



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN

Zwischenbericht

zur Umsetzung der

Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

an der Ludwig-Maximilians-Universität München



STAND: FEBRUAR 2011



14. Februar 2011

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der LMU

Einleitung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen ist ein wichtiger Faktor, um die Qualität in Forschung und Lehre langfristig zu steigern: Nur gezielte Gleichstellungsmaßnahmen gewährleisten, dass das Potenzial an vorhandenen Talenten optimal ausgeschöpft wird und sich die LMU im weltweiten Wettbewerb einen klaren Standortvorteil verschaffen kann. An der LMU sind in den letzten Jahren entscheidende Weichen zur Förderung von Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestellt und eine Vielfalt von Maßnahmen erfolgreich verankert worden.

Um den Anteil von Frauen auf Professuren mittelfristig zu erhöhen, hat sich die LMU im Jahr 2009 das Gleichstellungsziel gesetzt, bis 2013 den Frauenanteil bei Neuberufungen von 19% auf ein Viertel zu steigern. In den letzten zwei Jahren konnten 23 von 90 Professuren mit Frauen besetzt werden, darunter neun Lehrstühle. Damit hat die LMU ihr Ziel bereits 2011 erreicht und beschlossen, den Frauenanteil bei Neuberufungen bis 2013 nun auf 30% zu erhöhen.

Langfristig müssen jedoch vor allem auch die institutionellen, strukturellen und wissenschaftlichen Rahmenbedingungen verbessert werden, damit mehr Frauen als bisher eine wissenschaftliche Karriere ergreifen und auch bis in Spitzenpositionen gelangen. Denn zu viele Frauen entscheiden sich trotz eines hervorragenden Studiums oder einer Promotion mit Bestnote gegen eine wissenschaftliche Karriere. Daher liegt ein Schwerpunkt der Gleichstellungsstrategie der LMU in der gezielten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Dabei ist es besonders wichtig, dass die Gleichstellungsstandards nicht nur auf zentraler Ebene, sondern vermehrt auch auf Fakultätsebene implementiert werden. Hierzu hat die Hochschulleitung die Diskussion mit den Fakultäten intensiviert – insbesondere mit den Fachbereichen, in denen der Anteil von Habilitandinnen und Promovendinnen noch relativ gering ist. Zudem hat sie die finanzielle Unterstützung für gezielte innerfakultäre Maßnahmen in den letzten Jahren deutlich ausgebaut. Insgesamt belaufen sich die von der LMU zur Verfügung gestellten Mittel für die im Folgenden beschriebenen Gleichstellungsmaßnahmen einschließlich der Baumaßnahmen im Bereich der Kinderbetreuung auf rund 10 Mio. €.

Der vorliegende Zwischenbericht gibt Auskunft über den aktuellen Stand der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen sowie darüber hinausgehende geplante Schritte, die sich die LMU zum Ziel gesetzt und in der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

dargelegt hat. Der Bericht wurde, einschließlich der Zielvorgaben für 2013, von der Hochschulleitung sowie der Erweiterten Hochschulleitung¹ der LMU einstimmig verabschiedet.

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

A.1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

A.1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Die Steuerung der Gleichstellungsstrategie ist an der LMU direkt beim Präsidenten verortet. Er treibt die Gleichstellungspolitik der LMU in den verschiedenen Leitungsgremien voran, sitzt dem Gleichstellungsausschuss vor und pflegt den Kontakt mit der Universitätsfrauenbeauftragten, derzeit im Amt Dr. Margit Weber, sowie den anderen Kompetenzträgerinnen und -trägern für Gleichstellungsfragen. Er hat im Jahr 2010 einen neuen Diskussionsprozess insbesondere auf Fakultäts-ebene zur Bedeutung von Gender und Diversity für Forschung und Lehre in Gang gebracht und in diesem Zusammenhang unter anderem eine Veranstaltungsreihe in Kooperation mit der Universitätsfrauenbeauftragten initiiert. Dazu wurde zum Beispiel im Jahr 2010 mit der Wissenschaftshistorikerin Prof. Londa Schiebinger, Ph.D. (Stanford University) eine international renommierte Expertin zum Thema „Gendered Innovation in Science and Medicine“ eingeladen.

Darüber hinaus ist in der Grundordnung der LMU Gender Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip für alle Organe und Gremien der Universität definiert. Auch in den Zielvereinbarungen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst ist die Verstärkung der Frauenförderung elementarer Bestandteil. Vor allem aber in dem im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten Zukunftskonzept LMUexcellent wurden vielfältige Instrumente verankert und die Gleichstellung von Frauen und Männern einmal mehr als universitätsweite Querschnittsaufgabe definiert, welche die Bereiche Nachwuchsförderung, Recruiting, Weiterbildung und Qualitätssicherung umfasst.

Zur kompetenten Begleitung der Einführung und Umsetzung des in LMUexcellent definierten Equal Opportunities Concept wurde der Gleichstellungsausschuss eingesetzt, dem die Universitätsfrauenbeauftragte sowie mehrere nach Fächergruppen differenzierte Fakultätsfrauenbeauftragte und die Inhaberin des Lehrstuhls für Gender Studies, Prof. Dr. Paula-Irene Villa, angehören. Im Zuge einer angestrebten auch inhaltlichen Erweiterung der Zuständigkeit des Ausschusses über die Umsetzung des bisherigen Zukunftskonzepts LMUexcellent hinaus plant die Hochschulleitung derzeit eine neue, erweiterte und geschlechterparitätische Besetzung.

¹ Mitglieder der Erweiterten Hochschulleitung: Präsidium, Dekane und Dekaninnen, Universitätsfrauenbeauftragte und je ein/e Vertreter/in der wissenschaftlichen und sonstigen Mitarbeiter/innen sowie der Studierenden

A.1.2. Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Die LMU hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen bei Neuberufungen bis 2013 auf 30% und bei den Habilitationen auf mindestens ein Drittel zu steigern. Dies setzt vor allen Dingen voraus, die Maßnahmen gesamtuniversitär breit zu verankern. Dazu werden alle relevanten Gremien der LMU einbezogen und zur Förderung innerfakultärer Gleichstellungsprojekte finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt.

So ist die Erweiterte Hochschulleitung in die Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie der LMU aktiv eingebunden, um die Gleichstellungsziele auch auf dezentraler Ebene mit Nachdruck zu verfolgen. In diesem Gremium werden deshalb auch regelmäßig Empfehlungen für eine gendersensible Steuerung der Fakultäten diskutiert und verabschiedet.

Neben der Erweiterten Hochschulleitung spielt auch der Senat der LMU eine wichtige Rolle im Rahmen der Umsetzung und Implementierung der Gleichstellungsziele der Universität. So hat der Senat bereits 1994 beschlossen, die Empfehlungen der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre als Handlungsorientierung zu übernehmen. Damit waren die Fakultäten aufgefordert, eigene Gleichstellungspläne zu erarbeiten und künftig alle zwei Jahre der Hochschulleitung einen Bericht zu ihrer Umsetzung und zur Entwicklung der Frauenanteile vorzulegen. Nach der Auswertung der Berichte informiert der Präsident, unterstützt durch die Universitätsfrauenbeauftragte, den Senat über die Ergebnisse, stellt den Status Quo der gesamtuniversitären Umsetzung der beschlossenen Empfehlungen dar und diskutiert beides mit den Senatsmitgliedern, wobei insbesondere auch die Universitätsfrauenbeauftragte ihre Stellungnahme einbringt. Dieser ausführliche schriftliche Senatsbericht der Universitätsfrauenbeauftragten wird auf der Website der LMU veröffentlicht. Um den hohen Stellenwert der Fakultätsberichte zur Gleichstellung und die Verbindlichkeit der darin genannten Ziele und Vorhaben zu unterstreichen, sollen nach Maßgabe der Hochschulleitung die Ergebnisse der Erhebung in den jeweiligen Fakultäten künftig auch gesondert auf der Website präsentiert werden. Darüber hinaus sollen sie nicht nur im Senat, sondern auch in der Erweiterten Hochschulleitung diskutiert werden. Dazu sind flankierend Gespräche von Mitgliedern der Hochschulleitung mit Repräsentantinnen und Repräsentanten der Fakultäten geplant.

Der Gleichstellungsdialog innerhalb der Universität wird darüber hinaus durch die bereits erwähnte, vom Präsidenten initiierte Veranstaltungsreihe gefördert. An der Auftaktveranstaltung im Oktober 2010 mit dem Titel „Women in science: Why is there a leaky pipeline?“ haben unter anderem die Dekaninnen und Dekane, führende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der LMU sowie Beteiligte des LMU-Mentoringprogramms teilgenommen.

Zur Verankerung von Gleichstellung auf Fakultätsebene wird zudem ein Fonds in Höhe von 250.000 € eingerichtet. Er soll dazu beitragen, dass eine Erhöhung der Frauenanteile auf der

Postdoc- und Professorebene bis 2013 erreicht werden kann. Anträge auf Förderung können einmal jährlich eingereicht werden.

Auch von dezentraler Seite wird an der LMU die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gefördert. Beispielgebend sind die von den Exzellenzclustern der LMU² entwickelten Familien- und Frauenförderprogramme, die jeweils auf die individuellen Bedürfnisse der drei Cluster zugeschnitten und schließlich von der Hochschulleitung verabschiedet wurden. Zur Umsetzung wurde in jedem der Cluster ein Ausschuss gebildet, in dem auch die Clustersprecherin bzw. der -sprecher oder ein Vorstandsmitglied vertreten ist. Zu den vielfältigen Maßnahmen gehören Zuschüsse für Verbrauchsmaterialien und Reisekosten sowie – bei Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern – technisches Personal für Laborunterstützung, Haushaltshilfen und Kinderbetreuung. Auch spezielle Veranstaltungen für die Wissenschaftlerinnen eines Clusters, wie Symposien und Netzwerktreffen, sind enthalten. Aber nicht nur Nachwuchskräfte, die bereits an der LMU sind, werden gefördert. Das Exzellenzcluster „Nanosystems Initiative Munich (NIM)“ bietet beispielsweise ein Mentoringprogramm für Schülerinnen und Schüler an, und auch an vielen Fakultäten gibt es Bemühungen, durch Kooperationen mit Schulen frühzeitig Begeisterung für ihre Fächer zu wecken. Gerade in MINT-Fächern mit niedrigen Studentinnenanteilen ist geplant, die Zusammenarbeit mit Schulen und außeruniversitären Lehrerbildungseinrichtungen noch auszubauen.

A.1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsebenen zu erreichen, arbeitet die Hochschulleitung eng mit der Universitätsfrauenbeauftragten zusammen und bezieht sie in wesentliche strategische Entscheidungen ein. Sie ist stimmberechtigtes Mitglied in der Erweiterten Hochschulleitung, im Senat, im Strategieausschuss, im Ausschuss für Lehre und Studium, im Ausschuss zur Untersuchung wissenschaftlichen Fehlverhaltens sowie im Gleichstellungsausschuss. Sie ist stimmberechtigt bei Entscheidungen der Hochschulleitung, die sich auf die Umsetzung von Empfehlungen des Forschungsausschusses beziehen, und im Hochschulrat mit beratender Stimme vertreten. Neben regelmäßigen Gesprächen mit dem Präsidenten über die Gleichstellungssituation an der LMU informiert die Universitätsfrauenbeauftragte die gesamte Hochschulleitung einmal im Semester in einer ausführlichen Anhörung über aktuelle Entwicklungen und geeignete Maßnahmen.

Das Engagement der Universitätsfrauenbeauftragten wird unterstützt durch drei Mitarbeiterinnen. Eine weitere halbe Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin zur Koordination des Mentoringprogramms der LMU (siehe B.1.1) wird gegenwärtig aus Mitteln des Zukunftskonzepts LMUexcellent bezahlt. Zusätzlich wird eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiterstelle an jenem Department bereitgestellt, an dem die Universitätsfrauenbeauftragte wissenschaftlich tätig ist, um ihren institu-

² Center for Integrated Protein Science Munich (CIPSM), Munich-Centre for Advanced Photonics (MAP), Nanosystems Initiative Munich (NIM)

tionellen Mehraufwand zu kompensieren. Das jährliche Budget der Universitätsfrauenbeauftragten beläuft sich auf rund 500.000 €. Dabei entfallen 75.000 € auf Personal- und Sachmittel, 120.000 € auf die Mittel des LMU-Fonds zur Förderung der Gleichstellung von Forschung und Lehre, in denen Mutterschutzüberbrückungshilfen von Wissenschaftlerinnen enthalten sind, und 305.000 € auf das Programm LMU Mentoring.

Um die Einhaltung von Gleichstellungsprinzipien auch bei strategischen Entscheidungen auf Department- bzw. Fakultätsebene zu gewährleisten, sind dort die Fakultätsfrauenbeauftragten Mitglied in den Vorständen. Sie werden von den Fakultäten durch Bereitstellung von Hilfskräften oder auch durch Deputatsreduktionen unterstützt und entlastet.

Als forschungsintensive Universität will die LMU ihre Aktivitäten im Bereich Gender Studies stärken. Deshalb hat die Hochschulleitung im Jahr 2007 beschlossen, die damalige W2-Professur für Gender Studies zu einer W3-Professur aufzuwerten. Der Lehrstuhl wurde mit der Soziologin Prof. Dr. Paula-Irene Villa besetzt. Neben zwei wissenschaftlichen Assistentinnen gehört die Koordinationsstelle *Gender Studies* zum Lehrstuhl, die unter anderem interdisziplinäre Veranstaltungsreihen wie die gegenwärtige Ringvorlesung „Gendergraphien II“ oder den sogenannten „Gendersalon“ organisiert.

„Gender Studies“ ist auch der Titel eines speziellen Vorlesungsverzeichnisses, das jedes Semester von der Universitätsfrauenbeauftragten herausgegeben wird. Darin werden alle einschlägigen Lehrveranstaltungen der LMU aufgeführt. Das Heft enthält außerdem Gastbeiträge von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen zu genderorientierten Themen.

Ein besonderes Veranstaltungsangebot für Studierende aller Fakultäten stellt das Online-Modul „Gender and Diversity – Einführung in Fragestellungen, Theorien und Methoden“ der Virtuellen Hochschule Bayern (vhb) dar. Unter Federführung der Universitätsfrauenbeauftragten der LMU entwickelt und in der technischen Umsetzung von der LMU getragen, umfasst es eine Vorlesung, ein Seminar und eine Übung, wofür jeweils 3 ECTS-Punkte vergeben werden. Studierende aller Fächer und aller bayerischen Hochschulen können kostenlos daran teilnehmen. Ziel des Moduls ist es, den Teilnehmenden eine wissenschaftlich fundierte und gleichzeitig allgemeinverständliche Einführung in das Themenfeld zu geben.

A.1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Eine substantielle Steigerung der Frauenanteile setzt voraus, dass Gleichstellungsziele und Gleichstellungsprinzipien in allen Bereichen und auf allen hierarchischen Ebenen aktiv und sichtbar verfolgt werden. Damit ist die Stabsstelle Strategie und Entwicklung betraut. Sie berät die Hochschulleitung auch in strategischen Fragen der Gleichstellung (Gremien, Prozesse und Rekrutierungsverfahren) und in der Planung. Künftig wird die Umsetzung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie der LMU von einem Gleichstellungsreferat verstärkt und koordiniert, das

im neuen Dezernat für Forschung und Nachwuchsförderung etabliert wurde. Seine Aufgabe wird es sein, die operative Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten mit Daten und durch Expertise zu unterstützen. Um die Wirksamkeit der Gleichstellungsstrategie und ihre Umsetzung sicherzustellen und gegebenenfalls gezielte Anpassungen vornehmen zu können, werden zu den Aufgaben des Referats auch die systematische und regelmäßige Evaluation sowie das Monitoring der Gleichstellungssituation gehören. Die Organisationseinheit wird mit zweieinhalb Stellen (E14/E13) und einem Sachmitteletat von 70.000 € ausgestattet.

A.2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Transparenz zu schaffen im Hinblick auf die Anzahl und Zusammensetzung der Beschäftigten der LMU sowie der Studierendenschaft und der Absolventinnen und Absolventen ist wichtig, um die Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen zu evaluieren und zu optimieren. Deshalb erhebt die Universität seit vielen Jahren nach Geschlechtern differenzierte, aktuelle Daten zu Studierenden, Studienabschlüssen, Promotionen, Habilitationen und Professuren (getrennt nach W3, W2, W1) und kommuniziert sie über geeignete Kanäle wie Internet oder Corporate Publishing-Produkte.

Die Höhe des Frauenanteils an Professuren, im Mittelbau und in der Studierendenschaft jeder einzelnen Fakultät wird – wie bereits erwähnt – alle zwei Jahre von der Universitätsfrauenbeauftragten in ihrem Senatsbericht dokumentiert. Da Frauen erfahrungsgemäß überproportional häufig auf befristeten und/oder aus Drittmitteln finanzierten Stellen beschäftigt sind, macht der Bericht auch hierzu genaue Angaben. Um zu verdeutlichen, an welchen Fakultäten besonderer Handlungsbedarf besteht, enthält der Bericht zudem ein Ranking der Fakultäten mit Blick auf den jeweiligen Anteil von Frauen im Mittelbau und in der Professorenschaft. Darüber hinaus werden sowohl die fakultätsspezifischen als auch die gesamtuniversitären Daten im zeitlichen Verlauf betrachtet. Auch dieser Bericht ist auf der Website der LMU öffentlich zugänglich.

Künftig werden alle nach Geschlechtern differenzierten Personal- und Leistungsdaten beim Gleichstellungsreferat gebündelt, ausgewertet und mindestens einmal pro Semester aktualisiert. Das Gleichstellungsreferat berichtet in regelmäßigen Abständen an die Hochschulleitung über die Situation an der LMU und ihren Einrichtungen, damit die entsprechenden Steuerungsmaßnahmen in die Wege geleitet oder bei den Fakultäten angeregt werden können. Der Präsident wird seinerseits regelmäßig und differenziert in der Erweiterten Hochschulleitung über die Ergebnisse des Monitorings berichten und auch auf diese Weise den Fakultäten Rückmeldung zu ihrem Engagement geben.

A.3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

A.3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch für eine Universität wie die LMU – vor allem auch im internationalen Kontext – ein entscheidender Wettbewerbsfaktor, um als Arbeitgeberin attraktiv zu sein. Durch verschiedene Instrumente schafft die LMU möglichst flexible und damit familienfreundliche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten und baut damit auch eine der möglichen Barrieren für Frauen ab, sich für eine wissenschaftliche Karriere zu entscheiden.

Weitgehend flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen gelten gleichermaßen für das wissenschaftliche wie auch für das wissenschaftsunterstützende Personal. An vielen Departments der LMU und auch in den Dienststellen der Universitätsverwaltung ist eine Anpassung der Arbeitszeiten an individuelle Bedürfnisse durch Gleitzeit möglich. Darüber hinaus wird die generelle Möglichkeit zur Teilzeitprofessur derzeit in den relevanten Gremien geprüft. Auch die Möglichkeit, via „Home Office“ zu arbeiten, soll deutlich ausgeweitet werden. Zudem empfiehlt die Hochschulleitung allen Gremien und Führungskräften der LMU, die Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen durch familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten zu unterstützen.

Um die Unterbrechungszeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch den Mutterschutz für die jeweiligen Institute abzufedern, hat die LMU 1999 das Mutterschutzüberbrückungsgeld eingeführt, das aus dem LMU-Fonds zur Förderung der Gleichstellung von Forschung und Lehre finanziert wird. Ein Pauschalbetrag von 2.000 € kann dazu von dem betreffenden Lehrstuhl bei der Universitätsfrauenbeauftragten beantragt werden. Das Angebot stößt auf rege Nachfrage: Allein im Jahr 2009 wurden 30 Anträge und im Jahr 2010 29 Anträge bewilligt. Der LMU-Fonds zur Förderung der Gleichstellung beläuft sich jährlich auf 120.000 € und wird von der Universitätsfrauenbeauftragten verwaltet. Neben dem Mutterschutzüberbrückungsgeld werden daraus auf Antrag auch Hilfskraft-, Reise- und Sachmittel für Nachwuchswissenschaftlerinnen bezahlt.

A.3.2. Kinderbetreuungsangebote

Auch ausreichende Kinderbetreuungsangebote – je nach Altersstufe der Kinder – sind ein unerlässlicher Baustein für familienfreundliche Rahmenbedingungen an der LMU. Gerade weil das Betreuungsangebot in München, einer Stadt mit einer überdurchschnittlich hohen Geburtenrate und einem ausgeprägten, in den hohen Lebenshaltungskosten begründeten Erzieherinnenmangel, sehr begrenzt ist, ist ein besonderes Engagement seitens der LMU erforderlich.

Im September 2009 konnte eine neue Kinderbetreuungseinrichtung³ für Beschäftigte und Studierende auf dem HighTechCampus der LMU in Großhadern/Martinsried mit drei Krippengruppen und

³ Alle genannten Kinderbetreuungseinrichtungen werden vom Studentenwerk München getragen.

einer Gruppe für Kinder zwischen einem und sechs Jahren ihre Arbeit mit 51 Plätzen aufnehmen. Eine Krippe mit vier Gruppen und voraussichtlich 48 Plätzen am zentralen Universitätsstandort auf dem Gelände der Mensa befindet sich derzeit im Bau; die Eröffnung ist für September 2011 geplant. Für die Baukosten dieser beiden Kinderkrippen hat die LMU insgesamt bereits 6 Mio. € zur Verfügung gestellt. Am zentralen Universitätsstandort in der Innenstadt gibt es bereits eine Kinderkrippe für Beschäftigte mit 26 Plätzen sowie den Universitätskindergarten für Studierende und Beschäftigte mit 65 Plätzen. Darüber hinaus haben die LMU und ihr Klinikum in unterschiedlichen Einrichtungen Teilbelegungsrechte. Im Bemühen um die Bereitstellung weiterer Betreuungsplätze wird die Hochschulleitung der LMU ihre Kooperationen mit externen Trägereinrichtungen ausbauen und erwägt außerdem, weitere Betreuungsplätze für Kleinkinder anzumieten.

Ein ganz besonderes Betreuungsangebot stellt die Einrichtung „Campuskinder“ dar, die sich direkt neben dem Universitätshauptgebäude befindet. Dort wird eine flexible, stundenweise Betreuung für Kinder von Beschäftigten und Studierenden bis 20 Uhr ermöglicht, zugeschnitten auf den spezifischen Universitätskontext. Außerdem werden dort zusätzlich sechs Ganztageskrippenplätze angeboten.

In Kooperation mit dem Unternehmen pme Familienservice hilft die LMU Eltern bei der Suche nach Betreuungslösungen für ihre Kinder. Die Kosten für Beratung und Vermittlung übernimmt die Universität aus Mitteln des Zukunftskonzepts LMUexcellent mit einem finanziellen Volumen von jährlich 100.000 €. Der Service bietet individuelle Beratung zu allen Fragen der Kinderbetreuung an und vermittelt, auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnitten, unterschiedliche Betreuungslösungen wie Tagespflegepersonen, Kinderbetreuerinnen und -betreuer in Privathaushalten, Au-Pairs, Babysitter und eine Notfallbetreuung. Neben dieser Beratungs- und Vermittlungsleistung finanziert die LMU in Notfällen eine kurzfristige Backup-Betreuung in eigenen Einrichtungen des pme Familienservice, was beispielsweise während eines Streiks der städtischen Kindertagesstätten von den LMU-Eltern stark in Anspruch genommen wurde. Im August 2010 wurde die Kooperation mit dem Familienservice noch um eine Ferienbetreuung am zentralen Standort der Universität erweitert. Diese stieß auf reges Interesse, weshalb die Hochschulleitung beschlossen hat, sie auch 2011 und zusätzlich in den Pfingstferien anzubieten. Die Zufriedenheit mit den Leistungen des pme Familienservice wird regelmäßig durch pme selbst und die Universitätsfrauenbeauftragte überprüft und ergibt insgesamt sehr positive Ergebnisse. Nahezu alle Beschäftigte, die die Angebote genutzt haben, äußerten sich bei anschließenden Befragungen zufrieden oder hoch zufrieden.

A.3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Um neu berufenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und ihren Partnerinnen und Partnern zu ermöglichen, gemeinsam ihren Lebensmittelpunkt nach München zu verlegen und hier ihre Karriere fortzusetzen, hat die LMU im Rahmen des Zukunftskonzepts LMUexcellent den Dual Career Service eingerichtet. Diese Beratungsstelle unterstützt die Partnerinnen und Partner sowohl

von Professorinnen und Professoren aus dem In- und Ausland als auch von internationalen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern bei der Suche nach einer geeigneten Stelle. Auch die Anschubfinanzierung neuer Stellen, die an der LMU bei Neuberufungen speziell für wissenschaftlich tätige Partnerinnen und Partner geschaffen werden, gehört zum Leistungskatalog des Dual Career Service. Dessen Angebot stößt auf große Nachfrage: Allein im zweiten Halbjahr 2010 wurden 30 Partnerinnen und Partner beraten, von denen bereits 12 erfolgreich vermittelt werden konnten. Neben dieser Vermittlungsleistung unterstützt der Dual Career Service neu berufene Professorinnen und Professoren und ihre Partnerinnen und Partner auch dabei, sich in München zu integrieren. Sie können sich beispielsweise bei der Suche nach Wohnungen oder Schulen oder bei Behördengängen an den Dual Career Service wenden.

Da die Partnerinnen und Partner von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zumeist ebenfalls wissenschaftlich tätig sind, soll die Zusammenarbeit mit anderen Universitäten und Forschungseinrichtungen in der Region noch ausgebaut werden. Darüber hinaus hat der Dual Career Service der LMU im vergangenen Jahr das vom Stifterverband unterstützte Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) mitbegründet, zu dessen Zielen die Entwicklung von Qualitätskriterien für die Arbeit mit Dual Career Couples und die Weiterqualifizierung der Servicestellen gehören. Ausgestattet ist der Dual Career Service der LMU mit einer E13-Position und bis zu 500.000 € jährlich für die Anschubfinanzierung neuer Stellen und weiterer Dienstleistungen.

A.4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

A.4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Um die Chancengleichheit für Bewerberinnen und Bewerber auf Professuren zu gewährleisten, hat die LMU in ihrer Grundordnung verschiedene Richtlinien zur Sicherung der Objektivität von Berufungskommissionen vorgegeben. Beispielsweise muss mindestens eine externe Professorin oder ein externer Professor Mitglied der Kommission sein; im Fall von strategisch herausgehobenen Professuren erhöht sich diese Zahl auf zwei. Eine Berufungskommission zur Besetzung einer W1- oder W2-Professur darf zudem, sofern die Professur einem Lehrstuhl zugeordnet ist, nicht durch eine an dem Lehrstuhl tätige Professorin bzw. einen an dem Lehrstuhl tätigen Professor geleitet werden. Daneben wird die Hochschulleitung künftig darauf achten, dass in einer Berufungskommission zur Besetzung einer W3-Professur keine andere an dem Lehrstuhl tätige Person Mitglied ist, in einer Berufungskommission zur Besetzung einer W1- oder W2-Professur, sofern diese einem Lehrstuhl zugeordnet ist, nur die Lehrstuhlinhaberin bzw. der Lehrstuhlinhaber oder alternativ hierzu eine verdauerte W2-Professorin oder ein verdauerter W2-Professor.⁴ Schließlich ist an der LMU für Kommissionen bei Findungsverfahren (proaktive Berufungen) die Mitgliedschaft von min-

⁴ Diese Regelungen gelten analog auch für die Zusammensetzung von Kommissionen, die Empfehlungen über Tenure-Entscheidungen im Rahmen des Münchener Tenure-track-Modells abgeben.

destens vier international ausgewiesenen, nicht der LMU angehörigen externen Kommissionsmitgliedern vorgeschrieben. Den Kommissionsvorsitz hat bei solchen Verfahren ein Mitglied der Hochschulleitung.

Um eine fundierte, Leistungskriterien entsprechende Beurteilung sicherzustellen, müssen Berufungskommissionen zu den Kandidatinnen und Kandidaten auf der Vorschlagsliste für die Professur jeweils mindestens zwei externe Gutachten einholen. In Einzelfällen bittet die Hochschulleitung um weitere Gutachten. Über das Berufungsverfahren informiert eine zuvor definierte Berichterstatteerin oder ein Berichterstatte im Senat. Zur Sicherung von Neutralität hat die Hochschulleitung festgelegt, dass sie oder er einer anderen Fakultät angehören soll als die zu besetzende Professur.

Unter den professoralen Mitgliedern in Berufungskommissionen sollen mindestens zwei Frauen sein. Die LMU hat sich hier für eine Soll-Vorschrift entschieden, um gerade an Fakultäten mit wenigen Professorinnen zu vermeiden, dass diese deutlich häufiger durch Gremienarbeit beansprucht werden als ihre männlichen Kollegen. Geplant ist zudem, die Beurteilungskompetenz von Berufungskommissionsmitgliedern und hier insbesondere die Sensibilität für Genderaspekte, aber auch für Einflussfaktoren wie Alter, Nationalität, Krankheit, Religion etc. durch gezielte Fortbildung zu stärken. Jede Fakultät soll dazu einmal jährlich ein Gender- und Diversity-Training anbieten können. Für die Finanzierung aus zentralen Mitteln sind insgesamt 50.000 € veranschlagt; die Agentur für die Durchführung der Trainings wird von der Hochschulleitung ausgewählt.

A.4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Unabhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses – möglichst bereits ab der Promotion – zu stärken, ist ein strategisches Anliegen der Hochschulleitung. Dies ist ein Grund dafür, weshalb sie an der LMU etwa die Einführung strukturierter Promotionsprogramme gezielt fördert und auch finanziell unterstützt. Die Implementierung der Departmentstruktur vor rund zehn Jahren befördert dieses Ziel. Mit dieser Reform wurde die enge Bindung der wissenschaftlichen und sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Professorinnen und Professoren gelockert, da das Leitungsgremium – in dem auch die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten sind – oder die Direktorin bzw. der Direktor des Departments über Einstellungen, Stellenverlängerungen und sonstige Personalangelegenheiten entscheidet. Da die Direktorin oder der Direktor auch offiziell Vorgesetzte oder Vorgesetzter der Beschäftigten des Departments (mit Ausnahme der Professorinnen und Professoren) ist, kann sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter bei Fragen oder Problemen an sie oder ihn wenden. Sollte ein Konfliktfall auftreten, ist nach der Departmentordnung das Leitungsgremium das Entscheidungsorgan.

Für die Vermittlung in Konfliktfällen sind an der LMU außerdem die Konfliktbeauftragten zuständig. Eine solche Anlaufstelle gibt es jeweils für die Professorenschaft und den akademischen Mittelbau sowie für Studierende. Der Konfliktbeauftragte für Professorenschaft ist derzeit der Sozial-

psychologe Prof. Dr. Dieter Frey; beauftragt für den Mittelbau ist der Pharmazeutische Biologe PD Dr. Stefan Zahler, für die Studierenden Prof. Dr. Beate Schuster, Pädagogische Psychologin.

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei sexueller Belästigung sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des betriebsärztlichen Dienstes und die Universitätsfrauenbeauftragte sowie die psychotherapeutische Beratungsstelle des Studentenwerks München. Zudem wurde vom Lenkungsausschuss Gesundheit unter Vorsitz eines Vizepräsidenten eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die über Fort- und Weiterbildungs- sowie Unterstützungsangebote für Betroffene berät und Informationsmaterial entwickelt.

B. Personelle Gleichstellungsstandards

B.1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

B.1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Anfang 2009 hat sich die LMU zum Ziel gesetzt, bei den Neuberufungen bis 2013 eine durchschnittliche Frauenquote von 25% zu erreichen und den Frauenanteil bei Habilitationen auf 33% zu erhöhen. Dazu informiert die Universitätsfrauenbeauftragte den Senat in ihrem zweijährlichen Bericht sowohl über den Frauenanteil unter den Berufungen als auch über die Frauenanteile auf Listenplätzen. Erfreulich ist, dass die Zahl der Frauen auf dem ersten Listenplatz im Zeitraum 2008 bis 2010 stark angestiegen ist – sie lag bei 27,86% und damit um 8% höher als 2006 bis 2008. Wie der Frauenanteil von 26% bei den Berufungen in den Jahren 2009 und 2010 zeigt, kam es in den allermeisten Fällen auch zur gewünschten Besetzung der Professur.

Vor diesem Hintergrund hat die Hochschulleitung die Frauenquote bei Neuberufungen auf 30% erhöht. Um diese zu erreichen, empfiehlt sie insbesondere den Fakultäten mit einem niedrigen Professorinnenanteil, bereits vor und während der Ausschreibung einer Professur gezielt nach geeigneten Wissenschaftlerinnen zu suchen und diese zur Bewerbung zu motivieren. Zur Rekrutierung von Spitzenwissenschaftlerinnen auf bestehende oder neu zu schaffende Professuren soll zudem noch häufiger als zuvor das Instrument der proaktiven Berufung eingesetzt werden, mit dem die LMU bereits in den vergangenen Jahren überaus erfolgreich war: 2007 ist es in einem solchen Verfahren gelungen, die Molekularbiologin Prof. Dr. Ulrike Gaul von der Rockefeller University in New York auf eine herausgehobene W3-Professur am Genzentrum der LMU zu berufen. Die Berufung ging einher mit der erfolgreichen Einwerbung einer Alexander von Humboldt-Professur. Ebenfalls mit einer proaktiven Berufung konnte im Jahr 2009 Prof. Dr. Beate Kellner von der Universität Zürich für den Lehrstuhl Germanistische Mediävistik gewonnen werden. Seit Oktober 2010 hat die Professorin zudem das Amt der Vizepräsidentin für Forschung inne.

Zur Förderung hervorragender Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur hat die LMU 2007 im Rahmen ihres Zukunftskonzepts LMUexcellent das Programm LMU Mentoring ein-

geführt. An jeder der 18 Fakultäten begleiten erfahrene und renommierte Professorinnen als „role model“ rund 250 exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und beraten sie in allen Fragen und Entscheidungen zu ihrer wissenschaftlichen Laufbahn. Die Mentees erhalten zusätzlich zum Coaching die Möglichkeit, Sachmittel – beispielsweise für die Teilnahme an Kongressen – zu beantragen, um ihre wissenschaftliche Karriere gezielt vorantreiben zu können. Außerdem können sie dreimal im Jahr ein Stipendium zur Finanzierung von Kinderbetreuungskosten außerhalb der Regelbetreuungszeiten beantragen. Das Engagement der Mentorinnen wird durch die Finanzierung von wissenschaftlichen Hilfskräften oder eine Reduktion ihres Lehrdeputats kompensiert. Das Konzept und die Umsetzung von LMU Mentoring wurden von der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Prof. Dr. Annette Schavan, bei der Verleihung des Nature Mentoring Awards in Science 2008 besonders hervorgehoben. Eine interne Evaluation von LMU Mentoring durch das im Rahmen des Zukunftskonzepts LMUexcellent etablierte Center for Leadership and People Management, ergänzt durch eine schriftliche Befragung der Mentorinnen vonseiten der Universitätsfrauenbeauftragten im Jahr 2009, hat ergeben, dass sich die Mentees durch die Beratung der Mentorinnen bei fachlichen und persönlichen Fragen hinsichtlich ihrer beruflichen Laufbahn sehr unterstützt fühlen. Ihren Aussagen zufolge sind ihre Motivation, in der Wissenschaft zu bleiben, sowie ihre Karrierezufriedenheit durch LMU Mentoring deutlich gewachsen. Darüber hinaus ist ihr wissenschaftlicher Output, gemessen an der Zahl der Veröffentlichungen, betreuten Diplomarbeiten und Promotionen sowie der Zahl von Präsentationen bei Kongressen und der Höhe der eingeworbenen Drittmittel, deutlich höher als bei der zum Vergleich herangezogenen Kontrollgruppe von jungen Wissenschaftlerinnen, die nicht an dem Programm teilnehmen. In einer späteren Befragung der Mentorinnen zeigen sich auch diese sehr zufrieden mit ihrem Amt und der Gestaltung des Programms. Der Großteil von ihnen kann sich vorstellen, sich weiterhin als Mentorin zu engagieren. LMU Mentoring bildet mit einem Finanzvolumen von insgesamt ca. 400.000 € einen der größten Posten des Equal Opportunities Concept im Rahmen des Zukunftskonzepts LMUexcellent.

Neben LMU Mentoring gibt es weitere gesamtuniversitäre Personalentwicklungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs an der LMU. Hier ist zum einen LMU-EXTRA zu nennen, ein dreigliedriges Programm der Universitätsfrauenbeauftragten für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen ab der Promotion. Es setzt sich zusammen aus Kursen und Workshops zur Stärkung von Professionalität und Selbstsicherheit, individueller Beratung je nach Bedarf sowie Unterstützung beim Ausbau von Netzwerken. Auch LMU-PLUS ist ein Angebot der Universitätsfrauenbeauftragten, es richtet sich an Studierende und dient dem Erwerb von Schlüsselqualifikationen wie Rhetorik und Genderkompetenz. Die Universitätsfrauenbeauftragte finanziert beide Programme aus ihrem Etat mit je ca. 6.000 € jährlich.

Eine finanzielle Personalentwicklungsmaßnahme stellt die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Mitteln aus dem LMU-Fonds zur Förderung der Gleichstellung von Forschung und Lehre dar. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen auf befristeten Stellen können hieraus die Finanzierung von Kongressreisen, Hilfskräften oder Sachmitteln beantragen. Der LMU-Fonds, aus der

auch Mutterschutzüberbrückungspauschalen bezahlt werden (siehe A.3.1), beläuft sich auf 120.000 € pro Jahr und wird aus dem zentralen Universitätshaushalt gespeist.

Alle drei Jahre zeichnet die Therese von Bayern-Stiftung an der LMU wissenschaftliche Leistungen von Frauen auf dem Weg zur Professur aus. Die Stiftung wurde 1997 von der damaligen LMU-Universitätsfrauenbeauftragten Dr. Hadumod Bußmann gegründet mit dem Ziel, herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern und sie als „role model“ hervorzuheben. Die Höhe der Preise ist abhängig von den vorausgehenden Kapitalerträgen der Stiftung. Bei der letzten Preisvergabe im Jahr 2009 wurden insgesamt neun Preise in Höhe von jeweils 3.000 € vergeben.

Bei Nachwuchskräften ab der Promotion sind zudem die verschiedenen deutsch- und englischsprachigen Angebote des bereits erwähnten Center for Leadership and People Management überaus begehrt. Hierbei handelt es sich um Veranstaltungen wie „Exzellente führen. Führend forschen“, „Wissenschaft kreativ“ oder „Kompetent als DozentIn“, geleitet von ausgewiesenen Experten mit langjähriger Trainings- und Praxiserfahrung. Nicht nur für den wissenschaftlichen Nachwuchs, auch für Professorinnen und Professoren sowie Dekaninnen und Dekane gibt es an der LMU zielgruppenorientierte Personalentwicklungsmaßnahmen, angeboten vom Center for Leadership and People Management. Das Center hat ein spezielles Programm entwickelt, in dem grundsätzlich auch Genderaspekte thematisiert werden und das sich an dem an vielen deutschen Universitäten weitgehend unbeachteten Bedarf dieser Zielgruppen an Weiterbildung und Beratung orientiert. So gehören beispielsweise die Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Förderung der Leistung im Team und die Verbesserung des Führungsstils zu den Kompetenzen, die den Professorinnen und Professoren im Rahmen von Intensivtrainings, Diskussionsrunden, Vorträgen und Individualcoachings vermittelt werden.

B.1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die Hochschulleitung der LMU fördert Gleichstellung an den Fakultäten gezielt durch finanzielle Anreize. So wurde bereits 1999 ein Gleichstellungskriterium definiert, an dem sich die leistungsorientierte Mittelvergabe der LMU orientiert. Dazu wird der Frauenanteil bei Neuberufungen der letzten fünf Jahre im Vergleich zum bundesweiten Durchschnittswert des Frauenanteils bei Neuberufungen des jeweiligen Fachs erfasst. 8% der nach Leistungskriterien vergebenen Sachmittel – im Jahr 2009 waren dies 264.000 € – liegt dieses Kriterium zugrunde. Dahinter steht das Bestreben der LMU, die Fakultäten zu motivieren, mehr Professuren mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen.

Einen weiteren Anreiz zur Berufung von Frauen hat die Hochschulleitung der LMU im Rahmen des Zukunftskonzepts LMUexcellent eingeführt: Bei der Besetzung einer Professur mit einer Wissenschaftlerin erhält die betreffende Fakultät auf Antrag 25.000 €. Damit wird von der Hochschulleitung die Erwartung verbunden, dass der Betrag zur Unterstützung der berufenen Professorin verwendet wird. Ob diese Maßnahme tatsächlich den gewünschten Effekt hat – eine Steigerung des Professorinnenanteils bei den begünstigten Fakultäten – wird derzeit zentral evaluiert. Die Ergeb-

nisse liegen noch nicht vor, werden bei der Weiterentwicklung der Maßnahme aber berücksichtigt werden.

In Planung ist derzeit ein Fonds zur Förderung von innerfakultären Projekten, dessen Ziel es ist, den Anteil von Frauen auf jenen Qualifikationsebenen zu steigern, auf denen sie in der betreffenden Fakultät noch deutlich unterrepräsentiert sind. Einmal jährlich sollen die Fakultäten Anträge für Mittel aus diesem Fonds stellen können, über deren Bewilligung der Gleichstellungsausschuss entscheidet. Der Fonds wird voraussichtlich ein Volumen von 250.000 € haben.

Im Blick hat die LMU auch die Gendergerechtigkeit bei den Bezügen ihrer Professorinnen und Professoren, die seit 2005 nach Geschlechtern und Besoldungsgruppen differenziert aufgeschlüsselt werden. Der Präsident informiert die Universitätsfrauenbeauftragte einmal pro Jahr über das Ergebnis der Analyse sowie über die im Rahmen der W-Besoldung gewährten besonderen Leistungsbezüge. In der Kommission, die Empfehlungen über die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen ausspricht, ist die Universitätsfrauenbeauftragte auch beratendes Mitglied. Im Senatsbericht der Universitätsfrauenbeauftragten werden dann die durchschnittlichen Unterschiede sowie die Abweichungen beim Maximum und Minimum der Gehälter veröffentlicht.

B.2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Wie oben (A.4) bereits dargestellt, hat die LMU verschiedene Maßnahmen eingeleitet, um in Rekrutierungsverfahren gleiche Chancen für alle Bewerberinnen und Bewerber zu gewährleisten. Auch bei internen Förderverfahren, die an der LMU durchgeführt werden, beispielsweise im Rahmen der universitätsweiten Strategieprozesse sowie bei der Umsetzung der Forschungs- und Nachwuchskonzepte im Rahmen des Zukunftskonzepts LMUexcellent, wird auf Gleichstellungsfragen geachtet. Die begutachtenden Gremien, der Forschungs- und der Strategieausschuss der LMU, berücksichtigen bei ihren Empfehlungen insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen auf Projektleitungsebene.

In der Besetzung ihrer Gremien legt die LMU großen Wert auf eine möglichst hohe Beteiligung weiblicher Mitglieder. Aus diesem Grund sind jeweils ein Drittel der Mitglieder des Forschungsausschusses und des Strategieausschusses Frauen – unter ihnen die Leibniz-Preisträgerin und Physiologin Prof. Dr. Magdalena Götz sowie die mit einer Alexander von Humboldt-Professur ausgezeichnete Biochemikerin Prof. Dr. Ulrike Gaul. Auch den Vorsitz des Forschungsausschusses hat die Volkswirtschaftlerin Prof. Dr. Monika Schnitzer inne.

Fairen Wettbewerb fördert die LMU auch durch das oben beschriebene Mentoringprogramm und durch die bedarfs- und zielorientierten Weiterbildungs- und Coachingangebote (siehe B.1.1). Jede dieser Personalentwicklungsmaßnahmen nimmt Einschränkungen und Nachteile für die Wissenschaftlerinnen in den Blick, denen nicht nur die meist stärkere Beanspruchung durch familiäre

Verpflichtungen, sondern auch die männliche Dominanz in den Führungsebenen der Wissenschaft zugrunde liegt.

B.3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die LMU ist bestrebt, mit verschiedenen genderbezogenen Veranstaltungen und Trainings auf eine objektive Beurteilung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hinzuwirken, die ausschließlich Forschungs- und Lehrleistungen sowie gegebenenfalls Führungsqualifikationen in den Blick nimmt. So bietet die Universitätsfrauenbeauftragte bereits heute für verschiedene Zielgruppen Genderkompetenztrainings mit internen und externen Trainerinnen und Trainern an und lädt darüber hinaus zu Seminaren in Genderdidaktik ein. Diese Seminare werden jeweils für Professorinnen und Professoren, den akademischen Mittelbau und den wissenschaftlichen Nachwuchs ausgerichtet. Auch der im Jahr 2010 durchgeführte Workshop der Hochschulleitung und der Universitätsfrauenbeauftragten diente der Sensibilisierung für Genderfragen. Gemeinsam mit Dekaninnen und Dekanen befasste sich die Hochschulleitung damit, welche Faktoren der Karriere von Wissenschaftlerinnen entgegenstehen bzw. sie begünstigen. Im Sinne eines übergreifenden Dialogprozesses mit den Fakultäten plant die Hochschulleitung, weitere Veranstaltungen dieser Art durchzuführen. Speziell mit dem Ziel der vorurteilsfreien Beurteilung in Berufungsverfahren soll zudem jährlich pro Fakultät ein Gender- und Diversity-Training für die Mitglieder von Berufungskommissionen stattfinden (siehe A.4.1).

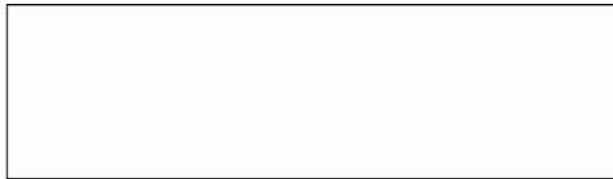
Ausblick

Die LMU hat die Gleichstellung von Frauen und Männern als universitätsweite Querschnittsaufgabe definiert und ihr bisheriges Engagement um gezielte strukturelle Anpassungen und personelle Maßnahmen erweitert. Im Fokus stehen dabei die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und die Rekrutierung von Professorinnen. Stärker noch als bisher wird die Hochschulleitung dazu künftig auf Basis differenzierter Daten fakultätsspezifische Maßnahmen anregen und finanziell fördern.

Eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik setzt auch die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen voraus; dazu gehört insbesondere auch die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nur wenn alle Mitglieder der Universität sensibilisiert sind für die Bedeutung von Genderfragen, kann das mit der Förderung von Gleichstellung verbundene Potenzial voll ausgeschöpft werden. Deshalb sind Information, Weiterbildung und nicht zuletzt der Dialog innerhalb der LMU wichtige Stellschrauben auf dem Weg zu einer Universität, in der Frauen und Männer auf allen Qualifikationsstufen gleichermaßen repräsentiert sind.



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN



Zwischenbericht

zur Umsetzung der

Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

an der Ludwig-Maximilians-Universität München

Anhang:

Zielvorgaben für 2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation [Stand Zwischenbericht]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester 08/09 bzw. 10/11)	16645	27760	37,48%	62,52%	17511	29102	37,60%	62,40%	40,00%	60,00%
Anzahl der Promotionen im Zeitraum SoSe 08 + WiSe 08/09 bzw. im Zeitraum SoSe 09 + WiSe 09/10	598	732	44,96%	55,04%	566	690	45,06%	54,94%	40,00%	60,00%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2008 bzw. 2009	73	25	74,49%	25,51%	101	33	75,37%	24,63%	66,67%	33,33%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Juniorprofessoren/innen* (Stand 03.04.09 / 07.12.10)	7	5	58,33%	41,67%	10	5	66,67%	33,33%	66,67%	33,33%
Professoren/innen C3/W2* (Stand 03.04.09 / 07.12.10)	261	53	83,12%	16,88%	272	56	82,93%	17,07%	77,00%	23,00%
Professoren/innen C4/W3* (Stand 03.04.09 / 07.12.10)	311	34	90,14%	9,86%	321	47	87,23%	12,77%	84,00%	16,00%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	21	2	91,30%	8,70%	21	2	91,30%	8,70%	87,00%	13,00%