

DFG-Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

München, Januar 2013

Erstellt im Auftrag

des Präsidenten der Technischen Universität München,
Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Wolfgang A. Herrmann, unter Federführung
der/des Senior Vice President für Diversity & Talent Management

Technische Universität München
Arcisstraße 21
80333 München

TECHNISCHE UNIVERSITÄT



Inhaltsverzeichnis

Präambel	1
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	2
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	2
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	2
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche, Fakultäten und Abteilungen	5
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen und -trägern	6
1.4 Gender & Diversity-Forschung	6
1.5 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	7
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	8
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	9
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	9
3.2 Kinderbetreuungsangebote und Angebote für pflegende Angehörige	10
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfgestaltungen	11
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	11
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	11
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	12
B) Personelle Gleichstellungsstandards	13
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen	13
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	13
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	14
2. Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbes an der TUM	14
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	15
Anhang	
I Gleichstellungspolitische Gremien und Netzwerkaktivitäten der TUM	16
II Personelle Gleichstellungsstandards	17

Abkürzungsverzeichnis

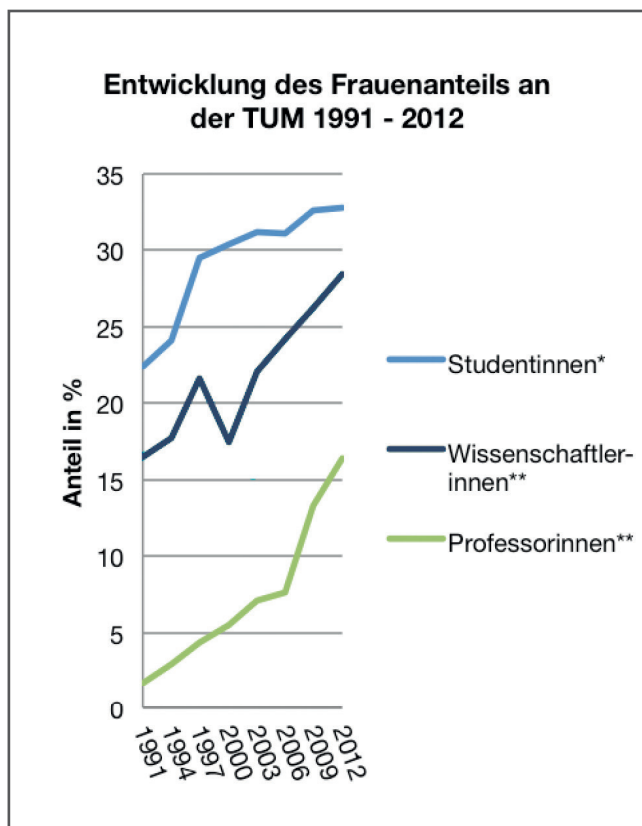
(b)	beschlossen
(g)	geplant
(i)	implementiert
AR	Fakultät für Architektur
AuBeFühr	Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in Wirtschaft und Wissenschaft
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BuKoF	Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
BV	Fakultät für Bauingenieur- und Vermessungswesen
CH	Fakultät für Chemie
CHE	Centrum für Hochschulentwicklung
CIPSM	Center for Integrated Protein Science Munich
CoTeSys	Cognition for Technical Systems
CSL	Center für Strategic Leadership
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DRC	Anna Boyksen Diversity Research Center
EDU	TUM School of Education
EHP	Erweitertes Hochschulpräsidium
EI	Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik
EQUISTU	Equality Implementation Standards for Universities
EU	Europäische Union
FGC	Fakultätsgraduierenzentrum
ForTe	Forschungsförderung und Technologietransfer
GDB	Gender & Diversity Board
GECo	Gender Kompetenzen in Wirtschaft und Wissenschaft
GENDERA	Gender Debate in the European Research Area
GEx9	Netzwerk Gleichstellungsakteur/innen an den 9 Exzellenzuniversitäten
HSP	Hochschulpräsidium
IGSSE	International Graduate School of Science and Engineering
IN	Fakultät für Informatik
LaKoF	Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen
MA	Fakultät für Mathematik
MAP	Munich Center for Advanced Photonics
MDCO	Munich Dual Career Office
ME	Fakultät für Medizin
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
MW	Fakultät für Maschinenwesen
NEGG	Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspraxis
NIM	Nanosystems Initiative Munich
PH	Fakultät für Physik
R.U.F.	Agentur „Rund um die Familie“
SG	Fakultät für Sport- und Gesundheitswissenschaft
StMWFK	Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
StWM	Studentenwerk München
SVP	Senior Vice President / Geschäftsführende/r Vizepräsident/in
SyNergy	Munich Cluster for Systems Neurology
TGC	Thematisches Graduiertenzentrum
TUM	Technische Universität München
TUM-GS	TUM Graduate School
TUM-IAS	TUM Institute for Advanced Study
TUMlab	Experimentier-Labor der TUM im Deutschen Museum
WI	Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
WS	Wintersemester
WZW	Wissenschaftszentrum Weihenstephan für Ernährung, Landnutzung und Umwelt

Präambel

Wissenschaftliche Begabung, Kreativität und Leidenschaft sind an der Technischen Universität München (TUM) entscheidend. Unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität¹ fördert die TUM Talente. Offenheit und gegenseitige Wertschätzung sieht sie als Fundament wissenschaftlichen Fortschritts. Erst die Vielfalt der Wissenschaftler/innen, Studierenden und Mitarbeiter/innen macht die TUM zu einer innovativen und dynamischen Universität. Unter dem Motto „Talents in Diversity“ schafft sie deshalb Arbeits- und Studienbedingungen, unter denen alle ihre individuellen Fähigkeiten entfalten können. Die TUM ist sich der Problematik bewusst, dass der Frauenanteil in den MINT-Fächern auf allen Qualifikationsstufen noch immer nicht zufriedenstellend ist und insbesondere auf Ebene der

2011 wurde das Amt der/des Senior Vice President für Diversity & Talent Management geschaffen.

Beruf und Studium. Gleichstellung ist als Kriterium in alle Verfahren der Qualitätssicherung integriert und Grundlage des Managementstils unserer Universität. Diese strategischen Zielvorgaben schlagen sich TUM-übergreifend sowohl strukturell (z.B. durch den kontinuierlichen Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen) als auch personell nieder (z.B. Erhöhung des Professorinnenanteils von 7,5% auf 16% seit 2005). Die TUM hat Gender Mainstreaming als Steuerungsverfahren sowohl top-down (z.B. Ressort der/des Senior Vice President für Diversity & Talent Management) als auch bottom-up (z.B. durch verbindliche Zielvereinbarungen zwischen Fakultäten und Hochschulpräsidium) implementiert.



* Jeweils zum WS

**Jeweils zum 1. Dezember, ohne Klinikum rechts der Isar

Professuren Nachholbedarf besteht. Gerade aus diesem Grunde fördert die TUM aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern und verfolgt konsequent das Ziel, Deutschlands attraktivste Technische Universität für Frauen zu werden.

Als familienbewusste Universität investiert die TUM nachhaltig in die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium. Gleichstellung ist als Kriterium in alle Verfahren der Qualitätssicherung integriert und Grundlage des Managementstils unserer Universität. Diese strategischen Zielvorgaben schlagen sich TUM-übergreifend sowohl strukturell (z.B. durch den kontinuierlichen Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen) als auch personell nieder (z.B. Erhöhung des Professorinnenanteils von 7,5% auf 16% seit 2005). Die TUM hat Gender Mainstreaming als Steuerungsverfahren sowohl top-down (z.B. Ressort der/des Senior Vice President für Diversity & Talent Management) als auch bottom-up (z.B. durch verbindliche Zielvereinbarungen zwischen Fakultäten und Hochschulpräsidium) implementiert.

Wertschätzung von Vielfalt und Chancengleichheit sind als zentrale Paradigmen im Leitbild der TUM niedergeschrieben und gehören zum Grundverständnis unserer Corporate Identity.

Darüber hinaus sind seit 2012 die Gleichstellungsgrundsätze im TUM Diversity Code of Conduct verankert, der mit Beschluss des Hochschulrats in Kraft getreten ist. Derzeit sind an der TUM 33% der Studierenden, 37% der Promovierenden, 15% der Habilitierenden und 16% der Professuren weiblich. Für das Jahr 2017 sind folgende Frauenanteile in der Wissenschaft als Zielzahlen avisiert: 40% bei Promotionen und 18% bei Professuren. Bis 2025 möchte die TUM einen Professorinnenanteil von 25% erreichen.

Das 2011 geschaffene Ressort der/des Senior Vice President für Diversity & Talent Management ist für alle Gender & Diversity-Fragen zur Realisierung des Gleichstellungsmandats an der TUM zuständig. Besondere Anliegen der TUM sind die weitere Steigerung des Professorinnenanteils, die Rekrutierung, Förderung und Bindung von Spitzenwissenschaftlerinnen aus aller Welt, die Gewinnung und Erhöhung der internationa-

¹ Vgl. TUM Diversity-Leitbild

len Sichtbarkeit exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen und ihrer Leistungen, die starke Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium sowie der Ausbau einer international sichtbaren Gender & Diversity-Forschung.

Die attraktiven Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen an der TUM konnten seit dem DFG-Zwischenbericht 2011 erheblich verbessert werden: Das Zukunftskonzept „TUM.THE ENTREPRENEURIAL UNIVERSITY.“ wird auch in der zweiten Programmphase (2012-2017) der Exzellenzinitiative gefördert und dabei um neue Maßnahmen ergänzt.

In der ersten Programmphase wurden rund 11% der bewilligten Mittel im Bereich Gender & Diversity investiert (rd. €7M). Davon flossen €4,6M in Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium (z.B. Notfallbetreuung, Mutterschutzüberbrückung, Telearbeit), €1,6M in die Entwicklung und Umsetzung innovativer Gender-Maßnahmen und €92k in Personalentwicklungsmaßnahmen insbesondere für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der TUM (z.B. Coaching und Führungskräfteentwicklung). Im 10-Jahreszeitraum 2001-2011 hat die TUM verbunden mit einem Investitionsvolumen von €7,2M² über 160 Betreuungsplätze geschaffen und seit 2006 aus Fundraising-Initiativen zwei neue Kinderhäuser gebaut und eingerichtet (u.a. das Ingeborg Ortner-Kinderhaus als Neubau-

In der ersten Programmphase wurden rund 11% der bewilligten Mittel im Bereich Gender & Diversity investiert (rd. €7M). In der zweiten Programmphase soll etwa ein Fünftel der Fördersumme aufgewendet werden.

maßnahme mit €3,8M) **(i)**.³ In der zweiten Programmphase soll etwa ein Fünftel der Fördersumme aufgewendet werden, um die Gleichstellung in allen Maßnahmen als ständig präsente Komponente der TUM-Politik zu verankern. Dies schließt die Mittel für die Gründung des Anna Boyksen Diversity Research Center ein **(b)**.

Die TUM investiert zusätzlich zu den Mitteln der Exzellenzinitiative **jährlich rd. €1,1M**

für den Bereich Gender & Diversity, davon rd. €600k Personalkosten und €500k Sachkosten, um ihre gesetzten Gleichstellungsziele zu erfüllen.⁴ Langfristig sollen Maßnahmen, die aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanziert werden und sich als besonders wirksam erwiesen haben, soweit möglich aus Universitätsmitteln bestritten werden **(b)**. Der vorliegende DFG-Abschlussbericht greift die seit den 1990er Jahren an der TUM initiierten und seither sukzessive ausgebauten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung auf. Dabei legt die TUM einen besonderen Schwerpunkt auf die Verschränkung der gleichstellungspolitischen Arbeit auf allen organisatorischen Ebenen. Berücksichtigt werden sowohl die im Rahmen der TUM-Gesamtstrategie identifizierten Handlungsfelder als auch die in den Fakultäten definierten Maßnahmen im Bereich Geschlechtergleichstellung und Familienförderung. Der vorliegende Abschlussbericht wurde vom Senat und Hochschulrat zustimmend zur Kenntnis genommen, vom Gender & Diversity Board (GDB) und Hochschulpräsidium (HSP) beschlossen und vom Erweiterten Hochschulpräsidium (EHP) verabschiedet.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die TUM betrachtet Gleichstellung als eine Querschnittsaufgabe, die vom Hochschulpräsidium, den Fakultäten sowie durch zahlreiche Einzelinitiativen entschieden vorangetrieben wird und alle Universitätsmitglieder gleichermaßen einbindet.⁵ Das Gleichstellungsmandat wurde in allen grundlegenden Dokumenten der TUM fixiert: Zusätzlich zur Verankerung im TUM-Leitbild, in der Grundordnung, im

² Das Investitionsvolumen setzt sich wie folgt zusammen: €3,8M TUM, €3,1M Stiftungen und Spenden, €0,3M Investitionsförderprogramm des Bundes

³ Die Maßnahmen sind mit **(g)** für geplant, **(b)** für beschlossen und **(i)** für implementiert gekennzeichnet.

⁴ Referenzjahr: 2011

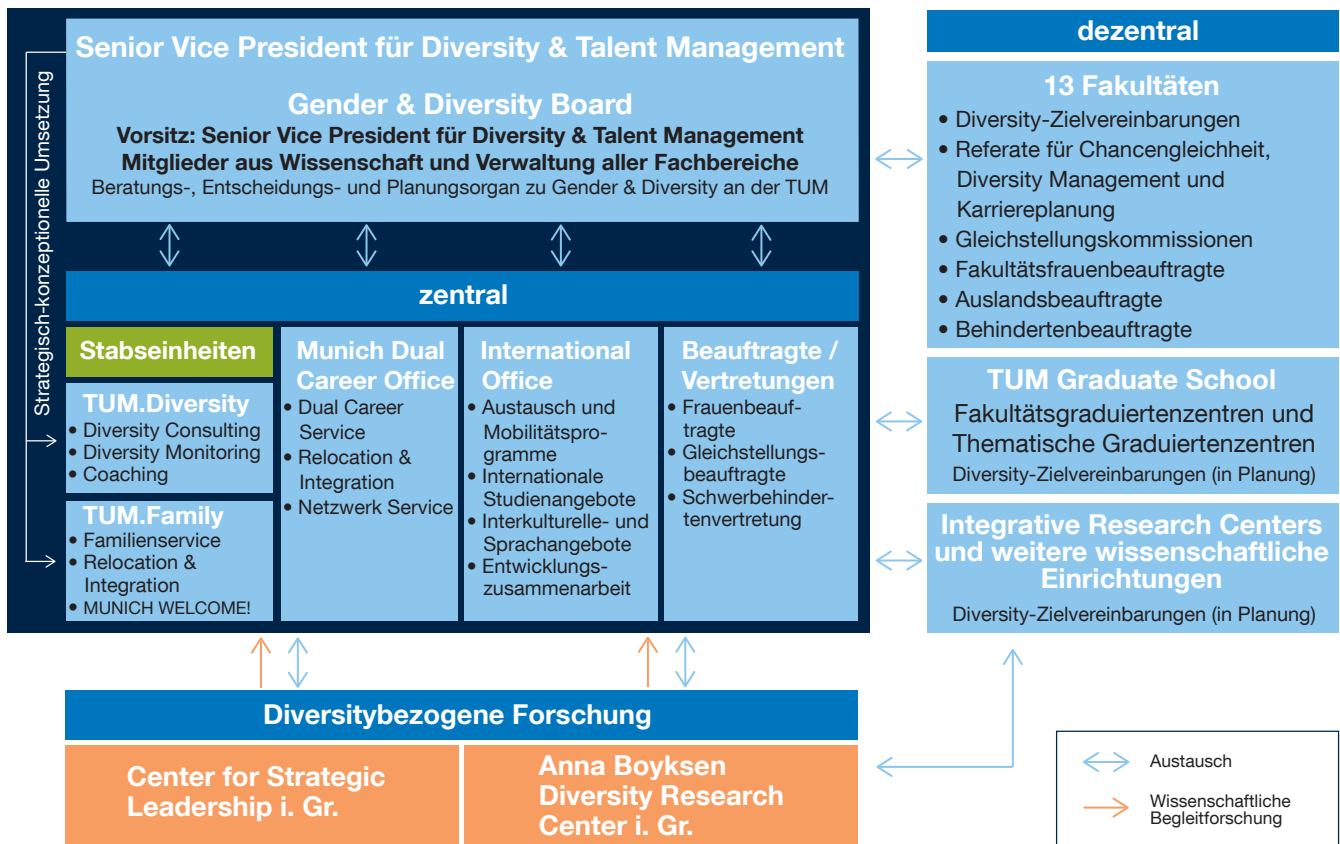
⁵ Fakultäten: **AR**: Architektur, **BV**: Bauingenieur- und Vermessungswesen, **CH**: Chemie, **EDU**: TUM School of Education, **PH**: Physik, **ME**: Medizin, **WI**: Wirtschaftswissenschaften, **MW**: Maschinenwesen, **EI**: Elektrotechnik und Informationstechnik, **IN**: Informatik, **SP**: Sport- und Gesundheitswissenschaft, **MA**: Mathematik, **WZW**: Wissenschaftszentrum Weihenstephan für Ernährung, Landnutzung und Umwelt

Hochschulentwicklungsplan und in den Zielvereinbarungen mit dem Ministerium ist Geschlechtergleichstellung im Statut zum Qualitätsmanagement des Berufungs- und Karrieresystems (TUM Faculty Tenure Track), im Statut der TUM Graduate School und im Leitbild „Gutes Lehren und Lernen“ integriert (i). Darüber hinaus sind seit 2012 zentrale Gleichstellungsgrundsätze im **TUM Diversity Code of Conduct** verankert, der in starker Anlehnung an den Gender Kodex der Universität Konstanz entwickelt wurde. Der TUM Diversity Code of Conduct setzt verbindliche Standards für alle Mitglieder der Universität mit dem Ziel, Organisationsstrukturen zu transformieren und einen nachhaltigen Wandel in der Wissenschaftskultur zu bewirken (i).

In allen Fakultäten wurden Diversity-Zielvereinbarungen zwischen dem Dekan/der Dekanin und dem Hochschulpräsidium verabschiedet.

Um der Gleichstellungsthematik ein noch stärkeres Gewicht zu verleihen, wurde 2011 das **Amt der/des Senior Vice President (SVP) für Diversity & Talent Management**, ein Novum in der deutschen Hochschullandschaft, mit Dr. Hannemor Keidel besetzt. Zum 1. Januar 2013 trat Prof. Dr. Klaus Diepold aus der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik dieses Amt an. Durch die direkte Zuständigkeit und Verantwortlichkeit auf Präsidialebene sind Geschlechtergleichstellung und Familiengerechtigkeit strategisch auf oberster Ebene der TUM positioniert und damit fester Bestandteil der regelmäßigen Sitzungen der höchsten Universitätsorgane (i). Der SVP für Diversity & Talent Management hat den Vorsitz im **Gender & Diversity Board (GDB)** inne, das 2011 neu besetzt wurde. Seine insgesamt zwölf Mitglieder⁶ sind Expert/innen

Diversity-Organigramm



⁶ Mitglieder des GDB: Prof. Dr. Klaus Diepold (Senior Vice President für Diversity & Talent Management, Fakultät für EI), Prof. Dr. Hubert A. Gasteiger (Fakultät für CH), Sylvia Heimkes (Leitung Personalabteilung), Prof. Dr. Susanne Ihnen (Gender Studies in Ingenieurwissenschaften, Fakultät EDU), Dr. Michael Klimke (Geschäftsführer TUM Graduate School & International Graduate School of Science and Engineering), Dr. Till Lorenzen (Geschäftsführer Fakultät für SG), Claudia Meijering (Gleichstellungsbeauftragte), Prof. Dr. Annette Menzel (Fakultät für WZW), Dr. Eva Sandmann (Hochschulfrauenbeauftragte), Dr. Ana Santos-Kühn (Leitung International Office), Prof. Dr. Isabell M. Welp (Fakultät für WI), Dorit Winkler (Leitung Stabseinheit TUM.Family). Die Referentinnen der Stabseinheit TUM.Diversity sind als ständiger Gast vertreten. (Stand: Januar 2013)

aus Wissenschaft und Verwaltung und decken das Spektrum unterschiedlicher Fachdisziplinen aller TUM-Standorte ab **(i)**. Das GDB berät das Hochschulpräsidium in allen strategischen Fragen zu Gender & Diversity, unterstützt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und entscheidet über die Vergabekriterien der im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten Fonds und weiterer Fördermaßnahmen. Darüber hinaus unterstützt es gemeinsam mit der Stabseinheit TUM.Diversity alle dezentralen Einheiten, d.h. Fakultäten, Integrative Research Centers, die TUM Graduate School und weitere wissenschaftliche TUM-Einrichtungen, in der Entwicklung und Umsetzung von Diversity-Zielvereinbarungen **(i)**. In allen Fakultäten wurden **Diversity-Zielvereinbarungen** zwischen dem Dekan/der Dekanin und dem Hochschulpräsidium verabschiedet. Die Handlungsfelder „Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Qualifikationsstufen“ und „Förderung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen“ sind darin fest vorgegeben und mit Zielen, Verantwortungsbereichen, Budget und Erfolgskriterien verbindlich hinterlegt. Das **Teilbudget für Gender & Diversity**, das bei der Mittelverteilung für Lehre und Forschung an die Fakultäten ausgeschüttet wird, wurde 2012 von 5 auf 10% des jährlichen Verteilvolumens erhöht und belief sich für das Jahr 2012 auf €800k. Die Zuweisung dieses Teilbudgets erfolgt,

Die Hochschulfrauenbeauftragte ist weit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus in Entscheidungsprozesse des Hochschulpräsidiums involviert.

sofern die jeweilige Fakultät die in der Diversity-Zielvereinbarung definierten Ziele erreicht. Bei Nichterreichung der definierten Ziele ist eine Rückzahlungspönale der Fakultäten vorgesehen **(i)**. Mit den Diversity-Zielvereinbarungen ist ein wichtiges Instrument geschaffen worden, das durch die Definition qualitativer und quantitativer Ziel-

größen Gleichstellungsmaßnahmen messbar macht. Von den Diversity-Zielvereinbarungen verspricht sich die TUM eine höhere Transparenz und Verteilungsgerechtigkeit, das Anstoßen von Lernprozessen durch die Generierung von Best Practice-Beispielen sowie eine langfristige Kulturveränderung in den Fakultäten und in der TUM insgesamt. Durch die wettbewerbliche Vergabe eines Best-Practice-Awards für besonders innovative Diversity-Maßnahmen besteht ein zusätzlicher Leistungsanreiz, die Gleichstellungspolitik über die Zielvereinbarungen hinaus weiter voranzutreiben **(i)**.

Das **Ressort Diversity & Talent Management** ist für unterschiedliche Bereiche zuständig, die seit 2012 von den Stabseinheiten TUM.Diversity und TUM.Family sowie dem Munich Dual Career Office (MDCO) bearbeitet werden (A 1.2) **(i)**. Das TUM Gender-Zentrum wurde in die Stabseinheit TUM.Diversity überführt und der TUM Familienservice der Stabseinheit TUM.Family zugeordnet **(i)**. Die Umstrukturierung fand vor dem Hintergrund der hochschulstrategischen Weiterentwicklung des Themas Diversity statt, worin das Themengebiet Gender auch weiterhin eine herausragende Stellung einnehmen wird. Das gesamte Ressort arbeitet in enger Kooperation mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und

Tabelle 1: Gleichstellungspolitische Arbeitsgruppen, Kommissionen und Netzwerkaktivitäten der TUM⁷

Name	Teilnehmer/innen bzw. Zielgruppe	Treffen	Verantwortung
Gender & Diversity Board	Vertreter/innen aus Wissenschaft und Verwaltung	alle 6 Wochen	Senior Vice President für Diversity & Talent Management
Gleichstellungskonferenz	alle TUM-Mitglieder	2 Mal im Semester	Hochschulfrauenbeauftragte
Diversity-Netzwerk	alle TUM-Mitglieder	1 Mal im Semester	TUM.Diversity
Internationales Frauennetzwerk „Women of TUM“	Studentinnen, Wissenschaftlerinnen, Alumnae	1 Mal im Jahr	Alumni&Career
Munich Dual Career Netzwerk	Universitäten, Forschungseinrichtungen, Unternehmen	1-2 Mal im Jahr	Munich Dual Career Office
Professorinnenforum	Professorinnen der TUM	1 Mal im Semester	TUM.Diversity, Hochschulfrauenbeauftragte

⁷ Vollständige Zusammenstellung: siehe Anhang

steht in einem kontinuierlichen Austausch mit den derzeit in Gründung befindlichen Center for Strategic Leadership (CSL) und Anna Boyksen Diversity Research Center (DRC) **(b)**. Durch die Institutionalisierung von Arbeitsgruppen, Gremien sowie internen und externen Netzwerkaktivitäten generiert die TUM neue Ideen zur kontinuierlichen Verbesserung ihrer Gleichstellungspolitik **(i)**.

Die **Hochschulfrauenbeauftragte** ist weit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus in **Entscheidungsprozesse des Hochschulpräsidiums involviert**. Sie ist beratendes Mitglied im Hochschulrat, ständiger Gast im Hochschulpräsidium und stimmberechtigtes Mitglied im Erweiterten Hochschulpräsidium, Senat und Gender & Diversity Board. Durch die enge Verbindung zum Präsidium ist ein TUM-übergreifendes Agenda-Setting aller Gleichstellungsakteur/innen möglich **(i)**.

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche, Fakultäten und Abteilungen

Mit der Gründung des TUM Gender-Zentrums 2009 und der Überführung in die Stabseinheit TUM.Diversity 2012 wurden dessen Aufgabenbereiche „Frauenförderung“ und „Gender Consulting“ um weitere Akzente im Bereich Diversity & Talent Management ergänzt: Neben Personalentwicklungsmaßnahmen für alle Statusgruppen der TUM werden neben Geschlechtergleichstellung auch weitere Diversity-Dimensionen wie Behinderung / chronische Erkrankung behandelt **(i)**. Die regelmäßigen Strategiegespräche (TUM.Diversity, Dekan/in, Fakultätsfrauenbeauftragte, Gleichstellungsakteur/innen) im Rahmen des **Gender Consulting** wurden fortgesetzt und mündeten u.a. in die mit den Fakultäten entwickelten Diversity-Zielvereinbarungen. TUM.Diversity berät die Fakultäten, Integrative Research Centers (IRC) und weitere wissenschaftliche Einrichtungen sowie die zentrale Verwaltung auch über die Zielvereinbarungen hinaus. Strategisch-konzeptionelle Entscheidungen werden durch den regelmäßigen Austausch mit den beteiligten Akteur/innen sowohl horizontal als auch vertikal abgestimmt und durch das etablierte Gleichstellungsnetzwerk hochschulweit kommuniziert (A 1.1) **(i)**.

Die Aktivitäten der Frauenbeauftragten in den Fakultäten für CH, IN, MA, MW, PH und WI werden durch studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte unterstützt **(i)**.

Kooperationspartner der Stabseinheit TUM.Diversity am Standort Weihenstephan ist u.a. das Büro für Gender Management, das sich seit seiner Gründung 2011 als feste Anlaufstelle und Serviceeinrichtung zu Fragen rund um Wissenschaft und Familie, Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten etablieren konnte **(i)**. Weitere Kooperationen mit den Fakultäten sind in Planung: In der Fakultät für ME ist ein Referat für Chancengleichheit & Karriereplanung in Gründung **(i)** und in den Fakultäten für SG und CH je ein Referat für Chancengleichheit & Diversity Management vorgesehen **(b)**. Die Fakultäten für IN, PH und WZW haben je eine Gleichstellungskommission eingerichtet **(i)**.

Neben der TUM-übergreifenden und fakultätsspezifischen Beratung zur Implementierung von Gleichstellungsstrategien gewinnt die Beratung von **Forschungsclustern und Graduiertenschulen**⁸ auch im Rahmen der Exzellenzinitiative 2012-2017 zunehmend an Bedeutung **(i)**. Beispielsweise unterstützte der Cluster Universe seine Mitarbeiter/innen bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen **(i)**. In Zukunft wird eine noch stärkere Zusammenarbeit der in Garching angesiedelten Cluster Universe, Munich Center for Advanced Photonics (MAP) und Nanosystems Initiative Munich (NIM) im Hinblick auf Frauenförderung angestrebt, um für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen attraktive Veranstaltungen anbieten und dadurch Synergieeffekte besser nutzen zu können **(g)**.

Die Entwicklung und Umsetzung einer **Gender-Strategie** wurde auch innerhalb der **TUM Graduate School** weiter vorangetrieben: So wurden ein umfassendes Beratungs- und Coachingangebot eingeführt und in Kooperation mit den Fakultätsgraduiertenzentren (FGC) und Thematischen Graduiertenzentren (TGC) Veranstaltungen unterschiedlicher Formate, etwa zu weiblichen Karrierewegen in der Wissenschaft oder zur Vereinbarkeit familiärer Interessen mit Karriereambitionen, durchgeführt **(i)**. Das Thematische Graduiertenzentrum „International Graduate School of Science and Engineering“ (IGSSE) konnte ihr 2006 gesetztes Ziel, bis Ende der ersten Programmphase der Exzellenzinitiative einen Frau-

⁸ Graduiertenschule: International Graduate School of Science and Engineering (IGSSE); Cluster: Origin and Structure of the Universe (Universe), Center for Integrated Protein Science Munich (CIPSM), Nanosystems Initiative Munich (NIM), Munich Center for Advanced Photonics (MAP), Munich Cluster for Systems Neurology (SyNergy) (neu) und Cognition for Technical Systems (CoTeSys)

enanteil von 25% zu erzielen, mit 32% sogar übertreffen **(i)**. In enger Zusammenarbeit mit TUM.Diversity soll in den TGC und FGC ein Anreizsystem installiert werden, das sich an den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten orientiert **(g)**. Die TUM Graduate School wurde 2009 nach dem erfolgreichen Vorbild der IGSSSE gegründet. Sie ist heute das zentrale Promotionsnetzwerk für Promovierende der TUM.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen und -trägern

Die **Interessen der dezentralen Frauenbeauftragten** werden im Rahmen der Gleichstellungskonferenzen gebündelt. Die daraus entstehenden Empfehlungen und Entscheidungsgrundlagen werden durch die Hochschulfrauenbeauftragte im Hochschulpräsidium aktiv in Entscheidungsprozesse eingebracht. Dies garantiert einen kontinuierlichen Kommunikationsfluss zwischen den Interessensvertreter/innen der Fakultäten und dem Hochschulpräsidium sowohl top-down als auch bottom-up **(i)**. Durch die Einbindung der zentralen Frauenbeauftragten in die Vergabe der Deutschlandstipendien, als Jurymitglied in die Vergabe des „Freisemesters für Lehre“ und des „Preises für gute Lehre“ oder im Rahmen des Ideenwettbewerbes „Academicus“ erfährt Gleichstellung auch in diesen Maßnahmen eine besondere Gewichtung **(i)**.

Seit 1994 findet in der Evangelischen Akademie Tutzing einmal jährlich die **„Ferienakademie für Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen“** der TUM v.a. aus ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen statt. Diese bundesweit einzigartige Tagung mit jeweils über 80 Teilnehmerinnen wird in Kooperation mit anderen Hochschulen realisiert und geht mit Referentinnen aus Wissenschaft und Praxis gesellschaftspolitisch relevanten, wissenschaftlichen Fragestellungen nach. Ziel ist es, ambitionierte Frauen zu einer Wissenschaftskarriere zu ermutigen und durch die Einbindung von TUM Alumnae generationenübergreifendes Lernen zu ermöglichen **(i)**. Das bereits 15 Mal ausgerichtete **Professorenforum** dient der Vernetzung und dem Austausch zur Stärkung der hochschulpolitischen Stellung der TUM-Professorinnen **(i)**. **„Women of TUM“**, dessen Schirmherrin die frühere Senior Vice President für Diversity & Talent Management Dr. Hannemor Keidel ist, versteht sich als Netzwerk für Wissenschaftlerinnen, Alumnae und Studentinnen der TUM. Das Netzwerk fördert den internationalen Austausch und die gegenseitige Unterstützung von Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft und macht die Vielfalt der weiblichen Talente sichtbar. Ca. 50 internationale Alumnae nahmen bisher an den DAAD-geförderten „Women of TUM“-Seminaren teil **(i)**. Mit den **„Women of TUM Talks“** wurde 2012 eine weitere Veranstaltung ins Leben gerufen, um den Netzwerkgedanken der Alumnae zu vertiefen **(i)**.

1.4 Gender & Diversity-Forschung

Das Ressort Diversity & Talent Management pflegt eine enge Zusammenarbeit mit der Betriebswirtschaftslehre der TUM (Lehrstuhl für Strategie und Organisation, Lehrstuhl für Marketing und Konsumforschung, Professur für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement), der Fakultät für SG (Lehrstuhl für Präventive Pädiatrie, Lehrstuhl für Sportpädagogik) und der Fakultät EDU (Fachgebiet Technikgeschichte, Fachgebiet Gender Studies in Ingenieurwissenschaften). Ziel dieser Kooperationen ist es, gendersensible Projekte umzusetzen, die Gleichstellungspolitik der TUM auf Basis wissenschaftlich fundierter Erkenntnisse voranzutreiben und Expert/innenwissen in die eigene Arbeit zu integrieren **(i)**.

Das **Fachgebiet Gender Studies in Ingenieurwissenschaften** (Prof. Ihsen) 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)**. Das zunächst von 2004-2009 in der Fakultät für EI angesiedelte und mit seiner Verstetigung 2009 an die TUM School of Education umgesiedelte Fachgebiet ist durch Prof. Ihsen im Gender & Diversity Board vertreten und unterstützt die TUM bei der Umsetzung von gender- und diversityorientierten Maßnahmen und Programmen **(i)**. Studierenden und Promovierenden der TUM wird im Rahmen des **Gender- und Diversitykolloquiums**, das Prof. Ihsen federführend organisiert, die Möglichkeit gegeben, eigene Forschungsvorhaben und -aktivitäten zu Diversity vor einem interdisziplinären Publikum vorzustellen und hinsichtlich diversitytheoretischer Paradigmen zu diskutieren **(i)**.

Darüber hinaus ist die TUM seit 2011 federführend am **Projekt „Auswahl und Beurteilung von**

Führungskräften in Wirtschaft und Wissenschaft (AuBeFühr) – Unterschiede zwischen Frauen und Männern“ beteiligt (gefördert vom BMBF und ESF). Das Projekt wird durch Prof. Welpé⁹ koordiniert und gemeinsam mit Prof. Peus¹⁰ verwirklicht. Der inhaltliche Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung und praktischen Umsetzung von wissenschaftlich fundierten Handlungsempfehlungen für eine systematische Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in Wissenschaft und Wirtschaft. Es werden Gender-Unterschiede in Bezug auf die schriftliche Bewerbung, das Verhalten im Vorstellungsgespräch und die Leistungsbeurteilung in Wissenschaft und Wirtschaft untersucht **(i)**.

Gender- und Diversityforschung soll zukünftig noch stärker im Forschungsportfolio der TUM verankert werden und eine unmittelbare Wirkung auf die Lehre und Hochschulkultur ausüben **(b)**.

In ihrem zweiten Zukunftskonzept für die Exzellenzinitiative bekennt sich die TUM zu Diversity als gesellschaftlich relevantes und zukunftssträchtiges Thema. Teil des Konzepts ist das **Anna Boyksen Diversity Research Center (DRC)**, benannt nach der ersten TUM-Ingenieurstudentin (1905). Das DRC soll durch seine interdisziplinäre Ausrichtung bisher nicht vertretene Forschungsfelder in den Natur- und Technikwissenschaften multidisziplinär aufgreifen und entwickelt zur Vermittlung von Diversity-Kompetenz **Lehr- und Lernmodule** für die Integration in etablierte Studiengänge der TUM aller Qualifikationsstufen. Die TUM wird in Form des TUM Diversity Research Fund darüber hinaus Projekte zu Gender & Diversity-Forschung mit €500k p.a. fördern **(b)**.

Gender- und Diversityforschung soll zukünftig noch stärker im Forschungsportfolio der TUM verankert werden.

Die Fakultät für SG richtet 2013 einen **neuen Lehrstuhl für Diversity in Gesundheit und Sport** ein und wird für diversitybezogene Forschungsarbeiten Preise ausloben **(b)**. An der Fakultät für ME ist im Sommersemester 2013 eine Ringvorlesung zu „Wissenschaft & Gender in der Medizin“ geplant **(g)**.

Der **Austausch mit international renommierten Expert/innen der Gender- und Diversityforschung** wurde weiter ausgebaut. Ein Beispiel ist das jährlich stattfindende **Liesel Beckmann Symposium**, das gemeinsam mit dem TUM Institute for Advanced Study (TUM-IAS) und mehreren Fakultäten realisiert wird **(i)**. Die TUM-Wissenschaftler/innen profitieren von neuen Aspekten für ihre eigene Genderforschung. Das Liesel Beckmann Symposium dient außerdem der internen und externen Vernetzung. Zuletzt wurde das Thema „Gender in Life Sciences“ aufgegriffen, geladene Referentinnen waren u.a. Prof. Howard (University of Kent & Wageningen University) oder Prof. Palm (Universität Basel). Des Weiteren konnte in Kooperation mit dem TUM-IAS und dem Projekt AuBeFühr Prof. Heilman (New York University) für einen Forschungsaufenthalt an der TUM gewonnen werden **(i)**.

Der **Austausch mit international renommierten Expert/innen der Gender- und Diversityforschung** wurde weiter ausgebaut. Ein Beispiel ist das jährlich stattfindende **Liesel Beckmann Symposium**, das gemeinsam mit dem TUM Institute for Advanced Study (TUM-IAS) und mehreren Fakultäten realisiert wird **(i)**. Die TUM-Wissenschaftler/innen profitieren von neuen Aspekten für ihre eigene Genderforschung. Das Liesel Beckmann Symposium dient außerdem der internen und externen Vernetzung. Zuletzt wurde das Thema „Gender in Life Sciences“ aufgegriffen, geladene Referentinnen waren u.a. Prof. Howard (University of Kent & Wageningen University) oder Prof. Palm (Universität Basel). Des Weiteren konnte in Kooperation mit dem TUM-IAS und dem Projekt AuBeFühr Prof. Heilman (New York University) für einen Forschungsaufenthalt an der TUM gewonnen werden **(i)**.

Der **Austausch mit international renommierten Expert/innen der Gender- und Diversityforschung** wurde weiter ausgebaut. Ein Beispiel ist das jährlich stattfindende **Liesel Beckmann Symposium**, das gemeinsam mit dem TUM Institute for Advanced Study (TUM-IAS) und mehreren Fakultäten realisiert wird **(i)**. Die TUM-Wissenschaftler/innen profitieren von neuen Aspekten für ihre eigene Genderforschung. Das Liesel Beckmann Symposium dient außerdem der internen und externen Vernetzung. Zuletzt wurde das Thema „Gender in Life Sciences“ aufgegriffen, geladene Referentinnen waren u.a. Prof. Howard (University of Kent & Wageningen University) oder Prof. Palm (Universität Basel). Des Weiteren konnte in Kooperation mit dem TUM-IAS und dem Projekt AuBeFühr Prof. Heilman (New York University) für einen Forschungsaufenthalt an der TUM gewonnen werden **(i)**.

1.5 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Geschlechtergleichstellung wird an der TUM als eine Aufgabe verstanden, die von allen Universitätsmitgliedern gelebt und im Sinne des Gender Mainstreaming als Querschnittsthema umgesetzt wird. Auch zukünftig wird die Gleichstellung mit einem umfassenden Qualitätssicherungsprozess in Kooperation mit den Fakultäten / weiteren wissenschaftlichen Einrichtungen vorangetrieben **(i)**. Zusätzlich untersucht das Diversity Research Center wissenschaftliche Grundlagen eines **gender- und diversivorientierten Qualitätsmanagements** aller Fördermaßnahmen an der TUM im Sinne einer Nachhaltigkeitsmessung etablierter und neuer Maßnahmen **(b)**.

Gleichstellung ist als Querschnittsthema TUM-weit strukturell verankert: Die „agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik“ ist Teil des Studenten Service Zentrums. Das Careerbuilding-Programm mentorING für (angehende) Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen siedelte in Alumni&Career über **(i)**. Innerhalb der TUM Graduate School ermöglichte eine neue Personalstelle in den vergangenen zwei Jahren die Erarbeitung einer Gender-Strategie, die gemeinsam mit den Fakultäts- und Thematischen Graduiertenzentren umgesetzt wurde **(i)**. Seit 1993 werden für unterschiedliche Zielgruppen

⁹ Lehrstuhl für Strategie und Organisation

¹⁰ Professur für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement

der TUM **Trainings zu Schlüsselkompetenzen** durchgeführt, die u.a. zur Gendersensibilität beitragen sollen. Diese werden seit 2012 im Fortbildungsangebot der Carl von Linde-Akademie / ProLehre¹¹ angeboten, die teilweise aus Drittmitteln des Hochschulreferats für Studium und Lehre co-finanziert werden **(i)**. An der Carl von Linde-Akademie / ProLehre werden Studierenden über das Fachwissen hinaus **Schlüsselkompetenzen** vermittelt und Dozent/innen hochschuldidaktisch beraten und weitergebildet.

Die jährlichen Evaluationen bestehender Gender-Maßnahmen wurden seit dem DFG-Zwischenbericht 2011 fortgesetzt. Zuletzt fanden Evaluationen der Maßnahmen „Gender Consulting“ und „Coaching / Soft Skills-Seminare“ durch eine externe Agentur statt **(i)**: Die befragten Fakultäten nahmen die Unterstützung im Rahmen des Gender Consulting als kompetent und effizient wahr. Das Seminarangebot der Stabseinheit TUM.Diversity deckte die Interessen und Bedürfnisse der Teilnehmenden ab. Die positive Resonanz auf das Coaching-Programm lässt sich in der großen Zustimmung und Wertschätzung der Befragten ablesen.

Das mentorING-Programm wird im Rahmen des BMBF-Projektes „**Aufwind durch Mentoring**“ evaluiert (Abschluss der Evaluation Ende 2012) **(i)**. Bereits jetzt ist klar, dass mentorING als eines der Best Practice-Programme identifiziert und auf der Abschlusstagung des BMBF-Projektes präsentiert wird. Darüber hinaus nimmt die TUM am **Projekt EQUISTU**¹² teil **(i)**. Untersucht wird, welche Steuerungsinstrumente im Hochschulmanagement dazu beitragen können, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Wissenschaftssystem zu fördern. Das Projekt wird in der Förderlinie „Frauen an die Spitze“ aus Mitteln des BMBF und des Europäischen Sozialfonds (ESF) über einen Zeitraum von zwei Jahren gefördert.¹³ Die **prozessbegleitende Evaluation der Gender Issues** des Zukunftskonzepts in der ersten Phase der Exzellenzinitiative durch das Fachgebiet Gender Studies in Ingenieurwissenschaften sowie eine am Lehrstuhl für Strategie und Organisation durchgeführte Benchmark-Analyse zu „Gender & Diversity Initiatives“ im Vergleich mit den nationalen und internationalen Top Ten-Universitäten flossen in den Fortsetzungsantrag des Zukunftskonzeptes ein, dem die Gemeinsame Kommission von DFG und Wissenschaftsrat und der Bewilligungsausschuss am 15. Juni 2012 uneingeschränkt zustimmten. Zusätzlich werden **einzelne Gleichstellungsmaßnahmen** gesondert evaluiert, wie z.B. die Ferienprogramme der „agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik“, die „Women of TUM“-Seminare, das Trainingsangebot zu Gender- und Diversitykompetenz, das Ferienbetreuungsangebot des TUM Familienservice oder das Beratungsangebot des Munich Dual Career Office **(i)**. Im Zuge der **Lehrveranstaltungsevaluationen** schlägt das Hochschulreferat für Studium und Lehre den Fakultäten die Abfrage des Geschlechts vor **(i)**. **Befragungen zu den Studienbedingungen** werden geschlechtsspezifisch ausgewertet und ermöglichen es Studierenden, den Gleichstellungsfortschritt an der TUM aus ihrer Sicht zu bewerten. Darüber hinaus wird erhoben, wie hoch die Anzahl an Student/innen mit Kindern oder pflegenden Angehörigen in einem Studiengang ist und ob für diesen Personenkreis besondere Schwierigkeiten im Studium existieren **(i)**.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

In der offiziellen Berichterstattung der TUM wird durch das Hochschulreferat Controlling, Organisation, Planung die Kategorie Geschlecht seit Beginn der 1990er Jahre explizit ausgewiesen. Die Broschüre „**TUM in Zahlen**“ erscheint im Auftrag des Präsidenten und wird seit 2004 jährlich fortgeschrieben. In diesem Zahlenspiegel sind wesentliche Eckdaten zu Studium und Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung und Ressourcenausstattung veröffentlicht **(i)**.

Zusätzlich wurden in Kooperation mit TUM.Diversity **in den Fakultäten Befragungen** durchgeführt, die u.a. Unterstützungsmöglichkeiten in der Kinderbetreuung bzw. die Zufriedenheit mit bestehenden Frauenfördermaßnahmen beinhalteten (CH, ME, WZW). Die Fakultät für PH hat eine Studie initiiert, mit der Entscheidungskriterien von Studentinnen für die TUM eruiert wurden. Hierbei konnten Erklärungsansätze für den relativ geringen Frauenanteil unter den Studierenden generiert werden. An der Fakultät

¹¹ ProLehre ist als Teil der Carl von Linde-Akademie ein Zentralinstitut der TUM mit der Aufgabe, die Lehrqualität an der TUM zu fördern.

¹² Equality Implementation Standards for Universities

¹³ Die Zwischenergebnisse wurden auf der zweiten Regionalkonferenz im November 2012 in München zur Diskussion gestellt.

Die Abschlusskonferenz findet im Februar 2013 in Berlin statt.

für ME wurde aus Mitteln der Exzellenzinitiative eine Studie zu „Die wissenschaftliche Karriere in der Medizin – gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede?“ finanziert **(i)**. Ergebnisse dieser Befragungen wurden in den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten berücksichtigt und in konkrete Maßnahmen überführt **(i)**.

Ein besonderer Erfolg war der im Jahr 2012 erstmalig durchgeführte **TUM Survey**,¹⁴ der Erkenntnisse zum Wissenschaftsmanagement lieferte und Fragen zur Geschlechtergleichstellung als zentrales Themenfeld beinhaltete **(i)**. Die Ergebnisse dieser Mitarbeiter/innenbefragung wurden im Hochschulpräsidium und im Gender & Diversity Board diskutiert und TUM-weit kommuniziert **(i)**. Darauf aufbauend werden neue Handlungsansätze in das Strategieprogramm der TUM integriert und das bestehende Maßnahmenportfolio überprüft. Regelmäßige **Anschlussbefragungen**, die in enger Abstimmung mit fakultätsspezifischen Befragungen stattfinden werden, sind geplant **(b)**.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die TUM hat es sich zum Ziel gesetzt, mit der Etablierung einer familienfreundlichen Universitätskultur die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen und Studierenden nachhaltig zu fördern. Die TUM wurde am 26. März 2007 mit dem **audit familiengerechte hochschule** der berufundfamilie gGmbH ausgezeichnet. Im Rahmen der Re-Auditierung wurde überprüft, inwieweit die definierten Ziele erreicht und die Maßnahmen umgesetzt wurden sowie weiterführende Ziele und Maßnahmen vereinbart. Diese decken die Handlungsfelder Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Führungskompetenz, Informations- und Kommunikationspolitik, die Sicherstellung einer geeigneten Betreuung von Kindern und Beratung von pflegenden Angehörigen oder eine familiengerechte Studienorganisation ab **(i)**. Die Re-Auditierung wurde im Jahr 2010 erfolgreich abgeschlossen. Begleitet wird die Umsetzung der Maßnahmen durch die **Projektgruppe audit**, die Repräsentant/innen unterschiedlicher TUM-Einrichtungen¹⁵ umfasst und in der Verantwortung des Hochschulpräsidiums liegt **(i)**. Darüber hinaus wurde 2007 der TUM Familienservice gegründet, der seit 2009 an allen drei TUM-Standorten vertreten ist und die Beratung zur Pflege von Angehörigen in sein Angebot aufgenommen hat **(i)**.

Mit Dienstvereinbarungen mit den Personalvertretungen an jedem TUM-Standort ist ein Instrument für die weitgehend **eigenverantwortliche Gestaltung der Arbeits- und Dienstzeit** vorhanden. Durch ein flexibles Zeitmanagement können dienstliche Notwendigkeiten und individuelle Bedürfnisse einander angepasst werden. Der **hohe Grad an Flexibilität**, der den Beschäftigten eingeräumt wird, spiegelt sich u.a. in der täglichen Mindestarbeitszeit von vier Stunden für Vollzeitbeschäftigte oder in der Freistellung von Beschäftigten für familiäre Belange für bis zu 24 Tage p.a. wider **(i)**. Die Fakultäten für EI und MW werden einen besonderen Fokus darauf richten, Veranstaltungen wenn möglich innerhalb der regulären Arbeitszeit zu terminieren **(i)**. Die TUM hat als erste Universität Bayerns eine seit 2003 gültige Rahmendienstvereinbarung zur Telearbeit zwischen Hochschulpräsidium und Gesamtpersonalrat geschlossen. Die Telearbeit spiegelt eine **offensive Teilzeitpolitik** wider und ist TUM-weit akzeptiert. Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist damit ein zuverlässiger Rahmen geschaffen, der flexible Gestaltungsvarianten nach den jeweiligen Bedürfnissen eröffnet hat **(i)**.

Seit 2011 werden in Garching und München Runde Tische zur Einrichtung kinderfreundlich ausgestatteter Arbeitsplätze und zum Ausbau flexibler Kinderbetreuung organisiert **(i)**. Daraus resultierend entstanden drei Eltern-Kind-Büros (IN, MA, MW), **(i)** weitere sind in den Diversity-Zielvereinbarungen mit den Fakultäten fixiert (CH, EDU, EI, PH, WZW) **(i)**. Ergänzend wird der Bedarf nach weiteren Eltern-Kind-Büros untersucht (EI, WI) **(b)**. Die Fakultät für BV wird zweimal jährlich eine Podiumsdiskussion zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchführen **(i)**. Die Fakultät für MW plant auch weiterhin Veranstaltungen zur Netzbildung von Fakultätsmitgliedern mit familiären Verpflichtungen **(i)**. Die konzeptionellen Vorarbeiten zu Teilzeitformaten (z.B. im Arbeitskreis Teilzeit) finden seit 2012 im

¹⁴ Durchgeführt durch den Lehrstuhl für Strategie und Organisation

¹⁵ U.a. die Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte, Stabseinheiten TUM.Diversity und TUM.Family, Hochschulreferat Studium und Lehre, Konvent für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Munich Dual Career Office, Personalabteilung, Personalvertretung, Planungsstab Exzellenzinitiative, TUM ForTe - Office for Research and Innovation, TUM Graduate School, AStA (Stand: Dezember 2012)

Rahmen des Projekts **TUM.Individual** statt. Das Projekt ging aus dem bundesweiten Wettbewerb des BMBF „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ hervor und verfügt über ein Gesamtbudget von €1,7M **(i)**. Bis März 2015 sollen flexible, diversitygerechte Studienangebote entwickelt und erprobt werden. Dazu zählen im Sinne des Konzepts des Lebenslangen Lernens insbesondere thematische „Modulpakete“, berufsbegleitende und weiterbildende Studienformate **(b)**. Das Projektteam steht in regelmäßigem Austausch mit Pilotfakultäten (EI, IN, SG) und anderen relevanten zentralen Abteilungen der TUM, wie der Rechtsabteilung oder dem Studenten Service Zentrum **(i)**.

3.2 Kinderbetreuungsangebote und Angebote für pflegende Angehörige

Laut TUM Survey besteht ein hoher Bedarf an **zusätzlichen Kinderbetreuungsplätzen in allen Altersklassen**. Alleine in der Gruppe der Wissenschaftler/innen und Wissenschaftsmanager/innen ist für über 80 Kinder unter 12 Jahren eine Betreuung durch die TUM noch nicht vorhanden, aber erwünscht. Der größte Betreuungsbedarf besteht am Stammgelände in München. Zusätzlich werden eine höhere Flexibilität und Individualität sowie die Verlängerung der Öffnungszeiten regulärer Kinderbetreuungseinrichtungen als besonders wichtig erachtet, um beruflichen Verpflichtungen uneingeschränkt nachkommen und Wissenschaftskarrieren verfolgen zu können. In Zusammenarbeit mit dem Träger der Kindertagesstätten der TUM (Studentenwerk München, StWM) werden in Reaktion auf diese Ergebnisse derzeit Konzepte zur Verlängerung der Öffnungszeiten erarbeitet. Am Standort Weihenstephan wurden mit der Einrichtung einer weiteren Gruppe in der **Dr. Gudula Wernecke-Rastetter Kindervilla** im Jahr 2011 zwölf weitere Betreuungsplätze für Kinder unter 3 Jahren und mit Eröffnung des Betriebshortes 13 Plätze für Schulkinder geschaffen **(i)**.

Tabelle 2: Kinderbetreuungseinrichtungen und -plätze der TUM

Name	Standort	<3 Jahre	3-6 Jahre	6-12 Jahre
Friedrich Schiedel Kindergarten	München		23	
Pfifferlinge	München	20		
Betriebskindergarten und -krippe, Klinikum rechts der Isar	München	12	25	
Sonnenkäfer	Garching	12		
Ingeborg-Ortner-Kinderhaus	Garching	36	22	
Dr. Gudula Wernecke-Rastetter Kindervilla	Weihenstephan	25		
Krabbelstube	Weihenstephan	12		
Betriebskinderhort	Weihenstephan			13

Seit 2006 bietet der TUM Familienservice ein **Ferienbetreuungsangebot für Schulkinder** im Alter von 6-12 Jahren an, das vielfältige Möglichkeiten bietet, Kinder auf spielerischem Wege an Technik und Naturwissenschaften heranzuführen (z.B. im Schüler/innenlabor „ITüpfel“ oder „ix-Quadrat“) **(i)**. Dieses Angebot bietet Mitarbeiter/innen und Studierenden der TUM die Möglichkeit, in den bayerischen Schulferien an insgesamt 25-30 Tagen p.a. eine Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen. In den vergangenen Jahren wurde die Ferienbetreuung kontinuierlich ausgebaut und wird an allen drei TUM-Standorten sehr gut angenommen **(i)**. Das Klinikum rechts der Isar bietet seit 2011 für Angehörige des Klinikums und der medizinischen Fakultät in den Sommerferien eine Ferienbetreuung für Kinder im Grundschulalter an **(i)**. Seit 2010 veranstaltet die Fakultät für SG in Kooperation mit TUM.Diversity und dem Familienservice am TUM-Campus Olympiapark für 40-50 Kinder im Alter von 8-12 Jahren ein **Mädchen- und ein Kinderfußballcamp**. Im Mädchenfußballcamp werden Mädchen u.a. darin unterstützt, in einer traditionellen Männerdomäne durch ein mädchenorientiertes Training ein positives und selbstbewusstes Körper selbstbild zu entwickeln **(i)**. Die Kooperation mit der **Agentur „Rund um die Familie“ (R.U.F.)** zur Vermittlung einer **flexiblen, stundenweisen Kinderbetreuung** z.B. während Veranstaltungen oder außerhalb der regulären Kinderbetreuungszeiten wurde nach der Pilotphase im

Jahr 2011 weiter ausgebaut. Zum Serviceangebot der Agentur R.U.F. gehören u.a. die Beratung zu und Vermittlung von Tagesmüttern, Kinderfrauen, Au-Pairs, Babysittern oder Kurzzeitbetreuungen im Krankheitsfall / bei Geschäftsreisen inklusive einer Hilfestellung bei der Abwicklung der notwendigen Formalitäten. Die TUM übernimmt die Vermittlungsgebühr von rund €320 pro bearbeitete Anfrage (i). Am Standort Weihenstephan bietet der Familienservice zusätzlich einen **Babysitterservice** an (i). Neben den Angeboten für Familien und ihre Kinder kommt an der TUM der **Unterstützung pflegender Angehöriger** ein vermehrter Stellenwert zu. Neben detailliertem Informationsmaterial zum Thema „Pflege“ bietet der TUM Familienservice Angehörigen der TUM seit 2012 erstmals eine persönliche Beratung an (i). Das externe Beratungsnetzwerk wird stetig ausgebaut und für gemeinsame Veranstaltungen genutzt. So fanden 2012 in Kooperation mit der Fachstelle für pflegende Angehörige des Landkreises München Informationsveranstaltungen zu „Entlastungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige“ statt (i).

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Als erste Universität in Deutschland unterzeichnete die TUM am 21. März 2007 die **Charta der Vielfalt**. Die TUM verpflichtet sich dazu, ein vorurteilsfreies Arbeitsklima zu schaffen und eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Dazu gehören auch die Anerkennung der gesellschaftlichen Vielfalt an der TUM und eine aktive Förderung der Chancengleichheit (i). Von 2009–2012 nahm die TUM als Pilothochschule an den bundesweiten Projekten „**Vielfalt als Chance**“ (CHE Consult) und „**Diskriminierungsfreie Hochschule. Mit Vielfalt Wissen schaffen**“ der

Antidiskriminierungsstelle des Bundes teil (i). Letzteres Modellprojekt widmete sich u.a. der Etablierung von Strategien für einen diskriminierungsfreien Umgang und der Entwicklung von Indikatoren, mit denen sich institutionelle und individuelle Diskriminierungen innerhalb von

Als erste Universität in Deutschland unterzeichnete die TUM am 21. März 2007 die Charta der Vielfalt.

Hochschulen identifizieren lassen. Das **Munich Dual Career Office (MDCO)** ist seit 2008 ein wichtiger Teil der Gleichstellungsstrategie der TUM. Es unterstützt nicht nur Dual-Career-Lebensgemeinschaften, sondern gewinnt und bindet auch Spitzenwissenschaftler/innen. Angeboten werden folgende Services: Doppelkarriereberatung und Unterstützung bei der Stellensuche (70% weiblich, über 200 Fälle), Unterstützung beim Wohnortwechsel (Relocation) (30% weiblich, ca. 90 Fälle), Förderung der Integration von Spitzenwissenschaftler/innen in München durch Unterstützung bei Wohnungssuche, Kinderbetreuungslösungen sowie Beratung von Partner/innen bei der Wiedereingliederung nach der Elternzeit (i). Das MDCO wurde 2012 als Good Practice in die Datenbank des EU-Projekts GECO,¹⁶ 2011 als Best Practice-Beispiel in den **Instrumentenkasten der DFG** sowie 2010 in die Good Practice-Datenbank der von der EU geförderten Initiative „**GENDERA - Gender Debate in the European Research Area**“¹⁷ aufgenommen (i).

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Transparenz, strukturelle Klarheit und Formalisierung von wiederkehrenden Verfahrensabläufen sind für die unternehmerische und innovative Führungskultur der TUM unverzichtbar. Die heterogene Beschäftigungsstruktur und starke Dezentralität, die große Bedeutung der Führungsrolle des akademischen Mittelbaus sowie Personalmanagement nach dem Subsidiaritätsprinzip verlangen Rechtssicherheit und damit kontinuierliche Anpassungsleistungen. Diese umfassen die **Ausschreibungspraxis unter**

¹⁶ Gender Kompetenzen in Wirtschaft und Wissenschaft

¹⁷ Ziel der Initiative GENDERA: Gleichstellung von Frauen und Männern im europäischen Forschungsraum

Beachtung der Geschlechtergleichstellung und Teilzeitfähigkeit von Stellen sowie die **fortlaufende Entwicklung unterschiedlicher Beurteilungs- und Bewertungssysteme**: Entwicklungswege und Karrieren des akademischen Mittelbaus werden vom Berater/innenteam des Präsidenten fakultätsübergreifend bewertet und begleitet **(i)**. Eine besondere Expert/innerrunde¹⁸ bezieht zu den Leistungsbezügen und deren Vergabe an Professor/innen der W-Besoldung verantwortlich Stellung **(i)**. Leistungsentgelt für Beschäftigte wird nach dem TV-L, seit 2010 auf Basis einer Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung, verteilt und bereits zum sechsten Mal erfolgreich mit „Transparenzscheiben“ kommuniziert **(i)**.

Gleichstellung ist im Berufungsleitfaden der TUM implementiert, die **Handreichung des Berufungsteams** für Vorsitzende von Berufungskommissionen wurde kontinuierlich fortgeschrieben **(i)**. Mit der Einführung des neuen TUM Berufungs- und Karrieresystems (TUM Faculty Tenure Track, TUM Faculty Executive Search) im Jahr 2012 trat das **Statut zum Qualitätsmanagement** in Kraft, das eine Reihe von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung vorsieht: Um den Frauenanteil im Wissenschaftssektor zu erhöhen, sieht insbesondere das TUM Faculty Tenure Track die gezielte Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch flankierende Maßnahmen wie Teilzeit-Professuren, Elternzeit-Freisemester, proaktive Berufung von talentierten Wissenschaftlerinnen oder Coaching zu Work Life Balance vor **(i)**.¹⁹ Um das Prinzip der Gendergerechtigkeit bei allen Berufungsverfahren und Evaluierungen zu unterstützen, müssen im Faculty Search and Evaluation Committee mindestens zwei von maximal neun Mitgliedern und im TUM Appointment and Tenure Board mindestens drei von zwölf Mitgliedern Professorinnen sein. Zudem ist i.d.R. mindestens eines der externen Gutachten von einer international ausgewiesenen Wissenschaftlerin zu erstellen **(i)**.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

An der TUM wurde ein flächendeckendes Netz geschaffen, um persönlichen Abhängigkeiten frühzeitig entgegenwirken und im Falle von Konflikten konstruktive Lösungen zu finden **(i)**: Zusätzlich zur Frauen- und zur Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat, dem psychosozialen Dienst, der Studierendenvertretung, dem Doktorand/innenkonvent, der Schiedsstelle der TUM Graduate School (TUM-GS) oder dem Konvent wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen besteht das Amt der Ombudsperson: Diese wird durch den Senat der TUM unter Beteiligung des Gesamtpersonalrates zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zur Vorbeugung bzw. Aufklärung wissenschaftlichen Fehlverhaltens von Kollegium und Vorgesetzten bestimmt **(i)**.

Mit der TUM Graduate School wurde die Voraussetzung für eine Promotion ohne persönliche Abhängigkeiten geschaffen **(i)**. Darüber hinaus wurde der Doktorand/innenkonvent konstituiert, der Promovierenden bei Schwierigkeiten zur Seite steht. Zusätzlich können sich Promovierende und Organe der TUM-GS zur Lösung von Konflikten an eine Schiedsstelle wenden. Die Schiedsstelle spricht Empfehlungen zur Klärung strittiger Sachverhalte aus **(i)**.

Die TUM hat sich mit der **Dienstvereinbarung „Fairplay am Arbeitsplatz“** den Themen Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing und schwerwiegende Konflikte gestellt **(i)**. Weitere Handlungsanleitungen und Dienstvereinbarungen zu Konflikt- und Veränderungsmanagement oder der Leitfaden zum Jahresgespräch wurden erarbeitet und allen Mitarbeiter/innen bekannt gegeben. Ziel ist es, die Rahmenbedingungen für ein gutes Betriebsklima zu schaffen und damit die exzellenten Arbeitsergebnisse in Forschung und Lehre zu sichern **(i)**.

¹⁸ Beratergremium nach der „Satzung der TUM über das Vergabeverfahren von Leistungsbezügen“

¹⁹Vgl. TUM Berufungs- und Karrieresystem. Statut zum Qualitätsmanagement 2012, S. 36ff

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die TUM ist sich der Bedeutung bewusst, Mädchen bereits in jungen Jahren für Technik und Naturwissenschaften zu begeistern. Das **Ferienprogramm „Mädchen machen Technik“** wird seit 1998 auf Initiative der Frauenbeauftragten der TUM für Mädchen im Alter von 10-14 Jahren²⁰ durchgeführt. 2002 ging das Ferienprogramm in die „agentur Mädchen in Wissenschaft und Technik“ über, seit 2011 ist die agentur Mädchen im Studenten Service Zentrum Teil der Abteilung „Studienberatung und Schulprogramme“. Seit 2003 führt die agentur Mädchen jedes Jahr ca. 100 mehrtägige **Technikprojekte mit jeweils ca. 1.000 Mädchen und jungen Frauen** durch. Dazu gehören das „Mädchen machen Technik“-Ferienprogramm, das „Mädchen machen Technik“-Schulprogramm, die Herbstuniversität oder die Beteiligung am Girls' Day (beteiligte Institutionen 2010/2011: CH, EI, IN, MA, ME, MW, SG, WZW, TUMlab – Experimentier-Labor der TUM im Deutschen Museum, Exzellenzcluster Universe) **(i)**. Darüber hinaus finden in Fakultäten weitere Veranstaltungen und Kooperationsprojekte mit Schulen wie Schülerinnen-Workshops oder ein Schnupperstudium für Schülerinnen statt (EI, IN, PH) **(i)**.

Auch durch die Teilnahme an der **KinderUni München**, ein Angebot für Kinder von 8-12 Jahren, beweist die TUM ihr großes Interesse, Kinder durch spannende Vorlesungen schon frühzeitig für MINT-Fächer zu begeistern **(i)**. Seit 2011 finden im TUMlab des Deutschen Museums Robotik-Kurse statt, die speziell Mädchen ansprechen und regen Zulauf finden: Bisher haben an diesen Angeboten 105 Mädchen teilgenommen **(i)**. Die Bilanz bei der **Berufung von Frauen** ist zwar mit konstant ca. 20% (Zeitraum 2008-2012) für eine Technische Universität befriedigend, aber darüber hinaus Ansporn, die

Berufung von Frauen auch weiterhin anhaltend zu fördern **(b)**. Die Fakultäten und Berufungskommissionen sind dazu angehalten, gezielt nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu suchen **(i)**. Daher fordert die TUM von ihren Fakultäten, mit dem Vorschlag für die Ausschreibung einer Professur mindestens drei potentiell in Betracht

Mit der Einführung der Liesel Beckmann-Professuren als „Leuchtturmprofessuren“ führte die TUM ein weiteres Instrument zur Erhöhung des Anteils an international renommierten, exzellenten Professorinnen ein.

kommende Kandidatinnen namentlich zu nennen (Tenure Track). So soll sichergestellt werden, dass nach geeigneten Kandidatinnen gesucht wird **(i)**. Die TUM beteiligt sich seit 2008 an dem bayernweiten Programm für neuberufene Professorinnen und am bundesweiten Professorinnenprogramm (Haushaltsmittel 2009-2012: €970k, BMBF-Mittel 2009-2012: €263k). Insgesamt hat sie derzeit 31 W3-Professorinnen bei 270 W3-Professoren (W3-Professorinnenanteil von 10%). Mit der **Einführung der Liesel Beckmann-Professuren** als „Leuchtturmprofessuren“ (W3) führte die TUM ein weiteres Instrument zur Erhöhung des Anteils an international renommierten, exzellenten Professorinnen ein **(i)**. Das nach der ersten TUM-Professorin benannte Programm „Liesel Beckmann Distinguished Professorship“ geht auf eine bottom-up-Initiative zurück und generiert bedeutsame Role-Model-Effekte an der TUM. Die Fakultäten selbst identifizieren geeignete internationale Kandidatinnen für die Leuchtturm-Berufungen und orientieren sich dabei an den Kriterien für Alexander von Humboldt-Professuren, ein hochkarätiges Programm der Alexander von Humboldt-Stiftung zur Gewinnung internationaler Top-Wissenschaftler/innen für das deutsche Wissenschaftssystem. Die Fakultäten stellen die Ressourcen für acht Spitzenprofessorinnen von internationalem Format bereit. Derzeit laufen sechs Liesel Beckmann-Berufungsverfahren mit sehr guten Erfolgsaussichten.²¹ Als Teil des neuen Handlungsfeldes „Talent Management“ bietet TUM.Diversity zur individuellen Unterstützung und Karriereplanung **Coaching für Student/innen und Wissenschaftler/innen** an. Dieses Angebot hat sich seit seiner Einführung 2009 als besonders beliebte Personalentwicklungs- und Frauenfördermaßnahme etabliert und ist seit 2013 fester Bestand-

²⁰ Seit 2006 auch für Mädchen bis 16 Jahre

²¹ Stand: Dezember 2012

teil des Career Building-Programms der TUM Graduate School. Folgende Formate wurden / werden gemeinsam mit einem Pool interner und externer Coaches angeboten: **Einzelcoaching** zur Rollenklärung bei neuen Aufgaben, Leitungspositionen, zur individuellen Unterstützung der Karriereplanung und deren Umsetzung; **Teamcoaching** zur Professionalisierung der Zusammenarbeit wissenschaftlicher Teams; **Gruppencoaching** für Studierende; **Supervision** für Wissenschaftler/innen **(i)**. Die Qualitätssicherung erfolgt über Auswahl, Fortbildung und Intervention der Coachs. Die Begleitforschung des Coachingangebotes erfolgt durch den Lehrstuhl für Strategie und Organisation **(i)**. Zusätzlich zum Coachingangebot sind seit 1993 **Kompetenzspecials** eine bewährte Maßnahme zur **Vermittlung von Gender & Diversitykompetenz** für alle Hochschulmitglieder **(i)**. Ziel ist es, Trainings zukünftig TUM-weit und noch zielgruppengerechter anzubieten. Im Rahmen der neuen **TUM Tenure Track-Offensive** verpflichten sich die Tenure Track-Kandidat/innen, -Committees und -Boards zu Gender Mainstreaming-Schulungen. Das Faculty Search and Evaluation Committee und das TUM Appointment and Tenure Board sind verpflichtet, Gendersensibilisierung als ein Evaluierungskriterium zu gewichten **(b)**.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Zusätzlich zur **Vergabe von Stipendien**, die entweder ausschließlich für Wissenschaftlerinnen vorgesehen sind oder bei denen die TUM einen Frauenanteil von 50% anstrebt (B 2), wurden im Rahmen der ersten Förderphase der Exzellenzinitiative mehrere Anreizsysteme zur Förderung gleichstellungspolitischer und familienfördernder Maßnahmen implementiert: Mit dem **Gender Issue Incentive Fund** konnten innovative Projekte in den Fakultäten (€813k) wie „Women for Math Science“ zur Förderung von Mathematikerinnen oder „Frauen in den Life Sciences - Förderung von Habilitandinnen“ an der Fakultät WZW realisiert werden **(i)**. Durch den **Parental Leave Compensation Fund** war es möglich, Mutterschutzüberbrückungen mit mehr als €2M zu finanzieren. Über den **Family Care Structural Fund** wurden Notfallbetreuungen in Höhe von €35k zur Verfügung gestellt. Durch Mittel der Exzellenzinitiative konnten außerdem **Home Office Workplaces** mit insgesamt €42k bezuschusst werden. Die Maßnahmen zur Unterstützung von Wissenschaftler/innen mit Kindern werden auf Basis der Erfahrungen in der ersten Förderperiode evaluiert und weiterentwickelt (z.B. flexible Unterstützung durch Kinderbetreuung, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Mutterschutzüberbrückungen) **(b)**. Zusätzlich dazu werden zukünftig für besonders innovative Projekte engagierter Fakultäten **Best Practice-Awards** in Höhe von €20k p.a. vergeben **(b)**. Für die zweite Programmphase der Exzellenzinitiative wurden im Zukunftskonzept darüber hinaus Mittel für mehrere Tenure-Track-Professuren zur wissenschaftlichen Ausgestaltung des Diversity Research Center beantragt und bewilligt **(b)**.

2. Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbes an der TUM

Die TUM ist sehr bestrebt, herausragende Wissenschaftlerinnen ihrer Universität durch die **Identifizierung und Nominierung für Wissenschaftspreise** sichtbar zu machen und talentierte Frauen bei (TUM-internen) Preisverleihungen zu würdigen **(i)**. 2012 wurden z.B. Regina Killermann und Dr. Astrid Lux-Endrich mit der Karl Max von Bauernfeind-Medaille der TUM für ihr besonderes Engagement innerhalb der TUM gewürdigt, die Medizinerin Prof. Behrendt erhielt die Heinz Maier-Leibnitz-Medaille der TUM. Prof. Wohlmuth wurde mit dem Leibniz-Preis ausgezeichnet. Durch die Installierung eines **TUM Awards-Committees** soll der Prozess der Nominierung talentierter Wissenschaftlerinnen zukünftig noch stärker forciert werden **(g)**. Hervorzuheben ist auch die Ehrung von Dr. Hannemor Keidel, ehemalige Senior Vice President für Diversity & Talent Management, mit dem Bundesverdienstkreuz im Oktober 2012. Durch die **Broschüre „Die Professorinnen der Technischen Universität München“** (2011) wurde ein großer Schritt unternommen, Spitzenforscherinnen zu würdigen und öffentlich bekannt zu machen **(i)**. An den Fakultäten für IN, MA, ME, MW, PH, WI, WZW werden zudem exzellente Wissenschaftlerinnen zu unterschiedlichen Veranstaltungen als Role Models eingeladen **(i)**.

Bereits bei der Einführung des **Deutschlandstipendiums** 2011 beschloss die TUM, einen Frauenanteil von 50% anzustreben, derzeit sind von 305 Stipendiat/innen 132 weiblich. Bei der Vergabe des Deutschlandstipendiums werden Diversity-Kriterien wie „familiäre Verpflichtungen“, „Migrationshintergrund“ oder „nichtakademischer Hintergrund“ berücksichtigt **(i)**. Für das **Karl Max von Bauernfeind-Promotionsstipendium** werden bevorzugt Frauen mit Kindern nominiert **(i)**. Die Graduiertenstipendien nach dem Bayerischen Eliteförderungsgesetz wurden 2012 zu 50% an Frauen vergeben, 2011 lag der Anteil geförderter Frauen mit 58% sogar höher. Mit der Teilnahme am Programm des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (StMWFK) zur Verleihung von **Preisen für hervorragende Diplom- und Promotionsarbeiten** an Studentinnen der Ingenieurwissenschaften verfügt die TUM über ein zusätzliches Instrument zur Förderung weiblichen Nachwuchses **(i)**. Auch in den Fakultäten für AR und MA werden Preise für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen verliehen **(i)**. Weitere Initiativen zur Förderung von Frauen wie Anschubfinanzierungen für Habilitandinnen und Finanzierungen zur Vorbereitung von Forschungsanträgen sind in den Fakultäten für CH, ME, PH, SG, WI, WZW implementiert. In den Fakultäten für MA und WI werden die Kosten der Teilnahme von Wissenschaftlerinnen an Kongressen und Forschungsreisen übernommen **(i)**. An der Fakultät für PH soll ein Pool für studentische und wissenschaftliche Hilfskraftverträge eingerichtet werden, der speziell für Studentinnen vorgesehen ist **(b)**.

Das in der Verantwortung der Hochschulfrauenbeauftragten liegende Programm „**Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre**“ ermöglicht es der TUM, an Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen Stipendien zu vergeben. 2011 wurden darüber 32 Wissenschaftlerinnen gefördert, 2012 waren es 23 Wissenschaftlerinnen (Förder-summe 2012: €285k) **(i)**.

Neben der Vergabe von Stipendien und der aktiven Nominierung für Wissenschaftspreise, Orden und Ehrungen legt die TUM einen hohen Wert auf karrierefördernde Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen und Qualifizierungsmaßnahmen für weibliche Führungskräfte. Darunter fallen Coachingangebote (B 1.1), gezielte Fort- und Weiterbildungen für Frauen oder mentorING. Dies ist ein **Programm für angehende Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen** mit dem Ziel, den Frauenanteil in den entsprechenden Branchen zu erhöhen und die dort arbeitenden Frauen zu stärken. Dabei werden bewährte Instrumente der Nachwuchsförderung kombiniert: Mentoring, Qualifizierung, Netzwerkaufbau und -ausbau. Seit 2002/2003 durchliefen insgesamt 204 Mentees / Studentinnen und 204 Mentor/innen das Programm **(i)**.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Seit den 1990er Jahren treibt die TUM den Abbau von Geschlechterstereotypen voran und ermöglicht über Gender Consulting eine standardisierte, universitätsübergreifende Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen **(i)**. Gender Mainstreaming ist inzwischen gelebte Universitätskultur: So werden z.B. bei der Ausschreibung des „Ernst Otto Fischer-Lehrpreises“ oder des „Freisemesters für Lehre“ Frauen in Wissenschaft und Lehre besonders dazu ermuntert, an den Wettbewerben teilzunehmen **(i)**. Im Ausschreibungstext für den „Preis für gute Lehre“ des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (StMWFK) wird der Wunsch nach der Förderung von Frauen in der Wissenschaft betont und dazu aufgefordert, besonders die Exzellenz der Lehre von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu prüfen. Die Frauenbeauftragte der TUM bietet den Fakultäten bei der Auswahl geeigneter Kandidat/innen daher ihre Beratung an **(i)**.

Wie bereits ersichtlich werden konnte, wurden flankierende Maßnahmen im Bereich Gendersensibilisierung und Frauenförderung unternommen, die Verzerrungseffekten vorbeugen sollen: U.a. gezielte Fort- und Weiterbildungen für alle Zielgruppen der TUM zur Vermittlung von Gender & Diversity-Kompetenz, Beratung zu Gender in Forschung und Lehre, Visibilisierung von hervorragenden Wissenschaftlerinnen der TUM, öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen wie das Liesel Beckmann Symposium oder der Women of TUM-Talk, finanzielle Unterstützung von gendergerechten Forschungsvorhaben und Studien **(i)**.

Anhang

Gleichstellungspolitische Gremien und Netzwerkaktivitäten der TUM

Name	Teilnehmer/innen bzw. Zielgruppe	Treffen	Verantwortung
TUM-intern			
Gender & Diversity Board	Vertreter/innen aus Wissenschaft und Verwaltung	alle 6 Wochen	Senior Vice President für Diversity & Talent Management
Gleichstellungskonferenz	alle TUM-Mitglieder	2 Mal im Semester	Hochschulfrauenbeauftragte
Diversity-Netzwerk	alle TUM-Mitglieder	1 Mal im Semester	TUM.Diversity
Internationales Frauennetzwerk „Women of TUM“	Studentinnen, Wissenschaftlerinnen, Alumnae	1 Mal im Jahr	Alumni&Career
Konvent wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen: Ressort Diversity & Chancengleichheit	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	2 Mal im Semester	Konvent, Hochschulfrauenbeauftragte
Munich Dual Career Netzwerk	Universitäten, Forschungseinrichtungen, Unternehmen	1-2 Mal im Jahr	Munich Dual Career Office
Professorinnenforum	Professorinnen der TUM	1 Mal im Semester	TUM.Diversity, Hochschulfrauenbeauftragte
Projektgruppe audit	Vertreter/innen aus Wissenschaft und Verwaltung	1 Mal im Jahr	TUM.Family
Runder Tisch Kinderzimmer	alle TUM-Mitglieder	2 Mal im Semester	TUM.Family
Treffen der Cluster und Graduiertenschulen aus der Exzellenzinitiative	Vertreter/innen der Cluster und Graduiertenschulen, Gleichstellungsakteur/innen	1 Mal im Jahr	TUM.Diversity / TUM ForTe
Extern bayernweit			
LaKoF	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bayerischer Hochschulen	1 Mal im Semester	Hochschulfrauenbeauftragte
NEGG Bayern	Genderforscher/innen und Vertreter/innen aus der Praxis	1 Mal im Semester	TUM.Diversity
Treffen der Bayerischen Familienservicestellen	Mitarbeiter/innen der Familienservicestellen	1 Mal im Jahr	TUM.Family
Extern bundesweit			
BuKoF	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen	1 Mal im Jahr	Hochschulfrauenbeauftragte
GEx ⁹	Gleichstellungspolitische Vertreter/innen der Exzellenzuniversitäten	1 Mal im Semester	TUM.Diversity, Hochschulfrauenbeauftragte
TU9 ^a	Gleichstellungspolitische Vertreter/innen der TU9	1 Mal im Semester	Hochschulfrauenbeauftragte
Dual Career Netzwerk Deutschland	universitäre Dual Career Services bundesweit	2 Mal im Jahr	Munich Dual Career Office

Personelle Gleichstellungsstandards

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht TU München														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester) ¹	16.434	7.960	67	33	17.405	8.634	67	33	21.860	10.687	67	33	66	34
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr) ²	494	294	63	37	517	246	68	32	576	335	63	37	63	37
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr) ²	52	8	87	13	46	16	74	26	55	10	85	15	70	30
Juniորprofessuren ³	11	4	73	27	7	6	54	46	6	5	55	45	50	50
Professuren C3/W2 ³	119	31	79	21	127	32	80	20	127	41	76	24	75	25
Professuren C4/W3 ³	250	22	92	8	272	26	91	9	270	31	90	10	85	15

Angaben inklusive Klinikum rechts der Isar

¹ Ausgangslage: Wintersemester 2009/10; Zwischenbericht: Wintersemester 2010/11; Abschlussbericht: Wintersemester 2012/13, mit Promotions- und Austauschstudierenden

² Ausgangslage: Prüfungsjahr 2008/09; Zwischenbericht: Prüfungsjahr 2009/10; Abschlussbericht: Prüfungsjahr 2010/11 (Prüfungsjahr: Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester)

³ Ausgangslage: Stichtag 01.12.2009; Zwischenbericht: Stichtag 01.03.2011; Abschlussbericht: Stichtag 01.06.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät AR													
Wissenschaftliche Karrierestufen	Stand erster Bericht, 2009				Stand Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013				
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende (Wintersemester) ¹	484	699	41	59	461	707	39	61	484	701	41	59	
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr) ²	5	2	71	29	3	4	43	57	9	5	64	36	
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr) ²	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-	
Juniորprofessuren ³	0	0	-	-	0	1	0	100	0	1	0	100	
Professuren C3/W2 ³	3	1	75	25	3	1	75	25	3	1	75	25	
Professuren C4/W3 ³	18	4	82	18	19	4	83	17	19	5	79	21	

¹ Ausgangslage: Wintersemester 2009/10; Zwischenbericht: Wintersemester 2010/11; Abschlussbericht: Wintersemester 2012/13, ohne Promotions- und Austauschstudierende

² Ausgangslage: Prüfungsjahr 2008/09; Zwischenbericht: Prüfungsjahr 2009/10; Abschlussbericht: Prüfungsjahr 2010/11 (Prüfungsjahr: Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester)

³ Ausgangslage: Stichtag 01.12.2009; Zwischenbericht: Stichtag 01.03.2011; Abschlussbericht: Stichtag 01.06.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät BV

Wissenschaftliche Karrierestufen	Stand erster Bericht, 2009				Stand Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester) ¹	1.231	591	68	32	1.469	704	68	32	2.036	1.008	67	33
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr) ²	29	5	85	15	22	1	96	4	27	9	75	25
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr) ²	1	0	100	0	1	1	50	50	3	0	100	0
Juniorprofessuren ³	1	1	50	50	1	1	50	50	1	1	50	50
Professuren C3/W2 ³	9	0	100	0	13	0	100	0	11	0	100	0
Professuren C4/W3 ³	19	1	95	5	21	1	95	5	20	2	91	9

¹ Ausgangslage: Wintersemester 2009/10; Zwischenbericht: Wintersemester 2010/11; Abschlussbericht: Wintersemester 2012/13, ohne Promotions- und Austauschstudierende

² Ausgangslage: Prüfungsjahr 2008/09; Zwischenbericht: Prüfungsjahr 2009/10; Abschlussbericht: Prüfungsjahr 2010/11 (Prüfungsjahr: Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester)

³ Ausgangslage: Stichtag 01.12.2009; Zwischenbericht: Stichtag 01.03.2011; Abschlussbericht: Stichtag 01.06.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät CH

Wissenschaftliche Karrierestufen	Stand erster Bericht, 2009				Stand Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester) ¹	745	488	60	40	724	540	57	43	922	620	60	40
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr) ²	48	38	56	44	51	35	59	41	64	45	59	41
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr) ²	7	0	100	0	2	2	50	50	5	0	100	0
Juniorprofessuren ³	1	0	100	0	0	0	-	-	1	0	100	0
Professuren C3/W2 ³	9	1	90	10	11	2	85	15	10	2	83	17
Professuren C4/W3 ³	16	0	100	0	20	0	100	0	19	0	100	0

¹ Ausgangslage: Wintersemester 2009/10; Zwischenbericht: Wintersemester 2010/11; Abschlussbericht: Wintersemester 2012/13, ohne Promotions- und Austauschstudierende

² Ausgangslage: Prüfungsjahr 2008/09; Zwischenbericht: Prüfungsjahr 2009/10; Abschlussbericht: Prüfungsjahr 2010/11 (Prüfungsjahr: Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester)

³ Ausgangslage: Stichtag 01.12.2009; Zwischenbericht: Stichtag 01.03.2011; Abschlussbericht: Stichtag 01.06.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät EDU

Wissenschaftliche Karrierestufen	Stand erster Bericht, 2009				Stand Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester) ¹					479	683	41	59	461	750	38	62
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr) ²					0	2	0	100	2	5	29	71
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr) ²					0	0	-	-	0	0	-	-
Juniorprofessuren ³					0	0	-	-	0	0	-	-
Professuren C3/W2 ³					3	4	43	57	3	4	43	57
Professuren C4/W3 ³					6	3	67	33	7	3	70	30

Fakultät EDU
in 2009 in der
Gründungsphase

¹ Ausgangslage: Wintersemester 2009/10; Zwischenbericht: Wintersemester 2010/11; Abschlussbericht: Wintersemester 2012/13, ohne Promotions- und Austauschstudierende

² Ausgangslage: Prüfungsjahr 2008/09; Zwischenbericht: Prüfungsjahr 2009/10; Abschlussbericht: Prüfungsjahr 2010/11 (Prüfungsjahr: Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester)

³ Ausgangslage: Stichtag 01.12.2009; Zwischenbericht: Stichtag 01.03.2011; Abschlussbericht: Stichtag 01.06.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät EI

Wissenschaftliche Karrierestufen	Stand erster Bericht, 2009				Stand Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester) ¹	1.837	269	87	13	1.863	265	88	12	2.372	319	88	12
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr) ²	57	9	86	14	57	3	95	5	52	9	85	15
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr) ²	2	0	100	0	1	0	100	0	0	0	-	-
Juniorprofessuren ³	4	1	80	20	4	1	80	20	3	1	75	25
Professuren C3/W2 ³	8	2	80	20	8	1	89	11	9	1	90	10
Professuren C4/W3 ³	18	1	95	5	23	1	96	4	23	1	96	4

¹ Ausgangslage: Wintersemester 2009/10; Zwischenbericht: Wintersemester 2010/11; Abschlussbericht: Wintersemester 2012/13, ohne Promotions- und Austauschstudierende

² Ausgangslage: Prüfungsjahr 2008/09; Zwischenbericht: Prüfungsjahr 2009/10; Abschlussbericht: Prüfungsjahr 2010/11 (Prüfungsjahr: Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester)

³ Ausgangslage: Stichtag 01.12.2009; Zwischenbericht: Stichtag 01.03.2011; Abschlussbericht: Stichtag 01.06.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät IN

Wissenschaftliche Karrierestufen	Stand erster Bericht, 2009				Stand Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester) ¹	1.558	295	84	16	1.696	354	83	17	2.524	503	83	17
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr) ²	35	7	83	17	42	3	93	7	56	10	85	15
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr) ²	4	0	100	0	1	0	100	0	3	1	75	25
Juniorprofessuren ³	0	0	–	–	0	0	–	–	0	0	–	–
Professuren C3/W2 ³	9	2	82	18	11	2	85	15	9	2	82	18
Professuren C4/W3 ³	19	1	95	5	18	1	95	5	21	1	95	5

¹ Ausgangslage: Wintersemester 2009/10; Zwischenbericht: Wintersemester 2010/11; Abschlussbericht: Wintersemester 2012/13, ohne Promotions- und Austauschstudierende

² Ausgangslage: Prüfungsjahr 2008/09; Zwischenbericht: Prüfungsjahr 2009/10; Abschlussbericht: Prüfungsjahr 2010/11 (Prüfungsjahr: Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester)

³ Ausgangslage: Stichtag 01.12.2009; Zwischenbericht: Stichtag 01.03.2011; Abschlussbericht: Stichtag 01.06.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät MA

Wissenschaftliche Karrierestufen	Stand erster Bericht, 2009				Stand Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester) ¹	664	286	70	30	628	261	71	29	653	299	69	31
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr) ²	9	7	56	44	15	3	83	17	16	3	84	16
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr) ²	1	0	100	0	2	1	67	33	7	0	100	0
Juniorprofessuren ³	2	1	67	33	1	1	50	50	0	1	0	100
Professuren C3/W2 ³	13	7	65	35	12	5	71	29	14	7	67	33
Professuren C4/W3 ³	10	3	77	23	13	3	81	19	12	3	80	20

¹ Ausgangslage: Wintersemester 2009/10; Zwischenbericht: Wintersemester 2010/11; Abschlussbericht: Wintersemester 2012/13, ohne Promotions- und Austauschstudierende

² Ausgangslage: Prüfungsjahr 2008/09; Zwischenbericht: Prüfungsjahr 2009/10; Abschlussbericht: Prüfungsjahr 2010/11 (Prüfungsjahr: Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester)

³ Ausgangslage: Stichtag 01.12.2009; Zwischenbericht: Stichtag 01.03.2011; Abschlussbericht: Stichtag 01.06.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät ME

Wissenschaftliche Karrierestufen	Stand erster Bericht, 2009				Stand Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester) ¹	515	900	36	64	492	931	35	65	578	977	37	63
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr) ²	72	120	38	62	87	93	48	52	90	132	41	59
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr) ²	28	6	82	18	28	11	72	28	29	6	83	17
Junioprofessuren ³	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-
Professuren C3/W2 ³	28	7	80	20	30	9	77	23	28	11	72	28
Professuren C4/W3 ³	33	2	94	6	35	2	95	5	38	3	93	7

¹ Ausgangslage: Wintersemester 2009/10; Zwischenbericht: Wintersemester 2010/11; Abschlussbericht: Wintersemester 2012/13, ohne Promotions- und Austauschstudierende

² Ausgangslage: Prüfungsjahr 2008/09; Zwischenbericht: Prüfungsjahr 2009/10; Abschlussbericht: Prüfungsjahr 2010/11 (Prüfungsjahr: Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester)

³ Ausgangslage: Stichtag 01.12.2009; Zwischenbericht: Stichtag 01.03.2011; Abschlussbericht: Stichtag 01.06.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät MW

Wissenschaftliche Karrierestufen	Stand erster Bericht, 2009				Stand Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester) ¹	3.802	524	88	12	3.873	553	88	12	4.271	653	87	13
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr) ²	79	12	87	13	81	13	86	14	94	16	85	15
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr) ²	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-
Junioprofessuren ³	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-
Professuren C3/W2 ³	3	2	60	40	4	2	67	33	7	1	87	13
Professuren C4/W3 ³	28	1	97	3	30	1	97	3	28	1	97	3

¹ Ausgangslage: Wintersemester 2009/10; Zwischenbericht: Wintersemester 2010/11; Abschlussbericht: Wintersemester 2012/13, ohne Promotions- und Austauschstudierende

² Ausgangslage: Prüfungsjahr 2008/09; Zwischenbericht: Prüfungsjahr 2009/10; Abschlussbericht: Prüfungsjahr 2010/11 (Prüfungsjahr: Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester)

³ Ausgangslage: Stichtag 01.12.2009; Zwischenbericht: Stichtag 01.03.2011; Abschlussbericht: Stichtag 01.06.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät PH

Wissenschaftliche Karrierestufen	Stand erster Bericht, 2009				Stand Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester) ¹	890	124	88	12	901	134	87	13	1.025	161	86	14
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr) ²	65	13	83	17	65	16	80	20	69	15	82	18
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr) ²	1	1	50	50	3	0	100	0	6	0	100	0
Juniorprofessuren ³	2	1	67	33	0	1	0	100	0	0	-	-
Professuren C3/W2 ³	16	3	84	16	14	3	82	18	13	5	72	28
Professuren C4/W3 ³	24	0	100	0	23	0	100	0	20	0	100	0

¹ Ausgangslage: Wintersemester 2009/10; Zwischenbericht: Wintersemester 2010/11; Abschlussbericht: Wintersemester 2012/13, ohne Promotions- und Austauschstudierende

² Ausgangslage: Prüfungsjahr 2008/09; Zwischenbericht: Prüfungsjahr 2009/10; Abschlussbericht: Prüfungsjahr 2010/11 (Prüfungsjahr: Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester)

³ Ausgangslage: Stichtag 01.12.2009; Zwischenbericht: Stichtag 01.03.2011; Abschlussbericht: Stichtag 01.06.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät SG

Wissenschaftliche Karrierestufen	Stand erster Bericht, 2009				Stand Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester) ¹	780	523	60	40	757	611	55	45	802	759	51	49
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr) ²	1	3	25	75	2	2	50	50	1	0	100	0
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr) ²	0	1	0	100	0	0	-	-	0	0	-	-
Juniorprofessuren ³	0	0	-	-	0	1	0	100	0	1	0	100
Professuren C3/W2 ³	3	0	100	0	3	0	100	0	3	1	75	25
Professuren C4/W3 ³	3	1	75	25	4	2	67	33	3	2	60	40

¹ Ausgangslage: Wintersemester 2009/10; Zwischenbericht: Wintersemester 2010/11; Abschlussbericht: Wintersemester 2012/13, ohne Promotions- und Austauschstudierende

² Ausgangslage: Prüfungsjahr 2008/09; Zwischenbericht: Prüfungsjahr 2009/10; Abschlussbericht: Prüfungsjahr 2010/11 (Prüfungsjahr: Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester)

³ Ausgangslage: Stichtag 01.12.2009; Zwischenbericht: Stichtag 01.03.2011; Abschlussbericht: Stichtag 01.06.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät WI

Wissenschaftliche Karrierestufen	Stand erster Bericht, 2009				Stand Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester) ¹	1.061	552	66	34	1.379	657	68	32	2.121	936	69	31
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr) ²	28	15	65	35	25	10	71	29	29	10	74	26
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr) ²	3	0	100	0	0	0	–	–	1	0	100	0
Juniorprofessuren ³	0	0	–	–	1	0	100	0	1	0	100	0
Professuren C3/W2 ³	2	2	50	50	1	0	100	0	2	2	50	50
Professuren C4/W3 ³	14	3	82	18	13	3	81	19	14	4	78	22

¹ Ausgangslage: Wintersemester 2009/10; Zwischenbericht: Wintersemester 2010/11; Abschlussbericht: Wintersemester 2012/13, ohne Promotions- und Austauschstudierende

² Ausgangslage: Prüfungsjahr 2008/09; Zwischenbericht: Prüfungsjahr 2009/10; Abschlussbericht: Prüfungsjahr 2010/11 (Prüfungsjahr: Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester)

³ Ausgangslage: Stichtag 01.12.2009; Zwischenbericht: Stichtag 01.03.2011; Abschlussbericht: Stichtag 01.06.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät WZW

Wissenschaftliche Karrierestufen	Stand erster Bericht, 2009				Stand Zwischenbericht, 2011				Stand Abschlussbericht, 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester) ¹	1.530	1.597	49	51	1.736	1.733	50	50	2.071	2.119	49	51
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr) ²	66	63	51	49	67	61	52	48	67	76	47	53
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr) ²	5	0	100	0	8	1	89	11	1	3	25	75
Juniorprofessuren ³	1	0	100	0	0	0	–	–	0	0	–	–
Professuren C3/W2 ³	16	3	84	16	14	3	82	18	15	4	79	21
Professuren C4/W3 ³	43	4	91	9	45	5	90	10	44	6	88	12

¹ Ausgangslage: Wintersemester 2009/10; Zwischenbericht: Wintersemester 2010/11; Abschlussbericht: Wintersemester 2012/13, ohne Promotions- und Austauschstudierende

² Ausgangslage: Prüfungsjahr 2008/09; Zwischenbericht: Prüfungsjahr 2009/10; Abschlussbericht: Prüfungsjahr 2010/11 (Prüfungsjahr: Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester)

³ Ausgangslage: Stichtag 01.12.2009; Zwischenbericht: Stichtag 01.03.2011; Abschlussbericht: Stichtag 01.06.2012