%	0,06	15	-	30,1%	0,52	15	-
19 Biologie	69%	30	5	16,7%	0,24	4	+	37,3%	0,54	14	-
20 Geowissensch.	46%	20	1	5,0%	0,11	12	0	21,5%	0,47	16	-

Daten von der Zentralen Datenverarbeitung der LMU

Studierende: Stand SoSe 2006; ProfessorInnen und Wissenschaftlicher Mittelbau (ohne Drittmittelstellen und ohne Klinikpersonal): Stand 01.7.2006

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

Zusammenstellung von der Frauenbeauftragten der LMU, 21.7.2006

## **2.5 Vergleich der LMU mit den anderen deutschen Universitäten**

Das Center of Excellence Women and Science (CEWS) hat 2003 ein bundesweites Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten durchgeführt und 2005 eine erste Fortschreibung dieses Rankings publiziert ([http://www.cews.org/cews/files/306/de/CEWS\\_Gleichstellungsranking2005.pdf](http://www.cews.org/cews/files/306/de/CEWS_Gleichstellungsranking2005.pdf)). Das neue Ranking beruht auf Daten von 2003, zur Erfassung der Veränderungen bezieht es auch Daten von 1998 ein. Bewertet werden die Nähe zur Gleichverteilung bei den Studierenden, die Frauenanteile bei den Promotionen, den Habilitationen, dem wissenschaftlichen Personal und den Professuren. Die Qualifikations- und Positionsdaten werden jeweils auf den Frauenanteil bei den Studierenden bezogen.

In der Gesamtbewertung liegt die LMU im Mittelfeld (Position 32 von insgesamt 66). Überdurchschnittlich sind die Gleichstellungswerte der LMU bei den Promotionen und bei der Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal. Im Mittelfeld liegt sie beim Kriterium Ausgewogenheit der Geschlechteranteile bei den Studierenden, bei den Habilitationen, dem wissenschaftlichen Personal und bei der Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren. Unterdurchschnittlich schneidet die LMU beim Gleichstellungswert Professuren ab, und die Mittelfeldposition bei den diesbezüglichen Veränderungen lässt nicht erwarten, dass die LMU hier von ihrer Position in der Schlussgruppe (Position 88 von 100) in den nächsten Jahren aufsteigen wird. Der Frauenanteil bei den Professuren an der LMU liegt sogar niedriger als der entsprechende Wert an der TUM. Auch bei der Gesamtbewertung hat die TUM wesentlich bessere Werte (Position 9).

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

## **2.6 Zusammenfassung**

Insgesamt ist im Berichtszeitraum eine weitere Anhebung des Frauenanteils bei den Professuren von 7,6 % auf 8,9 % zu verzeichnen. Der Frauenanteil bei den ersten Listenplätzen betrug

ca. 14 %. Beide Werte liegen noch weit unter den entsprechenden bundesweiten Mittelwerten (für 2004: 14% Professorinnenanteil, 19% auf ersten Listenplätzen; BLK, 2005). Bei den Habilitationen stieg der Frauenanteil im Jahr 2005 auf 30 %; aufgrund der wesentlich höheren Frauenanteile bei den Studierenden (62 %), den Promotionen (50 %) und im Mittelbau (41 %) könnte der Frauenanteil bei den Habilitationen noch wesentlich gesteigert werden. Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil im Mittelbau weiter angestiegen, und zwar unproportional stärker bei den weniger gesicherten Stellen; das steht in eklatantem Widerspruch zum politischen Auftrag der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung (BayHSchG Art.4 (1)).

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 hat sich in den letzten beiden Jahren von 92 % auf 91 % reduziert, der Anteil der Männer bei den Habilitationen lag im letzten Jahr bei 70 %, obwohl der Studentenanteil weniger als 40 % beträgt.

(Die Daten dieses Abschnitts zu den Studentinnenanteilen und Habilitationen wurden mir von der Stabsstelle Strategie und Entwicklung zur Verfügung gestellt, die Daten zu den Professuren und zum akademischen Mittelbau vom Referat III B 1).

### **3 Aktivitäten der LMU zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags**

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

#### **3.1 Berichtserhebung zur Gleichstellung**

In diesem Berichtszeitraum erfolgte wieder eine Berichtserhebung zur Erfassung der Wirksamkeit der Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre (Senatsbeschluss von 1995). Die Dekane und Dekaninnen wurden im Juni 2005 vom Rektor gebeten, zur Entwicklung der Gleichstellungsbemühungen ihrer Fakultät für den Berichtszeitraum der letzten zwei Jahre Stellung zu nehmen. Als Hilfestellung hierfür wurden die wichtigsten der in den vorangehenden Berichten der Fakultäten gegebenen Anre-

gungen als Fragen formuliert. Die Antworten der Fakultäten wurden von Dr. Leiher für den Rektor zusammengestellt. Zusammenfassend stellte er fest, dass an zahlreichen Fakultäten weitere Frauen neben der Frauenbeauftragten in den Berufungskommissionen einbezogen wurden, dass häufig Kandidatinnen zur Bewerbung auf eine Professur aufgefordert wurden, dass Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung angeboten aber nur selten genutzt wurden, dass Studentinnen mit gutem Abschluss praktisch immer zu einer Promotion ermuntert werden. Der Rektor kam seiner Pflicht, im Senat zur Umsetzung der Empfehlungen zur Gleichstellung Stellung zu nehmen, am 9.2.2006 nach. Er erläuterte, dass der Gleichstellungsauftrag in Zukunft weiter an Bedeutung und Dringlichkeit gewinne und verwies auf die Hervorhebung der Frage der Gleichstellung durch den Präsidenten der DFG bei allen drei Förderlinien der Exzellenzinitiative, im neuen BayHSchG und bei den mit dem Wissenschaftsministerium abzuschließenden Zielvereinbarungen. Er ging auch auf die Bewertungen der LMU im Ranking des CEWS ein. Als Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung führte er schließlich Formulierungsänderungen in den Ausschreibungstexten, die geplante Sensibilisierung des Gleichstellungskriteriums bei der internen Mittelverteilung und Überlegungen zur Ausschreibung eines Preises für Bereiche, in denen besonders erfolgreich Frauen berufen worden seien, an.

### **3.2 Gleichstellungskriterium bei der universitätsinternen Mittelzuweisung**

Anfang 2005 hatte die Frauenbeauftragte angeregt, für das Gleichstellungskriterium bei der universitätsinternen Mittelzuweisung ein sensibleres Kriterium einzusetzen. Seit Beginn der – teilweise – leistungsbezogenen Mittelzuweisung im Jahr 1999 war für das Gleichstellungskriterium der jeweilige Frauenanteil bei den Mittelbaustellen, bezogen auf den Frauenanteil bei den Studienabschlüssen, angewendet worden. Von 2006 an wird nun als Gleichstellungskriterium der Frauenanteil bei den Berufungen herangezogen. Für das Jahr 2006 wurde der Frauenanteil bei den Berufungen der letzten 5 Jahre (2000 bis 2004), bezogen auf den Frauenanteil bei den Berufungen der Jahre 1999 bis 2003 von fünf entsprechenden Fächergruppen bundesweit, verwendet. Letztere Daten sind für die Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften, Humanmedizin, Veterinärmedizin dem Bericht der BLK zu entnehmen (Heft 129 der BLK, 2005). Entsprechend diesem Kriterium wird ein Betrag von 271.020 Euro aus dem Gesamtetat an die Fakultäten verteilt. Da jeweils noch eine Bedarfskennzahl der Fakultät eingeht, streuen die Verteilungsbeträge erheblich. Eine Berufung einer Frau macht nach diesem

Kriterium fünf Jahre lang jährlich im Fakultätsetat einen Betrag zwischen 2.000 und 30.000 Euro aus.

### **3.3 Vollständige Nachgewähr von Mutterschutz und Elternzeit**

Die Universitätsfrauenbeauftragte hat im Frühjahr 2006 die vollständige Nachgewähr von Mutterschutz und Elternzeit für Personen auf Drittmittelstellen angemahnt. Diese im § 57 des HRG festgelegte Nachgewähr muss laut Auffassung des Wissenschaftsministeriums auch über die Dauer des Drittmittelvertrags hinaus erfolgen. Das Rektoratskollegium hat nach längeren Diskussionen dem Vorschlag zugestimmt, dass die Universität die Kosten dafür trägt, wenn die Drittmittelinstitution die Übernahme ablehnt.

### **3.4 Geschlechtsneutraler Sprache**

Im Juli 2004 bekundete der Senat seine grundsätzliche Unterstützung dafür, zukünftig Vorschriften, Erlasse, Vermerke, Briefe und andere Textprodukte der LMU in geschlechtsneutraler Sprache zu formulieren. Auch an die Fakultäten wurde appelliert, sich, soweit es möglich ist, an den entsprechenden Richtlinien der Bayerischen Staatsregierung zu orientieren.

### **3.5 Geschlechterdifferenzierte Aufschlüsselung der W-Besoldung**

Seit 1.1.2005 gilt bei Neueinstellungen von Professoren und Professorinnen und bei Bleibeverhandlungen die neue leistungsorientierte Professorenbesoldung (W-Besoldung). In die LMU-interne Regelung der Grundsätze für diese leistungsorientierte Besoldung wurde aufgenommen, dass die gewährten Leistungsbezüge geschlechterdifferenziert aufgeschlüsselt werden. Über diese statistischen Daten, getrennt nach den Besoldungsgruppen W2 und W3, erteilt der Rektor der Universitätsfrauenbeauftragten einmal jährlich Auskunft, soweit dies datenschutzrechtlich unbedenklich ist (Senatssitzung 20.1.2005).

### **3.6 Bewerbung um Preis für das beste Gleichstellungskonzept**

Die LMU hat sich auch bei der zweiten Ausschreibung für die Auszeichnung des bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst für das beste Gleichstellungskonzept einer Hochschule beworben. Kern des Konzepts ist die bayernweit einmalige, im No-

vember 2005 eröffnete Einrichtung für die stundenweise Kinderbetreuung, die Studierenden und insbesondere jungen Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit bietet, Kinder außerhalb der bestehenden Dauerbetreuungsangebote kurzfristig und flexibel auch für kurze Zeiträume unterzubringen. Aber auch die anderen von der LMU geförderten Kindbetreuungsangebote für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Studierende der LMU sind in dem Antrag angeführt.

### **3.7 Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote**

Auch in den beiden letzten Jahren hat sich die LMU intensiv für die Verbesserung der Kinderbetreuung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und von Studierenden eingesetzt. Insbesondere wird aktuell an einer neuen vertraglichen Regelung der Belegung von Plätzen in der Universitätskindertagesstätte mit LMU-Kindern gearbeitet. Eine Erweiterung der Kinderkrippe Rabauken und die Gründung einer weiteren Krippe im Stammgelände sind in Planung. Ein Vorschlag der Frauenbeauftragten, die Unterstützung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der LMU qualitativ noch weiter zu ergänzen, wurde nicht befürwortet. Ein Angebot der Firma Familienservice GmbH für die Vermittlung von Tagesmüttern und die Unterstützung bei der Suche von Kinderbetreuungsplätzen wurde vom Rektoratskollegium aus Kostengründen abgelehnt.

### **3.8 Gleichstellung im Antrag auf die Förderung als Spitzenuniversität**

Schließlich sei erwähnt, dass die Universitätsleitung in ihrem Antrag auf die Förderung als Spitzenuniversität im Rahmen der Exzellenzinitiative die Gleichstellungsförderung umfangreich berücksichtigt hat. Etwa 10 % der einzuwerbenden Mittel sollen in Gleichstellungsmaßnahmen fließen. Dazu zählen Freistellungen für Mentorinnen, Coaching-Programme, Belohnungen für die Erreichung von Zielgrößen bei der Besetzung von Tenure-Track-Positionen und bei der Berufung jeder Frau. Auch Unterstützungsmaßnahmen bei der Kinderbetreuung, Dual-Career Stellen und Forschungsprojekte zur Förderung der Gleichstellung sind darin vorgesehen.

## **4 Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP)**

Die Bund-Länder-Kommission hat für die Jahre 2001-2006 das HWP mit sechs Fachprogrammen unter anderem zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre erstellt. Gegenstand dieser Förderung sind insbesondere

- a) Maßnahmen, die zu einer Qualifizierung für eine Professur an Universitäten oder für eine Professur an Fachhochschulen oder zu einer Promotion führen,
- b) Maßnahmen der Frauen-/Genderforschung und
- c) Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen/technischen Studiengängen.

Die Mittel sollen im Umfange von 75 % für Maßnahmen gemäß Buchstabe a) jedoch davon nicht mehr als 15 % für die Förderung von Promotionen, im Umfang von 15 % für Maßnahmen gemäß Buchstabe b) und im Umfang von 10 % für Maßnahmen gemäß Buchstabe c) eingesetzt werden. Für Informationen über die geförderten Maßnahmen sowie für deren Evaluation und Controlling können bis zu 5 % des Gesamtansatzes zu Lasten der Ansätze für die einzelnen Maßnahmen aufgewendet werden. Die erste Staffel des HWP hatte eine Laufzeit von Januar 2001 bis Dezember 2003 und teilte der LMU Mittel in Höhe von 3,3 Mio. Euro zu. Die zweite Staffel mit einem ebenso hohen Fördervolumen hat eine Laufzeit von 2004 bis 2006.

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

#### 4.1.1 HWP I: Laufzeit 2001 bis 2003

Basierend auf den Vorschlägen der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen hatte das Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst die Richtlinien für die Vergabe der Fördermittel an den Universitäten beschlossen.

Im Einzelnen handelte es sich um die folgenden Personenförderungen:

1. Promotionsstipendien für die Abschlussphase
2. Stipendien für Postdoktorandinnen
3. Mittelstelle zur Habilitation
4. Stipendien für exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs – Bildung von so genannten „Exzellenzpoolen“. Hierbei handelt es sich um Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen,

die die Phase zwischen Abgabe der Arbeit und Abschluss des Habilitationsverfahrens, längstens aber bis zur Berufung auf eine Professur überbrücken.

#### 5. Förderung der Promotion für Frauen mit qualifizierender Berufspraxis

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

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

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

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

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

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

25 Promotionsstipendien,

43 Stipendien für Postdoktorandinnen,

5 Stipendien für Doktorandinnen mit qualifizierender Berufspraxis,

14 Stellen zur Habilitation und

17 Stipendien für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs.

#### 4.1.2 HWP II: Laufzeit 2004 bis 2006

Das Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hat die von der Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen beschlossenen Richtlinien genehmigt. Die Richtlinien wurden inhaltlich marginal geändert, insbesondere wurden die Altersgrenzen aufgehoben und die Dotierungen angepasst. Die Habilitationsstelle wird an der LMU nicht mehr angeboten und durch ein Habilitationsstipendium ersetzt. Die Stipendien für Doktorandinnen mit qualifizierender Berufspraxis werden nunmehr ausschließlich von den Fachhochschulen in eigener Regie vergeben.



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

#### Förderung im Jahr 2004

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

#### Förderung im Jahr 2005

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

#### Förderung im April 2006

Stipendienart	Eingegangene Anträge		Bewilligungen	
	Neuanträge	Verlängerungen	Neuanträge	Verlängerungen
Promotionsstipendien	22	0	8	0
Stipendien für Postdoktorandinnen	12	3	5	2
Habilitationsstipendien	3	5	3	2
Stipendien für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs	1	0	0	0

Insgesamt wurden in der 2. Staffel bisher (der letzte Antragstermin steht noch aus) bewilligt:

52 Promotionsstipendien;

37 Stipendien für Postdoktorandinnen (inklusive Verlängerungen);

41 Habilitationsstipendien (inklusive Verlängerungen) und

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

#### 4.1.3 HWP-Kolloquium

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

#### 4.1.4 Evaluation und Controlling

Von Mai 2002 bis Juni 2004 wurden die Förderprogramme HSP III und HWP I bayernweit evaluiert und überprüft. Es wurde ein Abschlussbericht verfasst. Autorin dieses Berichtes ist die Diplomsoziologin Barbara Krischer.

Derzeit wird eine weitere Evaluation des HWP, die im Sommer 2005 begonnen wurde und voraussichtlich im Frühjahr 2007 abgeschlossen sein wird, von Frau Birgit Schulte M. A. durchgeführt.

### **4.2 Maßnahmen der Frauen-/Genderforschung**

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

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

Diese Kriterien wurden auch für die zweite Staffel beibehalten. In die Projektförderung sind sowohl Personen- als auch Sachmittel eingeschlossen. Es können auch Gastdozenturen für externe Wissenschaftlerinnen vergeben werden. Die wissenschaftliche Relevanz des Projekts soll durch mindestens ein Fachgutachten (bei Anträgen über 10.000 € durch ein externes Gutachten) bestätigt werden. Über die Anträge entscheiden die Universitätsfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, ferner wird das Votum der jeweiligen Fakultätsfrauenbeauftragten

eingeholt. In der ersten HWP-Staffel wurden in drei Runden Fördermittel vergeben, in der zweiten Staffel gab es zwei Vergaberunden.

Zu HWP I siehe Senatsbericht Nr. 6. In der zweiten HWP-Staffel wurden zwei Antragstermine durchgeführt, im April 2004 und im April 2005. Insgesamt wurden 59 Anträge gestellt, 27 Projekte (inkl. Verlängerungsanträge) werden gefördert.

Geförderte Projekte der zweiten Staffel 2004 – 2006:

Fakultät	Titel	Fachgebiet
1	Helfen im Umfeld von Gewalt. Eine explorative Studie zu Fragen der theologischen und spirituellen Handlungsmotive von Helferinnen im Engagement gegen sexuelle Gewalt	Moraltheologie
7	Die Konstruktion des sozialen Geschlechts (gender) der Frau durch Ärzte in Deutschland	Geschichte der Medizin
7	Ordnung und Auswertung des Nachlasses der Medizinhistorikerin Edith Heischkel-Artelt	Geschichte der Medizin
7	Familiärer Brust- und Eierstockkrebs – Entscheidungsverhalten und Entscheidungshilfen bzgl. prädikativer Gendiagnostik und prophylaktischer Operation	Gynäkologie
9	Tagung „Aspekte monastischen Lebens von Frauen in Deutschland“	Geschichte
9	Die Ehe in der griechischen Tragödie. Tradierung des Mythos' und Reflexion des Alltags	Alte Geschichte
10	Veranstaltungsreihe „Gender Feelings“	Philosophie
11	Individuation Jugendlicher und Junger Erwachsener in Liebesbeziehungen aus der Genderperspektive und im Kontext der Familienbiographie	Pädagogik
11	Der Einfluss frauenfeindlicher Musiktex-te auf frauenfeindliche Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen	Psychologie

11	Computerspiele und Aggression: Der Einfluss frauenfeindlicher Computerspiele auf frauenfeindliche Gedanken, Gefühle, Erwartungen und Verhaltensweisen	Psychologie
11	Projektvorstudie „Gender und Globalisierung“	Psychologie
11	Tagung „Sozialisation und Geschlecht“	Psychologie
11	Veröffentlichung der Ergebnisse des Tagung „Sozialisation und Geschlecht“	
11	Sind Frauen weniger reaktant als Männer	Psychologie
11	Interventionsmöglichkeiten zur Förderung von Frauen in Führungspositionen	Psychologie
11	Emotionen und Einstellungen zum Fach Mathematik bei Lehrkräften und SchülerInnen der Grundschule	Pädagogische Psychologie
12	Vorlesungsreihe „Mythos – Stereotype – Ikone“ Griechische Frauenbilder im Film	Byzantinistik
12	Südamerikanische travestis in Barcelona. Biographien multipler Liminalität	Ethnologie
12	Bringing worls together – Standortbestimmungen indigener Frauen im Zeitalter der Globalisierung	Ethnologie
12	Druckkostenzuschuss zur Veröffentlichung der Ergebnisse der Studie „Bringing worlds together“	Ethnologie
13/14	Tagung „Working Girls“	Deutsche Philologie
13/14	Vortrag und Diskussionsveranstaltung „Miranda, here’s your sister“	Literaturwissenschaft
13/14	Symposium zum Abschied von Frau Prof. Dr. Ina Schabert	Fakultät 13/14
15	Neue soziale Kategorisierungen und Stereotypisierungen von Geschlechterdifferenzen in Kommunikationsberufen	Kommunikationswissenschaft
15	Frauenförderung an der Fakultät 15	fakultätsübergreifend

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

Wie bereits in den Senatsberichten Nr. 5 und 6 ausgeführt, wurde in der ersten Staffel ein Mentoringprojekt durchgeführt. Mit Ende der Laufzeit der ersten HWP-Staffel wurde das Projekt der Frauenbeauftragten abgeschlossen. In der zweiten Staffel des HWP wurde kein weiteres Projekt im Rahmen der Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in naturwissenschaftlichen/technischen Studiengängen durchgeführt, da die Erfahrungen aus den früheren Programmen gezeigt haben, dass es effektiver ist, derartige Mentoringprogramme fakultätsspezifisch zu organisieren. Unabhängig vom Mentoring beteiligt sich die Frauenbeauftragte bereits seit 1998 am Programm „Mädchen machen Technik“. Mehr unter Punkt 8.5.

## **5 Kinderbetreuung an der LMU**

### **5.1 Kinderkrippe „LMU-Rabauken“**

Die Kinderkrippe „LMU-Rabauken“ wurde Anfang 2004 eröffnet. Die Nachfrage nach den 13 Kinderbetreuungsplätzen ist sehr hoch. Es existiert eine lange Warteliste. Die Platzvergabe erfolgt ausschließlich durch den Vorstand des Elternvereins. Die Universitätsfrauenbeauftragte steht mit diesem in Kontakt und wird regelmäßig über die Belegungssituation und aktuelle Angelegenheiten informiert. Für Herbst 2006 ist geplant, die Kinderkrippe um eine weitere Gruppe zu erweitern.

### **5.2 Pilotprojekt „stundenweise Kinderbetreuung“**

Auf Initiative der Universitätsfrauenbeauftragten und des Studentenwerks hat die LMU eine stundenweise Kinderbetreuung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende eingerichtet. Über die vorhandene Grundversorgung hinaus besteht ein besonderer Betreuungsbedarf, z. B. im Krankheitsfall, bei Ausfall der regulären Betreuung oder in besonderen Belastungssituationen im Beruf oder Studium. Bayernweit gibt es bislang keine Hochschule, die dieses Konzept verfolgt. Im Hochschulbereich ist eine solche Einrichtung einzigartig. Dieses Pilotprojekt ist auch der Kern der zweiten Bewerbung der LMU München um die Auszeichnung des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst für das bes-

te Gleichstellungskonzept einer Hochschule bei der Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags. Bisher ist jedoch keine Entscheidung gefallen, an wen der Preis verliehen wird. Die „stundenweise Kinderbetreuung“ verfügt derzeit über zehn Plätze, wovon fünf ganztags und fünf stundenweise vergeben sind. Letztere werden im Herbst 2006 um zwei stundenweise Plätze erweitert, so dass insgesamt zwölf Plätze vorhanden sind. Bisher waren die Plätze hauptsächlich an Kinder von Studierenden vergeben. Die Universitätsfrauenbeauftragte bemüht sich derzeit darum, dass mehr Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der LMU aufgenommen werden.

### **5.3 Universitätskindertagesstätte e.V.**

Die Universitätskindertagesstätte e.V. verfügt über 72 Plätze für Kinder von drei bis sieben Jahren, welche in fünf altershomogene Gruppen mit maximal 14 Kindern aufgeteilt sind. Die derzeitige Belegung durch LMU-Kinder beträgt etwa 35 %. Die Universität strebt eine vorrangige Belegung durch LMU-Kinder an und verhandelt derzeit mit dem Verein über einen neuen Vertrag. Die Universitätsfrauenbeauftragte unterstützt dieses Anliegen mit allen ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten.

### **5.4 Seminar „Studientechniken für Eltern und solche, die es werden“**

In jedem Semester (mit Ausnahme des Sommersemesters 2006) bietet die Universitätsfrauenbeauftragte in Kooperation mit der Frauenbeauftragten der Fachhochschule München das mehrtägige Seminar „Studientechniken“ (Referentin Karin von Schmidt-Pauli) für Studierende an. Es werden unter anderem Lerntechniken, Zeitplanung und Selbstmanagement sowie Prüfungstechniken praxisnah vermittelt. Das Seminar wurde bislang sehr positiv aufgenommen. Zudem wurde im Wintersemester 2005/2006 eine Abendveranstaltung für studierende Eltern mit dem Titel „Akademischer Nachwuchs erwünscht - Studieren zwischen Windeln und Wissenschaft“ (Referentin Dr. Susanne Frölich-Steffen) erfolgreich angeboten.

## **5.5 Informationszusammenstellungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Studierende**

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

## **6 Stellungnahmen und Unterstützungen der Universitätsfrauenbeauftragten**

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

### **6.1 Novellierung des bayerischen Hochschulgesetzes**

Im Berichtszeitraum wurden mehrfach Stellungnahmen zum Gesetzentwurf zur Änderung des bayerischen Hochschulgesetzes formuliert und an den Wissenschaftsminister, an den zuständigen Ministerialrat im Ministerium und an die Mitglieder des hochschulpolitischen Ausschusses im Bayerischen Landtag geschickt und auch in Gesprächen vertreten. Die wesentlichsten gleichstellungspolitischen Forderungen waren eine Konkretisierung der Zielvereinbarungen betreffend die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags, die beratende Mitgliedschaft der Frauenbeauftragten in der Hochschulleitung und ihre stimmberechtigte Mitgliedschaft im Hochschulrat sowie eine Stärkung der Rechte der Fakultätsfrauenbeauftragten in den Berufungskommissionen.

Zur Einführung der Studiengebühren wurden Sonderregelungen auch für Eltern mit Kindern über 10 Jahren, Berücksichtigung von Teilzeitstudien und Anhebungen von Altersgrenzen gefordert.

## **6.2 Bayerisches Eliteförderungsgesetz**

In den Entwurf einer Verordnung zur Durchführung dieses Gesetzes konnten mehrere geschlechtersensible Verbesserungen in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Wissenschaftsministeriums eingebracht werden.

## **6.3 Qualifikationsverordnung**

Anlässlich der Änderung dieser Ordnung wurde in einer Stellungnahme gefordert, bei schriftlichen Leistungserhebungen in den Eignungsfeststellungsverfahren Anonymisierung sicherzustellen, und die Ergebnisse geschlechtsspezifisch aufzuschlüsseln.

## **6.4 Kindergartengesetz**

Die sog. Gastkindregelung im neuen BayKiGaG erschwert den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen in Hochschulnähe, weil die Wohnortgemeinden normaler Weise nicht bereit sind, die Kinderbetreuung in einer anderen Gemeinde zu bezuschussen. Auf dieses Problem wurde in einer Anhörung, in Korrespondenzen mit einem Mitglied des Landtags und in einer Eingabe an den Landtag hingewiesen.

## **6.5 Unterstützung der Universitätsverwaltung und Wissenschaft**

Die Universitätsfrauenbeauftragte unterstützt die Verwaltung und Wissenschaft umfangreich bei Anfragen bezüglich gleichstellungspolitischer Maßnahmen der LMU. Beispielhaft wird auf die für SFB-Anträge relevante Zusammenstellung von Informationen verwiesen, die die Förderung der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Auch wurden detaillierte Vorschläge zur Gleichstellungsförderungen für Anträge zu allen drei Linien der Exzellenzinitiative zusammengestellt und Herrn Dr. Mülke zur Weiterleitung zugesandt.



## **7 Gender Studies in Forschung und Lehre**

In mehrjähriger Arbeit wurden von einer, Lehrende von etwa 10 Fakultäten der LMU einbeziehenden Arbeitsgruppe sowohl ein Konzept für einen BA-Nebenfachstudiengang „Gender and Diversity“ als auch ein Projektantrag zur Schwerpunktbildung an der LMU „Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterforschung“ erarbeitet. Auch wenn beide Projekte – noch – nicht umgesetzt sind, so wurde damit doch die Thematik Geschlechterforschung bei der Zukunftsplanung der LMU eingebracht. Bzgl. des Projektantrags liegt es in der Entscheidung der Hochschulleitung, ob sie ihn bei der interuniversitär kompetitiven Vergabe von Stellen aus dem bayerischen Innovationsfonds einbringt. Zur Umsetzung des Lehrkonzepts in eine Nebenfachstudienordnung für BA-Studiengänge erscheint es derzeit, nachdem zwei sehr engagierte Gender-Forscherinnen die Universität verlassen haben und die Gender-Professur in der Soziologie nicht besetzt ist, angebracht, eine Pause einzulegen. Es ist zu hoffen, dass dieser Plan nach der Wiederbesetzung der Gender-Professur wieder aufgegriffen wird.

Das Konzept für den LMU-internen BA-Nebenfachstudiengang bildete auch den Grundstein für eine bayernweite Bedarfsanmeldung für drei Online-Lehreinheiten (Vorlesung, Seminar und Übung) zu Gender Themen an der Virtuellen Hochschule Bayern. An dieser Bedarfsmeldung beteiligten sich vier Universitäten und vier Fachhochschulen; die LMU ist die konsortialführende Hochschule.

## **8 Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit**

### **8.1 Broschüre Frauenstudien/Gender Studies**

Das Vorlesungsverzeichnis Frauenstudien/Gender Studies ist im Sommersemester 2006 bereits zum 30. Mal erschienen. Mit diesem Vorlesungsverzeichnis werden Studierende seit 16 Jahren jedes Semester auf frauen- und genderrelevante Lehr- und Sonderveranstaltungen an der Universität sowie Veranstaltungen außerhalb der Universität, auf die Institution der Frauenbeauftragten und auf Fördermöglichkeiten hingewiesen. Ferner behandeln Aufsätze von Gastautorinnen und Gastautoren frauenpolitisch- oder genderforschungsrelevante Themen.

Aufgrund der angespannten finanziellen Situation der Frauenbeauftragten musste im Wintersemester 04/05 und im Sommersemester 05 auf die Herausgabe der gedruckten Ausgabe verzichtet werden. Alle Lehrveranstaltungen wurden in diesen beiden Semestern im Internet auf der Homepage der Frauenbeauftragten veröffentlicht. Ferner wurde in diesen Semestern ein Faltblatt erstellt, das die wichtigsten Informationen zur Frauenbeauftragten, zu Veranstaltungen und zu Fördermöglichkeiten enthielt. Dank der entspannteren Haushaltssituation erscheint seit dem Wintersemester 05/06 die Broschüre in der gewohnten Form.

## **8.2 Homepage**

Die Homepage der Frauenbeauftragten wurde im Sommer/Herbst 2002 an das damals gültige Corporate Design der LMU angepasst. Wenn die Umstellung auf das neue Corporate Design abgeschlossen ist, wird auch die Homepage der Frauenbeauftragten angepasst werden.

Die Adresse lautet: <http://www.lmu.de/frauenbeauftragte/>.

## **8.3. LMU-EXTRA**

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

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

Im Sommersemester 2006 wurde je ein Stimmtraining und ein Berufungstraining sowie eine Vortragsveranstaltung zur Drittmittelinwerbung durchgeführt. Für das Wintersemester 2006/07 sind fünf Workshops zu unterschiedlichen Themengebieten geplant, darunter z. B.: Personalführung, Rhetorik und Aufbau und Nutzung von Netzwerken.

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

3. Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen: Netzwerke sind nicht nur für die Entwicklung interdisziplinärer Kooperationen wertvoll. Sie ermöglichen auch konkrete Lerneffekte aus dem Erfahrungsaustausch mit Wissenschaftlerinnen in ähnlichen Situationen. Die Universitätsfrauenbeauftragte unterstützt und fördert den Aufbau von selbstständig agierenden Netzwerken. Zum Einstieg werden Informationsveranstaltungen als praktische Hilfestellung zum Aufbau und zur Nutzung von Netzwerken angeboten. Der erste Workshop zur Nutzung von Netzwerken wird im Wintersemester 2006/07 angeboten.

Die Frauenbeauftragte finanziert dieses Programm aus ihren Mitteln. Für die Veranstaltungen wird eine Teilnahmegebühr erhoben, die aber nicht kostendeckend ist. Alle Wissenschaftlerinnen der LMU und alle Klinikerinnen wurden zu Beginn des Sommersemesters 2006 mit einem Brief über LMU-EXTRA informiert und auf die Veranstaltungen im Semester hingewiesen. Die Rückmeldungen der Wissenschaftlerinnen waren durchweg positiv und das Interesse am Programm ist sehr hoch. Die Veranstaltungen im Sommersemester waren so stark nachgefragt, dass leider nicht alle Interessentinnen berücksichtigt werden konnten.

#### **8.4 Ferienakademie für junge Wissenschaftlerinnen**

Diese auf einer Idee der Frauenbeauftragten der TUM basierende, interdisziplinäre Veranstaltungsreihe wird seit 1994 einmal jährlich (am Wochenende vor Beginn der Vorlesungszeit im Sommersemester) zu unterschiedlichen aktuellen Wissenschaftsthemen von den Frauenbeauftragten der TUM, der LMU, der Universität Erlangen-Nürnberg und den katholischen und evangelischen Hochschulgemeinden und der Evangelischen Akademie Tutzing durchgeführt. Die Akademie 2005 stand unter dem Motto „(R)Evolution“, die Akademie 2006 hatte den Titel „Modell und Wirklichkeit“. Beide Veranstaltungen waren gut besucht und wurden von den Teilnehmerinnen positiv bewertet. Bei beiden Terminen wurden Foren von Wissenschaftlerinnen der LMU geleitet und von Studentinnen unserer Universität besucht.

## **8.5 Ferienprogramm „Mädchen machen Technik“**

Das Ferienprogramm „Mädchen machen Technik“ wurde 1998 von der Frauenbeauftragten der TU München ins Leben gerufen und findet seither in den Sommer- und Herbstferien in Kooperation mit der Frauenbeauftragten der LMU, den Fachhochschulen München und Landshut und verschiedenen Forschungseinrichtungen statt. Das Programm richtet sich an Mädchen von 10 und 14 Jahren. In mehrtägigen Projekten aus den Bereichen Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften, Mathematik, Informatik und Medizin werden Mädchen in einem lebendigen und spielerischen Umgang Erfahrungen mit naturwissenschaftlich-technischen und mathematischen Sachverhalten ermöglicht. Dabei sollen Neugierde und Interesse geweckt werden. Für die LMU trugen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus den Fakultäten 16, 17 und 18 mit eigenen Angeboten zum Ferienprogramm bei.

## **9 Gremienarbeit**

### **9.1 Konferenz der Frauenbeauftragten der LMU**

Die Konferenz der Frauenbeauftragten der LMU tagt regelmäßig zwei Mal im Semester. Im Vordergrund stehen dabei sowohl der Bericht der Universitätsfrauenbeauftragten als auch der Austausch zwischen den Fakultäten. Ferner wurden als Themen u. a. die Novellierung des Bayerischen Hochschulgesetzes, das neue Hochschulpersonalgesetz, die Zielvereinbarungen mit dem Ministerium, die neue bayerische Eliteförderung, die Exzellenzinitiative des Bundes, die Einflussmöglichkeiten der Frauenbeauftragten in Berufungskommissionen, Deputatsermächtigungen für Fakultätsfrauenbeauftragte, Veränderung von Ausschreibungstexten für Professuren, Kinderbetreuung für Wissenschaftlerinnen, Nachgewährung von Mutterschutzzeiten von Wissenschaftlerinnen in Drittmittelprojekten und Eignungsfeststellungsverfahren diskutiert.

Im Dezember 2005 fand eine gemeinsame Sitzung mit den Frauenbeauftragten der TUM statt. Es ging dabei um einen fächerspezifischen Erfahrungsaustausch zu Berufungsverfahren.

## **9.2 Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen**

Die Frauenbeauftragte der LMU ist gleichzeitig auch Sprecherin der Universitäten in der Landeskonzferenz. Auf der Sitzung im Juni 2005 wurde sie in diesem Amt bestätigt. Im Juni 2006 wurde ihre Nachfolgerin im Amt der Frauenbeauftragte der LMU, Frau Akad. Rätin Dr. Margit Weber, auch zu ihrer Nachfolgerin als Sprecherin der Universitäten der bayerischen Landeskonzferenz gewählt. Die Landeskonzferenz tagt zwei Mal jährlich und hat sich in den vergangenen zwei Jahren hauptsächlich mit den Themen, Novellierung des Bayerischen Hochschulgesetzes, Hochschulpersonalgesetz, Bayerische Eliteförderung, Einführung von Studienbeiträgen, Optimierungskonzept, Controlling und Evaluierung des HWP, gleichstellungspolitische Initiativmöglichkeiten der Frauenbeauftragten und Bedarfsmeldung von virtuellen Veranstaltungen im Bereich der Geschlechterforschung bei der vhb befasst. Die Landeskonzferenz hat zu verschiedenen Fragestellungen Arbeitsgruppen eingerichtet, die sich nach Bedarf treffen und Stellungnahmen erarbeitet haben.

Die Landessprecherin hat zusammen mit der Sprecherin der Fachhochschulen in mehreren Gesprächen mit PolitikerInnen (u. a. Dr. Thomas Goppel, Dr. Ludwig Spaenle, Adelheid Rupp, Ulrike Gote) und MinisterialbeamtenInnen (u. a. RD Anita Bronberger, ltd. MR Störle) hochschulpolitische Themen aus Gleichstellungssicht erörtert und zu verschiedenen hochschulpolitischen Themen schriftlich Stellung genommen.

## **9.3 Bundeskonferenz**

Im September 2005 wurde Prof. Dr. Ulla Mitzdorf als eine der fünf Sprecherinnen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen bestätigt. Die Bundeskonferenz tagt in der Vollsitzung einmal im Jahr. Ferner finden in regelmäßigen Abständen Treffen des Vorstandes und Sitzungen des erweiterten Vorstandes statt. Die 16. Jahrestagung fand im September 2004 unter dem Titel „Zwischen Hochschulreform und Finanznot. Wohin entwickelt sich die Gleichstellungsarbeit?“ in der Evangelischen Akademie Loccum statt. Die 17. Jahrestagung im September 2005 in Erfurt stand unter dem Titel „Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“. Der Vorstand der Bundeskonferenz befasste sich unter anderem mit der Ausgestaltung von Berufungsverfahren, der Dual Career Problematik, der Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie, mit der Exzel-

lenzinitiative des Bundes und mit den Möglichkeiten der Fortführung des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms über das Jahr 2006 hinaus.

## **10 Ausblick**

Auch in diesem Berichtszeitraum haben sich die Frauenanteile in den oberen Bereichen der Personalhierarchie (Professuren) und der Qualifikationen (Habilitationen) an der LMU noch nicht in einem zufrieden stellenden Maße erhöht. Es ist aber positiv zu vermerken, dass die statistischen Zahlen zumindest Veränderungen in der richtigen Richtung anzeigen. Auch bei den Mittelbausstellen ist zu fordern, dass Frauen in mindestens gleichem Maße wie Männer die Chance erhalten, Planstellen und längerfristig gesicherte Stellen einzunehmen.

Diese Verbesserungen herbeizuführen und vor allem die Berufungspolitik gerechter zu gestalten, ist die Hochschulleitung gefordert. Sie hat in den letzten Jahren zunehmend wirkungsvollere gesetzliche Möglichkeiten erhalten, um das politische Gebot der Gleichstellung innerhalb der Universität – selbstverständlich immer noch entgegen den Interessen der Bestandswahrer in den Fakultäten – durchzusetzen. Wenn sie jedoch die Gleichstellung entsprechend der von der Soziologin Angelika Wetterer formulierten Strategie der „Rhetorischen Präsenz und faktischen Marginalität“ betreibt, wird sie die LMU nicht vom unteren Rangplatz nach oben, von einer Schlussposition in eine Vorreiterrolle bringen. Letzteres aber wäre für die LMU als größte Universität Deutschlands und Anwärterin auf einen Elite-Titel von bedeutendem Vorteil. Ich würde mich freuen, wenn meine Nachfolgerin im Amt der Universitätsfrauenbeauftragten diesbezüglich große Erfolge verbuchen könnte.

Zum Schluss möchte ich noch einmal allen Personen, die mir bei der Ausübung meines Amtes behilflich waren, herzlich danken.

München, 23. Juli 2006

Ulla Mitzdorf