



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN

10. Senatsbericht der Universitätsfrauenbeauftragten Berichtszeitraum Oktober 2010 bis September 2012



10. Senatsbericht der Universitätsbeauftragten

Berichtszeitraum Oktober 2010 bis September 2012

1	Die Frauenbeauftragte, ihre Stellvertreterinnen und ihre Mitarbeiterinnen	1
2	Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags: Entwicklung der Personalstruktur der LMU	4
2.1	Professuren und Berufungen.....	4
2.2	Habilitationen.....	7
2.3	Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	8
2.4	Vergleich der Fakultäten der LMU.....	9
2.4.1	Gleichstellungsranking der Fakultäten der LMU im Sommersemester 2012.....	9
2.4.2	Veränderungen der Professorinnenanteile in den Fakultäten der LMU 2010 zu 2012	10
2.5	Die LMU im bundesdeutschen Vergleich	11
2.6	Zusammenfassung	12
3	Aktivitäten der LMU zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags	13
3.1	Berichtserhebung zur Gleichstellung.....	13
3.2	LMU-Fonds zur Förderung der Gleichstellung in Forschung und Lehre	16
3.2.1	Mittel zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	17
3.2.2	Mutterschutzüberbrückungsgeld.....	17
3.3	Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement: Geschlechterdifferenzierte Aufschlüsselung der W-Besoldung, Anreize.....	20
3.4	Bewerbung um das Total E-Quality-Prädikat, Charta der Vielfalt.....	22
3.5	Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote	23
3.6	Die Umsetzung des Equal Opportunities Concept der ersten Exzellenzinitiative.....	24
3.7	Gleichstellungsaktivitäten der LMU im Rahmen der zweiten Exzellenzinitiative.....	30
4	Bayerische Gleichstellungsförderung (BGF) – Förderung der Chancengleichheit ab 2008 aus Landesmitteln	30
4.1	BGF 2010.....	32
4.2	BGF 2011.....	32
4.3	BGF 2012.....	33
4.4	Evaluation der Effektivität der Stipendien.....	34
5	Kinderbetreuung an der LMU.....	34
5.1	Ausbau der Kooperation der LMU mit der externen pme Familienservice GmbH.....	34
5.2	Kinderbetreuungseinrichtungen.....	37
5.3	Informationszusammenstellungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Studierende	38

6	Stellungnahmen und Unterstützungen durch die Universitätsfrauenbeauftragten	38
6.1	Stellungnahmen der Frauenbeauftragten	39
6.1.1	Allgemein.....	39
6.1.2	Stellungnahme zur Leibnizpreisvergabe 2009.....	39
6.2	Novellierung des Bayerischen Hochschulgesetzes	40
6.3	Unterstützung von Universitätsleitung und Wissenschaft	40
7	Gender Studies in Forschung und Lehre.....	42
8	Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit	44
8.1	Broschüre Frauenstudien/Gender Studies.....	44
8.2	LMU-EXTRA Exzellenz und Training	45
8.3	LMU-PLUS Praxis Lernen und Studium: Schlüsselqualifikationen für Studierende	46
8.3.1	Ausbau des Programms	47
8.3.2	Studieren mit Eltern- oder Familienverantwortung	47
8.3.3	Finanzierung durch zentrale Studienbeitragsmittel	47
8.3.4	Gender und Diversity Kompetenz	48
8.3.5	Weiterführende Pläne	48
8.4	Gender und Diversität in der Lehre	49
8.5	Ferienakademie für junge Wissenschaftlerinnen	50
8.6	Ferienprogramm „Mädchen machen Technik“	51
9	Gremienarbeit	51
9.1	Konferenz der Frauenbeauftragten der LMU	52
9.2	Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen.....	54
9.3	Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen	55
10	Ausblick.....	56
	Anhänge	60
	Tab. 2 Gleichstellungsparameter für die Fakultäten der LMU Sommersemester 2012.....	61
	Tab. 3 Veränderungen der Professorinnenanteile an den Fakultäten der LMU 2010 bis 2012	62
	Tab. 4 Veranstaltungen von LMU-PLUS zwischen Wintersemester 2010/2011 und Sommersemester 2012.....	63

1. Die Frauenbeauftragte, ihre Stellvertreterinnen und ihre Mitarbeiterinnen

Frauenbeauftragte der Universität:

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

Stellvertreterinnen:

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

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

Prof. Dr. Irene Götz (Fakultät für Kulturwissenschaften)

Wissenschaftliche und sonstige Mitarbeiterinnen der Universitätsfrauenbeauftragten (auf überwiegend befristeten Teilzeitstellen):

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

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

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

Sally Oey, M. A. (01. April 2012 bis 31. März 2013), 50 %-Stelle finanziert aus Studienbeiträgen für das Projekt „Ausbau, ECTS-Bewehrung und wissenschaftliche Begleitung des Fort- und Weiterbildungsprogramms der Frauenbeauftragten für Studierende, LMU PLUS, sowie Etablierung eines Genderzertifikats für Studierende“

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

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

Damit sie ihre Aufgaben wahrnehmen kann, ist die Frauenbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied in allen zentralen Universitätsgremien der LMU (Senat, Erweiterte Hochschulleitung, Strategiausschuss, Ausschuss für Lehre und Studium, Ausschuss zur Untersuchung wissenschaftlichen Fehlverhaltens, Gleichstellungsausschuss) und Senatsausschüssen. Sie ist stimmberechtigt bei Entscheidungen der Hochschulleitung, die sich auf die Umsetzung von Empfehlungen des Forschungsausschusses beziehen, und im Hochschulrat, in der Tenure-track sowie in der W-Besoldungskommission für besondere Leistungsbezüge mit beratender Stimme vertreten.

Die Frauenbeauftragte bietet in regelmäßigen Sprechstunden Beratung für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen an. Das Beratungsangebot der Frauenbeauftragten wurde im Berichtszeitraum in einem steigenden Maße von Mitgliedern (Männer und Frauen) aller Gruppen der LMU in Anspruch genommen, v.a. zu den Themen Karriereplanung und Karriereförderung, zu Bewerbungs- und Berufungsverfahren, zu Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sowie im Bereich der arbeits- und vertragsrechtlichen Betreuung; außerdem zur Beratung und Erstellung von Gleichstellungskonzepten für Verbundforschungsprojekte. Leider bestand auch immer wieder Beratungs- und Interventionsbedarf in Fällen von Mobbing und sexueller Belästigung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts; in ganz wenigen Fällen mußte hierbei auch gemeinsam mit Fakultät und/oder zentraler Universitätsverwaltung gehandelt werden.

Zweimal pro Semester wird die Konferenz der Frauenbeauftragten der Fakultäten der LMU einberufen, deren Vorsitz die Universitätsfrauenbeauftragte hat.

Die Frauenbeauftragte der LMU ist zugleich die Sprecherin der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten der bayerischen Universitäten und bildet zusammen mit der Fachhochschul-Sprecherin den Vorstand der Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF), die 1989 gegründet wurde. Sie vertritt die LaKoF nach außen, organisiert Tagungen und Arbeitsgruppen und richtet zweimal jährlich die Sitzungen der LaKoF aus. Sie gehört dem erweiterten Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland (BuKoF) an, für die sie regelmäßige Länderberichte zur aktuellen Lage der Gleichstellung in der Wissenschaft erstellt.

Sie pflegt den Informationsaustausch mit der Beauftragten des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft und mit den für Gleichstellungsfragen jeweils Zuständigen im Landtag und im Wissenschaftsministerium und liefert Vorschläge und Stellungnahmen zur Förderung der Gleichstellung an den Hochschulen sowie zu Gesetzesnovellierungen.

Der Berichtszeitraum war die dritte Amtszeit sowohl als Universitätsfrauenbeauftragte als auch als Landessprecherin. Am 14.6.2012 bzw. am 29.6.2012 wurde sie in beiden Funktionen jeweils einstimmig vom Senat der LMU bzw. von der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Universitäten wiedergewählt.

Den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind schwerpunktmäßig die folgenden Aufgabenbereiche zugeordnet:

- Andrea Böttcher, M.A.: Website der Frauenbeauftragten und der LaKoF, Organisation und Betreuung der Weiterbildungsprogramme LMU-EXTRA und LMU-PLUS, GENDER IN DER LEHRE, Datenerhebung und -auswertung, Informationszusammenstellung zu sexueller Belästigung, Vereinbarkeit von Kind/Partnerschaft und Karriere, Inhouse-Ferienprogramme.
- Sandra Kolb, M.A.: Haushalt, Stipendien und Fördermöglichkeiten an der LMU für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Bayerische Gleichstellungsförderung, Prämie für Gleichstellung in Forschung und Lehre, Mutterschutzüberbrückungspauschale).
- Dr. Manuela Sauer: zentrale Programmkoordination LMUMentoring, Redaktion „Frauenstudien/Gender Studies“, Projekt- und Planungsarbeit, Tagungsorganisation, Öffentlichkeitsarbeit, Landeskonferenz.
- Sally Oey, M.A.: 01. April 2012 bis 31. März 2013, 50%-Stelle finanziert aus Studienbeiträgen für das Projekt „Ausbau, ECTS-Bewehrung und wissenschaftliche Begleitung des Fort- und Weiterbildungsprogramms der Frauenbeauftragten für Studierende, LMU PLUS, sowie Etablierung eines Genderzertifikats für Studierende und Lehrende“; Organisation von LMU-PLUS“.

2. Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags: Entwicklung der Personalstruktur der LMU¹

2.1 Professuren und Berufungen

In den letzten beiden Jahren hat sich der Frauenanteil bei den Professuren insgesamt weiter geringfügig, aber stärker als im vorausgehenden Berichtszeitraum von 13,54 % um 2,5 Prozentpunkte auf 16 % erhöht (Stand 01.06.2012 ohne Vertretungs- und Gastprofessuren). Fast exakt die gleiche Steigerungsrate gab es bei den Lehrstühlen (C4/W3), nämlich von 11,04 % auf 13,48 %. Auch dieser Anstieg ist nur gering, aber zumindest sichtbarer gegenüber jahrelanger Stagnation. Bei den C3/W2-Stellen stieg der Frauenanteil im Berichtszeitraum gegenüber 2008 bis 2010 ein wenig deutlicher an, nämlich um 2,5 Prozentpunkte, von 15,5 % auf knapp 18 %. Bei W1/C2 stieg er von 23,08 % auf 38 %. Dieser Anstieg bei W1 ist nicht nur positiv zu sehen, da die Bedeutung dieser Stellen für die tatsächliche Gleichstellungs- und Nachwuchsförderung umstritten ist.

Die leichte Erhöhung bei den Professuren insgesamt ist insofern erfreulich, als der Frauenanteil bei allen Professuren noch bis 2003 mehrere Jahre bei etwa 6 % stagniert hatte und zwischen 2004 und 2008 zwischen 7 % und 9 % lag. Derzeit lehren 111 Professorinnen und 576 Professoren an der LMU. Das sind 25 Frauen mehr als vor zwei Jahren, allerdings bezogen auf eine zum Stichtag der Erhebung (01.06.2012) auch höhere Gesamtzahl an Professuren von 687 gegenüber 635 des vorigen Berichtszeitraums. Der nur leichte Anstieg der Zahl der Professorinnen im aktuellen Berichtszeitraum um 2,5 Prozentpunkte zeigt auch, dass das Anreizsystem der Bonuszahlungen für Fakultäten, die eine Frau berufen, auch diesmal nicht die erhoffte Wirkung entfaltete und allenfalls einen Mitnahmeeffekt erzielte. Betrachtet man die Zahlen seit Einführung des Amtes der Frauenbeauftragten vor ca. 25 Jahren, so wirkt der Anstieg drastischer, allerdings nicht wegen der Schnelligkeit, sondern lediglich wegen der niedrigen Ausgangsquote. 1988 waren 1,8 % der Lehrstühle und 5,5 % der Professuren mit Frauen

¹ Alle Daten zu Professuren und zu Stellen im akademischen Mittelbau (Stichtag 01.06.2012) wurden dankenswerterweise vom Dezernat II (Personal), Administration, Personal- und Stellenverfahren der Zentralen Universitätsverwaltung aufbereitet zur Verfügung gestellt. Die Professuren wurden ohne Beachtung der Finanzierung und ohne Gast- und Vertretungsprofessuren angegeben; die Mittelbaustellen ohne (Dritt-)Mittelstellen und ohne Stellenhüllen wie Studienbeiträge, Stiftungen, Ausbauplanung und Exzellenzstellen. Die Zahlen für Neuberufungen für die Jahre 2010 und 2011 wurden vom Referat I.1 - Professoren und sonstige Hochschullehrer, Organisations- und Gremienangelegenheiten aufbereitet und zur Verfügung gestellt. Die Zahlen für die abgeschlossenen Promotionen und Studierenden stellte freundlicherweise Ref. VI. 3 Anwendungsbetreuung (SOS) bereit. Die Angaben über die Habilitationen für die Kalenderjahre 2010 und 2011 sind der Website (http://www.uni-muenchen.de/ueber_die_lm_u/zahlen_fakten/index.html#Abschluesse) der LMU entnommen.

besetzt. In absoluten Zahlen waren dies zwei Lehrstuhlinhaberinnen bei insgesamt 110 Lehrstühlen und neun Professorinnen bei insgesamt 164 Professuren.

Nach knapp 25 Jahren hat sich also der Frauenanteil an den Lehrstühlen ungefähr versiebenfacht und an den Professuren verdreifacht. So erfreulich diese Anstiege sind, so sehr erhalten sie ihre scheinbare Effizienz nur durch die geringe Ausgangslage. Der Männeranteil an den Professuren der LMU beträgt nach wie vor 84 %, zwei Prozentpunkte weniger als im vorausgehenden Berichtszeitraum.

Der Professorinnenanteil steigt bundesweit wesentlich stärker an als an der LMU. Er erhöhte sich im Vergleichszeitraum der GWK (2010/2011) von 16,2 % (2008) bereits auf 19,2 % bei nahezu unverändert durchschnittlicher Gesamtzahl an Professuren (Heft 29 GWK, 2012, 16. Fortschreibung des Datenmaterials [2010/2011] zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, S. 13).

Der aktuelle Professorinnenanteil der LMU von 16 % liegt zum Ende des Berichtszeitraums über dem bayerischen Landesdurchschnitt von 14,5 % im Jahr 2009², aber immer noch deutlich unter dem oben genannten Durchschnittswert der Universitäten bundesweit, der bereits 2010/2011 19,3 % betrug.

Nach Besoldungsgruppen differenziert treten weiterhin Unterschiede zutage: Je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger ist der Anteil der Frauen. Gemäß dem Datenmaterial der GWK für 2010/2011 lag bundesweit der Anteil der Frauen an den W1-Professuren bei 37,8 %, an den C3/W2-Professuren bei 20,1 % und an den C4/W3-Professuren bei 14,6 %. Die LMU liegt zum Stichtag 01.06.2012 bei den Lehrstühlen mit 13,48 % knapp unter dem Bundeswert, bei Professuren mit 17,74 % deutlich darunter und bei Juniorprofessuren sind die Anteile nahezu identisch. Insofern bestätigt sich auch an der LMU die Aussage, daß der Frauenanteil mit ansteigender Besoldungsgruppe abnimmt.

Der Frauenanteil bei den Neuberufungen an der LMU lag im Zeitraum von Oktober 2000 bis Juli 2002 bei nur ca. 8 %. In den letzten fünf Jahren stieg er bis auf das Jahr 2006 kontinuierlich an: 2005: 15 %, 2006: 12 %, 2007: 18,42 %, 2008: 19,61 %, 2009: 25,58 %. 2010 allerdings betrug er wiederum nur 24 %, 2011 26 %, wobei hier der Schwerpunkt des Frauenan-

² Vgl. CEWS, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 4. Fortschreibung, Bonn 2011 (<http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik16.pdf>). Da das CEWS nur Daten aus 2009 anbietet, sind natürlich die Bezugszeiten des Vergleichs unterschiedlich. Zum Stichtag 01.06.2012 hatten z.B. drei bayerische Universitäten einen Frauenanteil bei den Professuren von mehr als 20 %, wie der Universitätsfrauenbeauftragten der LMU auf Anfrage gemeldet wurde.

teils bei Berufungen auf W2- Stellen lag.³ Da sich die Neuberufungsquote nun auf ein Viertel eingependelt hat, setzte sich die LMU bereits 2011 zum Ziel, die Neuberufungsquote bis 2013 auf 30 % zu erhöhen.⁴ Mit dieser bisher erzielten Neuberufungsquote erreicht die LMU, auch wenn sie nach wie vor unter dem bundesweiten Niveau in der Gesamtzahl der Professorinnen liegt, erfreulicher Weise nahezu den Bundeswert der Neuberufungsquote des Jahres 2011 von 26,8 %.⁵ Die LMU schneidet in der Steigerungsrate des Frauenanteils besser ab als in der Gesamtzahl des Frauenanteils an Professorinnen. Eine positive Entwicklung zeichnete sich auch in Bezug auf die Listenplätze ab. Hatten die LMU-Werte bisher nur mit einer zeitlichen Verzögerung die bundesweiten Vergleichswerte aus dem Jahr 2008 erreicht (2008 hatten Frauen bei den Listenplätzen der Universitäten in Deutschland bereits einen Anteil 24,8 % und an den Berufungen 25,5 %), so übertrifft die LMU für den aktuellen Berichtszeitraum deutlich den Bundeswert des Anteils der Frauen an Listenplätzen von 25,4 % (2010/2011). Ein Vergleich mit dem Frauenanteil an ersten Listenplätzen der LMU im Berichtszeitraum (vgl. Tab. 1) ergibt, wie bereits in den beiden vorausgehenden Berichtszeiträumen, dass die beiden Anteile Neuberufung und Listenplätze annähernd korrelieren. Auf den insgesamt 307 Plätzen der 114 Listen, die im Senat im Berichtszeitraum empfohlen wurden, standen 86 Frauen (= 28 %), davon wiederum 34 auf Platz eins (= 39,5%). Das heißt insgesamt standen 221 Männer auf Listenplätzen und auf 80 Listen hatte jeweils ein Mann Platz eins inne, was für Männer eine Erfolgsquote von 36,1 % ausmacht. Somit bestätigt die LMU auch hier den Bundestrend, daß, obwohl Frauen bei den Bewerbungen und auf den Listenplätzen noch unterrepräsentiert sind, ihre Erfolgsquote bezogen auf die Grundmenge höher ist.⁶

Die Frauenanteile auf den ersten Plätzen der Listen, die der Senat der LMU in den letzten vier Semestern bearbeitet hat, ist im Sommersemester 2011 mit über 34 % deutlich höher als in den anderen drei Semestern, in einem Semester werden 30 % erreicht, in den beiden anderen pendelt der Anteil zwischen 25 % und knapp 27 %. Somit standen wie im vorausgehenden Berichtszeitraum in jedem Semester Frauen immer mindestens auf einem Viertel der Listen auf Platz eins. Damit ist die LMU auf einem guten Weg, das universitätsweit angestrebte Ziel eines Frauenanteils bei Neuberufungen von mindestens 30 % bis 2013 tatsächlich zu errei-

³ Zahlen für Neuberufungen der Jahre 2010 und 2011 wurden übermittelt von Referat I.1 - Professoren und sonstige Hochschullehrer, Organisations- und Gremienangelegenheiten.

⁴ Die LMU hat dieses Ziel im Zwischenbericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG festgeschrieben. Vgl. http://www.uni-muenchen.de/ueber_die_lmu/profil/gleichstellung/zwischenbericht.pdf (30.09.2012).

⁵ Vgl. Heft 29 GWK, 2012, 16. Fortschreibung des Datenmaterials [2010/2011] zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, 15.

⁶ Vgl. hierzu auch Heft 29 GWK 2012, 15f.

chen und zu stabilisieren. Unterschiedlich bleiben der Verdienst bzw. die Bemühungen der einzelnen Fakultäten, zu diesem Ziel beizutragen.

**Tabelle 1: Frauenanteile bei Berufungsverfahren⁷ (Stand 20.7.2012)
WiSe 2010/11 bis SoSe 2012**

Semester	Anzahl der Listen	Anzahl der Frauen auf Platz 1	Frauenanteil auf Platz 1
WS 2010/11	47	14	29,8 %
SoSe 2011	29	10	34,5 %
WS 2011/12	20	5	25,0 %
SoSe 2012	18	5	27,8 %

2.2 Habilitationen

Insgesamt wurden an der LMU in den Kalenderjahren 2010 und 2011 (aktuelle Daten für 2012 lagen bei Abschluß des Berichtes noch nicht vor) 216 Habilitationen abgeschlossen. Der Frauenanteil fiel mit 31,48 % kaum besser aus als im zurückliegenden Zeitraum (30,61 %). Dies ist gerade deswegen bemerkenswert, als er bereits in 2005 30% erreicht hatte, dann aber 2008 wieder auf 25 % zurückfiel. Es ist zu hoffen, dass sich der systematische Anstieg des Frauenanteils der letzten 20 Jahre – mit etwa 10 % Ende der 80er Jahre und etwa 20 % Ende der 90er Jahre und nun gut 30 % – deutlich fortsetzt.

Juniorprofessuren wurden in Bayern und auch speziell an der LMU bisher wenige besetzt. 2007 waren vier von 14 (28,57 %), 2008 fünf von 14 (35,71 %) und 2010 fünf von 16 (25 %) Juniorprofessuren mit einer Frau besetzt. Am Ende des aktuellen Berichtszeitraums sind zum Stichtag 01.06.2012 38 % der Juniorprofessuren mit Frauen besetzt (8 von 21).

Im Vergleich zum Frauenanteil bei den Promotionen an der LMU, der schon 1995 die 40 %-Marke überschritten hatte und seit 2007 regelmäßig – auch im Berichtszeitraum (ca. 56 %) – deutlich über 50 %⁸ und damit weit über dem Bundesdurchschnitt von 44,1 % liegt (vgl. GWK 2012, S. 10), und auch im Vergleich zum Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (knapp 45 % im aktuellen Berichtszeitraum) oder gar im Vergleich zum Frauenanteil an den Studierenden⁹ mit über 60 % sowohl im aktuellen wie im vo-

⁷ Zusammenstellung der Frauenbeauftragten der LMU.

⁸ Vgl. 20 Jahre Frauenbeauftragte an der LMU, Broschüre hg. v. d. Frauenbeauftragten der LMU, München 2008, 23.

⁹ Zahlen für Studierende und abgeschlossene Promotionen: Ref. VI. 3 Anwendungsbetreuung (SOS); Ref. III. 8.

rausgegangenen Berichtszeitraum, ist der Habilitationsanteil von Frauen im Berichtszeitraum mit 31 % an der LMU immer noch zu gering. Allerdings lag auch bundesweit der Frauenanteil bei Habilitationen für 2010 nur bei 24,9 % (GWK, 2012, S. 12). Auch wenn proportional weniger Frauen als Männer nach der Promotion eine Hochschulkarriere einschlagen, so wäre für die LMU doch ein Frauenanteil bei Habilitationen von etwa 35 % ein realistisches, kurzfristiges Ziel, das als Zeichen deutlichen Bemühens von der LMU in die Fortschreibung der Zielvereinbarungen mit dem BayStMWFK vom Juli 2009 statt der 33 % sowie in den Zwischenbericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG vom Februar 2011 aufgenommen werden hätte müssen. Dies wurde auch bereits im vorausgehenden Berichtszeitraum als Ziel formuliert.

2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Bei den Stellen des Mittelbaus (alle Kategorien, befristet und unbefristet, außer Drittmittelstellen und Stellen aus Studienbeiträgen etc.) zeigte sich im Berichtszeitraum keine Veränderung des Frauenanteils gegenüber 2010. Er bleibt in etwa konstant bei 45 % (mit Stichtag 01.06.2012). Das ist auch identisch mit dem Frauenanteil der bereits 2006 erreicht war. Die Entwicklung muss beobachtet werden. Der Frauenanteil an den insgesamt 272 ARaL-Stellen (Beamte und Beamtinnen auf Lebenszeit) stieg kaum erkennbar an, von 36 % in 2010 auf 36,7 % in 2012. Bei den Akademischen Räten und Rätinnen auf Zeit liegt der Frauenanteil bereits seit 2003 über 30 % (2004: 32,05 %; 2006: 33,07 %; 2008: 37,23 %), steigerte sich deutlich zum Stichtag 06.08.2010 auf 41,77 %, allerdings kaum mehr zum aktuellen Stichtag 2012, wo er bei 42,25 % lag. Das heißt, dass Wissenschaftlerinnen seltener Laufbahnstellen als akademische Ratsstellen auf Zeit erhalten und die akademische Ratslaufbahn grundsätzlich zu knapp zwei Dritteln von Männern durchlaufen wird.

In der Personalkategorie der wissenschaftlichen Angestellten (befristet und unbefristet) ist keine Veränderung gegenüber 2010 festzustellen. Der Frauenanteil zum Stichtag 01.06.2012 an den befristeten Stellen beträgt 49 %, an den unbefristeten 38,22 %.

Da der Anteil der Finanzierung meist befristeter Stellen aus anderen (Dritt-)Mitteln immer größer wird, sollte auch diese Entwicklung von der Hochschulleitung sorgfältig und kritisch begleitet werden, um einen Genderbias zu vermeiden, aber auch um die Gefahr der Prekarisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses rechtzeitig zu erkennen. Gerade bei Drittmittelstellen sollte von der Laufzeit und vom Umfang her auf Planungssicherheit für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen geachtet werden, zumal hier keine gesetzli-

chen Vertragsverlängerungstatbestände wie Mutterschutz und Elternzeit angerechnet werden können (vgl. WissZeitVG § 2 Abs. 2). Daneben kann es hilfreich sein, insbesondere bei der Analyse der Verteilung von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen zwischen Männern und Frauen zu prüfen, ob und inwiefern gerade Frauen von Prekarisierung bedroht oder betroffen sind.

Der stete Anstieg bzw. der gesicherte hohe Anteil im Mittelbau bei allen Personalkategorien (Laufbahnbeamte und Laufbahnbeamtinnen, Akademische Räte und Akademische Rätinnen auf Zeit, wissenschaftliche Angestellte) fällt deutlich besser aus als der Anstieg im Bereich der Professuren, vor allem bei den Lehrstühlen. Bei den Studierenden ist ein Frauenanteil von ca. 60 % erreicht, d.h. hier sind Anstrengungen nur gegen eine horizontale Segregation der Geschlechter nach Fächern aufzuwenden.

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

2.4 Vergleich der Fakultäten der LMU

2.4.1 Gleichstellungsranking der Fakultäten der LMU im Sommersemester 2012

Tabelle 2 (vgl. Anhang) gibt für alle Fakultäten den Frauenanteil bei den Studierenden und den Professuren (W1, W2, W3, C 3, C 4, ohne Gast- und Vertretungsprofessuren) zum Stichtag 01.06.2012 an. Bei den Professuren sind auch die absoluten Zahlen aufgeführt. Die Frauenanteile in den einzelnen zu bewertenden Bereichen allein sind für einen allgemeinen Vergleich der Fakultäten nicht aussagekräftig genug, da die Fächerstruktur aufgrund der unterschiedlichen Fächerwahl von Männern und Frauen die Ergebnisse verzerren. Daher basiert das Ranking auf dem Indikator „Professuren“. Er setzt den Frauenanteil an den Professuren in Beziehung zum Studentinnenanteil. Der Indikator wird so berechnet, daß der Frauenanteil an den Professuren durch den Frauenanteil an den Studierenden dividiert wird. Da der Frauenanteil in der Regel mit höherer Qualifikationsstufe abnimmt, liegt der Indikator im Normalfall zwischen 0 und 1: Ein Wert nahe 1 signalisiert in der Regel, daß eine Fakultät einen hohen Frauenanteil bei den Professuren und den Studierenden hat.

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

Positiv scheinen nach diesem Indikator wie bereits im Jahr 2010 die Fakultäten 5 (VWL) und 13/14 (Sprach- und Literaturwissenschaften), beide konnten sich in der Spitzengruppe halten, wobei sich Fakultät 5 sogar vom dritten auf den ersten Rangplatz aller Fakultäten der LMU schob, Fakultät 13/14 hielt ihren vierten Platz. Erfreulich ist die Entwicklung in der Fakultät für Physik; aufgrund eines etwas geringeren Studentinnenanteils verbunden mit der Ernennung von zwei neuen Professorinnen stieg die Fakultät von Platz zehn auf zu Platz drei. Ebenso positiv ist die Entwicklung in der Fakultät 20 (Geowissenschaften); bei gleichbleibendem Studentinnenanteil wurde die Anzahl der Professorinnen mehr als verdoppelt, so daß die Fakultät von Platz neun auf Platz zwei vorrücken konnte und so Fakultät 9 (Geschichts- und Kunstwissenschaften) verdrängte, die auf Platz sechs zurückfiel. Während 2010 beim Indikator Professuren die sozialwissenschaftliche Fakultät (15) den ersten Rang mit einem Wert von 0,405 eingenommen und damit die Spitzengruppe angeführt hatte, führt sie nun mit dem Wert 0,33 auf Platz sieben nur das Mittelfeld an. Die Fakultäten 19 (Biologie), 11 (Psychologie und Pädagogik) rutschten von der Spitzengruppe ins Mittelfeld ab, die Fakultäten 16 (Mathematik, Informatik, Statistik) sowie 18 (Chemie, Pharmazie) blieben in der Mittelgruppe. Die Schlußgruppe bilden nach wie vor die beiden theologischen Fakultäten gemeinsam mit Fakultät 10 (Philosophie, Wissenschaftstheorie). Fakultät 12 (Kulturwissenschaften) kam aus der Mittelgruppe des Jahres 2010 nun hinzu, zwei negative Wertungen ergeben sich bei Fakultät 3 (Jura). Medizin und Tiermedizin (Fakultäten 7 und 8) besetzen unverändert die Plätze 13 und 14 in der Schlußgruppe. Diese Entwicklung bestätigt erneut, daß sich ein hoher Studentinnenanteil keinesfalls in einer entsprechend hohen Anzahl an Professorinnen widerspiegelt.

Zusammengefasst zeigt dieser Indikator, daß in elf Fakultäten der Professorinnenanteil mindestens ein Viertel des Studentinnenanteils erreicht hat, die Werte liegen zwischen 25 % in der Fakultät für Mathematik und 50 % in der Fakultät für Geowissenschaften!

2.4.2 Veränderungen der Professorinnenanteile in den Fakultäten der LMU 2010 zu 2012

Während im letzten Bericht die Veränderungen der Professorinnenanteile im Zeitverlauf von 2006 zu 2010 erfasst wurden, werden im vorliegenden Bericht die Frauenanteile an den Professuren lediglich von 2010 mit den Daten von 2012 verglichen (vgl. Tabelle 3), also über einen Zeitraum von nur zwei Jahren. Das mag zum Teil auch die Unterschiede und Schwankungen im Vergleich zur früheren Analyse der Veränderungen erklären. Der Indikator wird gebildet aus der Differenz der Frauenanteile an den Professuren (= Anzahl Professorinnen

geteilt durch Gesamtzahl der Professuren) 2012 und 2010. Der Indikator gibt also die Prozentpunkte an, um die der Frauenanteil gestiegen oder gefallen ist.

Rangplätze eins bis drei erreichten diesmal die Fakultäten 20, 4 und 13/14 (2010: 9, 15 und 11). Die erstplatzierte Fakultät für Geowissenschaften (20) konnte ihren Professorinnenanteil in den letzten zwei Jahren um 12,4 Prozentpunkte steigern. Die Fakultäten auf Rang zwei und drei steigerten ihren Professorinnenanteil jeweils um fast neun Prozentpunkte. Die drei anderen positiv bewerteten Fakultäten (5, 17 und 18) erhöhten ihren Professorinnenanteil um zwischen 4,5 und 6,3 Prozentpunkte. Insbesondere hervorzuheben ist hier, daß sich Fakultät 5 vom Schlußlicht zum Mitglied in der Spitzengruppe entwickelt hat. Die Erhöhung in den Fakultäten der mittleren Rangplätze lag lediglich zwischen 2,1 und 0,1 Prozentpunkten. Damit weist dieses Mittelfeld schlechtere Werte auf als das Mittelfeld im Berichtszeitraum 2010 (zwischen 3 und 5,6 Prozentpunkten). Die Fakultäten auf den hinteren Rängen konnten ihren Professorinnenanteil gar nicht erhöhen bzw. verschlechterten ihn sogar um bis zu 3,5 Prozentpunkte. Die Schlusslichter in diesem Ranking bilden die Fakultäten 15 und 12, also Fächer mit einem traditionell hohen Anteil an Studentinnen!

2.5 Die LMU im bundesdeutschen Vergleich¹⁰

Das Center of Excellence Women and Science (CEWS) hat 2003 ein bundesweites Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten durchgeführt, 2005 die erste Fortschreibung, 2007 die zweite, 2009 die dritte Fortschreibung dieses Rankings und 2011 die vierte Fortschreibung publiziert (vgl. neben der gedruckten Version auch www.gesis.org/cews). Das neue Ranking beruht auf Daten von 2009, zur Erfassung der Veränderungen bezieht es auch Daten von 2004 ein. Es ist nach Hochschularten differenziert und enthält Angaben zu 287 Hochschulen, darunter 65 Universitäten. Bewertet werden die Nähe zur Gleichverteilung bei den Studierenden, die Frauenanteile bei den Promotionen, den Habilitationen, dem wissenschaftlichen Personal und den Professuren. Die Qualifikations- und Positionsdaten werden jeweils auf den Frauenanteil bei den Studierenden bezogen.

Dieses neueste Hochschulranking vom Juli 2011 zeigt, dass Bayerns Hochschulen sich in Sachen Gleichstellung im bundesweiten Vergleich im mittleren bis unteren Mittelfeld bewegen. Für die LMU ergeben sich folgende Ränge: In der Gesamtbewertung aller deutschen Univer-

¹⁰ Vgl. zu den bundes- und bayernweiten Vergleichszahlen in diesem Kapitel GWK, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2012, sowie CEWS, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 4. Fortschreibung, Bonn 2011.

sitäten¹¹ befindet sich die LMU 2009 unverändert weiter in Ranggruppe 7 von 11 im Mittelfeld, die TUM ist hier von Ranggruppe 4 auf Ranggruppe 5 von 11 zurückgefallen, aber immer noch im oberen Drittel und damit wie in der letzten Fortschreibung eindeutig besser platziert. Bei insgesamt 65 Universitäten nimmt die LMU Rang 44 ein, die TUM Rang 11.

Wenig verändert hat sich bei den bayerischen Universitäten auch im Hinblick auf den Frauenanteil an den Professuren. Die LMU konnte sich hier zwar im Vergleich zur letzten Auswertung von 2009 verbessern, doch rangiert sie mit einem Frauenanteil von 13,9 % (11,8 %) im Verhältnis zu 62,3 % Studentinnen nach wie vor im Mittelfeld der Schlussgruppe. Die TUM kann sich mit einem Professorinnenanteil von 13,2 % (gegenüber 9,1 % bei der letzten Auswertung) im oberen Drittel der Mittelgruppe positionieren, da es hier auch weniger Studentinnen gibt und als Indikator Professorinnenanteil zu Studentinnenanteil zugrundeliegt. In der Rangliste der Universitäten nach Professuren nimmt die LMU von insgesamt 104 Universitäten (inkl. pädagogischer und theologischer Hochschulen) daher mit diesem Professorinnenanteil von 13,9 % nur Platz 87 ein (TUM Platz 36). Hinsichtlich der Steigerung des Professorinnenanteils gegenüber 2004 konnte sich die LMU jedoch noch in der Spitzengruppe hinter den anderen bayerischen Universitäten halten. Alle mit Ausnahme der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt und der Universität Passau sind vor der LMU in der Spitzengruppe gereiht (bei insgesamt drei Gruppen: Spitzen-, Mittel- und Schlussgruppe). Es besteht also Hoffnung, dass dieser positive Trend anhält oder sich beschleunigen lässt. In der Länderrangliste nach Professorinnenanteil steht Bayern mit 14,5 % weiterhin auf dem vorletzten Platz der Schlussgruppe!

Diese bundesweite Zusammenstellung zeigt erneut, dass die Berufungspolitik der LMU im Vergleich zur Mehrheit der anderen bedeutenden Universitäten lange Zeit rückständig war, was die adäquate Berücksichtigung von Bewerberinnen angeht. Wie in Abschnitt 2.1 erwähnt, haben die LMU-Werte im aktuellen Berichtszeitraum mit einer zeitlichen Verzögerung nun die bundesweiten und bayernweiten Vergleichswerte für Frauen auf Listenplätzen und an den Berufungen aus den Jahren 2008 und 2010 erreicht und bislang auch gehalten, beim Anteil an Listenplätzen sogar übertroffen.

2.6 Zusammenfassung

Insgesamt ist im Berichtszeitraum 2010 bis 2012 eine weitere Anhebung des Frauenanteils bei den Professuren von 11,9 % auf 16,15 % zu verzeichnen. Dieser Professorinnenanteil liegt

¹¹ In der Zusammenschau der sieben Rankingkriterien Studierende, Promotionen, Habilitationen, hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Professuren, Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen

noch unter dem entsprechenden bundesweiten Mittelwert von 19,2 % für 2010. Den bundesweiten durchschnittlichen Frauenanteil auf ersten Listenplätzen im Jahr 2010 von 25,4 % hat die LMU im Berichtszeitraum wie bereits im letzten Berichtszeitraum weit überschritten. Bei den Habilitationen fiel der Frauenanteil mit 31,48 % kaum besser aus als im zurückliegenden Zeitraum (30,61 %). Aufgrund der wesentlich höheren Frauenanteile bei den Studierenden (über 60 %), den Promotionen (über 50 %) und im Mittelbau (insg. ca. 45 %; Laufbahnrätinnen 36,7 %, Akademische Rätinnen auf Zeit 42,25 %, wissenschaftliche Angestellte befristet 49 %, wissenschaftliche Angestellte unbefristet 38 %) könnte der Frauenanteil bei den Habilitationen noch wesentlich gesteigert werden.

Dass die Gleichstellung auf allen höheren Qualifikations- und Positionsebenen immer noch in weiter Ferne liegt und die Verbesserungen gering ausfallen, macht die Darstellung der statistischen Zahlen von der männlichen Seite her offensichtlich: Der Männeranteil bei den Professuren (ohne W1) hat sich in den letzten zwei Jahren von 87 % zum Stichtag 01. Juni 2012 auf ca. 85 % reduziert. Der Anteil der Männer bei den Habilitationen lag im Berichtszeitraum bei ca. 69 %, also nur ein Prozentpunkt weniger als im Berichtszeitraum davor, obwohl wesentlich weniger Männer als Frauen promovierten und der Studentenanteil wesentlich geringer war als der Studentinnenanteil.

3. Aktivitäten der LMU zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags

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

3.1 Berichtserhebung zur Gleichstellung

Zwar stand im Berichtszeitraum wieder die zweijährige Erfassung der Wirksamkeit und Umsetzung der *Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre*¹² gemäß Senatsbeschluss vom 24. Juli 1994 an, doch lagen zum Zeitpunkt der Berichtserstellung der Frauenbeauftragten weder die Berichte aus den Fakultäten und in Folge dessen auch nicht die Stellungnahme des Präsidenten dazu vor.

Die Dekane bzw. die Dekanin (die LMU hatte im Berichtszeitraum nur eine Dekanin) wurden vom Präsidenten mit einem Schreiben vom 29.06.2012 gebeten, zur Entwicklung der Gleichstellungsbemühungen ihrer Fakultät in den Jahren 2010 bis 2012 Stellung zu nehmen. Die Ergebnisse der Berichtserhebung in den Fakultäten werden, sobald sie zur Verfügung stehen,

und künstlerischen Personal gegenüber 2004, Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004. Vgl. CEWS Gleichstellungsranking 2011, 27f.

¹² Vgl. http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/frauenbeauftragt/gesetzl_best/weitere/empfehlungen.pdf.

als Anhang zu diesem Senatsbericht auf der Website der Universitätsfrauenbeauftragten veröffentlicht und ggf. in den nächsten Tätigkeitsbericht für 2012 bis 2014 aufgenommen.

Nach wie vor ist eine zu große Indifferenz gegenüber diesen Senatsempfehlungen in der Hochschulleitung und den Fakultäten erkennbar. Wie bisher musste die Frauenbeauftragte diese Anschreiben an die Fakultäten mehrmals bei der Hochschulleitung in Erinnerung rufen. Angesichts der Bedeutung, die die Gleichstellung vor allem durch die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, in den Empfehlungen des Wissenschaftsrates vom 25.05.2012¹³ und in der zweiten Runde der Exzellenzinitiative gewonnen hat, darf die langjährige Marginalisierung v.a. in den Fakultäten nicht fortgesetzt werden. Denn, obwohl die DFG die LMU aufgrund ihres Zwischenberichts¹⁴ zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG vom 14.02.2011 nun in die zweitbeste Bewertungsstufe angehoben hat, bemängelt sie¹⁵, daß die sichtbare Strategie zur Gleichstellung fast ausschließlich auf zentraler, gesamtuniversitärer Ebene liegt und von dieser angestoßen worden sei. Die gleiche Kritik äußerte die DFG bereits in ihrer Antwort vom Juni 2010 auf die erste Stellungnahme der LMU vom Juni 2009 zur Umsetzung dieser Gleichstellungsstandards. Dezentral gesteuerte Gleichstellungsmaßnahmen zur Umsetzung in den unterschiedlichen Organisationsebenen seien noch nicht sichtbar.

Ähnlich sah es auch die Jury des Total E-Quality-Prädikats, welches der LMU am 24.09.2012 zum zweiten Male verliehen wurde, in ihrer Begründung vom 16.08.2012. Sie regte an, die vorbildlichen Maßnahmen weniger Fakultäten besser herauszustellen und auf andere Fakultäten zu übertragen.

Aufgrund der langjährigen marginalen Behandlung der Gleichstellungsberichte seitens der Fakultäten und der Hochschulleitung forderte die Frauenbeauftragte bereits nach dem letzten Bericht von 2010 u.a. auch in ihrem Senatsbericht¹⁶, daß diese Fakultätsberichte künftig nicht nur im Senat sondern auch in der erweiterten Hochschulleitung und in bilateralen Gesprächen zwischen Hochschulleitung und jeder einzelnen Fakultät diskutiert und auf der Website der LMU oder der Fakultäten veröffentlicht werden, um ihren Stellenwert zu erhöhen. Außerdem sollten sie durch Aufnahme in den oben bereits erwähnten Zwischenbericht der LMU zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG vom Februar 2011 als zukünftige Maßnahme aufgenommen werden. Die Hochschulleitung stimmte allen drei Punkten erfreuli-

¹³Vgl. Wissenschaftsrat, Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, 25.05.2012: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf> (30.09.2012).

¹⁴ Vgl. http://www.uni-muenchen.de/ueber_die_lmuprofil/gleichstellung/zwischenbericht.pdf (30.09.2012).

¹⁵ Vgl. Brief der DFG vom 21.06.2011.

¹⁶ Vgl. zur Kritik an den Berichten: 9. Senatsbericht der Universitätsfrauenbeauftragten, Oktober 2008 bis September 2010, 12-17 (<http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/berichte/senatsbericht/senatsbericht.pdf>).

cherweise zu und verpflichtete sich dazu auch im Zwischenbericht. Es bleibt nun abzuwarten, ob sich die Berichterstattung aus den Fakultäten weiter entwickelt hat und wie intensiv sie tatsächlich in der erweiterten Hochschulleitung, zwischen Hochschulleitung und einzelner Fakultät und in den Fakultäten diskutiert wird. Die Chance besteht, daß an der LMU dadurch ein weiterer Anstoß erfolgt, Geschlechtergerechtigkeit als Steuerungsinstrument in der Personal- und Hochschulpolitik ernster zu nehmen und als Qualitätsmerkmal zu erkennen und zu fördern. Schließlich ist Gender Mainstreaming als Leitprinzip in der Grundordnung der LMU verankert. Die Frauenbeauftragte wird nach den nächsten Berichten erneut individuell auf jede Fakultät zugeschnittene Zielvereinbarungen einfordern, die im Sinne der Chancengleichheit Maßnahmen zur Förderung des auf jeder Qualifikationsebene jeweils unterrepräsentierten Geschlechts aufzeigen. Ganz offensichtlich ist diese neue Steuerungsform notwendig, denn weder hat die offene Berichterstattungsform der früheren Jahre noch die Berichterstattung anhand des Fragebogens der letzten Jahre in den Fakultäten tatsächlich eine faire und zielorientierte Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen initiiert.

Hervorzuheben sind für den aktuellen Berichtszeitraum diejenigen Fakultäten, in denen es meist auf Initiative der Fakultätsfrauenbeauftragten zu einem intensiven Diskussionsprozeß innerhalb verschiedener Gruppen gekommen ist, mit dem Ziel, einen auf Datenerhebung und Datenanalyse und wissenschaftlicher Begleitung beruhenden Gleichstellungsplan für die Fakultät zu erarbeiten. Die philosophische Fakultät verabschiedete per Fakultätsratsbeschuß bereits 2009 einen Gleichstellungsplan.¹⁷ Der Fakultät für Geowissenschaften ist dies im Berichtszeitraum gelungen.¹⁸ Die sozialwissenschaftliche Fakultät befindet sich seit etwa zwei Jahren in einem umfangreichen Entwicklungs- und Meinungsbildungsprozeß über konkrete Inhalte, Maßnahmen und Ziele eines Gleichstellungsplans, der vom Dekan und v.a. den Frauenbeauftragten der Fakultät sowie dem Lehrstuhl für Gender Studies intensiv vorangetrieben wird, und sie scheut dabei nicht die sachlich-argumentative Auseinandersetzung mit durchaus vorhandenen Gegnern und Gegnerinnen eines Gleichstellungsplanes. Auch die Universitätsfrauenbeauftragte ist in die Entwicklung einbezogen und wurde um Stellungnahme gebeten. Es bleibt abzuwarten, wie sehr sich die Fakultäten bzw. ihre Mitglieder und Einrichtungen diesem wirklich verpflichtet fühlen. Es genügt nicht, ein Papier zu erstellen, um lediglich rhetorisch einer Art formalen Anforderung zu entsprechen, sondern Gleichstellungspläne müssen Leitprinzipien für alle Maßnahmen und Entscheidungen einer Fakultät sein. Bereits – oftmals

¹⁷ Vgl. Förderplan der Fakultät für Philosophie, Wissenschaftstheorie und Religionswissenschaft zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre (Juni 2009); (<http://www.philosophie.uni-muenchen.de/fakultaet/frauenbeauftragte/foerderpl.pdf>).

¹⁸ Vgl. Förderplan und Zielsetzungen zur Gleichstellung für die Fakultät für Geowissenschaften an der LMU München vom 20.10.2010 (http://www.geo.uni-muenchen.de/aus_der_fak/gleichstellung.pdf).

viele Jahre - vorhandene Gleichstellungspläne werden leider zu selten als Selbstverpflichtung und Leitprinzip wahrgenommen, die man berücksichtigen und weiterentwickeln muß.

3.2 LMU-Fonds zur Förderung der Gleichstellung in Forschung und Lehre

Die Universitätsfrauenbeauftragte vergibt aus zentralen Mitteln für Gleichstellung in Forschung und Lehre seit 1999 eine sog. Gleichstellungsprämie an promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und einen Pauschalbetrag an Institute und Lehrstühle zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten. Aufgrund der von Jahr zu Jahr gestiegenen Nachfrage erwirkte die Universitätsfrauenbeauftragte im Jahre 2008 eine Erhöhung der jährlich zur Verfügung stehenden Gesamtsumme um 20.000 Euro auf 120.000 Euro. Trotz stetig steigendem Bedarf wurde bislang keine weitere Erhöhung dieser Summe seit 2009 von der Hochschulleitung gewährt. Zugleich sank die staatliche LOM-Zuweisung für den Gleichstellungsparameter in den Jahren 2010, 2011 und 2012, was v. a. auf eine geringere zu verteilende Netto-Gesamtsumme zurückzuführen ist, nicht auf eine schwächere Bilanz der LMU in der Erfüllung des Gleichstellungsparameters der LOM (2010: 738.696 Euro; 2011: 698.599 Euro; 2012: 688.897 Euro). Gerade die Mutterschutzüberbrückungspauschalen für Nachwuchswissenschaftlerinnen werden mehr und mehr in Anspruch genommen, was einerseits erfreulich ist, weil sie bei ihrer Einführung ja als Anreiz für Institute gedacht war, Frauen anzustellen. Andererseits sind die zur Verfügung stehenden Mittel zu gering, um erstens einer weiterhin steigenden Antragszahl entsprechen zu können, um zweitens tatsächliche Personalkosten für Vertretungen, insbesondere bei verlängerter Mutterschutzfrist zu erstatten, und drittens, um noch genügend Mittel für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen selber zu haben.

Die Universitätsfrauenbeauftragte weist deshalb in diesem Bericht eigens nochmals darauf hin, dass die LMU hier eine grundsätzliche Regelung für die Überbrückung von Mutterschutzzeiten finden muss, die potentiellen Müttern und den Instituten Planungssicherheit verschafft und Mutterschaft nicht mehr zum Karrierehindernis degradiert. Eine Lösung wäre ein zentraler Fonds, aus dem generell für ca. maximal sechs Monate eine nach Vertragsumfang und Tätigkeit auf das Institut und die zu überbrückende Stelle angepasste Mutterschutzüberbrückungsstelle finanziert werden kann. Zu beachten ist hier, dass bei Drittmittelstellen die unmittelbaren Dienststellen das Gehalt der in Mutterschutz befindlichen Mitarbeiterin aufgrund des Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) vom 01.01.2006 von den Krankenkassen direkt refinanziert bekommen sollten. Mutterschutzvertretungen an staatlichen Hochschulen können aber grundsätzlich nicht aus Rückerstattungen nach dem AAG finanziert werden, weil die vom Freistaat gezahlten Umlagen deutlich über den Erstattungsleistungen der Kranken-

kassen liegen. Anders ist das nur an den rechtlich selbständigen Universitätsklinikum, die nicht an das staatliche Haushaltsrecht gebunden sind. Daraus erklärt sich auch, warum das Klinikum der LMU Mutterschutzvertretungen aus einem entsprechenden, aus Rückerstattungen nach dem AAG aufgebauten Pool finanzieren kann, die staatlichen Hochschulen aber nicht.

3.2.1 Mittel zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Einmal pro Semester können promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen der LMU auf befristeten Stellen über das jeweilige Dekanat, das ein Fakultäts-Ranking der Anträge beifügen muss, bei der Universitätsfrauenbeauftragten Hilfskräfte und die (Ko-)Finanzierung von Kongress- und Forschungsreisen beantragen. Zusätzlich können promovierte Wissenschaftlerinnen und Doktorandinnen auf befristeten Stellen mit Kindern über ihr Dekanat Sachmittel, insbesondere für die Anschaffung von Notebooks, beantragen. Es konnten im Berichtszeitraum jedes Semester jeweils über 60 % der beantragten Mittel bewilligt werden.

3.2.2 Mutterschutzüberbrückungsgeld

Auf Antrag erhält ein Institut/Lehrstuhl maximal 2.400 € zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf befristeten Stellen. In den Jahren 2005 bis 2007 zahlte die Universitätsfrauenbeauftragte durchschnittlich 17 Mutterschutzüberbrückungen pro Jahr. Im Jahr 2008 gewährte sie 22, im Jahr 2009 30, im Jahr 2010 29, und im Jahr 2011 32 Mutterschutzüberbrückungen. Die Tendenz ist steigend. Bis zum 30. September 2012 wurden bereits 25 Anträge bewilligt, die Zahl dürfte sich aber bis Jahresende auf weit über 30 erhöhen. Um dem Bedarf an Unterstützung zur Mutterschutzüberbrückung quantitativ und qualitativ besser entsprechen zu können, wurde am 01. Juli 2011 die Pauschalsumme zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von 2000 € auf 2400 € erhöht.

Erhebliche Probleme bereitet trotz AAG nach wie vor die Überbrückung von Mutterschutzzeiten von Wissenschaftlerinnen im klinischen Bereich. Für diese können aus haushaltsrechtlichen Gründen aus TG 73 (das Universitätsklinikum ist eine selbständige Anstalt des öffentlichen Rechts) keine Mutterschutzüberbrückungen bezahlt werden. Obwohl das Klinikum, wie oben dargelegt, Mutterschutzvertretungen aus einem entsprechenden, aus Rückerstattungen nach dem AAG aufgebauten Pool finanzieren könnte, gibt es bisweilen auch im klinischen Bereich Probleme v.a. mit Unterstützungsstellen vor dem regulären Beginn des Mutterschutzes. Das Problem der fehlenden und unzureichenden Unterstützungsmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen während der Schwangerschaft schon vor dem gesetzlichen Mutterschutz

bzw. der Mutterschutzüberbrückungsleistungen wird hier ebenso wie in anderen experimentell arbeitenden Fächern oftmals dadurch verstärkt, dass Schwangere durch verschiedene Vorschriften auch schon vor den gesetzlichen Schutzfristen von Tätigkeiten und Arbeitsfeldern ausgeschlossen sind, die sie oder das ungeborene Kind gefährden könnten. Gerade hier müßte die LMU insgesamt, die Fakultäten, insbesondere die experimental arbeitenden Fächer tätig werden.

Die Erfahrungen aus der Beratungstätigkeit der Frauenbeauftragten könnten den Verdacht nahelegen, daß Schwangerschaft, ja sogar potentielle Schwangerschaft, offenbar nach wie vor zu oft von Vorgesetzten als negativ und leistungsmindernd gesehen wird, weil damit Arbeitsausfälle, die zudem nicht finanziell ausgeglichen werden (können), verbunden sind, weshalb auch manche Frauen selber Schwangerschaft als Karrierehemmnis empfinden. Wird männlichen Bewerbern deswegen häufig der Vorzug eingeräumt? Wird die Investition in die Förderung von Frauen auch an der LMU bisweilen noch als etwas betrachtet, das sich nicht „verzinst“? In manchen Fällen können solche Erfahrungen zum Aufschieben der Familiengründung und/oder zu schweren Konfliktsituationen führen. Immer wieder werden der Frauenbeauftragten Problemfälle vorgelegt, in denen sich Vorgesetzte weigern, Verträge von Mitarbeiterinnen trotz früherer Zusage zu verlängern, wenn sie von der Schwangerschaft erfahren haben. Bisweilen drängen sie die schwangere Wissenschaftlerin zum freiwilligen Verzicht auf Verlängerung oder zur Reduzierung des Vertrages. Vielfach ergeben sich hier eklatante psychische Belastungen für die schwangere Wissenschaftlerin bis hin zu Mobbing. Manche Wissenschaftlerinnen wagen es nicht einmal mehr, mit den Vorgesetzten über Arbeitszeit- und Karriereplanung und Schwangerschaft zu reden oder die Schwangerschaft bekannt zu geben. Die Beratungsfälle in diesen Konfliktsituationen haben im Berichtszeitraum drastisch zugenommen, was eine Atmosphäre vermuten lassen könnte, die nach wie vor – unbewußt oder bewußt – von der Idee geprägt ist, daß Frauen weniger Kompetenz für eine wissenschaftliche Karriere zugetraut wird, u.a. weil sie schwanger werden können und dann vermeintlich nicht mehr hinreichend konzentriert und einsatzbereit seien. Wissenschaftliche Karriere sei ohnehin nur oder besser mit Kinderlosigkeit – zumindest bei Frauen – möglich. Diese Haltung ist für Nachwuchswissenschaftlerinnen entmutigend, gerade in einer Karrierephase, die mit der Lebensphase zusammenfällt, in der viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Entscheidung über eine Familiengründung treffen wollen. Die LMU würde so diejenigen Untersuchungen bestätigen, die zeigen, daß das Spannungsverhältnis von individueller Lebensplanung und Wissenschaftskarriere häufig zu Kinderlosigkeit von Wissenschaftlerinnen (und

zunehmend auch von Wissenschaftlern) führt.¹⁹ Dass Karriereunsicherheit die Familiengründung negativ beeinflusst, stellt auch der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen vom 25.05.2012²⁰ fest und empfiehlt dringend mehr Planungssicherheit anzustreben. Ein Umfeld, in dem jedoch nicht einmal über Familiengründung gesprochen werden kann, kann erst recht keine Planungssicherheit vermitteln. Die LMU kann sich nur dann familienfreundlich und ihre Arbeits- und Studienbedingungen nur dann nichtdiskriminierend und von Chancengleichheit geprägt nennen, wenn in allen zentralen wie dezentralen Organisationseinheiten flexible Lösungen für schwangere Mitarbeiterinnen gesucht und auch finanziell gefördert werden unter Ausschöpfung aller förderlichen gesetzlichen Möglichkeiten. Die Frauenbeauftragte hat die Hochschulleitung mehrfach darauf hingewiesen, dass Vertretungsstellen während der Mutterschutzzeit oder auch unterstützende Stellen, wenn schwangere Mitarbeiterinnen – insbesondere in klinischen und experimentell arbeitenden Bereichen – bereits vor Beginn des Mutterschutzes gewisse Arbeiten aus Sicherheitsgründen nicht mehr ausführen dürfen, z.B. aus den Betriebseinnahmen der Kliniken oder durch einen Finanzausgleich innerhalb der Kliniken finanziert werden könnten und grundsätzlich ein Fonds eingerichtet werden könnte, falls Ausgleichszahlungen aus dem AAG nicht oder nicht in erforderlicher Höhe möglich sind. Die Mutterschutzüberbrückungszahlungen (vgl. 3.2.2), die die LMU 1999 als erste bayerische Universität eingeführt hat, sind ein erster guter Schritt gewesen, aber nicht ausreichend. Hier sind Hochschulleitung und alle Positionen mit Leitungsaufgaben gefragt, dafür zu sorgen, dass weder potentielle noch tatsächliche Schwangerschaft zum Nachteil für die Wissenschaftlerin wird und sie nicht in einen Gewissenskonflikt zwischen Verschweigen der Schwangerschaft oder – bei Offenlegung – Gefährdung der Vertragsverlängerung, der Weiterbeschäftigung im selben Stundenumfang oder der Weiterförderung gerät. Genau hier kann mit ausreichenden Finanzmitteln konkret Gleichstellung erzielt werden. Ebenso muß ein Klima geschaffen werden, daß es auch Nachwuchswissenschaftlern ermöglicht, ohne Karriereeinbußen Familienaufgaben zu übernehmen, weil nur das zu einer echten Chancengleichheit in der Wissenschaft führen kann, wenn sich Mann und Frau auch im Bereich der Familie Aufgaben und Verantwortung teilen. Ein grundsätzliches Umdenken ist notwendig.

¹⁹ Der Wissenschaftsrat greift in seinen Empfehlungen vom 25.05.2012, Fünf Jahre Offensive Chancengleichheit, 23, entsprechende Studien auf (Anm. 13).

²⁰ Vgl. Wissenschaftsrat, Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit, 22-25. (Anm. 13).

3.3 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement: Geschlechterdifferenzierte Aufschlüsselung der W-Besoldung, Anreize

Seit 01.01.2005 gilt bei Neueinstellungen von Professoren und Professorinnen und bei Bleibeverhandlungen die neue leistungsorientierte Besoldung (W-Besoldung). Gemäß § 4 der Richtlinien der LMU zur Regelung der Grundsätze für die Vergabe von Leistungsbezügen vom 25.05.2005 werden die gewährten Leistungsbezüge geschlechterdifferenziert aufgeschlüsselt. Über die Höhe der im Rahmen von Berufungen und Rufabwendungen insgesamt gewährten Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sowie über die Vergabe besonderer Leistungsbezüge, getrennt nach den Besoldungsgruppen W2 und W3, erteilt der Präsident der Universitätsfrauenbeauftragten einmal jährlich Auskunft, soweit dies datenschutzrechtlich unbedenklich ist. Diese Auskunft erfolgte im Berichtszeitraum mit Stichtag 29.02.2012 für die Jahre 2010 und 2011. Zudem ist die Universitätsfrauenbeauftragte Mitglied in der W-Besoldungskommission der LMU und hat so ein unmittelbares Beratungsrecht bei der Vergabe der besonderen Leistungsbezüge.

In der Darstellung der Grundbezüge und sämtlicher Berufungs- bzw. Rufabwendungsleistungsbezüge sowie der besonderen Leistungsbezüge für 2010 und 2011 ist ein wesentlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen erkennbar. An der LMU arbeiten aufgrund der niedrigen Gesamtzahl an Professorinnen nach wie vor wesentlich weniger Professorinnen als Professoren auf W3-Stellen; zudem sind die meisten dieser wenigen Professorinnen noch relativ jung. Aus diesem Grund übersteigt das Maximum der Bezüge von Lehrstuhlinhabern das von Lehrstuhlinhaberinnen sowohl in 2010 als auch in 2011 um 3.800 Euro bzw. 1.500 Euro. Die extreme Diskrepanz für das Jahr 2010 ist auf sehr teure Berufungsverhandlungen in traditionell sehr teuren, weil hart umworbenen Fächern, sowie auf kostenintensive Bleibeverhandlungen zurückzuführen. Die Durchschnittswerte der Bezüge von Professorinnen und Professoren hingegen liegen sowohl in Bezug auf W3 wie auf W2 in beiden Jahren wesentlich näher zusammen: für das Jahr 2010 betrug die Differenz in den W 3-Bezügen zugunsten der Professoren ca. 1.000 Euro, für das Jahr 2011 zugunsten der Professorinnen knapp 300 Euro. Die hohe Differenz für das Jahr 2010 ist wiederum eine Folge der teuren Bleibeverhandlungen. Allein auf die Bleibeverhandlungen bezogene Daten konnten in beiden Jahren aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht übermittelt werden, da aufgrund der sehr geringen Anzahl von Lehrstuhlinhaberinnen, die Bleibeverhandlungen führten, die Höhe des Gehaltes erkennbar gewesen wäre. Für die W 2-Bezüge ergibt sich für beide Jahre ein einheitlicheres Bild. Der Unterschied im Maximalwert für 2010 beläuft sich auf etwa 700 Euro zugunsten der Professoren, 2011 sind die Maximalwerte der Bezüge von Professorinnen und Professoren iden-

tisch. Die Durchschnittswerte in den W 2-Bezügen weichen 2010 um gute 200 Euro zugunsten der Professoren voneinander ab, im Jahr 2011 sind sie identisch. Somit wird die positive Entwicklung der Vorjahre fortgeführt und in der W-Besoldung ein gender bias weitgehend vermieden. Die großen Unterschiede im Maximalbezug bei den W 3-Bezügen spiegeln die Ausgangssituation der LMU mit nach wie vor 84 % Professoren insgesamt und 87 % Lehrstuhlinhabern wider.

Bei den besonderen Leistungsbezügen ist im Berichtszeitraum (für 2011) ebenfalls kein gender bias im Sinne einer aktiven Benachteiligung von Professorinnen bei der Vergabe festzustellen, vielmehr ist die geringe Anzahl von Leistungsbezügen für Professorinnen wiederum Folge des grundsätzlichen gender bias aufgrund der viel zu geringen Gesamtzahl von Professorinnen an der LMU. Bezogen auf die Anzahl der W-Professorinnen, die einen Antrag auf Leistungsbezüge stellen konnten, nämlich sieben (gegenüber 28 Anträgen von Professoren), ist die Bewilligungsquote für beide Stufen zusammengenommen mit ca. 72 % höher als bei Männern (ca. 58 %) gewesen.

Auch wenn die signifikanten Unterschiede v.a. bei den Maximalwerten in der W 3-Besoldung in beiden Jahren überwiegend auf einige kostspielige Bleibeverhandlungen bzw. Rufe zurückzuführen sind, muss diese Entwicklung weiter sorgfältig beobachtet werden, um einer unterschwelligen geschlechtsabhängigen Leistungsbezügevergabe rechtzeitig entgegenzuwirken.

Als Anreiz für die Fakultäten wurde im Rahmen der inneruniversitären leistungsorientierten Mittelvergabe bereits im Jahr 1999 u.a. auch ein Gleichstellungskriterium definiert, an dem sich die Mittelzuweisung an die Fakultäten orientierte. Dieser Gleichstellungsparameter wurde 2006 auf Anregung der damaligen Universitätsfrauenbeauftragten der Notwendigkeit, die Anzahl der Professorinnen endlich spürbar zu erhöhen, angepaßt. 8 % der nach Leistung vergebenen Sachmittel werden seither nach der Anzahl der Berufungen von Professorinnen jeweils innerhalb der letzten fünf Jahre im Vergleich zum Durchschnittswert des Frauenanteils an Berufungen des jeweiligen Faches bundesweit an die Fakultäten verteilt. Bislang ist nicht erkennbar, ob und wie sehr dieses Leistungsprinzip und die damit verbundenen Chancen allen Fakultäten gleichermaßen bewußt ist und geschätzt wird. Es sollte wesentlich stärker als Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit genutzt werden.

Auch die Bonuszahlungen, die im Rahmen der ersten Exzellenzinitiative eingeführt wurden, bewirkten in den Fakultäten ganz offensichtlich nicht den erhofften Anreiz, Frauen gezielt zu suchen und einzuladen. Festzuhalten ist aber, dass alle gewährten Bonuszahlungen, die von

den Fakultäten beantragt werden mussten und an diese mit der Erwartung ausbezahlt wurden, die berufene Professorin zu unterstützen, tatsächlich in vollem Umfang unmittelbar der beruflichen Professorin zugutekamen.

Weder die von der Hochschulleitung im Zwischenbericht vom Februar 2011 zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG den Fakultäten in Aussicht gestellten 50.000 Euro für Gender- und Diversity-Trainings zur Steigerung der vorurteilsfreien Beurteilungskompetenz insbesondere von Mitgliedern von Berufungsausschüssen noch die 250.000 Euro für innerfakultäre (Forschungs-)Projekte über Möglichkeiten zur Steigerung des Anteils von Frauen auf jenen Qualifikationsebenen²¹, auf denen sie in der betreffenden Fakultät noch unterrepräsentiert sind, wurden im Berichtszeitraum in den Fakultäten beworben. Diese Mittel wurden daher nicht genutzt.

Es ist zu wünschen, daß die Fakultäten in nächster Zeit in geeigneter Weise über diese Mittel und deren Zielsetzung informiert und zur Beantragung aufgerufen werden.

3.4 Bewerbung um das Total E-Quality-Prädikat, Charta der Vielfalt

Im September 2011 unterzeichnete die LMU die „Charta der Vielfalt“.²² Die Frauenbeauftragte hatte dies bereits 2007 nach einer Informationsveranstaltung mit den Initiatoren und Initiatorinnen der Charta der Vielfalt gefordert. Alle Mitglieder der LMU sollen in einem von Vielfalt und Wertschätzung geprägtem Umfeld arbeiten und lernen und so ihre Potenziale voll entfalten können.

Im Auftrag der Hochschulleitung bereitete die Frauenbeauftragte die Wiederbewerbung der LMU um das Total E-Quality-Prädikat für Hochschulen und Forschungseinrichtungen von November 2011 bis Frühjahr 2012 vor, so dass die Bewerbung im Juni eingereicht werden konnte. Das Prädikat wurde der LMU erstmals im Sommer 2009 verliehen. Es unterstreicht die Bedeutung, die dem Thema Chancengleichheit innerhalb einer wissenschaftlichen Einrichtung beigemessen wird. Die Bewerbung um das Prädikat basiert auf einer Selbsteinschätzung anhand eines Selbstbewertungsinstrumentes, das der Verein Total E-Quality Deutschland e.V. in Zusammenarbeit mit der Sozialforschungsstelle Dortmund sfs und Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Forschung entwickelt hatte. Das Projekt wird von den

²¹ Vgl. Zwischenbericht, S. 3f., 10, 14 (Anm. 14).

²² Die Initiative „Charta der Vielfalt“ wurde von Daimler, der BP Europa SE (ehemals Deutsche BP), der Deutschen Bank und der Deutschen Telekom im Dezember 2006 ins Leben gerufen. Mehr als 1100 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen sind ihr inzwischen beigetreten. Die Initiative wird unterstützt von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer. Schirmherrin ist Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel.

Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Ziel ist, durch ein Verzeichnis von Beispielen für Good-Practices der Durchsetzung von Chancengleichheit neue Impulse zu geben, um letztlich Strukturen und Rahmenbedingungen so zu verändern, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Qualifikationsstufen und Leitungspositionen erreicht wird.

In einem längeren und komplexen Sammlungs- und Aufbereitungsprozess von Daten und Fragebögen, der Einbindung der Fakultäten, der zentralen und dezentralen Einrichtungen der LMU konnte die Frauenbeauftragte schließlich den äußerst umfangreichen Fragenkatalog ausfüllen und im März 2012 der Hochschulleitung vorlegen, die dann den Fragenkatalog der Stabsstelle Strategie und Entwicklung zur Endredaktion übergab. Leider fand daraufhin – anders als bei der Erstbewerbung – weder eine ausreichende inhaltliche Diskussion zur Bewerbung mit der Hochschulleitung statt noch wurden Änderungen oder Streichungen im Entwurf mit der Frauenbeauftragten besprochen. Da der der Frauenbeauftragten dann zur Unterzeichnung vorgelegte Text von ihrer Vorlage abwich und viele, darunter einige erhebliche Mängel enthielt, erläuterte die Frauenbeauftragte die notwendigen Korrekturen bzw. Beibehaltung ihrer Textvorlage, so daß schließlich die Bewerbung im Sinne der Vorlage der Frauenbeauftragten eingereicht werden konnte. Dieses Vorgehen bei der Wiederbewerbung muss aus Sicht der Frauenbeauftragten als unnötig Zeitressourcen beanspruchend gewertet werden. Entscheidend ist jedoch, daß die LMU bei dieser Wiederbewerbung erfolgreich war und ihr am 24.9.2012 das Total E-Quality-Prädikat zum zweiten Mal in Folge verliehen wurde.

3.5 Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote

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

Die seit dem 1. Januar 2008 bestehende Kooperation mit der pme Familienservice GmbH wurde ausgebaut. Das jährliche Finanzvolumen hierfür wurde durch Beschluss des Gleichstellungsausschusses aufgrund der großen Nutzungsnachfrage durch die Beschäftigten der LMU bereits seit 2010 auf 100.000 Euro erhöht (vgl. 5.1). Die tatsächlichen Kosten beliefen sich im Jahr 2011 inkl. MWSt insgesamt auf knapp 120.000 Euro; darin ist der Zuschuß zu den Kosten der Betreuung in den Inhouse-Ferienprogrammen enthalten, den die LMU den Eltern gibt. Im Jahr 2012 wurden für die ersten drei Quartale inklusive der beiden Inhouse-Ferienprogramme knapp 84.000 Euro ausgegeben. Über die Nutzung des Kooperationsvertra-

ges zwischen pme Familienservice GmbH und LMU-Klinikum, der aufgrund intensiver Gespräche der Universitätsfrauenbeauftragten und der Frauenbeauftragten der medizinischen Fakultät mit der Leitung des LMU-Klinikums am 01.02.2009 abgeschlossen wurde, liegen keine Berichte des Klinikums vor.

Im September 2011 wurde in der Innenstadt auf dem Gelände der Mensa an der Leopoldstraße die viergruppige Krippe „Uni-Kleckse“ in Trägerschaft des Studentenwerks mit 48 Plätzen eröffnet.

Das langjährige Desiderat einer Ferienbetreuung an der LMU wurde 2010 erfüllt. Auf Initiative der Universitätsfrauenbeauftragten erfolgte die Einführung eines Inhouse-Ferienprogrammes. Seit August 2010 bietet die LMU in Kooperation mit der pme Familienservice GmbH in den Sommerferien ein Inhouse-Ferienprogramm für Kinder von LMU-Beschäftigten im Alter von drei bis zwölf Jahren an, seit 2011 auch in den Pfingstferien. Das Ferienprogramm findet in den Sommerferien in Räumen der LMU und in den Pfingstferien, weil die LMU während der Vorlesungszeit keine geeigneten Räumlichkeiten zur Verfügung stellen kann, in Räumen des Herzoglichen Georgianums am Professor-Huber-Platz statt. Dem Direktor dieser Einrichtung sowie seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Verwaltungsteam wie in der Hauswirtschaft sei ausdrücklich für diese unbürokratische Unterstützung und Kooperation gedankt.

3.6 Die Umsetzung des Equal Opportunities Concept der ersten Exzellenzinitiative

Das Equal Opportunities Concept der ersten Exzellenzinitiative besteht aus den drei bekannten Maßnahmen: den Bonuszahlungen, dem Mentoringprogramm und der Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Im Berichtszeitraum konnten diese Maßnahmen weiter fortgeführt und bis auf die Bonuszahlungen verbessert werden, wobei die inhaltliche Weiterentwicklung und Umsetzung vom Gleichstellungsausschuss, dem der Präsident vorsitzt und dem die Frauenbeauftragte sowie Wissenschaftlerinnen aus den vier Fachgebieten der LMU und eine Vertreterin von Stabsstelle Strategie und Entwicklung angehören, begleitet wurde. Die inhaltliche Weiterentwicklung des Mentoringprogramms LMUMentoring sowie die Intensivierung der Kooperation mit dem externen Familienservice (vgl. 5.1) lagen und liegen federführend in der Verantwortung der Frauenbeauftragten. Die Bonuszahlungen in Höhe von 25.000 Euro pro Berufung einer Frau auf eine Professur (W1, 2, 3) wurden im Berichtszeitraum erneut nicht im erwarteten Maß (ca. 20 pro Jahr) abgerufen. Da die Bonuszahlungen ganz offensichtlich wiederum nicht den erhofften Anreiz, Frauen gezielt zu suchen und zur Bewerbung einzuladen. Festzuhalten ist aber, dass alle gewährten Bonuszahlungen, die auf Antrag der Fakultäten

an diese mit der Erwartung ausbezahlt wurden, die berufene Professorin zu unterstützen, tatsächlich in vollem Umfang der berufenen Professorin zugutekamen. Seit Einführung der Bonuszahlungen im Jahr 2007 wurden diese vier Mal im Jahr 2007, neun Mal im Jahr 2008, zehn Mal im Jahr 2009 geleistet; im Berichtszeitraum erfolgten sieben Bonuszahlungen im Jahr 2010, acht im Jahr 2011 und bereits zwölf im Jahr 2012 bei Abschluß des Berichtes. Dieser Anstieg dürfte weniger mit einer tatsächlich verstärkten Suche der Fakultäten nach Professorinnen zusammenhängen als vielmehr damit, daß in der Auslaufphase dieser Maßnahme aus der ersten Exzellenzinitiative die Hochschulleitung den Fakultäten mit Schreiben vom 31.01.2012 die Möglichkeit eröffnete, Bonuszahlungen für die Berufung von Wissenschaftlerinnen für alle W 3-, W 2- und W 1-Professuren zu beantragen, deren Wieder- oder Neuzuweisung durch die Hochschulleitung bis zum 31.12.2011 erfolgt ist. Dies galt für alle Fakultäten unabhängig von ihrem damaligen Professorinnenanteil. Desweiteren konnten Bonuszahlungen kurzfristig bis 31.03.2012 auch für zurückliegende Berufungen nachgereicht werden, die ab dem 01.01.2007 (Ernennungsdatum) erfolgt waren.

Damit wird wohl nur im letzten Jahr der Bonuszahlungen überhaupt die ursprünglich anvisierte Gesamtzahl von mindestens 20 Bonuszahlungen/Berufungen von Frauen pro Jahr erreicht werden, allerdings, ohne daß damit ein echter Anstieg an Berufungen in 2012 zusammenhinge. Ursache waren die geschilderten nachträglichen Antragsmöglichkeiten für Ernennungen von Professorinnen ab dem 01.01.2007, so daß man allenfalls festhalten kann, daß in diesen zurückliegenden Jahren die Anzahl der Bonuszahlungen für Berufungen etwas höher waren als bisher angegeben.

Da dieses Anreizsystem an der LMU nicht zu einem verstärkten Anstieg an Berufungen von Frauen geführt hat, wird es nach Absprache und einmütiger Entscheidung von Hochschulleitung, Frauenbeauftragter und Gleichstellungsausschuß nicht über das Ende der ersten Exzellenzinitiative hinweg fortgesetzt werden. Lediglich die tatsächliche Auszahlung der Boni für Berufungen, die noch in die erste Programmphase fallen, kann sich noch in das Jahr 2013 erstrecken.

Die LMU will mit dem Programm LMUMentoring herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen – ausnahmsweise auch ausgezeichnete Studentinnen – intensiv bei ihrer Wissenschaftskarriere bis hin zu einer Professur unterstützen. Erfahrene Professorinnen stehen den Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mentorinnen zur Seite und beraten sie als Role Model etwa bei der Karriereplanung und der Entwicklung des eigenen wissenschaftlichen Profils. Die Auswahl der Mentees obliegt allein der Mentorin. Vorschlagsberechtigt sind die Profes-

sorinnen und Professoren sowie Frauenbeauftragten der Fakultäten. Auch Selbstbewerbungen sind möglich. Die zentrale Programmkoordination für LMUMentoring ist bei der Universitätsfrauenbeauftragten angesiedelt, die hierfür aus der Exzellenzinitiative mit einer halben Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin ausgestattet wurde. Die Frauenbeauftragte ist Ansprechpartnerin für alle Fragen rund um das Programm. Die Programmkoordination unterstützt und berät die Mentorinnen bei ihrer Aufgabe inhaltlich und organisatorisch und koordiniert die Aktivitäten der einzelnen Fakultäten. Außerdem verwaltet sie die für das Programm zur Verfügung stehenden Mittel und hält Kontakt zu Mentoringprogrammen anderer Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Mentorinnen legen der Universitätsfrauenbeauftragten jährlich einen schriftlichen Bericht vor; auf dieser Grundlage erstellt die Frauenbeauftragte jährlich einen schriftlichen Gesamtbericht für den Gleichstellungsausschuss und die Hochschulleitung.

Im Berichtszeitraum fand eine Neubestellung der Mentorinnen für das Überbrückungsjahr von November 2011 bis Oktober 2012 statt. Dabei wechselten an drei Fakultäten die Mentorinnen. In allen Fakultäten fand eine Neuausschreibung für die Aufnahme von Mentees für das Überbrückungsjahr statt. Außerdem wurde das Programm in der bewährten Weise fortgeführt, die Unterstützung der Internationalisierung der wissenschaftlichen Karriere der Mentees wurde verstärkt. Um die Kooperation mit internationalen Forschern und Forscherinnen und den Aufbau von internationalen Forschungsnetzwerken für Mentees zu erleichtern, können im Rahmen von LMUMentoring von den Mentorinnen verstärkt Zuschüsse zu Forschungsaufenthalten an ausländischen Universitäten gezahlt werden.

Auch auf der Ebene der Programmkoordination wurde der Austausch mit anderen Mentoring-Programmen gerade auf europäischer Ebene weitergeführt und intensiviert. Dies ist zum einen bereichernd für die Weiterentwicklung von LMUMentoring, zum anderen zeigt sich auf internationaler Ebene deutlich das besondere Profil von LMUMentoring, das darin besteht, dass auf einer sehr hohen Qualifikationsstufe angesetzt wird, dass die Auswahlkriterien für Mentees in der Exzellenz der wissenschaftlichen Leistungen liegen und die Aufnahme daher auch kompetitiv ist, dass nur Professorinnen als Mentorinnen wirken und deren Leistungen und Engagement im Mentoringprogramm von der Universität dadurch anerkannt und teilweise kompensiert werden, dass das Lehrdeputat verringert werden kann bzw. alternativ wissenschaftliche Hilfskräfte von der Hochschulleitung zur Verfügung gestellt werden. Am 8. und 9. Oktober 2012 wird am CAS der LMU – organisiert von LMUMentoring in Kooperation mit dem Vorstand von eument-net (Europäisches Netzwerk von Mentoring-Programmen an

Hochschulen) – der zweite internationale eument-net Workshop zum Thema „Sustainability and advancement of mentoring programmes in the context of structural change“ stattfinden. Die wissenschaftliche Mitarbeiterin der Frauenbeauftragten, die sie bei der Koordination von LMUMentoring unterstützt, wird dabei über die interne von der Frauenbeauftragten geleitete Evaluation der Arbeit der Mentorinnen referieren. In einem Tagungsband werden die Ergebnisse zusammengefasst.

Im Sommer 2010 wurden die Mentorinnen von der zentralen Programmkoordination über LMUMentoring, ihre Erfahrungen und Einschätzungen befragt. Diese Befragung sollte die vom Center for Leadership und People Management durchgeführte Evaluierung der Mentees und einer Kontrollgruppe aus den Vorjahren ergänzen (siehe Senatsbericht für die Jahre 2008 – 2010). Die Auswertung der Fragebögen erfolgte durch die zentrale Programmkoordination, zwölf der 16 Mentorinnen beteiligten sich. Wichtig war der Programmkoordination vor allem zu erfahren, wie die Mentorinnen die Konzeption und Wirkweise des Programms einschätzen, ob deren Einschätzung sich mit derjenigen der Mentees deckt, ob die Programmideen in der Praxis umsetzbar und zielführend sind und welche Entwicklungsmöglichkeiten oder welchen Änderungsbedarf die Mentorinnen für das Programm sehen. Die wichtigsten Ergebnisse werden hier zusammengefasst:

- Die Mentorinnen sind zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer Arbeit als Mentorin und üben diese Tätigkeit gerne aus.
- Alle Mentorinnen schöpfen einen persönlichen Nutzen aus ihrer Tätigkeit.
- Die meisten Mentorinnen sind mit der Anerkennung für ihre Arbeit zufrieden.
- Die Beziehung zu den Mentees wird als durchweg positiv bis sehr positiv beschrieben, ein regelmäßiger Austausch findet überall statt.
- Das Verhältnis der Mentees untereinander wird von den Mentorinnen als gut bezeichnet, sie sehen auch deutliche Vernetzungseffekte.
- Alle Mentorinnen sind zufrieden bis sehr zufrieden mit der persönlichen und wissenschaftlichen Entwicklung ihrer Mentees.
- Nur die Hälfte der Mentorinnen führt an, dass sie positives Feedback aus der Fakultät erhalten (abgesehen von den Mentees). Einige Mentorinnen erhalten keinerlei Reaktion auf das Programm oder ihre Arbeit aus der Fakultät. Allerdings ist auch offene und laute Kritik verstummt.

Zur konkreten Umsetzung von LMUMentoring:

Pro Jahr fanden neben Einzelbesprechungen zwei Treffen aller Mentorinnen mit der Programmkoordination (Universitätsfrauenbeauftragte und wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Programmkoordination) statt, die dem Austausch der Mentorinnen, der Absprache gemeinsamer Veranstaltungen und der Ideensammlung zur Weiterentwicklung und Qualitätssicherung des Programms dienten. Darüber hinaus fanden mit den neuen Mentorinnen persönliche Einführungsgespräche statt. Für die Mentees wurden verschiedene Weiterbildungen (z.B. realistische Berufungstrainings, Medientrainings, Vortragstrainings oder Kurse zum Zeitmanagement und zur Körpersprache) und verschiedene Lunchseminare (zu den Themen „Vereinbarkeit von Professur und Kindern“, „Vergleich unterschiedlicher Hochschulsysteme“ und „Kulturwechsel bei Forschungsaufenthalten im Ausland“) angeboten. Hervorzuheben ist besonders die Abschluss- und Auftaktveranstaltung am 2. Dezember 2011 mit etwa 130 Teilnehmern und Teilnehmerinnen. An diesem Nachmittag wurden die ehemaligen Mentees aus dem Programm verabschiedet und die neuen offiziell begrüßt. Im Beisein von Vizepräsident Prof. Dr. Ulrich Pohl wurden zunächst die Ergebnisse der Evaluierungen der Mentees und der Kontrollgruppe (aus den Jahren 2008 und 2009) sowie der Befragung der Mentorinnen (aus 2010) vorgestellt und diskutiert. Im Anschluss daran berichteten in zwei moderierten Gesprächsgruppen ehemalige Mentees, die mittlerweile einen Ruf erhalten hatten, und gegenwärtige Mentees, wie sie ihre Teilnahme am Programm erleb(t)en, welchen Einfluss die Programmteilnahme auf ihren Werdegang hatte, welche Chancen und vielleicht auch welche Schwächen das Programm hat. Abschließend beleuchteten vier Mentorinnen das Programm aus ihrer Perspektive, zeigten auf, welche Schwerpunkte sie an den Fakultäten setzten und wie sie die Ergebnisse des Programms nach den ersten fünf Jahren einschätzten. In der Diskussion stellte sich heraus, dass das Prinzip der weiblichen Mentorinnen unter allen Umständen beibehalten werden, aber gleichzeitig die Zusammenarbeit bzw. Diskussion mit männlichen Nachwuchswissenschaftlern und Professoren verstärkt werden sollte. Dies könnte das Bewusstsein, daß es tatsächlich Frauen benachteiligende Strukturen gibt, stärken und den bisweilen vernehmbaren Vorwurf der Diskriminierung von Männern durch solche Programme als haltlos entlarven. Das Feedback auf die Veranstaltung war durchweg sehr positiv, eine Mentee merkte an: „Wir bräuchten viel mehr solche umfassend positiven Veranstaltungen“.

Der Jahresetat für LMUMentoring beträgt 305.000 Euro und wird unter den Mentorinnen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Damit werden die Mentees gefördert. Hinzu kommt die Finanzierung der halben wissenschaftlichen Stelle zur Unterstützung der Programmkoordination bei der Universitätsfrauenbeauftragten, die Finanzierung der Deputatsermäßigung sowie der wissenschaftlichen Hilfskräfte für die Mentorinnen. Die Mentorinnen verwendeten ihren Anteil

am Etat überwiegend für die Bereitstellung von Hilfskräften für Mentees, zur (Teil-) Finanzierung von Reisen zu Fachtagungen und Kongressen sowie von Forschungsaufenthalten und zur Unterstützung der Vorbereitung wissenschaftlicher Publikationen. Die Mentees konnten durch die Entlastung durch Hilfskräfte vielfach schnellere Fortschritte in ihrer Forschungsarbeit erzielen, da Routinearbeiten wie Recherchen, Kopien, Bibliotheksgänge, Dateneingabe von den Hilfskräften ausgeführt wurden. Reisekosten wurden oft nur anteilig übernommen und einige Mentorinnen prüften auch die Möglichkeit der Reisekostenunterstützung der Mentee durch Fakultät oder Institut. Sehr viele Mentorinnen stellten eine Unterstützung nur bereit, wenn die Tagung von hohem Fachniveau war, die Mentee einen Vortrag oder ein Paper einbrachte oder zumindest einen schriftlichen Bericht über die Tagung nachreichte. Vielfach wurden den Mentees Notebooks, andere Geräte und Labormaterial, das in den Labors nicht bereitsteht und nicht zur Grundausrüstung gehört, sowie Literatur zur Verfügung gestellt.²³ Beinahe jede Mentorin hat für die Gruppe ihrer Mentees Fortbildungen organisiert und aus ihrem Etat bezahlt. Darüber hinaus stehen seit 2009 Mittel für Stipendien zur besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie zur Verfügung. Damit konnte eine wichtige Forderung verwirklicht werden, nämlich die Bezuschussung von Kinderbetreuungskosten außerhalb der Regelbetreuung. Da im Berichtszeitraum etwa 35 % der Mentees Kinder hatten, ist diese Förderung ein weiterer Baustein in der work-life-balance. In 2011 wurden außerdem Forschungsaufenthalte an ausländischen Hochschulen verstärkt gefördert, um die Internationalisierung der Mentees zu steigern und das Forschungsportfolio zu erweitern. Dies führte in einigen Fakultäten zu einer finanziell intensiven und sehr effektiven Förderung einer eher kleinen Gruppe von Mentees.

Besonders erfreulich ist die Tatsache, daß Mentees vielfach mit ihren Papers erfolgreich waren und zu anspruchsvollen Tagungen eingeladen wurden. Etliche Mentees erhielten Preise und Auszeichnungen, warben erfolgreich Drittmittel ein, übernahmen Vertretungen von Professuren und Lehrstühlen, erreichten die nächste Qualifikationsstufe oder erhielten einen Ruf. Bis Ende des Berichtszeitraums (30.9.2012) haben seit Einführung des Mentoringprogramms insgesamt 45 Mentees eine Professur, Gast- oder Vertretungsprofessur übernommen. Bei mehreren Mentees entwickelten sich Forschungsk Kooperationen mit Kollegen und Kolleginnen im Ausland auch aufgrund der finanziellen Förderung von Publikationen, Forschungen und Tagungsreisen durch das Mentoringprogramm.

²³ Alle Anschaffungen gehen nicht in das Eigentum der Mentees über, sondern werden an der entsprechenden

3.7 Gleichstellungsaktivitäten der LMU im Rahmen der zweiten Exzellenzinitiative

Zur Vorbereitung der Bewerbung der LMU für die zweite Exzellenzinitiative erstellte die Universitätsfrauenbeauftragte im Dezember 2010 einen Konzeptentwurf zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen aus der ersten Exzellenzinitiative bzw. zur Integration von Gender und Diversity in die Gesamtbemühungen der LMU um ein diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld. Einzelne Aspekte daraus wurden schließlich in das Bewerbungsschreiben für die dritte Förderlinie der zweiten Exzellenzinitiative aufgenommen, nämlich die Idee eines Fonds zur Gewinnung exzellenter Professorinnen nach dem Prinzip eines opportunity hiring, die Einführung eines wissenschaftlichen Beirates zur Gleichstellungsförderung als Weiterentwicklung des Gleichstellungsausschusses; die Einführung eines Zentrums für Gender und Diversity (als Ersatz für das nach wie vor nicht besetzte, in seinen Aufgaben nicht umschriebene und durch die Unterordnung unter ein Dezernat nicht zentral sichtbare Gleichstellungsreferat). Aufgrund seiner Erfolge wurde das Mentoringprogramm in das Nachhaltigkeitskonzept der Exzellenzinitiative aufgenommen und wird Ende 2012 in die Grundfinanzierung der LMU übernommen. Ebenfalls beibehalten wird die Kooperation mit der pme Familienservice GmbH.

Aufgrund der erheblichen, oft bis zu 40 % Kürzungen der ursprünglich in Aussicht gestellten Mittel aus der Exzellenzinitiative sowie des Wegfalls von ebenfalls in Aussicht gestellten Mitteln des Freistaates aus dem Zukunftsprogramm Bayern 2020 ist die tatsächliche Umsetzung des Programms zur Gewinnung von mindestens zehn Professorinnen im Zeitraum der zweiten Exzellenzinitiative (Adele-Hartmann-Programm) fraglich geworden. Gespräche mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren werden derzeit geführt. Bei Abschluß des Berichtes war keine weitere Aussage möglich.

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

Seit Ende Juli 2008 werden bayernweit aus einem Finanzvolumen, das ungefähr der Hälfte (3 Mio. Euro) des früheren Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) von Bund und Ländern entspricht, für Universitäten und Fachhochschulen wieder Stipendien für Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgeschrieben.

Die Bereitstellung der staatlichen Förderung ist auf die nachhaltige politische Arbeit der Universitätsfrauenbeauftragten zurückzuführen.

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

Die Mittel sollen in vollem Umfang für Maßnahmen eingesetzt werden, die diese Ziele fördern. Sie werden jeweils für ein Jahr zur Verfügung gestellt. Auf die LMU entfielen für das Jahr 2008 Mittel in Höhe von 398.191 €, für das Jahr 2009 474.606 €, für das Jahr 2010 510.199 €, für das Jahr 2011 496.079 € und für das Jahr 2012 478.185 €. Im Einzelnen handelt es sich um die folgenden Stipendienformen:

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

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

Die Dotierungen beliefen sich 2008 und 2009 in Anlehnung an das HWP II auf 1600 € für Stipendien für Postdoktorandinnen, auf 2000 € für Habilitationsstipendien und auf 2200 € für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs. Für die Ausschreibung ab dem Jahre 2010 beschloss die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen im Einvernehmen mit dem bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft,

Forschung und Kunst eine bayernweite Erhöhung der Raten auf 2000 € für Stipendien für Postdoktorandinnen, 2200 € für Habilitationsstipendien und 2400 € für Stipendien für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs. Zusätzlich gibt es Kinderzuschläge in Höhe von 155 Euro für ein Kind und 205 Euro für zwei und 255 Euro für drei und mehr Kinder.

4.1 BGF 2010

Die Bewerbungsfrist endete am 31. Mai 2010. Die Förderung begann am 1. Oktober 2010 für Neuanträge und am 1. Dezember 2010 für Folgeanträge bzw. in unmittelbarem Anschluss an die vorhergehende Förderung und endete in der Regel jeweils am 30. September bzw. am 30. November 2011. Mit Ausnahme der Fakultäten 1, 3 bis 5, 9, 10, 15, 16 und 18 haben sich alle Fakultäten der LMU an dieser Förderung mit Anträgen beteiligt.

Es gingen insgesamt 29 Bewerbungen ein. 3 Frauen beantragten ein Habilitationsstipendium als Folgeförderung zur BGF 2009 (davon 2 als Folge auf ein Stipendium für Postdoktorandinnen und 1 auf ein Habilitationsstipendium). Von den 23 bewilligten Stipendien sind 10 Postdoc-Stipendien (43 %), 8 Habilitationsstipendien (35 %) und 5 Exzellenzförderungen (22 %). Insgesamt entspricht dies einer Bewilligungsquote von 79 %.

14 der 23 Stipendiatinnen haben Kinder (entspricht 60,8 %). 9 von 18 Fakultäten stellten einen Antrag. Jeder Fakultät wurde mindestens ein Stipendium bewilligt.

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

4.2 BGF 2011

Die Bewerbungsfrist endete am 27. Mai 2011. Die Förderung begann am 1. Oktober 2011 für Neuanträge und am 1. Dezember 2011 für Folgeanträge bzw. in unmittelbarem Anschluss an die vorhergehende Förderung und endete in der Regel jeweils am 30. September bzw. am 30. November 2012. Mit Ausnahme der Fakultäten 3, 4 und 16 haben sich alle Fakultäten der LMU an dieser Förderung mit Anträgen beteiligt.

Insgesamt gingen 52 Bewerbungen ein. 15 Frauen beantragten ein Stipendium als Folgeförderung zur BGF 2010 und zum Teil auch zur BGF 2009 und 2010 (davon 11 als Folge auf ein Stipendium in derselben Kategorie und 4 auf ein Stipendium in der nächst höheren Kategorie). Von den 20 bewilligten Stipendien sind 10 Postdoc-Stipendien (32 %), 7 Habilitationsstipendien (47 %) und 3 Exzellenzförderungen (50 %). Insgesamt entspricht dies einer Bewilligungsquote von 38 %.

10 der 20 Stipendiatinnen haben Kinder (entspricht 50 %). 15 von 18 Fakultäten stellten einen Antrag; 11 Fakultäten erhielten mindestens eine Bewilligung.

Stipendienart	Anträge	Bewilligungen	Bewilligungsquote
Stipendien für Postdoktorandinnen	31	10 (davon 4 Folgeförderungen, je zu Postdoc 2010)	32 %
Habilitationsstipendien	15	7 (davon 5 Folgeförderungen: 1 zu Postdoc 2009, 1 zu Postdoc 2009 und Habil 2010, 1 zu Habil 2009 und 2010 sowie 1 zu Habil 2010)	47 %
Stipendien für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs	6	3 (davon 1 Folgeförderung zu Postdoc 2009 und Habil 2010)	50 %
Insgesamt	52	20	38 %

4.3 BGF 2012

Die Bewerbungsfrist endete am 15. Mai 2012. Die Förderung wird am 1. Oktober 2012 für Neuanträge und am 1. Dezember 2012 für Folgeanträge bzw. in unmittelbarem Anschluss an die vorhergehende Förderung beginnen und in der Regel am 30. September bzw. am 30. November 2013 enden. Mit Ausnahme der Fakultäten 1, 2, 4, 5, 16 und 20 haben sich alle Fakultäten der LMU an dieser Förderung mit Anträgen beteiligt.

Insgesamt gingen 45 Bewerbungen ein. 11 Frauen beantragten ein Stipendium als Folgeförderung zur BGF 2011 und zum Teil auch zur BGF 2009 und 2010 (davon 8 als Folge auf ein Stipendium in derselben Kategorie und 3 auf ein Stipendium in der nächst höheren Kategorie). Von den 23 bewilligten Stipendien sind 11 Postdoc-Stipendien (46 %), 8 Habilitationsstipendien (57 %) und 4 Exzellenzförderungen (57 %). Insgesamt entspricht dies einer Bewilligungsquote von 51%, wobei wegen begrenzter Mittel 6 Frauen nicht für 12 sondern nur für

6 Monate gefördert werden konnten. 13 der 23 Stipendiatinnen haben Kinder (entspricht 57 %). 12 von 18 Fakultäten stellten einen Antrag, 11 erhielten mindestens eine Bewilligung.

Stipendienart	Anträge	Bewilligungen	Bewilligungsquote
Stipendien für Postdoktorandinnen	24	11 (davon 3 Folgeförderungen, je zu Postdoc 2011)	46 %
Habilitationsstipendien	14	8 (davon 1 Folgeförderung zu zu Postdoc 2009 und Habil 2010 + 2011)	57 %
Stipendien für den exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs	7	4 (davon 3 Folgeförderungen, 1 Exz. 2011, 1 zu Postdoc 2010 + 2011 und 1 zu Habil 2009 + 2010)	57 %
Insgesamt	45	23	51 %

4.4 Evaluation der Effektivität der Stipendien

Bis Ende des Sommersemesters 2012 führte die Universitätsfrauenbeauftragte eine online-Evaluierung unter den Stipendiatinnen seit 2008 durch, um Aussagen darüber zu erhalten, ob das Stipendium noch eine zeitgemäße Form der Förderung ist und ob die Ausgestaltung den Bedürfnissen der Nachwuchswissenschaftlerinnen entgegenkommt. Die Auswertung der Evaluation wurde Frau Dr. Ulle Jäger, Soziologin und Supervisorin am Zentrum Gender Studies der Universität Basel übertragen. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Berichtes lag diese noch nicht vor.

5. Kinderbetreuung an der LMU

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

Der zum 1. Januar 2008 abgeschlossene Kooperationsvertrag mit der pme Familienservice GmbH (vgl. Bericht 2006 bis 2008), um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der LMU bei der Suche nach Betreuungslösungen für ihre Kinder zu unterstützen und ihnen somit die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und wissenschaftlicher Karriere zu erleichtern, wurde durch Aufnahme eines Inhouse-Ferienprogramms ausgebaut. Inhouse-Ferienprogramme werden seit 2010 im August und in den Pfingstferien angeboten.

Die pme Familienservice GmbH ist ein privater bundesweit agierender Beratungs- und Vermittlungsservice mit qualifizierten Fachkräften. Seit dem 1. Januar 2008 können Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der LMU Beratung und Vermittlung im Bereich Kinderbetreuung kos-

tenlos in Anspruch nehmen. Die LMU übernimmt alle Kosten, die in Zusammenhang mit diesen Beratungs- und Vermittlungsleistungen des Familienservice oder bei der Nutzung des Back-ups entstehen.

Der Familienservice bietet Beratung zu allen Fragen der Kinderbetreuung und vermittelt auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten die folgenden Betreuungslösungen: Tagespflegepersonen, Kinderbetreuer und Kinderbetreuerinnen im Privathaushalt, Au-Pairs, Babysitter, Notbetreuungspersonen bei Krankheit des Kindes, der Kinderbetreuer oder Kinderbetreuerinnen oder der Eltern. Außerdem bietet der Familienservice umfangreiche Informationen zu Krippen, Kindergärten und Horten. Hinzu kommen Ferienprogramme (Tages-, Wochenprogramme, Ferienfahrten) für Kinder von 1 bis 18 Jahren. Besonders erfolgreich und auch im Berichtszeitraum intensiv nachgefragt, ist die Notfallbetreuung in der Back-Up-Einrichtung des Familienservice. Hier werden bei Ausfall der Regelbetreuung Kinder im Alter bis 12 Jahren kurzfristig stunden- oder tageweise betreut. V.a. die Übernahme der Kosten für 30 Betreuungstage pro Familie pro Jahr durch die LMU erleichtert gerade neuen Beschäftigten der LMU zu Beginn die Suche nach geeigneter Kinderbetreuung. Der bereits im letzten Berichtszeitraum auf Gastprofessoren und Gastprofessorinnen sowie postgraduierte Stipendiaten und Stipendiatinnen erweiterte Kreis der Nutzungsberechtigten stärkt die Wettbewerbsfähigkeit und die Familienfreundlichkeit der LMU. Gerade Personen, die nur kurzfristig an der LMU als Gastwissenschaftler oder Gastwissenschaftlerin tätig sind, erhalten so schnelle Unterstützung.

Zur Finanzierung der Serviceleistungen stellt die LMU seit 2010 jährlich 100.000 Euro (zzgl. MWSt) zur Verfügung.

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

Die Universitätsfrauenbeauftragte steht in regelmäßigem Austausch mit der pme Familienservice GmbH, um auftretende Probleme bei Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung zu besprechen und das Serviceangebot sowie die Nutzungsmöglichkeiten für die LMU zu intensivieren.

Seit der Pilotphase im August 2010 bietet die LMU in Kooperation mit der pme Familienservice GmbH im Berichtszeitraum regelmäßig in den Pfingst- und Sommerferien im August ein Inhouse-Ferienprogramm für Kinder von LMU Beschäftigten im Alter von drei bis zwölf Jahren an. Während im August geeignete Räume der LMU zur Verfügung stehen, ist dies in den Pfingstferien aufgrund der Vorlesungszeit nicht möglich. Die Frauenbeauftragte konnte eine Kooperation mit dem Herzoglichen Georgianum erwirken, so daß die Kinder in dessen Räumlichkeiten am Professor-Huber-Platz in zentraler Lage von der pme Familienservice GmbH betreut werden können. Darüber hinaus stellt die Leitung des Hauses für eine minimale Aufwandsentschädigung auch die Verpflegung der Kinder sicher, so daß kein externes Catering beauftragt und bezahlt werden muß.

Die Ausschreibung des Programms und die Anmeldung erfolgt über das Büro der Frauenbeauftragten. Pro Betreuungswoche stehen 20 Plätze zur Verfügung, die sowohl halbtags als auch ganztags gebucht werden können. Die Leistungen des Ferienprogramms umfassen die Betreuung und Verpflegung der Kinder sowie Ausflüge, Eintritte, Spiele und Materialien. Die LMU übernimmt zwei Drittel der Kosten, wobei die Eltern von Schulkindern den Anteil, den die LMU an den Betreuungskosten übernimmt, versteuern müssen. Es besteht aber die Möglichkeit, die entstandenen Kinderbetreuungskosten im Rahmen von § 9c EStG bei der Einkommenssteuererklärung als Werbekosten geltend zu machen.

Die Rückmeldung der Eltern zum Inhouse-Ferienprogramm war bislang durchweg sehr positiv, da der Bedarf nach einer guten Betreuungsmöglichkeit in den Schulferien, die meist mit den Schließzeiten der Regelbetreuung zusammenfallen, hoch ist. Den teilnehmenden Kindern hat das Inhouse-Ferienprogramm und das abwechslungsreiche Programm mit Spielen, Experimenten und Ausflügen meist so gut gefallen, dass viele schon mehrmals teilgenommen haben.

Die Vorschläge der Frauenbeauftragten, auch Krippenplätze in Einrichtungen der pme Familienservice GmbH anzumieten, wurden bislang aufgrund der beträchtlichen Kosten von der Hochschulleitung abgelehnt. Die Frauenbeauftragte empfiehlt weiterhin, den Vertrag auf die Leistungen des pme im Bereich von elder care auszuweiten. Außerdem sollte noch einmal über die Anmietung von Betreuungsplätzen nachgedacht werden, da nur so Beschäftigten tatsächlich zeitnah und sicher Krippenplätze angeboten werden können. Die pme Familienservice GmbH hat hier ein innovatives Pilotprojekt einer trägerübergreifenden Platzmiete ausgearbeitet, bei der Kosten für die LMU nur dann entstünden, falls tatsächlich ein Platz genutzt wird, noch nicht aber für die Reservierung eines Platzes.

5.2 Kinderbetreuungseinrichtungen

Im Berichtszeitraum standen wie bisher für Kinder von Studierenden und Beschäftigten folgende Einrichtungen zur Verfügung: Kinderkrippe „LMU-Rabauken“ (seit 2004, 26 Plätze für Kinder von 9 Monaten bis Kindergartenalter), Kinderbetreuungseinrichtung auf dem Campus Großhadern/Martinsried (seit 2009, 51 Plätze für Krippen- und Kindergartenkinder), die Campuskinder (seit 2005, 6 feste, 6 flexible Plätze) sowie die so genannte Universitätskindertagesstätte e. V. (seit Mitte der 1970er Jahre, 72 Plätze für Kinder von drei bis sieben Jahren). Außerdem verstärkte die LMU ihr Engagement durch die Bereitstellung einer neuen Einrichtung in der Innenstadt. Im September 2011 wurde auf dem Gelände der Mensa in der Leopoldstraße 15 die viergruppige Krippe „Uni-Kleckse“ in Trägerschaft des Studentenwerks mit 48 Plätzen für Kinder von Studierenden und Beschäftigten eröffnet.

Die Anmeldung zu den Einrichtungen erfolgt ausschließlich über den jeweiligen Träger, das ist das Studentenwerk München für die Uni-Kleckse, die Einrichtung in Martinsried und die Campuskinder; für die Rabauken und die sog. Universitätskindertagesstätte e. V. die jeweilige Elterninitiative.

Eine Veränderung wird sich bei den Campuskindern in nächster Zeit im Hinblick auf die erweiterten Öffnungszeiten ergeben. Seit April 2007 konnte das Angebot der flexiblen und stundenweisen Kinderbetreuung erweitert werden, so dass die Campuskinder von Montag bis Donnerstag täglich drei Stunden länger geöffnet haben, nämlich von 8.00 bis 20.00 Uhr. Die Finanzierung des erweiterten Angebots erfolgte auf Antrag der Universitätsfrauenbeauftragten mit Zustimmung der Studierenden aus Studienbeiträgen. Diese längeren Öffnungszeiten wurden nach wie vor nur in sehr begrenztem Umfang nachgefragt und wahrgenommen, so daß die Frauenbeauftragte bei der Studienbeitragskommission nur mehr eine Finanzierung bis 18 Uhr für das neue Studienjahr beantragen wird.

Dennoch ist diese Einrichtung, die am 17.05.2005 gegenüber dem Universitätshauptgebäude eingerichtet wurde (vgl. Berichte 2004 bis 2006, 2006 bis 2008 und 2008 bis 2010), aus der Sicherung eines Mindestangebotes an Kinderbetreuung an der LMU nicht mehr wegzudenken, gerade wegen des Angebots der flexiblen stundenweisen Kinderbetreuung. Über die vorhandene Grundversorgung hinaus besteht nämlich im Wissenschaftsbetrieb aufgrund seiner eigenen Strukturen ein besonderer Betreuungsbedarf im Hinblick auf Flexibilität, aber auch zum Beispiel im Krankheitsfall, bei Ausfall der regulären Betreuung oder in besonderen Belastungssituationen in Beruf oder Studium. Bayernweit war dies die erste derartige Einrichtung im Hochschulbereich. Die stundenweise Kinderbetreuung ermöglicht eine flexible Betreuung von Kindern von eineinhalb bis sechs Jahren und verfügt über zwölf Plätze, wovon

seit 01.01.2006 fünf und seit 01.09.2007 sechs als Ganztageskrippenplätze vergeben werden. Davon sind drei für Studierende und drei für Angestellte der LMU vorgesehen.

5.3 Informationszusammenstellungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Studierende

Eine Übersicht über die bestehenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Eltern-Kind-Räume, Wickelmöglichkeiten sowie sonstigen Angebote an der LMU für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende mit Kindern ist auf der Homepage der Frauenbeauftragten veröffentlicht. Die Informationen werden stetig aktualisiert. Außerdem stellte die Frauenbeauftragte im Berichtszeitraum alle familienfreundlichen Angebote der LMU in einem Flyer zusammen, der sowohl in Printform als auch digital auf der website der Frauenbeauftragten zur Verfügung steht (www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/kindwiss/fyler_familie_16_06.pdf).

6. Stellungnahmen und Unterstützungen durch die Universitätsfrauenbeauftragte

Die Universitätsfrauenbeauftragte hat sich sowohl in dieser Funktion als auch als Sprecherin der Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen umfangreich und intensiv um die Sicherung der Finanzierung der Förderung der Chancengleichheit in Forschung und Lehre in Bayern und v. a. um deren Übertragbarkeit bemüht und an der Diskussion zu hochschulpolitischen Veränderungsprozessen beteiligt. Ziel ihrer Aktivitäten ist die Implementierung von Gender Mainstreaming in sämtlichen hochschulrelevanten Bereichen und die Beachtung der Empfehlungen des Wissenschaftsrates vom 25.5.2012 als Leitprinzip an den bayerischen Universitäten.

Den vier Sitzungen der Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum gingen entweder Gespräche mit Vertretern und Vertreterinnen des Wissenschaftsministeriums voraus oder sie folgten nach. Als Universitätsfrauenbeauftragte und Sprecherin der Landeskonzferenz gab sie Stellungnahmen gegenüber dem WFKM und dem Ministerpräsidenten zu Quote, zu den Empfehlungen des Wissenschaftsrates, zur Ausschreibung aller unbefristeten Stellen im akademischen Mittelbau, zur Sicherung der Mittel aus dem bayerischen Staatshaushalt für die Förderung der Chancengleichheit in Forschung und Lehre und zum Gesetzesentwurf zur Änderung des bayerischen Hochschulgesetzes zur Stärkung der Studierenden ab und forderte von der Universität Bayern e.V. und dem StMWFK die Fortsetzung des Programms zur Förderung neuberufener Professorinnen und von der Bayerischen Elitförderung die familienfreundliche Stipendienvergabe ein (vgl. 9.2).

Insbesondere wird auf die unter 6.1 folgenden Stellungnahmen verwiesen.

6.1 Stellungnahmen der Frauenbeauftragten

6.1.1 Allgemein

Ein Erfolg dieser politischen Gespräche und Stellungnahmen der Frauenbeauftragten war zum einen die Beibehaltung der erreichten Höhe der staatlichen Fördergelder für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Berichtszeitraum von knapp 3 Mio. Euro pro Jahr, was mehr als den früheren Landesanteil des Freistaates im Rahmen des Bund-Länderprogramms HWP ausmacht. Zudem ist das Schreiben des StM für WFK vom 28.3.2012 an alle Hochschulleitungen nicht zuletzt ein Ergebnis der Arbeit der Universitätsfrauenbeauftragten als Sprecherin der Landeskongress, die in regelmäßigem Austausch mit dem Ministerium steht. Das Schreiben greift daher auch etliche Forderungen der Landeskongress auf und gibt sie an die Hochschulen weiter. Der StM befaßt sich darin ausschließlich und dezidiert mit dem Thema Frauen in der Wissenschaft sowie Erhöhung des Professorinnenanteils, weil dieser trotz guter Erfolge bei der Steigerung des Frauenanteils an Professuren im bundesweiten Vergleich so gering ist, daß Bayern nach wie vor in allen Gleichstellungsrankings in diesem Punkt auf den hinteren Rangplätzen liegt. Da nur im Rahmen von Neuberufungen nachgesteuert werden kann, müssen hier verschiedenen Maßnahmen zusammengeführt werden, die die Frauenbeauftragten schon seit langem fordern: Verfahrenstransparenz, interne Berufungsleitfäden, Nutzung von Datenbanken zur (pro aktiven) Suche von Wissenschaftlerinnen; insbesondere betont wird die aktive Einbeziehung der Erfahrungen der Frauenbeauftragten (vgl. 9.2).

6.1.2 Stellungnahme zur Leibnizpreisvergabe 2009

Unter anderem durch die Stellungnahme der Universitätsfrauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin zur Leibnizpreisvergabe durch die DFG im Dezember 2009 (vgl. Senatsbericht 2008 bis 2010, S. 35) in Form einer digitalen Unterschriftenaktion, geriet die Preisvergabe unter dem Aspekt der geschlechtsspezifischen Vergabequote etwas stärker in die Diskussion. Der Brief an den Präsidenten der DFG mit der Forderung, die Vergabe zu erläutern, die geschlechtsspezifische Vergabequote sowie die Vergabekriterien und -praxis zu benennen und wissenschaftlich evaluieren zu lassen, wurde u.a. vom TV-Sender 3SAT zum Anlaß genommen, einen Beitrag darüber in die Sendung Nano (ausgestrahlt am 16.3.2011) aufzunehmen. Der entscheidende Erfolg der Stellungnahme der Frauenbeauftragten dabei war, dass der Präsident der DFG für die Vergabe des Leibnizpreises im Jahr 2011 eine Nachnominierung veranlasst hat, weil zunächst nur 19 Frauen vorgeschlagen worden sind. Dadurch wurden 27 Wissenschaftlerinnen nachnominiert, so dass nun insgesamt 46 Frauen für den Leibnizpreis

vorgeschlagen wurden und dann 2011 schließlich vier Wissenschaftlerinnen mit dem Preis ausgezeichnet wurden.

6.2 Novellierung des Bayerischen Hochschulgesetzes

Die Frauenbeauftragte nahm insbesondere auch als Sprecherin der LaKof Stellung zum Gesetzesentwurf, den der bayerische Landtag im Februar 2012 zur Änderung von Art. 25 Abs. 1, Satz 1, Nr. 4 vorgelegt hat. Nach Überzeugung der Frauenbeauftragten schwächt er die Position der Frauenbeauftragten. Der Gesetzesentwurf hat sich die Stärkung der Studierendenvertretung an den bayerischen Hochschulen als Ziel gesetzt. Dies solle durch einen zweiten Sitz der Studierenden im Senat einer Hochschule erfolgen. Um dann aber die erforderliche absolute Mehrheit der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen²⁴ im Senat weiterhin zu sichern, erhalten auch diese einen weiteren Sitz. Darüber hinaus muß wegen des Grundsatzes der internen und externen Parität im HSchR die Zahl der externen Mitglieder erhöht werden, weil alle gewählten Mitglieder des Senats auch im HSchRat sind. Das Ziel der Gesetzesänderung, nämlich die Stärkung der Studierenden wird nach Auffassung der Frauenbeauftragten – und auch der Mittelbauvertretung in Bayern – dadurch verfehlt. Eine Stärkung erfolgt allenfalls gegenüber den Vertretern und Vertreterinnen des akademischen Mittelbaus und der Gruppe der sonstigen Beschäftigten sowie gegenüber den Frauenbeauftragten. Diese Vertretungen würden durch eine Gesetzesänderung gemäß dem vorliegenden Entwurf geschwächt.

Nach intensiver Diskussion in der LaKof und der Frauenkonferenz hat die Universitätsfrauenbeauftragte als Sprecherin der LaKof in einem Schreiben an den StM für WFK die Haltung der Frauenbeauftragten dargelegt und, falls die Gesetzesänderung in Kraft trete, Stimmrecht im HSchR oder alternativ bayernweit die regelmäßige Anwendung des von Art. 20 Abs. 1 Satz 3 BayHSchG gefordert, wonach die Hochschulleitung die Frauenbeauftragte als beratendes Mitglied berufen kann (vgl. 9.2).

6.3 Unterstützung von Universitätsleitung und Wissenschaft

Die Universitätsfrauenbeauftragte unterstützt Verwaltung und Wissenschaft umfangreich bei Anfragen bezüglich gleichstellungspolitischer Maßnahmen der LMU. Beispielhaft wird auf die für SFB-Anträge relevante Zusammenstellung von Informationen verwiesen, die die För-

²⁴ Nach Rechtsprechung des BVerfG 29.5.1973 folgt aus der wertentscheidenden Grundsatznorm des Art. 5 Abs. 3 GG, daß bei Entscheidungen, welche unmittelbar die Lehre betreffen, der Gruppe der Hochschullehrer und – lehrerinnen der ihrer besonderen Stellung entsprechende maßgebende Einfluß verbleiben muß. Diesem Erfordernis werde genügt, wenn diese Gruppe über die Hälfte der Stimmen verfüge. Bei Entscheidungen, die unmittelbar die Forschung oder Berufungen berühren, muß nach Auffassung des BVerfG der Gruppe der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen ein weitergehender und ausschlaggebender Einfluß vorenthalten bleiben.

derung der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Hierzu wurde die Frauenbeauftragte im Berichtszeitraum mehrfach um eine Stellungnahme zu Anträgen für Verbundforschungen oder um einen Gleichstellungsplan bzw. um eine Übersicht über die vorhandenen Gleichstellungsmaßnahmen an der LMU gebeten. Aufgrund der Nachfrage stellt sie diese Texte auch in englischer Sprache zur Verfügung.

Die Frauenbeauftragte wurde von der Hochschulleitung frühzeitig und intensiv in die Vorbereitung der Bewerbung in der zweiten Exzellenzinitiative und die Begutachtungsprozesse durch DFG und Wissenschaftsrat im November 2011 einbezogen und um Stellungnahmen gebeten. (vgl. hierzu oben 3.7). Ebenso bei der Erstellung des Zwischenberichts der LMU zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG im Februar 2011.

Sie verantwortete die erneute Bewerbung der LMU um das Total E-Quality-Prädikat. (vgl. Nr. 3.4). Hierbei bestand eine regelmäßige Kooperation mit der Stabsstelle Strategie und Entwicklung und mit dem Referenten- und Referentinnenstab des Präsidenten.

Die Frauenbeauftragte kooperiert mit dem MZL, Profil und dem Center for leadership und people management; sie arbeitet eng mit der Rechtsabteilung und Studierendenkanzlei bei der Lösung von Konflikt- und Problemfällen z.B. im Bereich der Studienorganisation zusammen.

Im Auftrag der Hochschulleitung wurde von einer Arbeitsgruppe des Lenkungsausschusses für Gesundheit und unter Federführung der Frauenbeauftragten auf der Grundlage früherer Flyer der Amtsvorgängerinnen ein neuer Flyer zum Umgang mit sexueller Diskriminierung erstellt, der nun bayernweit als Modell für andere Universitäten und Hochschulen dient. Gleichzeitig stellte die Frauenbeauftragte mit einer Arbeitsgruppe der LaKof Informationen zu diesem Thema zusammen. In zwei weiteren Flyern veröffentlichte sie einen „Leitfaden geschlechtergerechter Sprache für die LMU“ und Informationen zum Thema „Familienfreundliche Angebote der LMU“. Alle Materialien stehen sowohl in Papierform als auch online auf der website der Frauenbeauftragten zur Verfügung (www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de). Im Berichtszeitraum gingen viele positive Rückmeldungen auf diese Flyer aus dem gesamten Bundesgebiet ein.

Während an einigen anderen bayerischen Universitäten und Hochschulen die Vorarbeiten für Berufungsleitfäden einer Arbeitsgruppe der LaKof unter Vorsitz der Frauenbeauftragten der LMU tatsächlich in eigene Berufungsleitfäden umgesetzt wurden, lehnte die Hochschulleitung der LMU den von der Frauenbeauftragten für die LMU erstellten Berufungsleitfaden ab.

Dies geschah mit der Begründung, einigen Punkten, wie etwa der Forderung, die Namen der Gutachter und Gutachterinnen auf der website der Fakultäten zu veröffentlichen, aus rechtlichen Bedenken nicht zustimmen zu können. Manche dieser Punkte werden aber schon längst an anderen Universitäten praktiziert. Bislang kam es an der LMU trotz des Schreibens des Staatsministers für WFK vom 28.03.2012, das ebenfalls Berufungsleitfäden mit Kriterien zur Förderung der Chancengleichheit anmahnte, zu keiner erneuten Diskussion darüber.²⁵

7. Gender Studies in Forschung und Lehre

Das seit dem Wintersemester 2008/09 den Studierenden der LMU zur Verfügung stehende Online-Lehrmodul „Gender & Diversity: Einführung in Fragestellung, Theorien und Methoden“, welches aus Vorlesung, Seminar und Übung, die mit je drei ECTS-Punkten bewertet sind, besteht, wurde 2012 positiv zwischenevaluiert. Die Frauenbeauftragte als Konsortialsprecherin der Hochschulen, die das Modul beantragt hatten, übernahm zusammen mit der Leiterin des Lehrmoduls die Überarbeitung und den entsprechenden Antrag bei der vhb. Die Nutzung dieses Lehrangebots steigt bayernweit langsam aber beständig. Die Medizinische Fakultät hat das Modul bereits seit seiner Einführung als Wahlpflichtmodul für den vorklinischen Bereich in die Studienordnung aufgenommen; gegen Ende des Berichtszeitraums übernahm es der Studiengang Religionswissenschaften als Wahlmodul in den Bereich der Schlüsselqualifikationen.

Verantwortliche Ansprechpartnerin für die Implementierung an der LMU ist die Frauenbeauftragte, inhaltliche Anfragen sowie die Anmeldung laufen über die vhb bzw. die Projektleiterin des Moduls, Prof. Dr. Corinna Onnen, Hochschule Vechta (GenderDiversity@uni-vechta.de). Von den Initiatorinnen und Trägerinnen des neuen Master Nebenfachs Gender Studies mit soziologischem oder literatur- und kulturwissenschaftlichem Schwerpunkt, das seit dem Wintersemester 2011/2012 an der LMU studiert werden kann, wurde die Frauenbeauftragte als Mitglied des Prüfungsausschusses eingeladen.

Die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse ist auch durch den Bologna-Prozess angestrebt. Vor allem im Berliner Manifest von 2003 wird der Abbau von Ungleichheiten auch in den Curricula (male bias) gefordert. An der LMU ist außer den beiden hier beschriebenen Studienangeboten und vereinzelt Akteuren und Akteurinnen anderer Fächer (die zum Teil im Spezialvorlesungsverzeichnis „Frauenstudien – Gender studies“ vertreten sind (vgl. Nr.

²⁵ Vgl. hierzu nochmals oben 3.4: Die von der Hochschulleitung im Zwischenbericht vom Februar 2011 zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG den Fakultäten in Aussicht gestellten 50.000 Euro für Gender- und Diversity-Trainings zur Steigerung der vorurteilsfreien Beurteilungskompetenz insbesondere von Mitgliedern von Berufungsausschüssen wurden nicht genutzt.

8.1), bisher nicht erkennbar, ob sie als Gesamtuniversität im Rahmen der Umstellung auf die modularisierten Studiengänge auch ein Gesamtkonzept für eine qualitative Verbesserung im Sinne des Abbaus von Ungleichheiten nutzt und Gender- sowie Diversitätsaspekte als integrativer Bestandteil jedes Faches und der Lehre verstanden werden. Die Diskussion hierüber im Ausschuß für Studium und Lehre anzuregen und produktiv voranzubringen, gestaltete sich als mühsam. Bislang wurden andere Themen für universitätsweite Symposien vorgezogen. Die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse ist bei Studieninhalten, die sich auf die gesellschaftliche Realität beziehen, jedoch zwingend geboten (etwa in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Kunstwissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften, Soziologie). In Fächern, in denen sich Ansätze zur Geschlechterforschung bislang nicht etabliert haben, sollte der unterschiedliche Zugang der Geschlechter zu diesen Studiengängen und der unterschiedliche Umgang mit den Studieninhalten reflektiert werden. Die Notwendigkeit der Berücksichtigung von Gender und Diversityaspekten in der Lehre als integrativen Ansatz zu erkennen, zu wollen und zu nutzen, würde auch einen Weg darstellen, die Über- oder Unterrepräsentanz eines Geschlechts unter den Studierenden in gewissen Fächern abzubauen und langfristig der Männerdominanz in gewissen Fächern und Berufen entgegenwirken, ebenso wie der Feminisierung von Studiengängen und Berufen. Gender und Diversität in den Lehrinhalten und in den Lehrmethoden dienen dem Abbau der vertikalen und der horizontalen Geschlechtersegregation in Fächern, auf Qualifikationsstufen und in Berufen, in Studium, Lehre und Forschung. Die LMU kann diese Zukunftschance nutzen. Ansätze dazu finden sich im Konzept Lehre@lmu.de, das im Rahmen des Qualitätspakts Lehre erstellt wurde. Peer-to-peer Mentoring greift u.a. den Aspekt der Diversität und Inklusion auf, indem es hilft, den Übergang von Schule zu Universität leichter zu meistern, was insbesondere für Studienanfänger und Studienanfängerinnen etwa mit anderem kulturellen Hintergrund oder mit Familienverantwortung hilfreich sein kann.

Ein Beitrag zur Professionalisierung der Lehre leistet auch das Programm der Frauenbeauftragten „Gender und Diversität in der Lehre“, um Dozierende für Gender- und Diversity-Aspekte in Methodik, Didaktik und in den Inhalten der Curricula zu sensibilisieren. Die Intensivkurse erreichen zwar erst eine kleine Anzahl von Dozierenden und Professorinnen, erfreulich aber ist, daß diese Seminare zu gender- und diversitätskompetenter Lehre ab dem Wintersemester 2012/2013 über das Lehrqualifizierungsprogramm der LMU „PROFIL“ in das Programm Profilehre der Universität Bayern e.V. aufgenommen und für das Profilehrezertifikat angerechnet werden. Außerdem finden die offenen Workshops, die gelegentlich in Form von sog. Lunchseminaren angeboten werden, guten Zulauf.

Darüber hinaus initiierte und förderte die Frauenbeauftragte im Rahmen der Möglichkeiten ihres Etats bzw. durch Einwerbung von Drittmitteln aus dem BayStMAS einige kleinere Genderprojekte und Genderstudien (z. B. PD Dr. Stefan Jakob Wimmer, Vergleich der Stellung Marias im Christentum und im Islam; veröffentlicht: Abu Saifja: Maria, woher hast du das? Frauengestalten im Koran, München 2008. Andere Kooperationsprojekte sind noch nicht abgeschlossen oder im Aufbau). Aus Restmitteln konnte sie im Jahr 2011 einen Druckkostenzuschuß für 15 mit sehr gut bewertete Abschlußarbeiten von Studentinnen und Doktorandinnen aller Fächer gewähren.

8. Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit

Für ihre Arbeit verlieh der bayerische Staatsminister für Wissenschaft, Forschung und Kunst im September 2012 der Frauenbeauftragten der LMU die Auszeichnung Pro meritis scientiae et litterarum.

Neben den oben bereits erwähnten Flyern zu den familienfreundlichen Angeboten der LMU, der geschlechtergerechten Sprache, zum Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung und Diskriminierung sowie dem Berufungsleitfaden ist auf folgende Arbeiten einzugehen.

8.1 Broschüre Frauenstudien/Gender Studies

Das Vorlesungsverzeichnis Frauenstudien/Gender Studies erscheint im Wintersemester 2012/13 bereits zum 43. Mal. Mit diesem Vorlesungsverzeichnis werden Studierende seit 22 Jahren jedes Semester auf frauen- und genderrelevante Lehr- und Sonderveranstaltungen an der Universität, auf die Institution der Frauenbeauftragten und auf Fördermöglichkeiten sowie wichtige hochschulpolitische Entwicklungen hingewiesen. Ferner behandeln wissenschaftliche Beiträge von Gastautorinnen und Gastautoren gleichstellungspolitische Themen oder Forschungsfragen und Forschungsergebnisse aus dem Bereich Gender und Diversität. Seit dem Sommersemester 2009 kommen darin auch Studierende in einem Gastbeitrag zu gleichstellungsrelevanten Themen zu Wort. Besonders hervorzuheben ist im Berichtszeitraum die 40. Ausgabe des Frauen-Vorlesungsverzeichnisses im Sommersemester 2011 zum 20jährigen Bestehen dieser Reihe. Neben dem Bericht über die Entstehung dieses Vorlesungsverzeichnisses wird im Gastbeitrag der Frage nachgegangen, ob Frauen die Universitäten verändert haben.

Alle Ausgaben seit dem Jahr 1997 sind auch online nachzulesen unter:

<http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/frauenbeauftr/frauenstudien/index.html>.

8.2 LMU-EXTRA Exzellenz und Training

Das Programm LMU-EXTRA – Exzellenz und Training für Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde 2006 von der Frauenbeauftragten ins Leben gerufen. Es konnte sich seitdem durch sein vielfältiges und zielgruppenspezifisches Angebot erfolgreich als fester Bestandteil des Weiterbildungsangebots der LMU etablieren. Das Programm dient der Professionalisierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auch durch Vermittlung des impliziten Wissens über Karrierewege und Karrierehemmnisse. Durch die Seminare aus LMU-EXTRA können Nachwuchswissenschaftlerinnen persönliche Kompetenzen und Qualifikationen außerhalb und neben ihrer wissenschaftlichen Forschung zielgerichtet ausbauen. Das Programm wird semesterweise erstellt und die Seminare können individuell ausgewählt und kombiniert werden.

Das Angebot von LMU-EXTRA ist vielfältig und orientiert sich an den Bedürfnissen und der Nachfrage der Wissenschaftlerinnen. Im Berichtszeitraum wurden u.a. folgende Kurse angeboten: Körpersprache (1-tägig), Presenting Academic Topic in English (2-tägig), Zeit- und Selbstmanagement für Wissenschaftlerinnen (2-tägig), Kommunikationsstrategien für schwierige Gespräche (2-tägig), Projektkurs Lehre. Abwechslungsreich und nachhaltig unterrichten (2-tägig), Karriereunterstützendes Seminar und Einzelberatung bei Konflikten in Partnerschaft und Familie (2-tägig), Academic Writing in English (2-tägig), Drittmittelinwerbung (1-tägig), Berufungstraining (1-tägig), Rhetorik für die Wissenschaft (1-tägig), Dealing with Conflict (1-tägig), Gekonnt vortragen durch souveränes Präsentieren (2-tägig), Führungs- und Lenkungstechniken im Gespräch (1-tägig), Stimme, Ausdruck, Persönlichkeit (1-tägig), Kommunikationstraining für Frauen (1-tägig), Moderieren in Lehr- und Vortragssituationen (1-tägig).

Bei fast allen Workshops handelt es sich um teilnahmebeschränkte Intensivseminare mit ca. 10 Teilnehmerinnen. Die Seminare sind fast immer ausgebucht.

LMU-EXTRA wird aus dem Budget der Universitätsfrauenbeauftragten finanziert. Für die meisten Veranstaltungen wird eine Teilnahmegebühr erhoben, die die Kosten jedoch nicht abdeckt. Das Veranstaltungsprogramm ist auf der Webseite der Frauenbeauftragten einsehbar und wird jedes Semester auch im Vorlesungsverzeichnis Frauenstudien/Gender Studies veröffentlicht. Zusätzlich werden zu Beginn jedes Semesters LMU-EXTRA interessierte Wissenschaftlerinnen aus der aus den bisherigen Teilnehmerinnen generierten Datenbank der Frauenbeauftragten sowie auch die Mentees aus LMUMentoring per E-Mail über das aktuelle Semesterprogramm informiert. Auf postalischem Weg erhalten außerdem die Dekanate und die Fakultätsfrauenbeauftragten das jeweils aktuelle Programm und können so in ihrem Fachbe-

reich darauf aufmerksam machen. Jedes Seminar wird im Anschluss evaluiert und die Teilnehmerinnen erhalten in diesem Kontext auch die Möglichkeit auf individuelle Seminarwünsche und Anregungen für die Zukunft hinzuweisen. Das Feedback zu den LMU-EXTRA Veranstaltungen und Referentinnen und Referenten ist fast immer sehr positiv.

Ein besonders effektives Förderinstrument ist das sog. „Realistische Berufungstraining“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Ist eine Professur im entsprechenden Fachgebiet und mit entsprechendem Profil ausgeschrieben, kann sich eine Nachwuchswissenschaftlerin in einer Art Probelauf vor einem Berufungsausschuß präsentieren, den die Frauenbeauftragte aus Fachvertretern und Fachvertreterinnen, Studierenden und Vertretern und Vertreterinnen des Mittelbaus des Faches nachstellt. Die Kandidatin reicht bei diesem nachgebildeten Berufungsausschuß über die Frauenbeauftragte eine Bewerbung auf eine tatsächlich ausgeschriebene Professur mit allen üblichen Unterlagen ein, vor diesem hält sie einen Vortrag, stellt sich der Diskussion und übt danach das obligatorische Kolloquium bzw. nicht öffentliche Gespräch mit dem Berufungsausschuß. Im Anschluß werden gemeinsam mit einem Supervisor oder einer Supervisorin die Verhaltensweisen, Sprachmuster, Vortragsthema und –stil etc. einer kritischen Reflexion unterzogen.

Die Trainings sind zwar aufwendig und auch abhängig von tatsächlichen Ausschreibungen, allerdings erreichen sie nach Aussagen aller Beteiligten eine sehr hohe Wirkung im Hinblick auf Sicherheit im Auftreten, im Umgang mit schwierigen Fragen und Personen einer Berufungskommission, im Hinblick auf die richtige Wahl des Themas und der Form seiner Präsentation, auch auf die Art und Weise, Fragen zu beantworten usw. Trotz des hohen Aufwands an Vorbereitung, insbesondere der zeitlichen Koordinierung der unterschiedlichen Mitwirkenden, besteht dieses Angebot weiter.

8.3 LMU-PLUS Praxis Lernen und Studium: Schlüsselqualifikationen für Studierende

Besonders nach der Umstellung der Studiengänge auf Bachelor und Master und der damit einhergehenden Verdichtung des Studiums werden praxisrelevante Seminare und Trainings für Studierende immer wichtiger. Dem Bedarf nach Kursen, die Schlüsselqualifikationen auch außerhalb des Lehrplans vermitteln, kommt das LMU-PLUS Programm erfolgreich nach.

8.3.1 Ausbau des Programms

Seit der Gründung des Programms durch die Universitätsfrauenbeauftragte im Sommersemester 2007 ist ein vielfältiges Spektrum an praxisorientierten Kursen, Seminaren und Trainingsangeboten worden. Dabei wurde die Auswahl und Anzahl an Kursen kontinuierlich ausgebaut, um dem großen Bedarf, der sich in den Rückmeldungen der Teilnehmenden und den zahlreichen Anmeldungen laufend äußerte, gerecht zu werden. So konnte die Anzahl der Kurse und Seminare zwischen Wintersemester 2010/2011 und Sommersemester 2012 mehr als verdoppelt werden (siehe Tabelle unten). Dabei wurde die Form des Intensivkurses (ca. zehn Teilnehmende) beibehalten, um eine effektive Arbeit in der Gruppe weiterhin zu gewährleisten. Neben Seminaren, die in den vorherigen Semestern bereits von sehr vielen Studierenden erfolgreich besucht wurden (beispielsweise zu Themen wie Rhetorik, Bewerbung, Zeit- und Projektmanagement etc.), konnten im Berichtszeitraum erstmals Kurse zum wissenschaftlichen Schreiben, Präsentieren auf Englisch, Stimm- und Sprechtraining, Körpersprache und zur zeiteffizienten Nutzung gängiger Computerprogramme angeboten werden. Auch diese Kurse stießen auf sehr großes Interesse, so daß die Nachfrage das Angebot meist übertraf.

8.3.2 Studieren mit Eltern- oder Familienverantwortung

Des Weiteren werden nun auch Studierende, die Familienverantwortung tragen und beispielsweise für pflegebedürftige Angehörige sorgen, mit Zeit- und Projektmanagementkursen gezielt gefördert, da sie ebenso wie Studierende mit Kindern in einem engen Zeitfenster agieren müssen. Die Kurse vermitteln spezielle Lern-, Lese- und Organisationstechniken und berücksichtigen die Situation von Studierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und ihre alltäglichen Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit dieser Aufgaben mit dem Studium. Diese Kurse stehen sowohl studierenden Müttern als auch Vätern offen.

Im Sommersemester 2011 wurde erstmalig ein LMU-PLUS Seminar in Kooperation mit der Boston Consulting Group veranstaltet. Ziel war es, interessierten Studentinnen die Möglichkeit zu bieten, das Betätigungsfeld und die Arbeitsweise einer Strategieberatungsfirma kennenzulernen. Das individuelle Coaching durch die Unternehmensberaterinnen wie auch die konkrete Projektarbeit im Workshop wurde von vielen Studentinnen begeistert wahrgenommen.

8.3.3 Finanzierung durch zentrale Studienbeitragsmittel

Seit dem Wintersemester 2011/2012 wird das gesamte LMU-PLUS Programm aus zentralen Studienbeitragsmitteln finanziert, was in diesem Studienjahr zu einem deutlichen Ausbau des

Programms beigetragen hat und es den Teilnehmenden ermöglicht, alle Seminare kostenlos zu besuchen. Ferner wurden erstmals einstündige Einzelcoachings in den Kursen „Zeit- und Projektmanagement im Studium“ sowie „Gender und Sprache“ für zwanzig Studierende im Wintersemester 2011/2012 ermöglicht; ein Angebot, das auf besonders großes Interesse traf und in vollem Umfang genutzt wurde. Hatten zudem bereits seit Beginn des Programms vor allem die Kurse zu Genderthemen bzw. zum Zeitmanagement sowohl Frauen wie Männer zur Zielgruppe, wurden im Zuge der kontinuierlichen Ausweitung des Programms und der Finanzierung durch Studienbeiträge weitere Seminare für männliche Studierende geöffnet, die vormals speziell auf Studentinnen ausgerichtet waren (siehe Tabelle unten).

Seit April 2012 wird außerdem eine neue Mitarbeiterin mit halber Stelle aus zentralen Studienbeiträgen bezahlt, die ausschließlich für die Weiterentwicklung, Qualitätssicherung, Evaluation, Organisation und Betreuung des LMU-PLUS Programms sowie für die Umsetzung eines Genderzertifikats für Studierende zuständig ist.

8.3.4 Gender und Diversity Kompetenz

Seit Wintersemester 2011/2012 wurde das Angebot an Kursen, die sich mit Gender- und Diversitätsaspekten in Sprache und Lehre befassen, weiter entwickelt und auf den Bereich der Lebensplanung von Frauen und Männern ausgeweitet. Neben den bereits etablierten Gender Trainings, Kursen zu „Gender & Sprache“ und „Gender und Diversity Kompetenz für Lehramtstudierende“, wurden erstmals Seminare angeboten, die die Vereinbarkeit von Familie und Karriere, stereotype Bilder von Mann und Frau, das Gendermainstreaming Konzept und Diversity Management thematisierten. Die Kurse wurden zahlreich besucht und haben zu fruchtbaren Diskussionen unter den Studierenden geführt. Alle Genderkurse wurden seit 2007 aus Studienbeiträgen finanziert und stehen weiblichen und männlichen Studierenden offen.

8.3.5 Weiterführende Pläne

Es wird weiter kontinuierlich daran gearbeitet, das Programm auszubauen und den Bedürfnissen der Studierenden anzupassen. Durch die Rückmeldungen der Teilnehmenden, die nach jedem Seminar anonym durchgeführt werden, werden neue relevante Themengebiete erschlossen. Weiterführende Aufbaukurse (beispielsweise zur Vertiefung der Kompetenz in Softwarehandhabung, Stimmtraining, Rhetorik etc.) wurden ausdrücklich gewünscht und werden demnächst angeboten. Auch werden bereits für das Sommersemester 2013 Kurse zu Genderthemen konzipiert, die gemeinsam von einer weiblichen Trainerin und einem männli-

chen Trainer gehalten werden bzw. Kurse nur für männliche Studierende mit einem männlichen Trainer.

Ferner wird bereits ab dem Wintersemester 2012/2013 der Erwerb eines Gender- und Diversitätszertifikats möglich sein. Dieses Zertifikat sollen diejenigen Studierenden erhalten, die eine bestimmte Anzahl an LMU-PLUS Veranstaltungen mit Gender- und Diversitätsaspekten erfolgreich besucht haben. Um die LMU-PLUS-Kurse zu Gender und Diversity im Bereich der Schlüsselkompetenzen in Bachelorstudiengänge zu integrieren, wird die Frauenbeauftragte sich künftig darum bemühen, ob in enger Absprache mit den Fächern über eine Äquivalenzanerkennung im Einzelfall die Möglichkeit geboten werden kann, für die Teilnahme an diesen Kursen ECTS-Punkte zu erhalten. Aus Kapazitätsgründen finanzieller und personeller Art kann eine grundsätzliche ECTS-Bewehrung der LMU-PLUS-Kurse derzeit von der Frauenbeauftragten nicht verwirklicht werden.

Insgesamt werden mit den Gender- und Diversity Kursen von LMU-PLUS auch der Auftrag der Bologna-Reform, in Studiengängen Ungerechtigkeit und Chancenungleichheit abzubauen, aufgenommen und Chancen für eine echte Curricula-Reform auf den Weg gebracht.

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

Zu den Veranstaltungen von LMU-PLUS zwischen Wintersemester 2010/2011 und Sommersemester 2012 vgl. Anhang Tabelle 4.

8.4 Gender und Diversität in der Lehre

Das Thema Gender und Diversität in der Hochschullehre ist vor allem in Anbetracht der zweiten Exzellenzinitiative und des Qualitätspakts Lehre von großer Bedeutung, denn die Hochschullehre gerät zusehends in den Blick einer qualitativen Beurteilung. Gender und Diversität spielen aufgrund der bestehenden, auch kulturellen und internationalen Heterogenität an Hochschulen und aufgrund der Herausforderungen, die sich daraus für die Lehrenden ergeben, eine tragende Rolle in der Hochschullehre.

Die Universitätsfrauenbeauftragte bietet deshalb seit sechs Semestern Seminare zum Thema Gender und Diversität in der Lehre an, die sich an alle unterschiedlichen Zielgruppen im

Lehrpersonal der LMU richten. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt drei Workshops für Professoren und Professorinnen, fünf für den akademischen Mittelbau und für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen durchgeführt. Die Kurse vermitteln Wissen über und Methoden für gendersensible Didaktik und Genderkompetenz, sie helfen, Vielfalt als Chance für innovative Lehrkonzepte zu begreifen und durch Gender- und Diversitätskompetenz, Barrieren wahrzunehmen und zu überwinden.

Alle Workshops sind eintägig und auf zwölf Teilnehmer und Teilnehmerinnen begrenzt. Somit bieten die Seminare die Möglichkeit, sich intensiv mit dem Thema Gender und Diversität in der Hochschullehre auseinanderzusetzen und sich mit anderen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen fachübergreifend über neue Lehrkonzepte auszutauschen. Im kommenden Wintersemester (16.11.2012) ist ein Lunchseminar für Professoren und Professorinnen gemeinsam mit Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu diesem Thema geplant. Finanziert werden konnten die Kurse zu Gender und Diversität in der Hochschullehre bislang in voller Höhe ausschließlich aus Mitteln der Frauenbeauftragten.

Die Seminare zu gender- und diversitätskompetenter Lehre werden ab dem Wintersemester 2012/2013 in das Lehrqualifizierungsprogramm Profilehre der Universität Bayern e.V. aufgenommen.

Die Entwicklung einer gendergerechten Lehre, die sowohl sprachlich wie inhaltlich die Dimension Geschlecht beachtet, wird zunehmend als Qualitätsmerkmal einer exzellenten und profilierten Hochschullehre gesehen. Daher sollte die LMU hier Maßnahmen ergreifen bzw. unterstützen, die das Profil der Lehre an der LMU stärken.

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

8.5 Ferienakademie für junge Wissenschaftlerinnen

Diese auf einer Idee der Frauenbeauftragten der TUM und der evangelischen Hochschulseelsorgerin basierende, interdisziplinäre Veranstaltungsreihe wird seit 1994 einmal jährlich (am Wochenende vor Beginn der Vorlesungszeit im Sommer- oder Wintersemester) zu unterschiedlichen aktuellen Wissenschaftsthemen von den Frauenbeauftragten der TUM, der LMU, der Universität Erlangen-Nürnberg und (seit 2009 auch) der Universität der Bundeswehr und den katholischen und evangelischen Hochschulgemeinden und der Evangelischen Akademie Tutzing durchgeführt. Die vergangenen Jahre zeigten jedoch durch die insgesamt sehr geringe Teilnehmerinnenzahl, dass dieses Angebot nicht mehr dem Bedarf der meisten Studentinnen

und Nachwuchswissenschaftlerinnen entspricht. Sie sind vielfach im Rahmen der modularisierten Studiengänge stärker belastet bzw. im Rahmen ihrer Promotion vermehrt über strukturierte Promotionsprogramme, die ihnen darüber hinaus oft als Pflichtveranstaltung angerechnet werden, in Netzwerke und interdisziplinäre Projekte eingebunden und haben daher ein vielfältiges anderes Angebot. Dies hat auch eine Umfrage bei den Mentorinnen von LMUMentoring bestätigt. Die finanziellen Kosten für die LMU von ca. 2.500 Euro pro Jahr plus dem Einsatz zeitlicher und personeller Ressourcen stehen in keinem Verhältnis zur weitgehend fehlenden Nutzung durch Studentinnen oder Nachwuchswissenschaftlerinnen der LMU. Die Frauenbeauftragten der LMU und der FAU Erlangen, wo sich dieselbe Tendenz abzeichnete, haben, nachdem die TUM zu keinen Gesprächen über eine evtl. Neuausrichtung der Ferienakademie bereit war, das Programm verlassen. Die Universität der Bundeswehr erwog bei Abschluß des Berichtes ebenfalls den Ausstieg.

8.6 Ferienprogramm „Mädchen machen Technik“

Das Ferienprogramm „Mädchen machen Technik“ wurde 1998 von der Frauenbeauftragten der TU München ins Leben gerufen und findet seither in den Sommer- und Herbstferien in Kooperation mit der Frauenbeauftragten der LMU, den Fachhochschulen München und Landshut und verschiedenen Forschungseinrichtungen statt. Das Programm richtet sich an Mädchen von 10 bis 14 Jahren. In mehrtägigen Projekten aus den Bereichen Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften, Mathematik, Informatik und Medizin werden Mädchen in einem lebendigen und spielerischen Umgang Erfahrungen mit naturwissenschaftlich-technischen und mathematischen Sachverhalten ermöglicht. Dabei sollen Neugierde und Interesse geweckt werden. Für die LMU trugen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus den Fakultäten 17, 18 und 20 mit eigenen Angeboten zum Ferienprogramm bei.

9. Gremienarbeit

Die Frauenbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied in allen Universitätsgremien und zentralen Ausschüssen sowie beratendes Mitglied im Hochschulrat, in der Tenure-Track-Kommission und in der W-Besoldungskommission zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge. Entscheidend ist v.a. die Mitwirkung in Senat, erweiterter Hochschulleitung, Gleichstellungsausschuss und Strategieausschuss, weil hier jeweils wichtige Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen der LMU versammelt sind. Zudem leitet sie die Konferenz der Fakultätsfrauenbeauftragten der LMU und ist Sprecherin der Landeskonferenz der Frauen- und

Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen. Sie ist Mitglied im erweiterten Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.

9.1 Konferenz der Frauenbeauftragten der LMU

Die Konferenz der Frauenbeauftragten der LMU tagt regelmäßig zweimal im Semester. Im Vordergrund stehen dabei sowohl der Bericht der Universitätsfrauenbeauftragten als auch der Austausch zwischen den Fakultäten. Ferner wurden unter anderem folgende Themen bearbeitet: die Entwicklung der Einfluss- und Mitwirkungsmöglichkeiten der Frauenbeauftragten in Berufungskommissionen, insbesondere die Stellungnahmen der Frauenbeauftragten zu Berufungsverfahren und Arbeit der Kommission, die Konfliktsituation, die sich v.a. für noch promovierende Fakultätsfrauenbeauftragte aus ihrem Abhängigkeitsverhältnis zum Doktorvater oder zur Doktormutter und zu anderen Professoren oder Professorinnen ergeben kann und bisweilen eine dezidierte Stellungnahme in Berufungskommissionen verhindert, die Erstellung von Berufungsleitfäden, die Deputatsermäßigung und die Unterstützung für Fakultätsfrauenbeauftragte aus Mitteln der Dekanate, Kinderbetreuung für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die Verlängerung von befristeten Verträgen aufgrund von Mutterschutzzeiten und Elternzeit, insbesondere die Problematik einer solchen Verlängerung bei Drittmittelstellen, die Sicherung der Weiterführung der Bayerischen Gleichstellungsförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen durch das StMWFK. Außerdem wurden mehrfach die Schwierigkeiten diskutiert, die sich in experimentell und medizinisch arbeitenden Fächern für schwangere Studentinnen und für Mitarbeiterinnen ergeben, da während einer Schwangerschaft gewisse Tätigkeiten, Untersuchungen und Prüfungen nicht mehr durchgeführt werden können und dürfen. Hier sollten sich die Verantwortlichen immer um rechtlich abgesicherte Einzelfalllösungen bemühen. Im Bemühen, die Entwicklung einer gendergerechten Lehre an der LMU zu fördern, wurden gender- und diversity orientierte Fragen diskutiert, die in die Lehrevaluierungsbögen aufgenommen werden könnten. In einigen Fakultäten konnten die Frauenbeauftragten daraufhin die Aufnahme solcher Fragen in die reguläre Lehrevaluation bewirken.

Kritisch gesehen wurde der Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des bayerischen Hochschulgesetzes mit dem Ziel, daß künftig zwei Studierende im Senat vertreten sein sollen, weil damit eine Schwächung der Position der Frauenbeauftragten (und des akademischen Mittelbaus) im Senat und im Hochschulrat einhergeht, nicht aber eine Stärkung der Studierenden (vgl. hierzu 6.2 und 9.2).

Ein intensiver Erfahrungsaustausch erfolgte über Handhabung und Probleme der Ausschöpfung sog. Chancengleichheitsmittel der DFG für Verlängerungen von befristeten Drittmittelverträgen bei Mutterschutz und Elternzeit. Dabei waren folgende kritische Punkte festzustellen: Sowohl DFG als auch Projektleiter an der LMU handhaben die Möglichkeiten der Beantragung bzw. Bereitstellung solcher Mittel bisweilen sehr unterschiedlich, oft restriktiv und zögerlich. Mitunter werden überhaupt keine Anträge gestellt, weil die Notwendigkeit nicht (an)erkannt wird oder schlichtweg der Wille dazu fehlt. Gewiß gibt es aufgrund der individuell sehr verschiedenen Rahmenbedingungen von Forschungsprojekten keine Standardlösungen zur Projektunterstützung bei familienbedingten Ausfällen in Projekten insbesondere wegen Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit, doch müssen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Frauen alle Möglichkeiten zur Wahrung der Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit in jedem einzelnen Fall gesucht, geprüft und genutzt werden. V.a. ist von den Projektleitern ein Signal der Offenheit zu wünschen, damit Nachwuchswissenschaftlerinnen nicht, wie die Erfahrungsberichte zeigen, subtil diskriminiert werden, weil Gespräche über individuelle Lösungsmöglichkeiten von vorn herein unerwünscht sind. Ebenso werden noch zu wenig andere Fördermöglichkeiten, die die DFG auch unterstützt, in den Forschungsverbänden genutzt; bisweilen wird von den Leitungen deren Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit geleugnet, obwohl sie von der DFG vorgeschlagen werden. Dazu zählen etwa Kinderbetreuungsangebote, Durchführung von Trainings, Coachings oder Workshops zu gleichstellungsrelevanten Themen, Bereitstellung von Hilfskräften oder Technischer Assistenz für schwangere Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Zudem diskutierte die Konferenz das Papier des Wissenschaftsrates vom 25.05.2012 „Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen“ und begrüßte es ausdrücklich. Der Wissenschaftsrat veröffentlichte darin eine Bestandsaufnahme nach fünf Jahren Gleichstellungsoffensive seit seinen letzten Empfehlungen von 2007. Als Fazit der letzten fünf Jahre hält er fest: Die Offensive für Chancengleichheit hat ein sichtbares politisches Signal gesetzt, um das Bestreben nach Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im deutschen Wissenschaftssystem und hier insbesondere in der außeruniversitären Forschung publik zu machen und mit Verbindlichkeit zu untersetzen. (...) Die erzielten Verbesserungen sind jedoch maßgeblich hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Von einer deutlichen Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen, der zentralen Zielstellung der Offensive für Chancengleichheit, kann nicht die Rede sein.“²⁶ Als Empfehlungen nennt der Wissenschafts-

²⁶ Wissenschaftsrat, Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit, 20, (o. Anm. 13).

rat u.a., Gleichstellung zur strategischen Aufgabe der Hochschulleitung zu machen sowie Zielquoten zu vereinbaren. Zur Umsetzung von Chancengleichheit sei ein Kulturwandel erforderlich. Der Wissenschaftsrat betont deutlich, daß den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hierbei eine besondere Bedeutung zukommt. Sie sollten einerseits die Leitung darin unterstützen, Gleichstellung als strategische Aufgabe weithin sichtbar zu machen, und andererseits den Organisationseinheiten als „Coach“ im Umsetzungsprozess zur Seite stehen. Hierfür muss ihnen eine ausreichende personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt werden. Im Hinblick auf Zielquoten empfiehlt der Wissenschaftsrat, verbindlich und umgehend flexible, am Kaskadenmodell orientierte Zielquoten einzuführen. Die Zielquoten sollen ambitioniert sein. Erfolge wie Misserfolge bei der Zielerreichung sollten sich angemessen in der Mittelzuweisung niederschlagen. Die Konferenz der Frauenbeauftragten schloß sich dieser Forderung an.

Zur Unterstützung der Frauenbeauftragten wurde ein Workshop zum Umgang mit und zur Beratung in Fällen sexueller Belästigung sowie eine Informationsveranstaltung zu rechtlichen Fragen im Zusammenhang mit sexueller Diskriminierung angeboten. Die Nachfrage war groß. Beide Veranstaltungen werden wiederholt. Zur Unterstützung neu gewählter Frauenbeauftragter wurde eine „Begrüßungsmappe“ erstellt, die Material und Informationen zu den rechtlichen Grundlagen des Amtes der Frauenbeauftragten und deren Aufgaben, zu stimmberechtigter bzw. beratender Mitgliedschaft in den Fakultätsgremien sowie zum Unterstützungsanspruch gegenüber der Fakultät enthält. In Problem- und Sonderfällen beteiligt sich die Universitätsfrauenbeauftragte zeitlich befristet an der Unterstützung der Frauenbeauftragten in der Erwartung, daß die Weiterfinanzierung danach ausschließlich durch die Fakultät erfolgt.

9.2 Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen

Die Frauenbeauftragte der LMU ist gleichzeitig auch Sprecherin der Universitäten in der Landeskonzferenz und vertritt diese auf der Bundeskonferenz. Am 29. Juni 2012 wurde die Frauenbeauftragte der LMU erneut einstimmig zur Sprecherin der bayerischen Landeskonzferenz wiedergewählt. Die Landeskonzferenz tagt zweimal jährlich und hat sich in den vergangenen zwei Jahren hauptsächlich mit den Themen Sicherung und Erhöhung sowie ungekürzte Übertragbarkeit der Haushaltsmittel der Bayerischen Gleichstellungsförderung, Förderung von Kinderbetreuung an Universitäten, Informationen zum Umgang mit sexueller Belästigung und Kriterien zur Wahrung der Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren befaßt. In zwei

Arbeitsgruppen unter Leitung der Landessprecherin wurden diese beiden Problemfelder vertieft und jeweils Informationsmaterial erstellt. Während an einigen anderen bayerischen Universitäten und Hochschulen die Vorarbeiten der LaKof für Berufungsleitfäden tatsächlich in eigene Berufungsleitfäden umgesetzt wurden, lehnte die Hochschulleitung der LMU den von der Frauenbeauftragten für die LMU erstellten Berufungsleitfaden ab. Zur eigenen Fortbildung und Sicherung der Beratungskompetenz der Frauenbeauftragten wurden im Berichtszeitraum zwei Trainings zu Beratung in und zum Umgang mit sexueller Belästigung abgehalten. Auf der Landeskonferenz am 29. Juni 2012 stellte Professorin Corinna Onnen (Universität Vechta) den Evaluationsbericht über die Nutzung des im Wintersemester 2008/2009 eingeführten Online-Moduls der virtuellen Hochschule Bayern (vhb) „Gender & Diversity: Einführung in Fragestellungen, Theorien und Methoden“ vor. Diese Zwischenevaluation, die gut ausgefallen ist, diente dem Antrag auf Weiterförderung, der im Februar 2013 gestellt werden wird. Alle bayerischen Hochschulen können dieses Lehrangebot kostenlos und ohne Änderung der jeweiligen Studienordnung nutzen. Es genügt die Anerkennung im Einzelfall als äquivalent zu in der Studienordnung festgeschriebenen (Teil-)Modulen, insbesondere im Bereich der Schlüsselkompetenzmodule der BA-Studiengänge.

9.3 Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Als Sprecherin der Bayerischen Landeskonferenz ist die Frauenbeauftragte der LMU zugleich Mitglied im Erweiterten Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und erstellt für diesen mindestens vier Mal pro Jahr einen Länderbericht über gleichstellungsrelevante Entwicklungen in Bayern. Die Bundeskonferenz tagt in der Mitgliedervollversammlung einmal im Jahr. Ferner finden in regelmäßigen Abständen Treffen des Vorstandes und Sitzungen des Erweiterten Vorstandes statt. Die Jahrestagung vom 24. bis 26. September 2012 fand in Bayern (Evangelische Akademie Tutzing) unter dem Titel „Gender plus. Hochschulgovernance, Netzwerke, partizipative Strukturen“ statt. Die Frauenbeauftragte der LMU diskutierte hierbei auf dem Podium u.a. mit dem bayerischen Staatsminister für WFK und einer Vertreterin des Bundesministeriums für Bildung und Forschung über Veränderungen in der Hochschulsteuerung und aktuelle Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik an Hochschulen.

Der erweiterte Vorstand der Bundeskonferenz befasste sich mit der Evaluierung der Gleichstellungsmaßnahmen in der ersten und den Ergebnissen der zweiten Exzellenzinitiative, den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, dem Professorinnenprogramm des Bundes, neuen Strukturen in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, der Professionalisie-

rung und Ausweitung des Amtes und der Aufgaben der Frauenbeauftragten sowie den Empfehlungen des Wissenschaftsrates vom 25.05.2012.

Zum Professorinnenprogramm konnte festgestellt werden, daß es zwar zu keinem wesentlichen Anstieg der Anzahl der Professorinnen führte, aber doch dazu, daß viele Hochschulen endlich Gleichstellungskonzepte formulierten. Im Hinblick auf neue Strukturen in der Gleichstellungsarbeit wird eine Vielzahl von Strukturen für notwendig gehalten, die jeweils auf die Bedürfnisse der einzelnen Universität zugeschnitten sind und v.a. Freiheit zur unabhängigen Meinungsäußerung und zur Beratung der Hochschule in Gleichstellungsfragen zulässt. Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates werden begrüßt. Die BuKoF wird sich damit noch eingehend befassen. Ein erster Workshop dazu wird im November in München stattfinden und sich konkret mit der Forderung des Wissenschaftsrates nach einer Frauen-Quote, die am Kaskadenmodell orientiert ist, befassen bzw. eine erneuerte eigene Stellungnahme zur leistungsorientierten Quote erarbeiten.

10. Ausblick

Die Gesamtbewertung und die Wünsche bleiben auch nach diesem Berichtszeitraum die gleichen wie im vorausgegangen. Noch immer haben sich die Frauenanteile in den oberen Bereichen der Personalhierarchie (Professuren) und der Qualifikationen (Habilitationen) an der LMU nicht in einem zufriedenstellenden Maße und nur sehr langsam erhöht. Positiv ist jedoch, daß die Neuberufungsquote und die Habilitationsquote im gesamten Berichtszeitraum relativ stabil zwischen 25 und 30 % bzw. bei ca. 30 % lagen. Auf diese stabilen Zahlen kann die LMU ehrgeizigere Ziele aufbauen.

Positiv zu vermerken ist auch, dass die statistischen Zahlen zumindest Veränderungen in die richtige Richtung anzeigen. Bei den Mittelbaustellen ist zu fordern, dass Frauen in mindestens gleichem Maße wie Männer die Chance erhalten, Planstellen und längerfristig gesicherte Stellen einzunehmen. Gerade unbefristete Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau sollten nur nach vorhergehender öffentlicher Ausschreibung, in einem transparenten Verfahren, unter Berücksichtigung vorher klar festgelegter und objektiver Anforderungskriterien und unter Einbeziehen der Frauenbeauftragten der jeweiligen Fakultät vergeben werden.

Obwohl diese Forderung selbstverständlich sein sollte, um die auch vom Gesetz geforderte (vgl. BayHSchG Art. 4 Abs. 1) Chancengleichheit und Gleichberechtigung tatsächlich durchzusetzen, und obwohl seit Jahren in den Fakultätsberichten zur Umsetzung der Empfehlungen zur Gleichstellung die Ausschreibung abgefragt wird, ist dies nach wie vor – wie an vielen

anderen Universitäten – an einigen Fakultäten der LMU ein Schwachpunkt. Nur wenige Fakultäten haben sich darauf selber verpflichtet. Hier könnte bei den Fakultätsberichten angesetzt werden. Diese bedürfen einer Revision in Form, Inhalt und Nutzung. Dazu muß es neben einer echten Diskussion in der erweiterten Hochschulleitung und im Senat auch zu bilateralen Gesprächen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten kommen, um daraus realistische, aber doch ambitionierte Zielvereinbarungen, die neben Zielzahlen auch Instrumente und Maßnahmen aufgreifen, zwischen Fakultäten und Hochschulleitung zur tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit zu formulieren. Solche Zielvereinbarungen waren bereits im Zukunftskonzept der LMU im Rahmen der ersten Exzellenzinitiative angekündigt, sie sind bis jetzt aber nicht in Angriff genommen worden. Somit bleibt die LMU hier hinter den Forderungen von Wissenschaftsrat und Wissenschaftspolitik zurück. Gerade das Instrument der institutionalisierten, am Kaskadenmodell ausgerichteten leistungsorientierten Zielquoten hat der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen vom 25.05.2012 als nächsten erforderlichen Schritt vorgeschlagen, da deutschlandweit trotz sog. Chancengleichheitsoffensive von einer deutlichen Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen keine Rede sein kann.

Im Einzelnen muß kurz- und mittelfristig gehandelt werden. Erstens muß an der Bewusstseinsbildung aller Führungskräfte gearbeitet werden, insbesondere derer, die in Rekrutierungskommissionen Entscheidungen fällen. Dazu können Genderkompetenztrainings und Informationsmaterial beitragen. Zweitens müssen Genderkompetenz der Lehrenden und Gender- und Diversity-Aspekte in den Inhalten als Qualitätsmerkmal einer innovativen Hochschullehre erkannt und vermittelt werden.

Diese Verbesserungen herbeizuführen und vor allem die Berufungspolitik gerechter zu gestalten, ist eine Hauptforderung an die Hochschulleitung. Sie hat in den letzten Jahren zunehmend wirkungsvollere gesetzliche Möglichkeiten erhalten, um das politische Gebot der Gleichstellung innerhalb der Universität – selbstverständlich immer noch entgegen den Interessen der Bestandswahrer in den Fakultäten – durchzusetzen. Wenn die Hochschulleitung und wenn die Fakultäten jedoch die Gleichstellung weiterhin marginal und halbherzig betreiben, wird die LMU nicht vom unteren Rangplatz nach oben, von einer Schlussposition zur Vorreiterin vorrücken.

Alle Programme zur Frauenförderung können nur eine Übergangsmaßnahme sein, bis Frauen gleichermaßen wie Männer im System integriert und von diesem gewollt sind und durch keine strukturellen Hemmnisse mehr stärker als Männer in ihrer akademischen Karriere behindert werden. Offen und sachlich ist der manchmal spürbaren Akzentverschiebung in der öf-

fentlichen Meinungsäußerung zur Frauen- und Gleichstellungsförderung zu begegnen: Der Tendenz zur Leugnung der Diskriminierung und der Chancenungleichheit, zur Leugnung der Ursachen dieser Ungleichheit, zur Marginalisierung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Verdrängung derselben auf Aspekte außerhalb der Wissenschaft. Nachwuchswissenschaftlerinnen auch der LMU sehen sich bisweilen der Kritik männlicher Kollegen oder Vorgesetzten ausgesetzt, weil diese den Verdacht der Übersättigung mit Frauenförderung beschwören und damit junge Frauen verunsichern. Übersehen wird dabei eines: Frauenförderung mußte, um überhaupt Fuß fassen zu können, in einem langen Weg institutionalisiert und verbalisiert werden, da moralische Appelle zur Gleichbehandlung wirkungslos blieben. Diese verbale und sprachliche Präsenz in Gesetzen, Programmen etc. mag dazu verführen, die Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft für überwunden zu halten. Aber sie ist faktisch nach wie vor da, genauso wie faktisch nach wie vor allerdings ohne verbalisierte oder sprachlich fixierte (Männer)Förderprogramme systemimmanente Förderungsmechanismen und unbewußt Rollenbilder, die Männer in der Wissenschaft bevorzugen. Auch das belegen Studien.²⁷

Die LMU sollte diesen Prozeß reflektieren und ihm entgegenwirken durch eine konsequente gleichstellungsorientierte Hochschulsteuerung, durch ein gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement wie etwa die stärkere Nutzung eines Gleichstellungsparameters im Rahmen der leistungsorientierten Mittelverteilung, durch ein geschlechtergerechtes Personalmanagement, das selbstverständlich hinreichende Bedingungen für ein familienfreundliches Karriereumfeld für Männer und Frauen, selbstverständlich Planungssicherheit durch Ausschöpfung aller familienpolitischen Verlängerungstatbestände bei befristeten Verträgen etc. eröffnet. Qualität in Forschung und Lehre ist zu sichern durch Weiterbildungsangebote für alle Lehrenden und Forschenden, damit vorurteilsfreie Personenbewertung, Reflexion bisher unbewußter Rollenstereotype und Handlungsmuster gefördert wird. Gender- und diversitysensible Forschung und Lehre trägt zur Qualitätssicherung bei, da sie gewährleistet, daß Forschungs- und Lehrfragen von verschiedensten Blickwinkeln betrachtet werden.

²⁷ Z. B. Institut für Gründung und Innovation der Universität Potsdam (CEIP): Ergebnisse der Onlinebefragung 2010 im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts „Frauen und ihre Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams“, Potsdam 2011. Diese Studie stellte fest, daß Wissenschaftlerinnen in der Phase nach der Promotion (Postdoc-Phase) zu einem signifikant höheren Anteil befristet beschäftigt sind als ihre männlichen Kollegen. Dabei ist der Erfolg in der wissenschaftlichen Karriere beiden Geschlechtern in gleichem Maße wichtig. Allerdings zeigt sich, dass Kompetenzen, die eine hohe Bedeutung für den beruflichen Erfolg haben, Männern häufiger zugeschrieben werden als Frauen. Gleichzeitig erleben Frauen im Gegensatz zu Männern eher „ein Organisationsklima geschlechtsbezogener Ungleichheit“.

Zum Schluss möchte ich allen Personen, die mir bei der Ausübung des Amtes behilflich waren, herzlich danken. Dieser Dank gebührt zu allererst meinen überaus zuverlässigen, begeisterten und kompetenten Mitarbeiterinnen und meinen Stellvertreterinnen und den Fakultätsfrauenbeauftragten; ohne sie könnte ich das Amt nicht ausüben. Alle Erfolge sind auch ihnen zu verdanken. Ein besonderer Dank gilt Frau Dr. Manuela Sauer, die sich nach elf Jahren im Büro der Frauenbeauftragten der LMU zum Ende des Berichtszeitraums einer neuen Herausforderung stellt. Den Trainerinnen und Trainern meiner Programme LMU-EXTRA, LMU-PLUS und GENDER & DIVERSITY IN DER LEHRE, dass sie die Seminare auf dem Stand der neusten Forschung halten und zur Qualitätssicherung der Programme beitragen. Mein Dank gehört auch den Mentorinnen, die neben ihren ohnehin hervorragenden wissenschaftlichen Leistungen noch Engagement und Zeit aufbringen, jungen Wissenschaftlerinnen die Wege zu erleichtern, Anfeindungen in Kauf nehmen und mir zusätzlich in vielen Gesprächen den Rücken stärken.

Der Hochschulleitung und der Verwaltung sei gedankt für die grundsätzlich sehr gute Zusammenarbeit, selbst wenn der gesetzliche Gleichstellungsauftrag noch immer sekundäre Bedeutung zu haben scheint. Gedankt sei den vielen Einzelpersonlichkeiten aus den Fakultäten, die unsere Anliegen, das unser aller Anliegen sein sollte, motu proprio unterstützten.

München, im Oktober 2012

Margit Weber

A n h ä n g e

Tab. 2 Gleichstellungsparameter für die Fakultäten der LMU Sommersemester 2012

Fakultät	Studierende	Professuren			Indikator		
	Fr-Anteil	gesamt	Frauen	Fr-Anteil	Fr-Anteil Prof. Fr.-Anteil Stud.	Rangplatz	Wertung +0/-
01 Kath Theol.	51%	21	1	4,8%	0,09	16	-
02 Evang Theol.	64%	12	0	0,0%	0,00	17-18	-
03 Jura	59%	31	3	9,7%	0,16	15	-
04 BWL	54%	28	6	21,4%	0,40	5	+
05 VWL	30%	23	4	17,4%	0,58	1	+
07 Medizin	62%	167	21	12,6%	0,20	13-14	-
08 Tiermedizin	87%	35	6	17,1%	0,20	13-14	-
09 Gesch-, Kunstw.	67%	35	9	25,7%	0,38	6	+
10 Ph., Wissth., Relw.	45%	9	0	0,0%	0,00	17-18	-
11 Psychologie, Päd.	82%	29	7	24,1%	0,29	9	0
12 Kulturwissensch.	69%	32	5	15,6%	0,23	12	0
13/14 Sprach-, Litw.	76%	56	18	32,1%	0,42	4	+
15 Sozialw.	60%	20	4	20,0%	0,33	7	0
16 Math, Inf., Stat.	41%	48	5	10,4%	0,25	11	0
17 Physik	18%	46	4	8,7%	0,48	3	+
18 Chemie, Pharmazie	56%	36	6	16,7%	0,30	8	0
19 Biologie	69%	37	7	18,9%	0,27	10	0
20 Geowissensch.	45%	22	5	22,7%	0,50	2	+

Studierende: Stand SoSe 2012, Ref. VI. 3 LMU; Professuren (ohne Beachtung der Finanzierung, ohne Gast- und Vertretungsprofessuren), Stand 01.06.2012, Dezernat II (Personal), PSV der ZUV

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

Zusammenstellung: Frauenbeauftragte der LMU, 01.08.2012

Tab. 3 Veränderungen der Professorinnenanteile an den Fakultäten der LMU 2010 bis 2012

Fakultät	FrAnt Professuren 2010	FrAnt Professuren 2012	Differenz	Rangplatz	Wertung
01 Kath Theol	4,8	4,8	0	12 bis 16	0-
02 Evang Theol	0	0	0	12 bis 16	0-
03 Jura	7,7	9,7	2	8	0
04 BWL	12,5	21,4	8,9	2	+
05 VWL	11,1	17,4	6,3	4	+
07 Medizin	11,9	12,6	0,7	10	0
08 Tiermedizin	15,6	17,1	1,5	9	0
09 Gesch-, Kunstw.	25,7	25,7	0	12 bis 16	0-
10 Ph., Wissth., Relw.	0	0	0	12 bis 16	0-
11 Psychologie, Päd.	24	24,1	0,1	11	0
12 Kulturwissensch.	17,2	15,6	-1,6	17	-
13/14 Sprach-, Litw.	23,5	32,1	8,6	3	+
15 Sozialw.	23,5	20	-3,5	18	-
16 Math, Inf., Stat.	8,3	10,4	2,1	7	0
17 Physik	4,1	8,7	4,6	6	+
18 Chemie, Pharmazie	11,4	16,7	5,3	5	+
19 Biologie	18,9	18,9	0	12 bis 16	0-
20 Geowissensch.	10	22,7	12,7	1	+

Um Veränderungen im Zeitverlauf zu erfassen, wurde ein Indikator aus der Differenz der Frauenanteile an den Professuren (Anzahl Professorinnen geteilt durch Gesamtzahl der Professuren) 2012 und der Frauenanteile an den Professuren 2010 gebildet.

Professuren (ohne Beachtung der Finanzierung, ohne Gast- und Vertretungsprofessuren), Stand 01.06.2012, Dezernat II (Personal), PSV der ZUV.
Zu den statistischen Angaben zu 2010 vgl. Senatsbericht der Frauenbeauftragten 2008 bis 2010.

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

Zusammenstellung: Frauenbeauftragte der LMU, 01.08.2012

Tab. 4 Veranstaltungen von LMU-PLUS zwischen Wintersemester 2010/2011 und Sommersemester 2012

Semester	Veranstaltung	Zielgruppe
Wintersemester 2010-2011 Anzahl Kurse: 6 (1 für Studentinnen, 5 für Studierende)	Rhetorikbaisseminar für Studentinnen.	Studentinnen
	Gender& Sprache Ein Rhetorikseminar über sprachliche Stereotypen	Studentinnen und Studenten
	Auf dem Weg zu mehr Kompetenz. Gender Training für Studierende (Basiskurs)	Studentinnen und Studenten
	Auf dem Weg zu mehr Kompetenz. Gender Training für Studierende (Aufbaukurs)	Studentinnen und Studenten
	Geschlecht – Sprache – Unterricht	Studentinnen und Studenten des Lehramts
	Zeit- und Projektmanagement im Studium	Studentinnen und Studenten, Studierende mit Kind bevorzugt
Sommersemester 2011 Anzahl Kurse: 8 (5 für Studentinnen, 3 für Studierende)	Erfolgreich ins Ziel! Bewerbungstraining für Studentinnen	Studentinnen
	Rhetorikwerkstatt für Studentinnen. Aufbaukurs für Fortgeschrittene	Studentinnen
	Prüfungstechniken im Studium. Mündliche Prüfung und Diskussion	Studentinnen
	Leichter, schneller, besser: Wissenschaftliches Schreiben ohne Qual	Studentinnen
	Stimm- und Sprechtraining für Studentinnen	Studentinnen
	Auf dem Weg zu mehr Kompetenz. Gender Training für Studierende (Basiskurs)	Studentinnen und Studenten
	Auf dem Weg zu mehr Kompetenz. Gender Training für Studierende (Kolloquium)	Studentinnen und Studenten
	Gender und Sprache – ein Rhetorikseminar über sprachliche Genderstereotypen	Studentinnen und Studenten

Semester	Veranstaltung	Zielgruppe
Wintersemester 2011-2012 Anzahl Kurse: 10 (4 für Studentinnen, 6 für Studierende)	Zeiteffizientes und professionelles Arbeiten mit PowerPoint	Studentinnen
	Stimm- und Sprechtraining für Studentinnen	Studentinnen
	Presenting in English	Studentinnen
	Wie schreibe ich eine wissenschaftliche Arbeit?	Studentinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften
	Gender Mainstreaming und Diversity Management. Ein Kompetenztraining	Studentinnen und Studenten
	Gender und Sprache. Ein Rhetorikseminar für sprachliche Genderstereotypen	Studentinnen und Studenten
	Karriere und/oder Familie. Ein Thema für Frauen und Männer	Studentinnen und Studenten
	Typisch Frau – typisch Mann? Wie gesellschaftliche Bilder unser Handeln beeinflussen	Studentinnen und Studenten
	Der Vielfalt Rechnung tragen. Gender und Diversitykompetenz für Lehramtstudierende	Studentinnen und Studenten des Lehramts
	Zeit- und Projektmanagement für Studentinnen und Studenten	Studentinnen und Studenten, Studierende mit Kind bevorzugt

Semester	Veranstaltung	Zielgruppe
Sommersemester 2012 Anzahl Kurse: 14 (8 für Studentinnen, 6 für Studierende)	Erfolgreich ins Ziel! Bewerbungstraining für Studentinnen	Studentinnen
	Datenaufbereitung und -analyse mit Microsoft Excel	Studentinnen
	Presenting in English	Studentinnen
	Rhetorikseminar für Studentinnen. Vortrag und Referat	Studentinnen
	Zeiteffizientes und professionelles Arbeiten mit PowerPoint	Studentinnen
	Stimm- und Sprechtraining für Studentinnen	Studentinnen
	Körpersprachtraining. Glaubwürdigkeit durch Präsenz	Studentinnen
	Prüfungstechniken im Studium. Mündliche Prüfung und Diskussion	Studentinnen
	Karriere und/oder Familie. Ein Thema für Frauen und Männer	Studentinnen und Studenten
	Typisch Frau – typisch Mann? Wie gesellschaftliche Bilder unser Handeln beeinflussen	Studentinnen und Studenten
	Gender und Sprache. Ein Rhetorikseminar für sprachliche Genderstereotypen	Studentinnen und Studenten
	Gender Mainstreaming und Diversity Management. Ein Kompetenztraining.	Studentinnen und Studenten
	Wie schreibe ich eine wissenschaftliche Arbeit?	Studentinnen und Studenten der Geistes- und Sozialwissenschaften
	Der Vielfalt Rechnung tragen. Gender und Diversitykompetenz für Lehramtsstudierende	Studentinnen und Studenten des Lehramts

