



Technische Universität München

# Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

11. Februar 2011

Der folgende Bericht wurde vom TUM Gender-Zentrum verfasst. Die Verantwortung für die Konkretisierung und Umsetzung der strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards liegt bei der Hochschulfrauenbeauftragten, dem Netzwerk der Fakultätsfrauenbeauftragten, dem Gender Board (vgl. A.1.1), dem Hochschulpräsidium sowie dem Erweiterten Hochschulpräsidium.

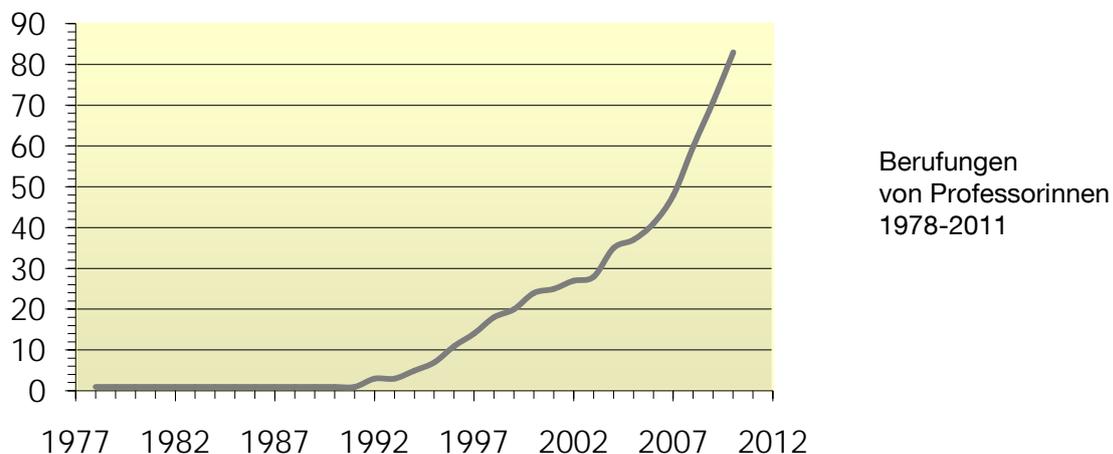
## Kultur der Wertschätzung an der Technischen Universität München

An der Technischen Universität München (TUM) sind heute 33% der Studierenden, 33% des wissenschaftlichen Personals und 14% der Professorenschaft weiblich. Die strategische Zielsetzung, Deutschlands attraktivste Technische Universität für Frauen zu werden, schlägt sich auf alle Bereiche der Hochschule konzeptionell und im Tagesgeschäft nieder. Als lernende Organisation ist die TUM bestrebt, ihren Beschäftigten ein Maximum an Wertschätzung und individuellen Freiheitsgraden zu vermitteln. Diese Wertschätzung rückt Gender- und Diversity-Gerechtigkeit in den Mittelpunkt der Hochschulkultur. Daher ist Gleichstellung in der Grundordnung, im Leitbild, im Hochschulentwicklungsplan sowie in den Zielvereinbarungen der TUM mit dem Ministerium verankert. Ebenso ist Gleichstellung als Kriterium in alle Verfahren der Qualitätssicherung integriert, ist gelebte Grundlage des Managementstils auf allen Ebenen und unterstützt die Corporate Identity der TUM.

Der vorliegende Bericht dokumentiert die personellen und strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen, die an der TUM entwickelt wurden und gelebte Realität sind. Diese Politik wurde durch Präsident Prof. Herrmann im Jahre 1996 in ihren wesentlichen Zielsetzungen formuliert und hat seither sukzessive Eingang in die gesamte Agenda der TUM gefunden. Besondere Schubkraft erhielten die Maßnahmen durch das Zukunftskonzept „TUM.THE ENTREPRENEURIAL UNIVERSITY“ der Exzellenzinitiative 2006, in deren Folge zahlreiche Professorinnen insbesondere in den naturwissenschaftlich-technischen Fächern berufen und viele flankierende Maßnahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards neu realisiert wurden.

## Zur Gleichstellung auf allen Ebenen an der Technischen Universität München

Durch die mit dem Beschluss der personellen Gleichstellungsstandards im Jahr 2008 zur Erreichung der für 2013 gesetzten Ziele ergriffenen Maßnahmen ist es der TUM gelungen, den Frauenanteil auf fast allen Qualifikationsstufen signifikant zu erhöhen. So konnte in den letzten drei Jahren der Anteil an Frauen unter den Studierenden auf 33% gehalten und unter den Promotionen auf 32% erhöht werden. Aufgrund der erfolgreichen Berufungspolitik von Professorinnen in den vergangenen Jahren (siehe Schaubild) konnte der Anteil der Professorinnen auf 14% erhöht werden. Der Aufwärtstrend endet keinesfalls mit dem Berichtszeitraum, sondern wird sich aufgrund der Ernsthaftigkeit der Umsetzung eines Bündels an Gleichstellungsmaßnahmen weiter fortsetzen.



Auch zahlreiche Schlüsselpositionen der TUM werden von einer beachtlichen Zahl weiblicher Führungspersönlichkeiten eingenommen wie z.B. die Vizepräsidentin (Prof. Dr.-Ing. Liqiu Meng), die Kuratoriumsvorsitzende (Hildegund Holzheid), die Büroleitung des Präsidenten, die Leitung der Zentralabteilungen Personal (ZA 2), Finanzen (ZA 3) und Rechtsabteilung (ZA 5) sowie des Hochschulreferats Studium & Lehre. Im Hochschulrat ist die Wissenschaft durch Prof. Dr. Monika Henzinger (Wien) vertreten.

Die herausragende Entwicklung in den letzten Jahren ist das Resultat verschiedenster personeller und struktureller Gleichstellungsmaßnahmen, die an der TUM entwickelt wurden und zum großen Teil bereits dauerhaft an der Universität implementiert sind. Entsprechend unseren hoch gesteckten Zielen wird derzeit ein Bündel weiterer Maßnahmen eingeleitet, um zukünftig noch tiefer greifende Effekte und nachhaltigere Wirkungen gerade bei der Steigerung des Professorinnenanteils zu bewirken. So hat sich die TUM zur aktiven Rekrutierung von Studentinnen dazu verpflichtet, mit der Einführung des Deutschlandstipendiums zum Sommersemester 2011 50 % der Stipendien an Frauen zu vergeben.

Die TUM investierte im Dreijahreszeitraum 2008-2010 **ca. 5,1 Mio. €** in Maßnahmen zur Erreichung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern (50 % zentrale Haushaltsmittel, 25 % Drittmittel und 25 % Spenden). Unter anderem konnten aus dem Erfolg von Fundraising-Initiativen (2,0 Mio €) zwei Kinderhäuser gebaut und ausgestattet werden, die mittlerweile in Betrieb sind.

Pro Jahr trägt die TUM aktuell **724.000 €** (394.000 € Haushaltsmittel, 330.000 € Exzellenzmittel) Personalkosten, um die Gleichstellung voranzutreiben.

Funktion	Euro pro Jahr	Punkt im Bericht
Frauenbeauftragte <sup>1</sup>	34.000 €	A.1.1, A.1.2
Gender-Zentrum <sup>1</sup>	180.000 €	A.1.1, B.2
Familienservice <sup>2</sup>	102.000 €	A.3.1., A.3.2
Munich Dual Career Office <sup>2</sup>	100.000 €	A.3.3
Agentur für Mädchen in Wissenschaft und Technik <sup>2</sup>	93.000 €	B.1.1
TUM Graduate School <sup>2</sup>	35.000 €	A.1.4
Professur „Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften“ <sup>1</sup>	180.000 €	B.3

<sup>1</sup> Haushaltsmittel, <sup>2</sup> derzeit Exzellenzmittel

Zusätzlich zu den schon etablierten attraktiven Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen, die u.a. durch den Familienservice (siehe B.3.2) und das Munich Dual Career Office (siehe B.3.3) geboten werden, wird zukünftig eine veränderte Rekrutierungsstrategie neben weiteren, noch stärker entlastenden Maßnahmen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Forschung & Lehre mit Familie dazu beitragen, den Frauenanteil unter den Professorinnen noch weiter zu erhöhen.

Im Dezember 2010 wurde vom Erweiterten Hochschulpräsidium, d.h. im Konsens mit allen Dekanen der 13 Fakultäten, als erste Maßnahme das „Liesel-Beckmann-Professorinnen“-Programm initiiert und beschlossen (siehe B.1.1). Im Rahmen dieser Maßnahme werden acht internationale Spitzenwissenschaftlerinnen, die dem hohen Anspruch an Humboldt-Professuren genügen, an die TUM berufen, womit die Frauenförderung mit dem Exzellenzgedanken verbunden wird. Erklärtes Ziel dieser und flankierender Maßnahmen ist die **Erhöhung des Professorinnenanteils bis 2013 auf mindestens 15% bei den W3 Professuren**. Das Programm wird aus dem Budget der Fakultäten finanziert und wettbewerblich durchgeführt.

Der vorliegende Bericht geht sowohl auf die TUM-Gesamtstrategie zur Erreichung von Gendergerechtigkeit als auch auf die Strategien der Fakultäten ein, die entsprechend ihrer spezifischen Herausforderungen, der sich daraus ergebenden Ziele und der angesetzten Maßnahmen im Hinblick auf Gleichstellung aufgestellt sind.

Die beschriebene Geschlechterverteilung auf den verschiedenen Qualifikationsstufen findet sich nicht entsprechend gleichmäßig verteilt auf Fakultätsebene wieder. So weisen einige Fakultäten einen ho-

hen Frauenanteil unter den Studierenden gegenüber einem geringen Frauenanteil unter den Professorinnen auf. Hierzu gehören die Medizin, die Architektur, die Chemie, das Wissenschaftszentrum für Ernährung, Landwirtschaft und Umwelt (Weihenstephan), die Fakultät für Sport- und Gesundheitswissenschaft sowie die neugegründete TUM School of Education. Andere Fakultäten haben dagegen einen vergleichsweise niedrigen Studentinnenanteil, der sich auch auf der Professorinnenebene abbildet. Zu nennen sind hier vor allem die Fakultät Maschinenwesen und die Elektro- und Informationstechnik, aber auch die Physik, das Bauingenieur- und Vermessungswesen und die Informatik. Die Wirtschaftswissenschaften weisen ein gutes Drittel Frauen unter den Studierenden gegenüber knapp 17% Frauenanteil bei den Professuren auf. Diese Ausdifferenzierung setzt sich vielfach in den einzelnen Fakultäten im Hinblick auf einzelne Studiengänge noch fort. Diese Herausforderungen wurden von den Fakultäten erkannt und bilden die logische Grundlage für die unterschiedlichen, jedoch zielorientierten Gleichstellungsstrategien der einzelnen Fakultäten. Die Maßnahmen der einzelnen Fakultäten, die im Folgenden aufgeführt werden, sind das Ergebnis regelmäßiger Strategiegespräche zur zielgerichteten Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zwischen dem TUM Gender-Zentrum und den Fakultäten (Dekan/in und Fakultätsfrauenbeauftragte, siehe 1.2) sowie der Planungen im TUM Gender & Diversity Board sowie den spezifischen Hochschulpräsidiums- und Fakultätsgremien. Dabei handelt es sich um geplante (g), beschlossene (b) oder implementierte (i) – bereits realisierte - Maßnahmen.

Fakultäten: **AR:** Architektur, **BV:** Bauingenieur- und Vermessungswesen, **CH:** Chemie, **EDU:** TUM School of Education, **PH:** Physik, **ME:** Medizin, **WI:** Wirtschaftswissenschaften, **MW:** Maschinenwesen, **EI:** Elektro- und Informationstechnik, **IN:** Informatik, **SP:** Sport- und Gesundheitswissenschaften, **MA:** Mathematik, **WZW:** Wissenschaftszentrum Weihenstephan für Ernährung, Landnutzung und Umwelt

## A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

#### 1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die Gleichstellung der Geschlechter sowie Familiengerechtigkeit sind im Leitbild der TUM festgeschrieben. Sie sind auf allen Ebenen der Universität verankert. Dessen Bedeutung entsprechend, hat die TUM dieses Thema zur Chefsache erklärt und verfolgt konsequent das Ziel, Deutschlands attraktivste Technische Universität für Frauen zu werden. „Denn die Kulturveränderung beginnt an der Spitze und muss von dort her täglich überzeugend gelebt werden“, wie Präsident Herrmann es formuliert (vgl. Bayerische Staatszeitung vom 2.7.2010: Hochschulreform: „Frauenförderung ist Männersache“).

Durch die **direkte Zuständigkeit und Verantwortlichkeit des Vizepräsidenten Prof. Dr. Thomas Hofmann** sind die Themen Gender und Diversity im Hochschulpräsidium strategisch positioniert (i, Okt. 2010). Der Vizepräsident hat zudem den Vorsitz des **Gender & Diversity Boards**, das die Hochschulleitung in strategischen Fragen zu Gender und Diversity berät. Dem Gender Board gehören sechs Mitglieder aus Wissenschaft und Verwaltung an, die unterschiedliche Karrierestufen und -wege repräsentieren. Vertreten sind neben dem zuständigen Vizepräsidenten und der Hochschulfrauenbeauftragten der betriebswirtschaftliche Lehrstuhl für Strategie und Organisation, die Abteilung TUM ForTe für Forschungsförderung und Technologietransfer, die TUM Graduate School und das Munich Dual Career Office. Desweiteren setzt sich das Hochschulpräsidium auf seinen wöchentlichen Sitzungen gemeinsam mit der Gleichstellungs- und Hochschulfrauenbeauftragten regelmäßig mit Gender Issues auseinander. Aktuelle Tagesordnungspunkte in der letzten Zeit waren u.a. die forschungs-

orientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die Einrichtung der Liesel-Beckmann-Professuren zur Erhöhung des Anteils an Spitzenwissenschaftlerinnen sowie die weitere Stärkung und der strategische Ausbau des Gender & Diversity Boards.

Die Gleichstellungs- und Hochschulfrauenbeauftragten werden weit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus aktiv in Entscheidungsprozesse der Hochschulleitung einbezogen. Zusätzlich zu der vorgeschriebenen Beteiligung in den Gremien der TUM ist die Hochschulfrauenbeauftragte ständiger Gast bei Sitzungen des Hochschulpräsidiums. Im erweiterten Hochschulpräsidium ist sie darüber hinaus an strategischen Prozessen und Entscheidungen aktiv beteiligt **(i)**.

Die Gleichstellungsstrategie der TUM und das Streben, die attraktivste Technische Universität Deutschlands für Frauen zu werden, manifestiert sich u.a. in

- der Verankerung der Gleichstellungsaufgabe im Leitbild der TUM **(i)**
- der direkten Zuständigkeit und Verantwortung eines Vizepräsidenten **(i)**
- der Gründung des TUM Gender-Zentrums im Juni 2009 unter Leitung der Gleichstellungs- und Hochschulfrauenbeauftragten. Die Aufgabenbereiche umfassen „Frauenförderung“, „Gender Consulting“ und „Familienservice“ (siehe B.2) **(i)**.
- der Einrichtung eines Gender & Diversity Boards zur Beratung der Hochschulleitung in strategischen Fragen unter Leitung des Vizepräsidenten **(i)**
- der Verzahnung der Gesamtstrategie mit den Gender Issues aus der Exzellenzinitiative insofern, dass durch Exzellenzmittel innovative Projekte pilotiert werden können, die bei erfolgreichem Verlauf nachhaltig in der Gesamtstrategie verankert werden - inklusive der Finanzierung durch Haushaltsmittel **(i)**
- der Verankerung des Gleichstellungs- und Diversitygedankens in den Ressorts der weiteren Vizepräsidenten/-innen der TUM, zuständig für „Studium und Lehre“ und „International Affairs“ **(i)**.
- Einrichtung der Professur für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften mit den Forschungsbereichen Gender und Diversity in Organisationen / Wissenschaftsmanagement, in der Ingenieurausbildung, im Ingenieurberuf und in der Technikforschung **(i)** (vgl. B.3)
- Aufnahme des Gender-Mainstreaming-Prinzips als Führungsaufgabe in der TUM Graduate School **(i)** (vgl. A 4.2)
- auf Fakultätsebene: Einrichtung einer Gleichstellungskommission mit Dekanatsbeteiligung **(i)**  
*WI, PH*

## 1.2 Beteiligung der Fakultäten und Abteilungen

Die Durchlässigkeit der TUM Genderstrategie ist nicht nur vertikal sondern auch horizontal gewährleistet. Und zwar durch:

- regelmäßige Gespräche zur Strategieplanung und Entwicklung von Maßnahmen zwischen dem TUM Gender-Zentrum und den einzelnen Fakultäten, monatlich im Semester mit den Fakultätsfrauenbeauftragten, einmal pro Semester mit dem Dekan/der Dekanin
- regelmäßigen Austausch zwischen dem Gender-Zentrum und den zentralen Einrichtungen sowie zentralen Verwaltung
- den integrativen Austausch des Gender-Zentrums mit den Frauenbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten, den Fakultätsdekanen, dem Gender Board und dem Hochschulpräsidium

- Austausch und Zusammenarbeit mit der Professur „Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften“

Das TUM Gender-Zentrum hat seinen Sitz am Standort München. Zur Erhöhung der Präsenz und Wirksamkeit werden an den beiden Standorten Garching **(g)** und Freising **(i)** Außenstellen des Genderzentrums eingerichtet. Beide Stellen erhalten eine Anschubfinanzierung aus Mitteln der Exzellenzinitiative. Die Finanzierung nach 2011 und somit die nachhaltige Sicherung der Stellen wird von den Fakultäten vor Ort garantiert (Personalkosten 70.000 € pro Jahr aus TUM-Haushaltsmitteln).

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

Zur Erreichung der gesteckten Ziele wird die Hochschulfrauenbeauftragte aktiv und weit über das geforderte Maß hinaus in strategische Prozesse und Entscheidungen der Hochschulleitung eingebunden (vgl. A.1.1). Neben der seit 2004 eingerichteten **Professur für Gender Studies** (Prof. Susanne Ihlen) forschen weitere Wissenschaftlerinnen an verschiedenen Fakultäten der TUM an Genderthemen. Es bestehen enge Kooperationen zwischen dem Gender-Zentrum und verschiedenen betriebswirtschaftlichen Lehrstühlen, dem Lehrstuhl für Sport und Gesundheitsförderung, dem Lehrstuhl für Sportpädagogik und dem Extraordinariat für Geschichte der Technik **(i)**, die sich in verschiedenen Projekten wie z.B. der gemeinsamen Konzeption des Liesel-Beckmann-Symposiums oder des TUM-Fußball-Camps realisieren (beides siehe B.2).

Ein regelmäßig stattfindendes **Genderkolloquium** vernetzt sämtliche Forschungsaktivitäten an der TUM im Bereich der Geschlechterforschung **(i)**. Externe nationale und internationale Kontakte werden und wurden vor allem über das jährliche Liesel-Beckmann-Symposium generiert (vgl. B.3) **(i)**. Einmal pro Semester bietet das „Professorinnenforum“ allen Professorinnen der TUM eine Plattform zum Austausch und zur Vernetzung **(i)**.

Darüber hinaus fördert die TUM die vielfältigen Potentiale ihrer Studierenden und Promovierenden und geht auf die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse bestmöglich ein. Das seit 2010 installierte Gender- und Diversity Netzwerk beschäftigt sich aktuell unter Beteiligung aller relevanten Gruppierungen der TUM gemeinsam mit den externen Partnern CHE Consult und Prognos AG mit der Identifizierung der diversen Bedürfnisse **(i)**, um auf der Grundlage der so generierten Ergebnisse zeitnah Maßnahmen in diesem Bereich zu entwickeln **(g)**.

Die **Ferienakademie** (siehe B.2) wird als Forum genutzt, um Alumnae in das TUM Gender- und Diversity-Netzwerk einzubinden (vgl. B.2) **(i)**. (Drittmittel: DAAD 23.290 € pro Jahr)

Fakultätsspezifische Maßnahmen:

- Forschungsk Kooperation mit Prof. Dr. Regitz-Zagrotzek von der Berliner Charité zu „Gender in der Medizin“**(g) SP**
- Ausweitung des Netzwerks der Garchinger Fakultätsfrauenbeauftragten auf umliegende Forschungseinrichtungen **(g) PH**

### 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Als ein Leitgedanke der Hochschulkultur (vgl. A.1.1) ist Gleichstellung in allen Basisdokumenten der TUM verankert: in der Grundordnung, im Leitbild, im Hochschulentwicklungsplan, in den Zielvereinbarungen mit dem Ministerium **(i)**. Ebenso ist Gleichstellung als Kriterium in die Verfahren der Qualitätssicherung integriert **(i)**.

Mit Gründung des TUM Gender-Zentrums im Juni 2009 wurde im Sinne des Gender Mainstreamings die Agentur für Mädchen in Wissenschaft und Technik mit ihren Schülerinnenprojekten in die Zentrale

Verwaltung überführt **(i)** (siehe B.1.1). Außerdem wechselte zum selben Zeitpunkt eine Mitarbeiterin des ehemaligen Frauenbüros in die TUM Graduate School, um dort die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern voranzutreiben sowie Angebote in den Bereichen „Frauenförderung“ und „Gendersensibilisierung“ zu entwickeln und umzusetzen **(i)**. (Exzellenzmittel: Personalkosten 35.000.- pro Jahr, Sachkosten: 30.000.- pro Jahr)

Das Gender-Zentrum hat sich dem an der TUM gängigen Qualitätsmanagement durch die entsprechende Abteilung im Referat „Studium und Lehre“ zur Überprüfung seiner Gesamtstrategie unterzogen **(i)**. Darüber hinaus findet eine jährliche interne Evaluation aller Maßnahmen statt, aufgrund derer die Angebote weiter entwickelt und ggf. ergänzt werden. (Jüngstes Beispiel ist die Aufnahme von „Teamcoaching“ in das Portfolio des Gender-Zentrums (vgl. B.2) **(i)**). Für das Jahr 2011 ist zudem eine externe Evaluation beschlossen **(b)**. Das *mentorING* Programm des Gender-Zentrums wird zur Zeit im Rahmen des BMBF-Projekts „Aufwind mit Mentoring“ von der LaKoG Baden-Württemberg evaluiert **(i)**.

Die prozessbegleitende Evaluation der Gender Issues der Exzellenzinitiative erfolgt durch das Fachgebiet Genderstudies in Ingenieurwissenschaften **(i)**. Im Rahmen der TUM-weiten Entwicklung eines Evaluationssystems im Bereich Lehre werden Genderaspekte in allen Ebenen integriert **(b)**.

## 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die jährlich erscheinende Broschüre *TUM in Zahlen* schlüsselt sämtliche Daten zu Studium, Lehre und Beschäftigung geschlechtsspezifisch auf **(i)**.

Im Hochschulreferat Controlling, Organisation, Planung entstehen steuerungsrelevante Informationen für die Hochschulleitung, Fakultäten und andere Einrichtungen der TUM. Als "information and organization centre" stellen sie (geschlechtergerechte) Statistiken und Auswertungen für die Bereiche Studium, Finanzen und Personal zusammen **(i)**.

Fakultätsspezifische Maßnahmen:

- Erstellung einer fortlaufend detaillierten gendergerechten Statistik als Grundlage zur Entwicklung von Maßnahmen zum Erreichen von Chancengleichheit sowie als Bedingung zur späteren Qualitätskontrolle der Maßnahmen **(g) IN**

## 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

### 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Wie überall im öffentlichen Dienst profitieren die Mitarbeitenden und die Arbeitskultur an der TUM von der Existenz flexibler Arbeitszeitmodelle, von Gleitzeit, von Führung in Teilzeit und dem Angebot von Telearbeitsplätzen. Darüber hinaus gibt es seit der Zertifizierung als familiengerechte Hochschule (siehe unten) eine Aufforderung der Hochschulleitung über familienfreundliche Terminierung von Besprechungen sowie in einigen Fakultäten Eltern-Kind-Zimmer oder Stillräume (vgl. A.3.3).

Seit Mai 2007 gibt es den TUM Familienservice **(i)**, der seit Juni 2009 Teil des TUM Gender-Zentrums ist. Diese Serviceeinrichtungen an allen drei Standorten setzen sich für den Ausbau familienfreundlicher Strukturen an der TUM ein. Ziel ist es familiengerechtere Studien- und Arbeitsbedingungen noch stärker in den universitären Strukturen zu verankern und damit die Vereinbarkeit von Studium

bzw. Beruf mit Familie nachhaltig zu unterstützen. (102.000,- bzw. 54.000,- Euro pro Jahr für Personal- bzw. Sachkosten aus Exzellenzmittel; ab Ende 2011 Finanzierung des Hauptanteils dieser Kosten aus Haushaltsmitteln)

Die TUM ist als familienfreundliche Hochschule mit dem audit familiengerechte hochschule zertifiziert (i). (Exzellenzmittel: 12.570 €). Das Audit ist ein strategisches Managementinstrument zur nachhaltigen Verankerung familienfreundlicher Strukturen und Kultur. Die erste Zielvereinbarung 2007 bis 2010 ist abgeschlossen und Ziele der Re-Auditierung seit 2010 bis 2013 sind festgelegt. Ziel aller Maßnahmen in den sechs Handlungsfeldern „Arbeitsorganisation“, „Personalentwicklung“, „Führungskompetenz“, „Informations- und Kommunikationspolitik“, „Service für Familien“, „Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung“ ist die enge Verzahnung von Strukturen und Prozessen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium entsprechend der TUM Leitlinie zur Familiengerechtigkeit. Dabei ist es ein großes Anliegen, dass die angebotenen Maßnahmen von den Mitarbeitenden genutzt werden. In dieser Perspektive werden u.a. Infotreffen für Mitarbeiter/-innen in Mutterschutz und Elternzeit mit Teilnahme des Kanzlers und der Leiterin der Personalabteilung durchgeführt.

Seit Januar 2011 existiert der Arbeitskreis „Teilzeitstudium“ am Referat „Studium und Lehre“ unter Vorsitz des Vizepräsidenten Prof. Dr. Peter Gritzmann.

Fakultätsspezifische Maßnahmen:

- Möglichkeit des Teilzeitstudiums an der Fakultät/ eines Teilzeitstudiengangs (g)  
*BV, EDU, EI*

### **3.2 Kinderbetreuungsangebote**

Die TUM bietet an allen drei Standorten derzeit insgesamt 137 Betreuungsplätze für Kinder von Mitarbeitenden im Alter von ein bis sechs Jahren sowie am Standort Weihenstephan einen Hort für zwölf Schulkinder (i). Bei den Krippenplätzen ist der Bedarf am größten und die Abdeckung in Stadt und Umland München noch vergleichsweise gering (für über 3-jährige ist der Engpass deutlich geringer). Z.T. aus Spendengeldern finanziert, durch Mäzene sowie mithilfe eines Benefizkonzertes (TUM Adventsmatinee 2009).

Detailliert sieht das umfassende Angebot an institutioneller Kinderbetreuung folgendermaßen aus:

#### **1. Standort München - Stammgelände**

TUM „Pfifferlinge“, Kinderkrippe (Kleinkinder von 1-3 Jahren), 10 Plätze für Kinder von Angestellten, 10 Plätze für Kinder von Studierenden

TUM / Städtischer Kindergarten „Friedrich Schiedel“, (Kinder von 3-6 Jahren), 23 Plätze für Kinder von TUM Angestellten, 24 Plätze für Kinder aus München

#### **2. Standort Garching**

TUM Ingeborg Ortner-Kinderhaus, 36 Kinderkrippenplätze (Alter: 1-3 Jahre) und 22 Kindergartenplätze (Alter 3-6 Jahre) für Kinder von TUM Beschäftigten und Studierenden

„Sonnenkäfer“, Kinderkrippe (Kleinkinder von 1-3 Jahren), 12 Plätze für Kinder von Studierenden

#### **3. Standort Freising Weihenstephan**

TUM Kindervilla Dr. Gudula Wernecke-Rastätter, Kinderkrippe (Kleinkinder von 1-3 Jahren), 12 Plätze für Kinder von TUM Angestellten (Ausbau weiterer 12 Plätze ist in Planung)

„Krabbelstube“ Weihenstephan- Stud. Elterninitiative Weihenstephan e.V., Kinderkrippe (Kleinkinder von 1-3 Jahren), 12 Plätze für Kinder für Kinder von Studierenden

TUM Betriebskinderhort Weihenstephan, Kinderhort (Schulkinder von 6-12 Jahren), 12 Plätze für Kinder von TUM Angestellten und Studierenden

Im Jahr 2011 werden von der TUM die Kosten für individuelle Vermittlungsleistungen einer externen Agentur zu nicht-institutionellen Kinderbetreuungsmöglichkeiten übernommen, die kurzfristige und individuelle Betreuungslösungen anbieten: Tagesmütter, Kinderfrauen, Babysitter, Not- und Kurzzeitbetreuung. **(g)** Es wird von 80 Vermittlungen (entspricht etwa 1% der Beschäftigten und Studierenden mit Kind) für 12 Monate ausgegangen, die von der TUM je bearbeitetem Antrag mit 270 Euro + 19 % Umsatzsteuer finanziert werden. (Exzellenzmittel: 25.700 Euro).

Darüber hinaus wird eine Ferienbetreuung für schulpflichtige Kinder von Mitarbeitenden angeboten: An insgesamt 27 Tagen können in den Oster-, Pfingst-, Sommer- und Herbstschulferien bis zu 1.395 Kinder von TUM Angehörigen im Alter von sechs bis zwölf Jahren betreut werden **(i)**. (Exzellenzmittel und Spenden: (Um-)Bau der Einrichtungen insgesamt 2,1 Mio. Euro, davon 1.635.000 Euro durch TUM-Fundraising und 471.500 Euro Exzellenzmittel).

Das umfassende Angebot wird permanent ausgebaut. Zukünftig werden in diesem Bereich verstärkt Drittmittel akquiriert sowie Engagement (von Eltern) genutzt **(g)**.

Fakultätsspezifische Maßnahmen:

- Studienprojekt „Gender- und diversitysensible Technikvermittlung in Kindergärten“ **(g) BV**
- Mitfinanzierung und/oder Organisation verschiedener Maßnahmen zur Erlangung von Vereinbarkeit Familie – Beruf/Studium: Beratung durch Sozialpädagogin, Kinderbetreuung für alle Altersstufen ab einem Jahr, Ferienbetreuung der Kinder von Mitarbeitenden, Babysitterservice/Notfallbetreuung **(i)** (Fakultätsmittel 12.000 €) *WZW*
- verstärkte Betreuung für Kinder unter einem Jahr durch Finanzierung zusätzlichen Betreuungspersonals **(g) WZW**
- TUM Fußball – Kinder – Camp **(i)** (Exzellenzmittel: 15.750 €) *SP*

### 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Das auf Präsidialstabsebene im Bereich der Berufungen angesiedelte **Munich Dual Career Office (MDCO)** unterstützt seit 2008 Partner/innen von TUM Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen bei der Stellensuche (Information und Beratung – Aufbau des beruflichen Netzwerks und Vermittlung von Kontakten, Strategieentwicklung zu Stellensuche und Bewerbung) **(i)**. (Exzellenzmittel: Personalkosten pro Jahr 100.000 Euro, Sachkosten pro Jahr: 20.000 €). Das Instrument dient jedoch nicht nur der Unterstützung von Dual Career Lebensgemeinschaften generell, sondern vor allem auch dem Rekrutierung und der Bindung von Spitzenwissenschaftlerinnen.

Als erste Universität in Deutschland unterzeichnete im März 2007 die TUM die **Charta der Vielfalt** und verpflichtete sich in diesem Rahmen unter anderem dazu, die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb ihres Unternehmens anzuerkennen, die darin liegenden Potentiale wertzuschätzen und für sich gewinnbringend einzusetzen.

Über die TUM Graduate School werden DoktorandInnen-Stipendien im Fall von Schwangerschaft, Elternschaft oder herausfordernden, ersten familiären Problemen unbürokratisch um bis zu zwölf Monaten verlängert bzw. um 400 €/Monat erhöht **(i)**.

Fakultätsspezifische Maßnahmen:

- Auseinandersetzung mit dem Thema Work-Life-Balance“/“Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, u.a. Veranstaltung in Kooperation mit dem Familienservice mit Protagonistinnen und Protagonisten der „alten“ und der „neuen“ Generation **(b) BV**
- Netzwerkveranstaltung „TUM Familie- Familie TUM in Kooperation mit der Informatik **(i)** (Exzellenzmittel 5.000 €) *IN, MA*
- Einrichtung eines Stillraums für Mütter **(i) CH**
- Einrichtung eines Familienzimmers für stundenweise Betreuung durch geschulte „Kinder“-TutorInnen **(b) IN**
- Anrechnung eines Kinderbonus (pro Kind zwei Jahre) bei Beurteilungen im Rahmen von Berufungsverfahren, Hinwirken auf die Hochschule, diese Maßnahme in die Handreichung des Berufungsteams und damit in die Gesamtstrategie der Hochschule aufzunehmen **(b) PH, MA**

#### **4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe**

##### **4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen**

Die Gleichstellungsorientierung ist im Berufungsleitfaden der TUM implementiert **(i)**. Darüber hinaus ist eine Handreichung des Berufungsteams für Vorsitzende von Berufungskommissionen fortgeschrieben **(g)**.

##### **4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten**

Mit Einrichtung der TUM Graduate School wurden Strukturen für eine geschützte Promotion ohne persönliche Abhängigkeiten geschaffen **(i)**. Entsprechend der Gender Mainstreaming Politik der TUM, verfolgt auch die TUM Graduate School mit ihren Graduiertenzentren in den Fakultäten das Ziel, geschlechtergerechte Verhältnisse zu schaffen. Für diese Aufgabe wurde eine Stelle eingerichtet **(i)** (siehe A.1.4), welche sich verantwortlich zeigt für die Erstellung eines Strategiekonzepts für kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen auf individueller, organisatorischer und struktureller Ebene. Erste Maßnahmen betreffen Sensibilisierung, Consulting, Durchführung von Veranstaltungen und Workshops, die Beratung von DoktorandInnen. Dies geschieht in enger Kooperation mit den verschiedenen Institutionen, die sich der Erreichung der Gleichstellung an der TUM verpflichtet fühlen.

## B) Personelle Gleichstellungsstandards

### 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Ein spezifisches Beispiel hierfür sind die seit 1998 die von der Agentur für Mädchen in Wissenschaft und Technik organisierten und koordinierte mehrtägige naturwissenschaftlich-technische Projekte für Mädchen und junge Frauen im Alter zwischen 10 und 19 Jahren an der TUM (Herbstuniversität), in Kooperation mit anderen bayerischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen (Mädchen machen Technik-Ferienprogramm), führt eigene mehrtägige Projekte an Schulen (Mädchen machen Technik-Schulprogramm, Schulcamp) durch sowie kleinere Veranstaltungen (Girls' Day, Mädchen Technik Praktikum u.a.). Zudem ist die Agentur an der Aus- und Fortbildung von Lehramtsstudierenden und Lehrkräften zum Thema „geschlechterreflektiertes Lehren und Lernen“ beteiligt **(i)**. (TUM-Haushaltsmittel: Personalkosten pro Jahr 93.000 €, Sachmittel pro Jahr 73.000 €)

Als weitere Maßnahme zur aktiven Rekrutierung von Frauen an die TUM wurde beschlossen bei der Einführung des **Deutschlandstipendiums** zum Sommersemester 2011 50 % der Stipendien an Studentinnen zu vergeben **(b)**.

Mit der Einrichtung der **Liesel-Beckmann-Professuren** hat das erweiterte Hochschulpräsidium ein weiteres Instrument zur Erhöhung des Anteils an Spitzenwissenschaftlerinnen an der TUM beschlossen **(b)**. Im Rahmen dieser Maßnahme werden derzeit acht international renommierte, Top-Wissenschaftlerinnen, die dem Anspruch an Humboldt-Professuren genügen, im Head-hunting-Prinzip identifiziert und 2011 als „Leuchtturmprofessuren“ (W3) an die TUM berufen. Hiermit soll die Frauenförderung an der TUM mit dem Exzellenzgedanken verbunden werden. Die Finanzierung erfolgt bottom-up aus Bordmitteln der Fakultäten und durch Unterstützung der Zentrale.

Das Gender-Zentrum bietet Fortbildungen zum Thema „Berufungsverfahren“ für Fakultätsfrauenbeauftragte an **(i)**.

Die Leitung und die Mitarbeitenden der TUM Graduate School wurden und werden im Bereich „Genderkompetenz“ fortgebildet **(i)**.

Darüber hinaus wird derzeit im Zuge der Entwicklung eines universitätsweiten Konzeptes zur Umsetzung von Personalentwicklung im Einzelfall geprüft, an welcher Stelle Gleichstellung noch spezifischer in Personalentwicklungsmaßnahmen integriert werden kann.

Fakultätsspezifische Maßnahmen:

- Einführung des Studiengangs „Umweltingenieurwesen“ (2006) als Marketingstrategie zur gezielten Ansprache von weiblichem Studiennachwuchs **(i) BV**
- Studienprojekt „Gender- und diversitysensible Technikvermittlung in Kindergärten“ **(g) BV**
- Teilnahme an den Schülerinnenprojekten der Agentur für Mädchen in Wissenschaft und Technik an der TUM (Mädchen machen Technik, Herbstuni) **(i)** (siehe gleicher Absatz oben) *BV, WI, ME, WZW, MW, EI, CH, PH, IN, SP*
- Beteiligung am Girls' Day **(i) CH, SP, BV, CH, EI, IN, MW, WI, WZW**
- Genderbewusste Gestaltung der weiteren Outreach-Programme, wie Informatik Frühstudium, Schulpatenschaften etc. **(g) IN**
- Internationale Werbung für Masterstudiengänge an Hochschulen mit hohem Frauenanteil **(g) IN**

- Kontaktaufnahme zu Gymnasiallehrkräften im Rahmen des Jahres der Chemie (2011) zur Gewinnung von Nachwuchs **(g) CH**
- Antrag im Rahmen der Exzellenzinitiative: Anschubfinanzierung einer auf 6 Monate befristeten PostDoc-Stelle, die eine Drittmittelstelle beantragt (Finanzierung 50% Exzellenzmittel, 50% Fakultätsmittel, Betrag in B.1.2 enthalten). **(i) WZW, PH**
- Marketingfokus auf Zielgruppe „weibliche Studieninteressierte“: bei Frauen vermutlich beliebte Bereiche „Health Care“, „Renewable Energies“, „Medical Engineering“ auf der Homepage sichtbar machen **(g) EI**

## 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die TUM beteiligt sich seit 2008 jährlich an dem bayernweiten Programm für neuberufene Professorinnen **(i)** (Drittmittel: 735.000 €) sowie am bundesweiten Professorinnenprogramm **(i)** (Drittmittel/BMBF: 380.000 €, TUM-Haushaltsmittel: 992.000 €, davon Kofinanzierung 380.000 €, gleichstellungsfördernde Maßnahme 612.000 €). Auch unter diesem Gesichtspunkt stellen die geplanten Liesel-Beckmann-Professuren eine konkrete Maßnahme dar (vgl. B.1.1).

Fakultätsspezifische Maßnahmen:

- Nutzung der Structural Funds aus der Exzellenzinitiative **(i)** (Exzellenzmittel: 1.480.000 €, TUM-Fakultätsmittel: 150.000 €) *BV, WI, ME, WZW, AR, MA, CH, PH, IN, EDU, SP*
- Nutzung der Stipendien aus den Mitteln des Chancengleichheitsprogramms **(i)** (Drittmittel Freistaat Bayern: 286.000 € pro Jahr) *BV, WI, ME, WZW, AR, CH, SP, EI*

## 2. Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Das aktive Nominieren von Wissenschaftlerinnen für bedeutende Gremien wie den DFG-Senat und die DFG-Fachkollegien sowie die gezielte Suche von Frauen für die Nominierung für Wissenschaftspreise wie den Leibniz-Preis, Vorschläge für Orden und Ehrungen sind konkrete Maßnahmen, die Anreize schaffen und damit dem fairen Wettbewerb dienen. Diese Politik wird sehr aktiv und erfolgreich durch den Präsidenten der TUM vorangetrieben. Bei TUM-internen Preisverleihungen werden ebenfalls gezielt Frauen nominiert. So erhielten z.B. 2010 die Karl-Max-von-Bauernfeind-Medaille Kerstin Dübner-Gee für ihre Verdienste um den Aufbau des Munich Dual Career Office, das zu einem viel beachteten neuen Markenzeichen der Technischen Universität München wurde, sowie Ingrid Kapps für ihr freiwilliges, überobligatorisches Engagement bei der Gestaltung der Dauerausstellung zur geschichtlichen Entwicklung des Lehr- und Forschungsstandorts Weihenstephan, und Andrea Kick für ihre großen Verdienste um den Aufbau des umfassenden Beratungsangebots der Technischen Universität München für Schüler und Studierende **(i)**.

Bei der Einrichtung bzw. Fortführung von Verbundforschungsprojekten wie SFBs, Graduiertenkollegs oder Einrichtungen der Exzellenzinitiative werden zahlreiche Bemühungen unternommen, um den Anteil an Wissenschaftlerinnen zu steigern (z.B. Womens' Presidential Award zur gezielten Förderung von Wissenschaftlerinnen).

Das **TUM Gender-Zentrum** ist die erste Anlaufstation für alle Fragen rund um die Themen „Gender“ und „Diversity“ an der TUM (Haushaltsmittel: Personalkosten pro Jahr ohne Familienservice 180.000 €).

Darunter fällt Beratung zu genderspezifischen und gleichstellungspolitischen Fragestellungen, Frauenförderung und Service für Familien sowie die Durchführung karrierebildender Projekte.

Mit allen Aktivitäten ist das Ziel verbunden, über die individuelle Förderung und Beratung hinaus zu einer Veränderung der Hochschulkultur beizutragen **(i)**.

Einzelne Maßnahmen sind

- Coaching:  
Einzelcoaching für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen: Vermittlung einer/eines Coach und Finanzierung von bis zu vier Stunden Team-Coaching für gemischtgeschlechtliche wissenschaftliche Teams und Arbeitsgruppen: Vermittlung einer/eines Coach und Finanzierung von drei Sitzungen à jeweils vier Stunden Coaching (Exzellenzinitiative: 20.000 € pro Jahr, Unternehmen: 35.000 Euro pro Jahr)
- Mentoring für Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften: Studentinnen der Fakultäten PH, IN, MW, BV und EI erhalten ein Jahr lang einen Mentor oder eine Mentorin aus der Industrie und nehmen an verschiedenen Qualifikations- und Netzwerkangeboten teil. (Unternehmen: 32.000 € pro Jahr)
- Kompetenzspecials zu verschiedensten Themen und Soft Skills: In Seminaren und Workshops für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen vermitteln erfahrene Referentinnen fachunabhängig Kenntnisse und Fertigkeiten, die den Teilnehmerinnen den Studien- bzw. Arbeitsalltag und das wissenschaftliche Arbeiten erleichtern. (Exzellenzinitiative: 20.000 € pro Jahr, Haushaltsmittel: 7.000 Euro pro Jahr)
- Ferienakademie:  
In der Ev. Akademie Tutzing findet in Kooperation mit anderen Hochschulen jährlich eine fächerübergreifende Tagung mit Workshops und Plenumsveranstaltungen zu aktuellen wissenschaftlichen Themen für Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen statt. Die Ferienakademie soll die Motivation der Teilnehmerinnen stärken, die Wissenschaft als Beruf zu wählen. In Zusammenarbeit mit dem Alumni & Career Service wurde 2010 ein DAAD Antrag bewilligt, um bei der Ferienakademie TUM Alumnae einzubinden. (Haushaltsmittel: 2.500 € pro Jahr)
- Finanzielle Unterstützung/ Stipendienprogramm:  
Im Rahmen des Programms „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ werden Stipendien an Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und für den sog. „Exzellenzpool“ vergeben. (Finanzierung siehe B.1.2)

Fakultätsspezifische Maßnahmen:

- Einführungsvorlesung wird von weiblichem Role-Model gehalten **(i)** *BV*
- Teilnahme am *mentorING* Programm für ingenieur- und naturwissenschaftliche Studentinnen des Gender-Zentrums **(i)** (siehe gleicher Abschnitt oben) *BV, MW, PH, IN, EI*
- Stärkung der Fakultätsfrauenbeauftragten durch Entlastung (studentische Hilfskräfte oder 0,5 TVL 13-Stelle und/oder Deputatserlass) **(i)** (TUM-Fakultätsmittel: 30.000 € pro Jahr) *WI, PH*
- Budget für Frauenbeauftragte **(i)** (TUM-Fakultätsmittel: 2.000 € pro Jahr) *WI, PH*
- Einrichtung eines Frauenförderfonds aus leistungs- und belastungsbezogenen Mitteln zur Finanzierung von Reisekosten, Vortragsreihen, Lehrstuhlprämien, ... **(i)** (TUM-Fakultätsmittel: 5.000 € pro Jahr) *WI*

- Fakultätsspezifische Kleingruppensupervision in Kombination mit Einzelcoaching für Postdocs und Doktorandinnen (Angebot am TUM Gender-Zentrum) **(i)** (Exzellenzmittel: 3.000 € pro Jahr) *WI*
- Studie zu geschlechterspezifischen Karriereverläufen bei Medizinerinnen und Medizinern **(i)** (Exzellenzmittel: 15.000 €) *ME*
- Fakultätsinterne Netzwerkveranstaltungen für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen mit Role-Models und Informationen zum Angebot des Gender-Zentrums **(i)** (Drittmittel: 200 €) *ME, CH, PH, EDU*
- Seminare für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in Kooperation mit dem Gender-Zentrum (u.a. Supervisionsgruppen für weibliche Postdocs) **(i)** (Exzellenzmittel: 6.000 €) *WZW*
- Umfrage unter den Wissenschaftlerinnen zum Thema Habilitation *WZW* **(i)**
- Ab 1. Januar 2011 ½ Stelle zur Unterstützung der Umsetzung der Maßnahmen der Fakultät: Aufgaben u.a. Förderung der Vernetzung der Frauen, Entwicklung Mentorinnen-Programm an der Fakultät, Webauftritte, Fortbildungen zum Thema Gender an der Fakultät... (Außenstelle des Gender-Zentrums) **(i)** (Exzellenzmittel: 25.000 € pro Jahr) *WZW*
- Nach Studiengängen differenzierte Maßnahmen zur Erreichung von Chancengleichheit (Brauwesen, Ernährungswissenschaften) **(g)** *WZW*
- Standortbezogene Netzwerkveranstaltung zum Thema „Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft“ **(i)** (Drittmittel: 100 €) *MW, PH, MA, CH, IN*
- Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen: Dekanin **(i)** *AR*
- gemeinsam mit den anderen Garching Fakultäten Einrichtung einer Außenstelle des Gender-Zentrums **(g)** *MA, CH, IN, PH*
- Studie zur Ursache der geringen Studentinnenzahl **(i)** (Exzellenzmittel: 15.000 €) *PH*
- Stelle des Physikdepartments für eine Nachwuchswissenschaftlerin **(i)** (Finanzierung siehe B.1.2) *PH*
- Frauen Forum Informatik: Veranstaltungen in Kooperation mit dem Gender-Zentrum **(i)** *IN*
- Anrechnung eines Kinderbonus (pro Kind zwei Jahre) bei Beurteilungen im Rahmen von Berufungsverfahren, Hinwirken auf die Hochschule, diese Maßnahme in die Handreichung des Berufungsteams und damit in die Gesamtstrategie der Hochschule aufzunehmen **(b)** *PH, MA*
- Maßnahmenentwicklung auf der Grundlage der Ergebnisse des Forschungsprojekts „Spurensuche“ zu Entscheidungskriterien für Natur- bzw. Ingenieurwissenschaften und mögliche Ursachen für frühe Studienabbrüche von Frauen und Männern an den TU9-Universitäten **(g)** *EI*
- Teilnahme am VbW-Forscherinnencamp **(i)** *EI*
- Studentinentutorium Engineerer **(i)** (Studienbeiträge: 10.000 € pro Semester) *EI*

### 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Das **Gender-Zentrum** bietet für alle Zielgruppen an der Universität Maßnahmen im Bereich „Genderkompetenz“, um so zum Abbau von Geschlechterrollenstereotypen beizutragen und geschlechtsspezifischen Zuschreibungen entgegenzuwirken **(i)**. Dazu gehören

- Seminare und Trainings für alle Zielgruppen an der Hochschule (Exzellenzmittel: 12.000 € pro Jahr)
- Beratung zum Thema „Gender in Forschung und Lehre“ für Wissenschaftler/innen der TUM
- Organisation von fachspezifischen Vorträgen, Kolloquien, Lehraufträgen zur Genderthematik (TUM-Haushaltsmittel: 3.000 € pro Jahr)
- Liesel-Beckmann-Symposium (gemeinsam mit dem TUM Institute for Advanced Study): jährlicher Gender-Kongress zu wechselnden Fachgebieten mit internationale Besetzung (Exzellenzmittel: 30.000 € pro Jahr)
  - 2007: Gender und Diversity in der Technikkultur
  - 2008: Gender in der Medizin
  - 2009: Gender in die Lehre
  - 2010: Gender in die Wirtschaftswissenschaften
  - 2011 geplant: Gender in die Life Sciences
- individuell auf einzelne Lehrveranstaltungen zugeschnittene Unterstützung
- finanzielle Unterstützung von gendergerechten Forschungsvorhaben (Haushaltsmittel: ca. 30.000 € pro Jahr).
- Das **Fachgebiet „Gender in den Ingenieurwissenschaften“** forscht zu den Themen „Gender und Diversity in Organisationen / Wissenschaftsmanagement“, „Gender und Diversity in der Ingenieurausbildung“ und „Gender und Diversity im Ingenieurberuf und in der Technikforschung“ **(i)**. Die an der TUM School of Education angesiedelte und seit 2009 verstetigte Professur (Prof. Dr. Susanne Ihsen) bildet die wissenschaftliche Grundlage für die Gender-Aktivitäten der TUM. Die Forschungsergebnisse fließen kontinuierlich in die Maßnahmenplanung des Genderzentrums und der beteiligten Bereiche ein. (aus TUM-Haushalt: Personalmittel: 180.000 € pro Jahr, Sachmittel: 25.000 € pro Jahr, zzgl. 296.000 € pro Jahr aus Drittmitteln).
- Seminare und Trainings zum Thema „Gender und Diversity“ in den Fakultäts-Graduierten Zentren

#### Fakultätsspezifische Maßnahmen:

- Studienprojekt „Gender- und diversitysensible Technikvermittlung in Kindergärten“ **(g) BV**
- Mitveranstaltung des Liesel-Beckmann-Symposiums 2010 **(i)** (Kosten s.o.) *WI*
- Anerkennung von Genderkompetenzschulungen durch das TUM Gender-Zentrum als Studienleistung **(g) WI**
- Ergänzungsfach „Geschlechterdifferenz in der Architektur und Städtebau“ **(i)** (Fakultätsmittel: 2.400 € pro Jahr) *AR*
- Gender-Studierendenpreis **(i)** (Drittmittel: 300 €) *AR*
- Fortbildung für Dozentinnen und Dozenten: Gendersensible Didaktik für Lehrende **(i)** (Exzellenzmittel: 1.600 €) *EDU*
- Nutzung der Chancengleichheitsmittel für Unterstützung gendergerechter Forschungsvorhaben **(i)** (Finanzierung s.o.) *SP, ME*
- Gender Training für Professorinnen und Professoren mit dem Fokus auf Einstellungsverfahren bei wiss. MitarbeiterInnen **(i)** (Exzellenzmittel: 1.400 €) *EI*

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht TU München

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2009				Aktuelle Situation				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester) <sup>1</sup>	16.434	7.960	67	33	17.405	8.634	67	33	66	34
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr) <sup>2</sup>	494	294	63	37	517	246	68	32	63	37
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr) <sup>2</sup>	52	8	87	13	46	16	74	26	70	30
Juniorprofessuren <sup>3</sup>	11	4	73	27	7	6	54	46	50	50
Professuren C3/W2 <sup>3</sup>	119	31	79	21	127	32	80	20	75	25
Professuren C4/W3 <sup>3</sup>	250	22	92	8	272	26	91	9	85	15
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien)										

Angaben inklusive Klinikum rechts der Isar

<sup>1</sup>Ausgangslage: Wintersemester 2009/10; Aktuelle Situation: Wintersemester 2010/11

<sup>2</sup>Ausgangslage: Prüfungsjahr 2008/09; Aktuelle Situation: Prüfungsjahr 2009/10 (Prüfungsjahr ist jeweils das Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester)

<sup>3</sup>Ausgangslage: Stichtag 01.12.2009; Aktuelle Situation: Stichtag 01.03.2011

























# Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät EDU

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2009				Aktuelle Situation				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester)					479	683	41	59		
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr)					0	2	0	100		
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr)					0	0	---	---		
Juniorprofessuren					0	0	---	---		
Professuren C3/W2					3	4	43	57		
Professuren C4/W3					6	3	67	33		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien)										

Fakultät EDU  
in 2009 in der  
Gründungsphase