

KONFERENZ DER FRAUENBEAUFTRAGTEN
DER LUDWIG-MAXIMILIANS-UNIVERSITÄT

**Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern
in Studium, Forschung und Lehre**



_____ **LMU**
Ludwig _____
Maximilians-
Universität _____
München _____

München 1995

Die Frauenbeauftragte der LMU
Dr. Hadumod Bußmann
Postanschrift: Geschwister-Scholl-Platz 1
80539 München
Büro: Schellingstr. 10
Tel.u. Fax.: 089 / 2180-3644

INHALT

Geleitwort	
Vorwort	
Präambel	
0. Kosten	2
1. Abbau struktureller Benachteiligungen für Wissenschaftlerinnen bei Stellenbesetzungen und Berufungen	2
2. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	4
3. Studium und Lehre	4
4. Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung/Beruf	5
5. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt	7
6. Frauenforschung (Genus-Forschung)	7
7. Frauenbeauftragte	8
8. Senatsausschuß für Gleichstellungsfragen	9
9. Umsetzung der Empfehlungen	10
Statistiken	11
Literatur	13
Sachregister	15

GELEITWORT

Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23.5.1949 bestimmt in Artikel 3 Absatz 2 lakonisch: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt". Dieser unscheinbare Satz hat eine geradezu revolutionierende Wirkung im Gefüge unserer Rechtsordnung entfaltet. Zahllose gesetzliche Vorschriften mußten der neuen Rechtslage angepaßt werden, im Ehe- und Kindschaftsrecht ebenso wie im Arbeitsrecht, im Internationalen Privatrecht ebenso wie im Sozialversicherungsrecht, im Beamtenrecht ebenso wie im Staatsangehörigkeitsrecht. Kaum ein Rechtsgebiet hat dieser spezielle Gleichheitssatz unberührt gelassen. Zumindest nach den Buchstaben des Gesetzes sind Männer und Frauen in unserer Gesellschaft seit Jahrzehnten gleichberechtigt.

Daß damit die beiden Geschlechter in der sozialen Wirklichkeit noch keineswegs gleichgestellt sind, versteht sich von selbst. Die Gleichheit vor dem Gesetz schafft dafür zwar eine wichtige Voraussetzung. Die Verwirklichung der Gleichberechtigung setzt aber weitreichende gesellschaftliche Veränderungen voraus, die durch politische Maßnahmen angeregt und unterstützt werden müssen. Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes ist deshalb bei der jüngsten Verfassungsreform durch das Gesetz vom 27.10.1994 um einen weiteren Satz ergänzt worden: "Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin." Damit wird allen staatlichen Einrichtungen aktives Handeln zur Pflicht gemacht, um tatsächlich fortbestehende Ungleichheiten aufzuheben. Dies gilt selbstverständlich auch für die Hochschulen.

Die Universität München erfüllt diesen Verfassungsauftrag durch die nachstehenden Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre. Sie zielen darauf ab, Frauen in allen Tätigkeitsfeldern der Hochschule und auf jeder beruflichen Ebene die gleichen Chancen einzuräumen wie Männern. Dies ist mit einer formalen Gleichbehandlung allein nicht gewährleistet. Die relativ schwache zahlenmäßige Repräsentanz von Frauen im sogenannten akademischen Mittelbau und ihre verschwindend geringe Vertretung in der Professorenschaft sind sicherlich nicht die Folge von Diskriminierungen. Sie hängen vielmehr mit Strukturen zusammen, die Frauen im Ergebnis eine akademische Berufslaufbahn verleiden oder in besonderer Weise erschweren. Ein Beispiel dafür bildet die Habilitation, die eine mehrjährige Konzentration der Kräfte auf ein großes wissenschaftliches Projekt erfordert. Sie gerät naturgemäß oft in Konflikt mit dem Wunsch, eine Familie zu gründen. Frauen haben es dabei offenbar weit schwerer als Männer, beide Vorhaben in Einklang zu bringen.

Vor diesem Hintergrund ist die vielleicht wichtigste allgemeine Aussage der Empfehlungen zu sehen, die sich in ihrer Präambel findet. Danach geht es nicht darum, "Frauen passiv an die bestehenden Hochschulstrukturen anzupassen". Vielmehr müßten umgekehrt "Studien- und Arbeitsbedingungen der Universität so gestaltet werden ... , daß sie allen ihren Mitgliedern gleiche Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Lernen und Arbeiten bieten". Gefordert wird also eine Anpassung der Hochschule an die spezifischen Bedürfnisse der Frauenförderung. Wie diese Veränderungen im einzelnen aussehen könnten, ist im folgenden zu lesen. Vielleicht ist dabei manches noch nicht zu Ende gedacht. Über einiges wird man auch streiten können. Einig sind wir uns aber jedenfalls in dem gemeinsamen Ziel, die Tore der Universität für Frauen ebenso zu öffnen wie für Männer. Was in der Zusammensetzung unserer Studentenschaft längst eine Selbstverständlichkeit ist, muß auch im akademischen Mittelbau und in der Professorenschaft zur Selbstverständlichkeit werden. Uns diese Aufgabe nachdrücklich und konkret ins Bewußtsein zu rufen, ist das Anliegen dieser Empfehlungen. Das Rektoratskollegium wird das in seinen Kräften Stehende tun, sie in die Tat umzusetzen.

Prof. Dr. Andreas Heldrich
Rektor der Universität München

VORWORT

Gemäß dem Gleichheitsgebot des Grundgesetzes, dem "Zweiten Gleichberechtigungsgesetz" der BRD und dem Auftrag der Hochschulgesetze sind strukturelle Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen durch positive Maßnahmen zu beseitigen.

Diese Zielsetzung verfolgen die vorliegenden EMPFEHLUNGEN, die auf den *Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen in Studium, Forschung und Lehre: Frauenförderung an Hochschulen* basieren, die die "Bayerische Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten" entwickelt und 1993 publiziert hat.

Der vorliegende Text der EMPFEHLUNGEN wurde von vielen Kolleginnen und Kollegen beraten, bevor er am 29. Juli 1994 vom Senat der LMU einstimmig verabschiedet wurde. Seine endgültige Form verdankt er hilfreichen Anregungen aus Kommissionen und Gremien, aus der Verwaltung und der Universitätsleitung.

Diese EMPFEHLUNGEN sind kein Wunschkatalog der Frauenbeauftragten, ein solcher hätte entschiedenere Konturen. Vielmehr sind sie ein Versuch, konkret umsetzbare Vorschläge für Regelungen zu formulieren, mit denen die Universität München und ihre Fakultäten jetzt und hier ihrem gesetzlichen Auftrag nachkommen können, Frauen wirksam gleichzustellen. Dabei ist uns allen bewußt, daß erfolgreiche Gleichstellungspolitik weder durch Frauenbeauftragte noch durch Empfehlungen garantiert ist, sie hängt vor allem vom solidarischen Bewußtsein derer ab, die über finanzielle Mittel und Stellen verfügen - und das sind derzeit noch immer zu 96 Prozent männliche Professoren.

Hadumod Bußmann
Frauenbeauftragte der Universität München

PRÄAMBEL

Durch die Verabschiedung dieses Gleichstellungsplans strebt die Universität den Abbau struktureller Diskriminierungen von Wissenschaftlerinnen, weiblichen Lehrpersonen und Studentinnen und die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile an den Hochschulen an. Als öffentliche Institution ist sie in besonderem Maße der Einhaltung von Art. 3 des Grundgesetzes verpflichtet und unterstützt durch diese EMPFEHLUNGEN aktiv dessen Gleichheitsgebot.

Ziel der Frauenförderung ist es, Rahmenbedingungen für einen Strukturwandel zu schaffen. Das bedeutet zum einen, durch Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen konkrete Förderungsmaßnahmen einzuleiten, denn Gleichstellung erfordert bis zu ihrem Erreichen eine deutliche Förderung. Es heißt zum anderen, daß es nicht darum gehen darf, Frauen passiv an die bestehenden Hochschulstrukturen anzupassen, sondern daß Studien- und Arbeitsbedingungen an der Universität so gestaltet werden müssen, daß sie allen ihren Mitgliedern gleiche Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Lernen und Arbeiten bieten.

Langfristig strebt die Universität im wissenschaftlichen Bereich eine an Qualität orientierte, wenn möglich paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen an. Damit verfolgt sie vor allem das Ziel, das Begabtenpotential von Frauen deutlich stärker als bisher auszuschöpfen.

Um das bestehende Gleichstellungsdefizit zu beheben, ist nicht nur die Verantwortung der Fakultäten gefragt, sondern in besonderem Maße die Einzelverantwortung der über eine Einstellung entscheidenden Individuen. Die Universität setzt Vertrauen in das Problembewußtsein ihrer Mitglieder.¹

¹ Diese EMPFEHLUNGEN stützen sich auf folgende Verlautbarungen: Entschließung der Westdeutschen Rektorenkonferenz (161. Plenum, 25.6.1990) zur Förderung von Frauen in den Hochschulen (Drucksache Nr. 25/1990). - Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft (= BLK 19, 2. ergänzte Aufl. Bonn 1991). - Vom Senat der LMU am 26.7.1990 einstimmig verabschiedeter Nachtrag zum Hochschulentwicklungsplan 1989, S. 36. - Bundesgesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vom 24. Juni 1994 (Zweites Gleichberechtigungsgesetz).

0. Kosten

Angesichts der schwierigen finanzpolitischen Lage war bei der Konzeption dieser EMPFEHLUNGEN das Prinzip weitgehender Kostenneutralität maßgebend. Dennoch sind bei ihrer Umsetzung finanzielle Aufwendungen erforderlich, die aber so weit wie möglich durch Umverteilung vorhandener Mittel bestritten werden sollen. Darüberhinaus bemüht sich die Universität, in ihren Haushaltsaufstellungen zusätzliche Mittel für die gesetzliche Vorgabe der Gleichstellung bei Landtag und Staatsregierung einzuwerben.

Auch wenn grundsätzlich die Realisierung aller Maßnahmen dieser EMPFEHLUNGEN unter dem Vorbehalt der Finanzierbarkeit stehen, muß doch festgehalten werden, daß der Gleichstellungsauftrag ohne ein eigenes finanzielles Engagement der Universität nicht erfüllbar ist.

1. Abbau struktureller Benachteiligungen für Wissenschaftlerinnen bei Stellenbesetzungen und Berufungen

1.1 Gebot der Chancengleichheit: Stellenbesetzungen aller Art sind an den Grundsatz des Art. 12 Nr. 2 des Bayerischen Beamtengesetzes gebunden, der lautet: "Ernennungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse, Glauben, religiöse oder politische Anschauungen, Herkunft oder Beziehungen vorzunehmen." Da die bisherige Praxis von Stellenbesetzungen zu einer strukturellen Diskriminierung von Frauen geführt hat, gelten bis zur Herstellung der durch Art. 34 BayHSchG, Art. 3 Abs. 2 und Art. 33 des Grundgesetzes und der entsprechenden EG-Richtlinien gebotenen Chancengleichheit folgende Grundsätze:

1.2 Damit Bewerberinnen gleichberechtigt in die Auswahl einbezogen werden können, ist anzustreben, daß offene Stellen des akademischen Mittelbaus universitätsintern (z.B. durch Aushang im Dekanat) bekanntgemacht werden.

1.3 Bei allen Stellenausschreibungen wird der Hinweis aufgenommen, daß die Universität eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre anstrebt und deshalb Wissenschaftlerinnen nachdrücklich um ihre Bewerbung bittet. Berufungsausschüsse sollen sich gezielt um geeignete Bewerberinnen bemühen und sie gegebenenfalls unter Hinweis auf diese EMPFEHLUNGEN zur Bewerbung auffordern.

1.4 In Instituten, Fakultäten und zentralen Einrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung besonders gefördert werden und daher Vorrang vor gleichqualifizierten männlichen Bewerbern erhalten. Dies gilt unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit bei Neueinstellungen, Berufungs-

vorschlägen, Beförderungen, Abordnungen, Umsetzungen, Vertragsverlängerungen und Höhergruppierungen und bei der Vergabe von Ausbildungsstellen. Die Universität setzt sich dieses Ziel auch für die Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Promotions- und Habilitationsförderungen. Bei der Besetzung von Stellen, die im Rahmen von Drittmittelprojekten gefördert werden, wird empfohlen, nach den Grundsätzen dieser EMPFEHLUNGEN zu verfahren. In einem ersten Schritt empfiehlt die Universität, den Frauenanteil ihres wissenschaftlichen Personals in den einzelnen Bereichen auf den Frauenanteil der vorhergehenden Qualifikationsstufe anzuheben. Es wird angestrebt, dieses Ziel mittelfristig, d.h. im Laufe der nächsten sechs Jahre zu erreichen. Die Universität fordert die Fakultäten und zentralen Einrichtungen auf, in Zusammenarbeit mit ihrer Frauenbeauftragten innerhalb eines Jahres konkrete Vorstellungen zu entwickeln, wie dieses Ziel in ihren Bereichen umzusetzen ist. Die Richtwerte sind in absoluten Zahlen anzugeben.

1.5 Die Frauenbeauftragte der Fakultät ist an allen Vorgängen im Zusammenhang mit der Besetzung von Professuren zu beteiligen. Dies gilt für den Vorprüfungsantrag, die Verabschiedung von Auswahlkriterien, die Formulierung der Stellenausschreibung wie das eigentliche Auswahlverfahren.

1.6 Neben der jeweiligen Fakultätsfrauenbeauftragten soll jeder Berufungskommission mindestens eine weitere, stimmberechtigte Frau (Professorin) angehören. Wenn keine Professorin aus dem gleichen oder benachbarten Fachgebiet der zu besetzenden Stelle zur Verfügung steht, wird empfohlen, auf Fachwissenschaftlerinnen anderer Fakultäten zurückzugreifen.

1.7 Es ist darauf zu achten, daß bei Berufungen vermehrt Gutachten von Frauen erstellt werden und daß in Gutachten über Wissenschaftlerinnen die spezifischen Biographien von Frauen berücksichtigt werden. Ein durch Unterbrechungen und Teilzeitarbeit gekennzeichneten Erwerbsverlauf darf Bewerberinnen nicht zum Nachteil gereichen: Kenntnisse und Erfahrungen, die in anderen Bereichen erworben wurden, sind - sofern sie auf das Anforderungsprofil der Stelle passen - besonders anzuerkennen.

1.8 Die für die Entscheidung zuständigen Organe der Universität bemühen sich, den gesetzlichen Handlungsspielraum hinsichtlich von Altersgrenzen auszu-schöpfen, um auf diese Weise auch den spezifischen weiblichen Biographien Rechnung zu tragen.

1.9 Bei der Vorauswahl zur Besetzung einer Stelle werden Bewerberinnen bei entsprechender Eignung und Qualifikation mindestens in dem Maße zu einer persönlichen Vorstellung eingeladen, die ihrem relativen Anteil an der Gesamtzahl der qualifizierten Bewerbungen entspricht.

2. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Fachliche Qualifikation, Leistung und Fähigkeit haben Vorrang bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Unter diesem Vorbehalt wird folgendes empfohlen:

2.1 Bei qualifikationsfördernden studentischen Hilfskrafttätigkeiten sind die Bewerbungen von Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden im jeweiligen Fach zu berücksichtigen.

2.2 Bei der Vergabe von Promotionsstipendien durch die Universität sollen Stipendien mindestens im Anteil der Studentinnen am jeweiligen Fach an Frauen vergeben werden. Bei Vorschlägen zur Aufnahme von Studierenden in Stiftungen sind qualifizierte Studentinnen besonders zu berücksichtigen.

2.3 Die Universität und ihre Fakultäten machen es sich zur Aufgabe, die Beratung der Studentinnen während des Studiums zu intensivieren und vor allem Promotions- und Habilitationsvorhaben anzuregen und zu unterstützen. Die Frauenbeauftragten der Fakultäten setzen einmal im Semester eine Informationsveranstaltung für Studentinnen an, in der über aktuelle Entwicklungen von Fördermöglichkeiten und Stipendien berichtet wird.

2.4 Die Studienfachberatung sowie alle Professorinnen/Professoren und Frauenbeauftragten erhalten regelmäßig Informationen über aktuelle Fördermöglichkeiten, wie sie z.B. im Rahmen des 2. Hochschulsonderprogramms (HSPII) vorgesehen sind.

2.5 Die Universität setzt sich nachdrücklich für zusätzliche Stellenprogramme ein, die den Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Phase ermöglichen. Die Universität verpflichtet sich, Sonderprogramme zur Frauenförderung neben der Nutzung der regulären Förderprogramme als zusätzliche Möglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs zu verwenden.

3. Studium und Lehre

3.1 Studienreform: Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium sowie Studienreformaktivitäten sollen die Situation von Frauen sowie deren wissenschaftliche und berufliche Förderung an der Hochschule besonders berücksichtigen.

3.2 Die Zentrale Studienberatung der Universität und die Fachstudienberatungen konzipieren im Rahmen ihrer Tätigkeit und in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten Beratungskonzepte für weibliche Studierende und führen diese in geeigneter Form durch. Diese Konzepte sollen sich sowohl an Anfängerinnen wenden als auch studiumsbegleitend sein und eine wissenschaftliche Laufbahn-

beratung einschließen. Die Angebote der Studienberatung werden im Vorlesungsverzeichnis, in den kommentierten Vorlesungsverzeichnissen der Fakultäten sowie in allen sonstigen Informationen zur Studienberatung bekannt gemacht; dabei wird ausdrücklich auf frauenspezifische Studienberatung hingewiesen.

3.3 Die Universität bittet das Ministerium, beim "Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung" Begleituntersuchungen über geschlechtsspezifische Barrieren und Studienabbrüche durchzuführen und Konzepte zu ihrer Beseitigung entwickeln zu lassen.

3.4 Im Lehrangebot sollen fachspezifische Veranstaltungen für Frauen vermehrt berücksichtigt werden (z.B. Förderung des Zugangs zu neuen Technologien, Argumentationstraining).

3.5 Akademische Grade werden an Frauen in weiblicher Form verliehen, wenn sie dies nicht ausdrücklich anders wünschen. Für Zeugnisse, Prüfungsnachweise, Formulare und Bescheinigungen gilt dies entsprechend. Formulare, Schriftstücke, Richtlinien, Ausweise, Prüfungsordnungen etc. werden so formuliert, daß Bezeichnungen geschlechtsneutral gewählt werden oder sowohl die feminine als auch die maskuline Form Verwendung findet. Alle Mitglieder der Universität werden aufgefordert, ihren eigenen Sprachgebrauch und den ihrer Unterrichtsmaterialien kritisch zu reflektieren.

4. Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung/Beruf

4.1 Die Personalstelle hält für alle Beschäftigten ein Merkblatt bereit, in dem alle erforderlichen Informationen über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten von Teilzeitarbeit, Freistellung und Beurlaubung wegen Kindererziehung, Pflege von Haushaltsangehörigen u.a.m. zusammengestellt sind. Auf Antrag wird eine Beurlaubung oder eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung von Arbeitszeiten wegen Kindererziehung, Pflege von Haushaltsangehörigen, Fort- und Ausbildung unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelungen ermöglicht. Die/der betroffene Beschäftigte wird über die mit der Beurlaubung bzw. Arbeitszeitreduzierung verbundenen Auswirkungen (tarifrechtlicher Art, Altersversorgung, etc.) eingehend beraten. Die Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung soll auf Antrag zum nächstmöglichen Zeitpunkt erfolgen.

4.2 Die Universität setzt sich im Rahmen ihres Ermessensspielraums für gesetzliche Regelungen ein, die vorsehen, daß befristete Arbeitsverhältnisse um die Zeiten des Beschäftigungsverbotens nach den Vorschriften über den Mutterschutz bzw. eines Erziehungsurlaubs verlängert werden. Dies gilt für Dienstverhältnisse im Beamten- und Angestelltenverhältnis.

4.3 Teilzeitbeschäftigten sollen die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt werden wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung soll der Besetzung einer Vorgesetzten- und Leitungsfunktion nicht entgegenstehen.

4.4 Entsprechend dem Bedarf von Studierenden und wissenschaftlichem Personal sind Möglichkeiten für Kinderbetreuung zu schaffen. Die Universität setzt sich dafür ein, daß die zuständigen staatlichen und kommunalen Instanzen und die Wohlfahrtsverbände ausreichend viele Kinderbetreuungsplätze für Beschäftigte und Studierende zur Verfügung stellen; dies gilt insbesondere anlässlich von Neubauvorhaben der Universität. Flexible Öffnungszeiten in diesen Einrichtungen sind für die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung/Beruf ebenso unerlässlich wie die Berücksichtigung der Belange studierender Eltern bei der Festsetzung von (parallelen) Lehrveranstaltungen.

4.5 Bei Beurlaubung (z.B. Erziehungsurlaub, Mutterschutz) sind die gesetzlichen Möglichkeiten zur Beschäftigung von Vertretungs- und Aushilfskräften in vollem Maße auszuschöpfen. Die Universität setzt sich bei den zuständigen staatlichen Instanzen nachdrücklich und immer wieder dafür ein, daß ihr Etat um ausreichende Mittel für die Finanzierung von Vertretungen während der gesetzlichen Mutterschutzfrist aufgestockt wird.

4.6 Die Universität wird Beurlaubte auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigen. Dabei soll der Wunsch nach Rückkehr an den vorherigen Arbeitsplatz möglichst berücksichtigt werden. Es wird befürwortet, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Möglichkeit zu geben, während ihrer Beurlaubung durch Lehraufträge, Projektbetreuungen und Werkverträge, durch Krankheits- und Urlaubsvertretungen, eine Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten.

4.7 Die Universität wirkt darauf hin, daß die BAFöG-Höchstförderungsdauer und die Frist zur Ablegung der Prüfung bei Schwangerschaft/Mutterschaft (bzw. Vaterschaft) verlängert wird, und zwar bei Müttern um mindestens zwei, bei Vätern um ein Semester je Kind, in Härtefällen darüber hinaus. Außerdem unterstützt sie die Bemühungen der Frauenbeauftragten, gesetzliche Voraussetzungen für ein Teilzeitstudium für studierende Eltern zu schaffen, wodurch betroffenen Studierenden ermöglicht werden soll, auch während der Familienphase Leistungsnachweise zu erbringen.

4.8 Verlängerung der Fristen für den erstmaligen Abschluß befristeter Verträge: Die Universität verpflichtet sich, den in der Soll-Vorschrift § 57b Abs. 6 HRG eröffneten Ermessensspielraum von über 4 Jahre hinaus zugunsten von Bewerberinnen zu nutzen, wenn Zeiten, die nach landesrechtlichen Regelungen zu einem Beschäftigungsverbot wegen Schwangerschaft/Mutterschaft und zu einer Beurlaubung wegen Kindererziehung geführt haben, zwischen der letzten Hochschul-

prüfung oder Staatsprüfung und dem erstmaligen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages liegen.

5. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt

Angst vor sexueller Belästigung und Gewalt schränkt die Bewegungsfreiheit von Frauen auch im universitären Bereich ein. Die Universität bemüht sich um vorbeugende Maßnahmen, um die Sicherheit ihrer Mitglieder zu gewährleisten.

5.1 In universitären Anlagen und Gebäuden sind Gefahrenquellen in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen zu beheben. Im Bedarfsfalle werden vom Bauamt in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten und der Verwaltung geeignete Maßnahmen entwickelt (z.B. ausreichende Beleuchtung; Notrufanlagen).

5.2 Es liegt an allen Hochschulangehörigen, ein Klima zu schaffen, in dem das Thema sexuelle Belästigung ernst genommen wird. Männer in Autoritätspositionen sind hier besonders in die Pflicht genommen, sich von eventuellen Handlungen ihrer Geschlechtsgenossen zu distanzieren und belästigten Frauen das Gefühl zu vermitteln, daß sie sich gegen sexuelle Belästigungen zur Wehr setzen können. Die Universität stellt sicher, daß belästigte Frauen ein rechtliches und psychologisches Beratungsangebot erhalten. Gegen Belästiger werden dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen.

5.3 Die Frauenbeauftragten der Universität entwickeln in Zusammenarbeit mit der Psychosozialen und Psychotherapeutischen Beratungsstelle des Studentenwerkes und der Rechtsabteilung der Universität ein entsprechendes Informationsblatt für ihre Studierenden und Beschäftigten.

6. Frauenforschung (Genus-Forschung)

Die Hochschulen tragen Verantwortung gegenüber der Öffentlichkeit für die Einlösung des Gleichberechtigungsgrundsatzes auch durch Forschung. Dazu gehört die Institutionalisierung von interdisziplinärer geschlechterspezifischer Forschung, die in vielen Bereichen Beiträge zu einer grundlegenden Revision von Wissen, Theoriebildung und Methodologie geleistet hat.

6.1 Die Universität bemüht sich um die besondere Förderung von Frauenforschung/Genus-Forschung mit allen ihr offenstehenden Möglichkeiten. Dazu gehören die Förderung von Arbeiten, Projekten, von Veranstaltungen wie Ringvorlesungen und Tagungen zu diesem Themenbereich.

Die Fakultäten werden aufgefordert, ihren Möglichkeiten entsprechend Lehrinhalte aus dem Bereich der Frauenforschung/Genus-Forschung als integralen Bestandteil der Studien- und Prüfungsordnungen aufzunehmen. Auch bei Pflichtveranstaltungen sollte überlegt werden, ob sie unter Gesichtspunkten aus dem Bereich der Frauenforschung/Genus-Forschung angeboten werden können. Die Umsetzung dieser Maßnahme darf nicht zu einer Verschärfung der Studienbedingungen führen.

Die Fakultäten werden weiterhin aufgefordert, Lehrveranstaltungen zu Themen der Frauenforschung/Genus-Forschung besonders zu fördern. Hierzu gehört z.B. die Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren, die Einladung zu Gastvorträgen sowie nach Möglichkeit die Einrichtung spezifischer Studienschwerpunkte und Professuren mit entsprechender Arbeitsrichtung.

Die Fakultäten konkretisieren ihre Vorstellungen in ihrem Strukturplan und in ihren Gleichstellungs-Empfehlungen. Die Universität akzentuiert in ihrem Hochschulentwicklungsplan Frauenforschung/Genus-Forschung als einen ihrer wichtigen Schwerpunkte in Forschung und Lehre und berücksichtigt dies bei der (Um-)Verteilung von Mitteln. Wo dies möglich und sinnvoll ist, soll bei der Neubesetzung von Stellen das Fachgebiet Frauenforschung/Genus-Forschung als Teil der Qualifikation gefördert werden, um der geringen Verbreitung dieses Forschungsgebiets wirksam entgegenzutreten und kontinuierliche Lehre in diesem Bereich zu gewährleisten.

6.2 Darüber hinaus strebt die Universität an, der Empfehlung der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung zu folgen, spezifisch gewidmete Professuren in einzelnen Bereichen einzurichten. Der Senat berücksichtigt dies im Hochschulentwicklungsplan.

6.3 Die Universität unterstützt weiterhin den Bibliotheksschwerpunkt "Frauenforschung" der Universitätsbibliothek.

7. Frauenbeauftragte

7.1 Die Universität richtet die Höhe ihres Etats (Sach- und Personalmittel, Reisekosten, Lehrauftragsmittel) für die Frauenbeauftragte weiterhin mindestens nach der Maßgabe des Ministeriums.

7.2 Der Universitätsfrauenbeauftragten steht weiterhin ein Büro zur Seite, das die Effektivität und Kontinuität dieses auf zwei Jahre befristeten Wahlamtes gewährleistet. Wegen erheblich gewachsener Belastung seit Einführung des Amtes wird langfristig eine Schreibkraft-Stelle sowie eine BAT IIa Stelle benötigt. Entsprechende Haushaltsmittel sind weiterhin wie bisher bei der Haushaltsaufstellung anzumelden.

7.3 Die Universität unterstützt die Anstrengungen der Universitätsfrauenbeauftragten, ein Programm zur Fortbildung von Frauenbeauftragten zu entwickeln und durchzuführen, das durch Workshops die Sach- und Handlungskompetenz ihrer nebenberuflichen Frauenbeauftragten in den Fakultäten gewährleistet (Rechtsgrundlagen, Berufungsverfahren, Öffentlichkeitsarbeit, Umgang mit sexueller Belästigung).

7.4 Die Universität unterstützt die Anstrengungen ihrer Frauenbeauftragten, im Art.3, Abs.4 BayHSchLG sowohl eine angemessene Freistellung der Frauenbeauftragten von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten durchzusetzen als auch eine entsprechende Verlängerung ihrer Stelle gemäß Art.21a, Abs.3 BayHSchLG.

7.5 Den Fakultäten wird empfohlen, die Zusammenarbeit mit ihren Frauenbeauftragten (soweit dies noch nicht geschieht) durch Sachmittel und Mittel für studentische Hilfskräfte zu unterstützen.

7.6 Bei Anträgen auf Forschungsfreisemester wird die Universität die Tätigkeit als Frauenbeauftragte gegenüber dem UKWKM besonders gewichten.

8. Senatsausschuß für Gleichstellungsfragen

Die Frauenbeauftragte kann in der inhaltlichen Arbeit und der Entwicklung neuer Konzepte von einem Senatsausschuß unterstützt werden.

8.1 Der Senat kann nach Art. 29 BayHSchG einen beratenden Senatsausschuß für Gleichstellungsfragen einsetzen. Die Zusammensetzung richtet sich nach dem Bayerischen Hochschulgesetz und berücksichtigt Mitglieder beider Geschlechter.

8.2 Der Senatsausschuß berät über alle Fragen, die die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit und die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studentinnen betreffen. Er formuliert Vorschläge zur Entwicklungsplanung, soweit diese Frauenförderung betrifft und bereitet fächerübergreifende Beschlüsse zu diesem Thema vor. Er hat das Recht, in allen Angelegenheiten, die die Belange von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen betreffen, Vorschläge zu machen und Stellung zu beziehen. Zu diesem Zweck ist er im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften berechtigt, die notwendigen Auskünfte einzuholen. Der Senatsausschuß für Gleichstellungsfragen berät insbesondere über die Gleichstellungsempfehlungen der Universität, der Fakultäten und der zentralen Einrichtungen und ist für die Überprüfung ihrer Wirksamkeit zuständig.

8.3 Der Senatsausschuß für Gleichstellungsfragen kann aufgelöst werden, wenn die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen, weiblichen Lehrpersonen und Studentinnen an der Universität erreicht ist.

9. Umsetzung der Empfehlungen

9.1 Die Fakultäten werden aufgefordert, innerhalb eines Jahres eigene Pläne zur Gleichstellung von Frauen im Rahmen dieser Richtlinien zu erstellen. Die jeweils zuständige Frauenbeauftragte und studentische Vertreterinnen sind zu beteiligen. Insbesondere sollen diese Pläne auf die Situation der Fakultät abgestimmte Zahlenangaben zu Stellen enthalten, die auf allen Qualifikationsebenen an Bewerberinnen vergeben werden sollten.

9.2 Die Institutsleitung berichtet alle zwei Jahre dem Fachbereichsrat. Auf dieser Basis erstellt die Dekanin/der Dekan einen Bericht an die Hochschulleitung bzw. den Senatsausschuß für Gleichstellungsfragen, der die folgenden Angaben enthalten soll: Art der Zielvorgaben für die einzelnen Qualifikationsebenen, Anzahl der besetzten Stellen im wissenschaftlichen Bereich und gegebenenfalls Anzahl der Bewerbungen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Die Dekanin/der Dekan berichtet jährlich einmal dem Fachbereichsrat. Der Bericht wird zusammen mit einer Stellungnahme oder einem eigenen Bericht der Frauenbeauftragten des Fachbereichs im Fachbereichsrat diskutiert.

9.3 Der Senat überprüft alle zwei Jahre die Wirksamkeit der Gleichstellungsempfehlungen anhand der Berichte der Dekanate sowie den von der Verwaltung vorzulegenden Statistiken über die Studien- und Beschäftigungssituation von Frauen an der Universität und schlägt gegebenenfalls weitergehende Maßnahmen vor.

9.4 Die Universitätsfrauenbeauftragte legt alle zwei Jahre dem Senat einen Rechenschaftsbericht zur Beratung vor. Ihr Bericht kann veröffentlicht werden. Im Rechenschaftsbericht des Rektoratskollegiums wird zur Umsetzung dieser vom Senat verabschiedeten Frauenfördermaßnahmen ausführlich Stellung genommen.

ANHANG

I. Statistiken

Prozentualer Anteil von Frauen an Studierenden, Professuren und Mittelbaustellen

Fakultät Nr. Bezeichnung	Weibl Stud. in %	Professoren			Wiss.Mitarbeiter		
		insges.	dav. weibl.	in %	insges.	dav. weibl.	in %
00 Extra Facultates		1		0,00			
01 Katholische Theologie	34	21		0,00	41	7	17,07
02 Evangelische Theologie	44	13		0,00	24	5	20,83
03 Juristische Fakultät	41	33	1	3,03	104	28	26,92
04 Betriebswirtschaft	34	14		0,00	111	29	26,13
05 Volkswirtschaft	28	11		0,00	48	9	18,75
06 Forstwirtschaft	17	18		0,00	88	9	10,23
07 Humanmedizin	40	212	11	5,19	1871	647	34,58
08 Tiermedizin	65	34	4	11,76	168	62	36,90
09 Geschichts- u. Kunstwiss.	55	35	2	5,71	80	32	40,00
10 Philosophie, Wiss.Th. u. Statistik	42	25		0,00	51	18	35,29
11 Psychologie u. Pädagogik	71	29	5	17,24	112	41	36,61
12 Altertumskunde u. Kulturwiss.	55	35	2	5,71	87	43	49,43
13 Sprach- u. Literaturwiss. I	64	26	2	7,69	105	50	47,62
14 Sprach- u. Literaturwiss. II	62	30	3	10,00	99	35	35,35
15 Sozialwissenschaften	48	20	3	15,00	71	25	35,21
16 Mathematik	34	39	2	5,13	75	9	12,00
17 Physik	13	42		0,00	224	24	10,71
18 Chemie u. Pharmazie	46	26	1	3,85	309	75	24,27
19 Biologie	57	32	3	9,38	150	46	30,67
20 Geowissenschaften	39	25		0,00	109	26	23,85
Zwischensumm		721	39	5,41	3927	1220	31,07
Zentrale Univ. Verwaltung					3	1	33,33
Univ. Bibliothek					1	1	100,00
Zentr. Wiss. Einrichtungen		2		0,00	69	27	39,13
Sonderforschungsbereiche					151	59	39,07
Insgesamt		723	39	5,39	4151	1308	31,51

(Quelle: Mitteilung des Planungsstabs der LMU vom 28.6.1994; Studentenstatistik 1993)

**Entwicklung des prozentualen Anteils
von Frauen in Studium und Lehre**

Jahr	weibl. I.FS	weibl. gesamt	Promotion	Habilitation	weibl. Prof.
1975/76	47,1	40,8	22,3	2,8	0,5
1976/77	43,9	41,8	21,4	7,1	1,0
1977/78	47,0	43,1	24,1	4,5	1,5
1978/79	48,9	44,0	26,2	7,1	1,0
1979/80	50,0	44,8	24,4	9,0	1,0
1980/81	49,7	45,8	27,6	3,8	1,0
1982/83	50,6	46,9	25,7	7,2	2,5
1983/84	51,3	48,0	26,4	8,3	3,8
1984/85	52,1	48,7	31,5	4,9	3,0
1985/86	51,8	49,2	31,6	6,2	2,5
1986/87	52,6	49,7	32,9	7,6	2,6
1987/88	53,9	50,4	32,6	9,1	3,0
1988/89	54,5	50,9	34,7	10,8	4,0
1989/90	53,6	50,9	37,4	16,1	4,2
1990/91	54,4	48,9	37,4	11,1	4,2
1991/92	53,9	50,9	36,3	9,2	4,8
1992/93	51,9	55,9	37,0	8,8	5,0

(Quelle: Planungsstab der LMU 28.6.1994)

II. Literatur

1. Frauenförderung und Recht : Gesetze, Verordnungen, Richtlinien

Bayerische Landeskonzferenz der Hochschulfrauenbeauftragten. Frauenförderung an Hochschulen. Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen in Studium, Forschung und Lehre. München 1993.

Bundesgesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vom 24.6.1994 (Zweites Gleichberechtigungsgesetz).

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Heft 19. Bonn 1989.

Westdeutsche Rektorenkonferenz. Zur Förderung von Frauen in den Hochschulen. Entschließung des 161. Plenums der Westdeutschen Rektorenkonferenz am 25.6.1990. Dokumentation Nr. 25/1990.

2. Literatur zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen

BENDA, Ernst: Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst. Rechtsgutachten erstattet im Auftrag der Senatskanzlei - Leitstelle Gleichstellung der Frau - der Freien Hansestadt Hamburg. Freiburg 1986.

BUSSMANN, Hadumod (Hrsg.): Stieftöchter der Alma mater? 90 Jahre Frauenstudium in Bayern. München 1993.

FRIAUF, Karl Heinrich: Gleichberechtigung der Frau als Verfassungsauftrag. Rechtsgutachten erstattet im Auftrag des Bundesministeriums des Innern. Stuttgart 1981.

FÄRBER, Christine u.a. (Hrsg.): Handbuch für aktive Frauenarbeit an Hochschulen. Marburg 1993.

GERHARD, Ute: Gleichheit ohne Angleichung. Beck Verlag, München 1990.

LANG, Regina: Frauenquoten: Der einen Freud, des anderen Leid. (Friedrich-Ebert-Stiftung, Reihe praktische Demokratie) Bonn: 1989.

ONNEN-ISEMANN, Corinna und Ursula OBWALD: Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich. Bonn 1991. (Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 99.)

PFARR, Heide M. und Klaus BERTELSMANN: Diskriminierung im Erwerbsleben: Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Baden-Baden 1989.

RICHELMANN, Doris: Gleichstellungsstellen, Frauenförderung, Quotierung: Entwicklung und Diskurs aktueller frauenpolitischer Ansätze. Ein Literaturbericht mit Auswahlbibliographie. Hannover 1991.

SCHLÜTER, Anne (Hrsg.): Pionierinnen, Feministinnen, Karrierefrauen? Zur Geschichte des Frauenstudiums in Deutschland. Pfaffenweiler 1992.

SCHULTZ, Dagmar: Das Geschlecht läuft immer mit ... Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren. Pfaffenweiler 1990.

WERMUTH, Nanny: Frauen an Hochschulen. Statistische Daten zu den Karrierechancen. Bonn 1992 (Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 105.)

WETTERER, Angelika: Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt Main 1992.

3. *Frauenforschung/Genusforschung*

BOCK, Ulla: Frauenforschungsprofessuren an deutschen Universitäten / Gesamthochschulen und Hochschulen (ausgenommen Fachhochschulen). 2. erg. und aktualisierte Auflage. Extra-Info 15 der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der Freien Universität. Berlin 1994.

BUSSMANN, Hadumod / HOF, Renate (Hrsg.): Genus - Das Geschlechterverhältnis in den Kulturwissenschaften. Stuttgart 1995.

Deutsche Forschungsgemeinschaft: Sozialwissenschaftliche Frauenforschung in der Bundesrepublik Deutschland. Bestandsaufnahme und forschungspolitische Konsequenzen. Hrsg. von der Senatskommission für Frauenforschung. Berlin 1994.

HAUSEN, Karin; NOWOTNY, Helga (Hrsg.): Wie männlich ist die Wissenschaft. Frankfurt Main 1986.

MAURER, Margarete: Frauenforschung in Naturwissenschaften, Technik und Medizin. Dokumentation und Bibliographie. Wien 1993.

SACHREGISTER

Akademische Grade 3.5
 Altersgrenzen 1.8
 Arbeitszeiten 4.1.
 Argumentationstraining 3.4
 Bauamt 5.1
 Beförderungen 1.4
 Befristete Arbeitsverhältnisse 4.2
 Berufungskommission 1.3; 1.8
 Berufungsverfahren 1.5; 1.9; 6.1; 7.3
 Beschäftigungsverbot 4.8
 Beurlaubung 4.1; 4.5; 4.6
 Büro der Frauenbeauftragten 7.2
 Bundesausbildungsförderung (BaföG) 4.7
 Chancengleichheit 1.1; 8.2
 Dekanin/Dekan 9.2
 Drittmittelprojekte 1.4
 Eignung und Qualifikation 1.4; 2.2.
 Erziehungsurlaub 4.2
 Fachbereichsrat 9.2
 Fakultäten 1.4; 1.6; 2.3; 3.2; 5.1; 6.1; 7.3; 7.5; 9.1
 Fakultätsfrauenbeauftragte 1.4; 1.5; 1.6; 2.3; 7.4; 9.1
 Forschungsfreisemester 7.6
 Fortbildung von Frauenbeauftragten 7.3
 Frauen- /Genusforschung 6.
 Frauenspezifische Biographien 1.8
 Freistellung 4.1; 7.4
 Gastprofessuren 1.4; 6.1
 Gewalt gegen Frauen 5.1
 Gutachten 1.7
 Habilitationsförderung 1.4
 Haushaltsaufstellung 0.; 7.2
 Hilfskräfte, Studentische 2.1
 Hochschulentwicklungsplan 6.1; 6.2
 Informationsveranstaltung 2.3
 Institute 1.4; 2.1; 9.2
 Kindererziehung 4.1; 4.8
 Kinderbetreuungseinrichtungen 4.4
 Kostenneutralität 0.
 Krankheits- und Urlaubsvertretungen 4.6
 Kultusministerium 3.3; 7.1
 Landtag 0.
 Laufbahnberatung 3.2
 Lehrangebot für Frauen 3.4
 Lehraufträge 1.4; 4.6; 6.1
 Leistung, fachliche 1.1; 2.
 Leitungsfunktionen 4.3

Mutterschaft/Vaterschaft 4.7; 4.8
Mutterschutz 4.2; 4.5
Personalstelle 1.8; 4.1
Promotionsförderung 1.4; 2.2
Prüfungen 4.7; 4.8
Rechenschaftsberichte 9.2; 9.3; 9.4
Rechtsabteilung 5.3
Rektoratskollegium 9.4
Schwangerschaft 4.7; 4.8
Senat 6.2; 8.1; 9.3; 9.4
Senatsausschuß 8.
Sexuelle Belästigung 5.
Sonderprogramme zur Frauenförderung 2.5
Sprachgebrauch 3.5
Staatsregierung 0.
Statistik 9.1; 9.2; 9.3
Stellenausschreibungen 1.2; 1.5
Stellenprogramme 2.5
Stiftungen 2.2
Stipendien 2.3
Strukturelle Diskiminierung 1.1
Strukturpläne 6.1
Studentenwerk 5.3
Studentische Vertreterin 9.1
Studienabbruch 3.3
Studienberatung 2.3; 3.2
Studienberatung, fachspezifische 3.2
Studienberatung, frauenspezifische 2.4; 3.2
Studienberatung, zentrale 3.2
Studien- und Prüfungsordnungen 6.1
Studienreform 3.1
Studierende Eltern 4.4; 4.7
Teilzeitarbeit/-beschäftigung 1.7; 4.1; 4.3
Teilzeitstudium 4.7
Umsetzung der Empfehlungen 9.
Universitätsbibliothek 6.3
Universitätsfrauenbeauftragte 4.7; 5.1; 7.2; 7.3; 9.4
Universität(sleitung) 3.3; 4.2; 4.5; 5.3; 6.1; 7.1; 7.3; 7.4
Vaterschaft 4.7
Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung/Beruf 4.
Vertretungs- und Aushilfskräfte 4.5
Verwaltung 5.1; 9.3
Werkverträge 4.6
Wiedereinstieg 2.5
Wohlfahrtsverbände 4.4
Zentrale Einrichtungen 6.3
Zusätzliche Stellenprogramme 2.5