



LUDWIG-  
MAXIMILIANS-  
UNIVERSITÄT  
MÜNCHEN

# Abschlussbericht

zur Umsetzung der

Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG  
an der Ludwig-Maximilians-Universität München



## Einleitung

Die Ludwig-Maximilians-Universität München ist eine der forschungstärksten Universitäten Europas mit knapp 50.000 Studierenden und über 700 Professorinnen und Professoren. Zur Wahrung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und Schaffung bestmöglicher Bedingungen für Forschung und Lehre ist für sie die Entwicklung und Umsetzung einer überzeugenden Gleichstellungsstrategie von zentraler Bedeutung. Als Volluniversität sieht sich die LMU im Gegensatz zu technisch orientierten Hochschulen dabei in der Situation, dass mit 60% der Frauenanteil unter den Studierenden sehr hoch ist, von Qualifikationsstufe zu Qualifikationsstufe aber deutlich abnimmt. Die LMU hat sich der Herausforderung einer solchen „Leaky Pipeline“ aktiv gestellt und den Auftrag der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft in den letzten Jahren konsequent umgesetzt. Hierzu gehört neben Programmen zur Karriereförderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und umfangreichen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere auch das Ziel, den Anteil von Wissenschaftlerinnen bei Neuberufungen bis zum Jahr 2013 auf 30% anzuheben. Bereits im Jahr 2012 hat die LMU dieses Ziel mit 29% nahezu erreicht. Ein weiterer großer Erfolg ist die deutliche Steigerung des Frauenanteils bei den Habilitationen auf 33%; damit hat die LMU die zum Ziel gesetzte Quote bereits im Jahr 2012 voll erreicht. Darüber hinaus können die Wissenschaftlerinnen der LMU auf zahlreiche Forschungserfolge verweisen; so wird eine Medizinerin der LMU mit dem Leibniz-Preis 2013 der Deutschen Forschungsgemeinschaft ausgezeichnet.

Die LMU hat ihr Gleichstellungskonzept in den vergangenen Jahren weiterentwickelt und über die Gewährleistung der Chancengleichheit der Geschlechter hinaus um Instrumente eines Diversity Managements ergänzt. Insbesondere in ihrem Zukunftskonzept „LMUexcellent“, das im Rahmen der zweiten Runde der Exzellenzinitiative erneut erfolgreich war, wurde das Gesamtkonzept „Equality and Inclusion“ formuliert, das drei wesentliche Ziele verfolgt: Gleichstellung im Sinne einer Förderung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen, Familienfreundlichkeit im Sinne einer Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft für alle Beschäftigten und Diversity Management im Sinne einer Förderung und Wertschätzung der unterschiedlichen Potenziale aller LMU-Angehörigen.

Diese Verpflichtung zu einer Kultur der Gleichstellung und Vielfalt wird an der LMU gelebt, wie die erneute Auszeichnung mit dem bundesweiten „Total E-Quality-Prädikat“ und die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ belegen. Auch im Konzept „Lehre@LMU“, das im Rahmen des Qualitätspakts Lehre gefördert wird, werden diese Ziele in konkreten Maßnahmen umgesetzt. Der vorliegende Abschlussbericht dokumentiert, dass Chancengleichheit ein zentrales Ziel in der Gesamtstrategie der LMU ist, das mit großem Engagement auf den verschiedenen institutionellen Ebenen, von der Hochschulleitung über die Fakultäten bis hin zu den Departments verfolgt wird. So wurde auch dieser Bericht unter Beteiligung

der Universitätsfrauenbeauftragten erstellt, im Präsidium verabschiedet und von der Erweiterten Hochschulleitung<sup>1</sup> zustimmend zur Kenntnis genommen.

## A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

### A.1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

#### A.1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Als eines der zentralen strategischen Themen der LMU ist Gleichstellung eine **Leitungsaufgabe**, die vom Präsidenten persönlich wahrgenommen wird. Er vertritt das Thema innerhalb und außerhalb der Universität, treibt es in den verschiedenen Hochschulgremien voran und ist verantwortliche Bezugsperson für alle mit dem Thema befassten Kompetenzträgerinnen und -träger in Wissenschaft und Verwaltung. Hierzu gehört in besonderer Weise die Universitätsfrauenbeauftragte, die mit dem Präsidenten in engem und regelmäßigem Austausch steht und die für ihre Verdienste um die Gleichstellung in der Wissenschaft im Jahr 2012 mit dem Preis „Pro Meritis scientiae et litterarum“ ausgezeichnet wurde. In der täglichen Arbeit wird der Präsident zudem durch verschiedene Organisationseinheiten der LMU unterstützt. Im internationalen Kontext ist der Präsident zur Gleichstellungsthematik beispielsweise als Chairman der League of European Research Universities (LERU) sichtbar, einem Verbund von 21 forschungsstarken europäischen Universitäten. LERU hat im Jahr 2011 eine Gender-Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, der zwei Mitarbeiterinnen aus dem Stab des Präsidenten angehören. Im Jahr 2012 hat LERU ein auf europäischer Ebene vielbeachtetes Positionspapier zum Thema „Women, Research and Universities: Excellence without Gender Bias“ vorgelegt, das unter anderem Best Practice-Beispiele enthält und konkrete Empfehlungen zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen gibt.

Die LMU hat Gleichstellung und Gender Mainstreaming in ihrer **Grundordnung** als Leitprinzip allen hochschulpolitischen, normgebenden und verwaltenden Handelns definiert. Entsprechende Ziele und Maßnahmen sind auch in den **Zielvereinbarungen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst** enthalten und in den Anträgen zur Exzellenzinitiative, zum Qualitätspakt Lehre sowie in internen Strategieprozessen verankert. Im Rahmen des Zukunftskonzepts „LMUexcellent“ wurde das bisherige Gleichstellungskonzept der LMU zum umfassenden Konzept „Equality and Inclusion“ weiterentwickelt. In diesem Zusammenhang wird der bisherige Gleichstellungsausschuss zu einem **Wissenschaftlichen Beirat für Gleichstellung und Vielfalt** und um externe Persönlichkeiten sowie um weitere Vertreterinnen und Vertreter der Universität und der Studierenden erweitert. Neben dem Geschlechteraspekt werden auch diversifizierende Merkmale wie Migrationserfahrungen und Behinderung berücksichtigt. Ab dem Frühjahr 2013 wird

---

<sup>1</sup> Mitglieder der Erweiterten Hochschulleitung: Präsidium, Dekaninnen und Dekane, Universitätsfrauenbeauftragte und je eine Vertreterin oder ein Vertreter der wissenschaftlichen und sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Studierenden.

der Ausschuss in dieser neuen, geschlechterparitätischen Zusammensetzung als beratendes und impulsgebendes Gremium im Bereich Gleichstellung und Vielfalt fungieren.

### **A.1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche / Fakultäten / Abteilungen**

Neben der Zusammenarbeit zwischen der Universitätsfrauenbeauftragten und den Frauenbeauftragten der Fakultäten ist die Beteiligung der Fachbereiche ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Umsetzung der Gleichstellungspolitik der Universität. Bereits seit 1994 entwickeln die Fakultäten auf Beschluss des **Senats** eigene Gleichstellungspläne und berichten der Hochschulleitung regelmäßig über deren Umsetzung und Entwicklung. Eine Auswertung dieser Fakultätsberichte sowie einen Überblick über die gesamtuniversitäre Entwicklung im Bereich Gleichstellung stellen der Präsident und die Universitätsfrauenbeauftragte alle zwei Jahre im Senat vor. Der ausführliche schriftliche Senatsbericht der Universitätsfrauenbeauftragten wird auf der Website der LMU veröffentlicht. Um die Gleichstellungsbemühungen der Fakultäten auch gezielt an diese zurückspeiegeln zu können und eine breite Sensibilisierung für das Thema zu schaffen, werden die Fakultätsberichte nun auch in der **Erweiterten Hochschulleitung** diskutiert und in bilateralen Gesprächen der Hochschulleitung mit den Fakultäten thematisiert. Beide Gremien sind in alle Diskussions- und Entscheidungsprozesse zum Thema Gleichstellung eingebunden und unterstützen die verabschiedeten Maßnahmen nachdrücklich.

Die Fakultäten der LMU bieten ein breites Angebot an **Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung**. Sie reichen von besonderen Bemühungen in Rekrutierungsverfahren (aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen, Interviewleitfäden) über Weiterbildungskurse, Karriereförderung und Netzwerke für Frauen bis hin zur Vergabe von Preisen und zur Präsentation erfolgreicher Wissenschaftlerinnen in Fakultätspublikationen. In den MINT-Fächern, in denen der Frauenanteil besonders niedrig ist, engagieren sich die Fakultäten in Initiativen wie dem Girls' Day sowie durch eigene Mentoringprogramme und Labore für Schülerinnen und Schüler (vgl. Kapitel B.1.1). Auch die im Rahmen der Exzellenzinitiative erworbenen Exzellenzcluster und Graduiertenschulen<sup>2</sup> verfügen über eigene **Familien- und Gleichstellungsprogramme**, die speziell auf die Bedürfnisse ihrer Mitglieder zugeschnitten sind und mittlerweile für andere Einrichtungen als Best Practice-Beispiele dienen. Die Hochschulleitung hat die Entwicklung dieser Programme explizit gefördert und die Konzepte verabschiedet. Die Umsetzung der Maßnahmen obliegt einem gesonderten Ausschuss,

---

<sup>2</sup> Exzellenzcluster: Nanosystems Initiative Munich (NIM), Center for integrated Protein Science Munich (CiPSM), Munich-Centre for Advanced Photonics (MAP), Munich Cluster for Systems Neurology (SyNergy), Origin and Structure of the Universe (Universe).

Graduiertenschulen: Graduate School of Systemic Neurosciences (GSN-LMU), Graduate School of Quantitative Biosciences Munich (QBM), „Distant Worlds“: Munich Graduate School for Ancient Studies, Graduate School for East and South East European Studies.

dem auch die Sprecherin bzw. der Sprecher der Exzellenzeinrichtung oder ein Vorstandsmitglied angehören, wodurch die Bedeutung der Thematik unterstrichen wird.

### **A.1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen bzw. -trägern**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist auf allen Ebenen von Verwaltung, Forschung und Lehre als zentrale Leitidee verankert. Eine der wichtigsten Akteurinnen dabei ist die **Universitätsfrauenbeauftragte**, die in alle wesentlichen strategischen Entscheidungen der LMU eingebunden und in allen entscheidenden Gremien vertreten ist. Sie ist stimmberechtigtes Mitglied in der Erweiterten Hochschulleitung, im Senat, im Strategieausschuss, im Ausschuss für Lehre und Studium, im Ausschuss zur Untersuchung wissenschaftlichen Fehlverhaltens sowie im Gleichstellungsausschuss. Zudem ist sie stimmberechtigt bei Entscheidungen der Hochschulleitung hinsichtlich der Empfehlungen des Forschungsausschusses. Im Hochschulrat ist sie mit beratender Stimme vertreten. Darüber hinaus wird sie von der Hochschulleitung bei Entscheidungen beteiligt, die ihre Aufgaben betreffen. Neben regelmäßigen Gesprächen mit dem Präsidenten über die Gleichstellungssituation an der LMU informiert die Universitätsfrauenbeauftragte die gesamte Hochschulleitung einmal im Semester in einer ausführlichen Anhörung über aktuelle Entwicklungen und geeignete Maßnahmen. Das jährliche Budget der Universitätsfrauenbeauftragten beläuft sich auf ca. 750.000 € sowie Personalmittel in Höhe von ca. 100.000 €. Die Universitätsfrauenbeauftragte wird unterstützt durch die **dezentralen Frauenbeauftragten**, die sich in den 18 Fakultäten der LMU für Chancengleichheit von Frauen einsetzen. Die Bedeutung dieser Ämter zeigt sich auch darin, dass die Fakultätsfrauenbeauftragten Mitglied in den Leitungskollegien der Departments bzw. Fakultäten sowie in allen Berufungskommissionen sind und von den Fakultäten durch Deputatsreduktionen oder die Bereitstellung von Hilfskräften entlastet werden. Ansprechpartnerin für die Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik ist zudem die **Gleichstellungsbeauftragte**, die in regelmäßigem Austausch mit dem Vizepräsidenten für den Bereich der Wirtschafts- und Personalverwaltung steht und die Universität bei der Umsetzung ihrer Gleichstellungsbemühungen unterstützt.

Zahlreiche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beschäftigen sich in ihrer Arbeit mit den Themenkomplexen Gender und Vielfalt. Einschlägige **Forschungsprojekte** werden regelmäßig erfasst und der Hochschulleitung zur Kenntnis gebracht. Hierzu gehören aktuell Projekte wie „Gender inequality in education: Political institutions or culture and religion?“ in der Volkswirtschaftlichen Fakultät oder „Untersuchung der Anwendung von Psychopharmaka bei Depressionen in den letzten Jahren (2000 - 2011) auf Geschlechtsunterschiede“ in der Medizinischen Fakultät. Besondere Kompetenzträgerinnen sind dabei die Inhaberinnen des **Lehrstuhls für Soziologie und Gender Studies** in der Sozialwissenschaftlichen Fakultät und der **Professur für Neuere deutsche Literatur, Kulturtheorie und Gender Studies** in der Fakultät für Sprach- und Literaturwissenschaften. Beide Professorinnen

betreuen auch das **Studienangebot „Gender Studies“ als Master-Nebenfach**, das seit dem Wintersemester 2012/2013 angeboten wird. Für interessierte Studierende aller bayerischen Hochschulen bietet das **Online-Modul „Gender and Diversity - Einführung in Fragestellungen, Theorien und Methoden“** der Virtuellen Hochschule Bayern, das unter Federführung der Universitätsfrauenbeauftragten von der LMU entwickelt wurde und in der technischen Umsetzung von der LMU getragen wird, eine wissenschaftlich fundierte und allgemeinverständliche Einführung in das Thema. Das **Vorlesungsverzeichnis „Gender Studies“** der Universitätsfrauenbeauftragten nennt darüber hinaus alle einschlägigen Lehrveranstaltungen der LMU, die Aspekte von Gender, Diversität und Inklusion zum Gegenstand machen. Das Engagement der verschiedenen Fächer zeigt eindrucksvoll, wie stark die Gender-Thematik an der LMU in der Lehre verankert ist. Zu den in diesem Vorlesungsverzeichnis angekündigten Veranstaltungen gehören unter anderem auch die Angebote der **„Koordinationsstelle Gender Studies“**, deren Ringvorlesung „Gendergraphien. Perspektiven auf Körper - Wissen - Praxis“ bereits zum vierten Mal stattfindet. In der Reihe **„Gendersalon“** sucht die Koordinationsstelle die Verknüpfung des Studiums mit der städtischen Öffentlichkeit zu einem Thema im Zwischenraum von (Pop-)Kultur, Politik und Wissenschaft.

Die verschiedenen Akteurinnen und Akteure, die sich an der LMU mit der Gewährleistung von Gleichstellung befassen, sind auf **nationaler und internationaler Ebene vernetzt**, wie etwa im LERU-Verbund, über das Programm LMU Mentoring im bundesweiten Forum Mentoring e.V. oder im internationalen Mentoring-Netzwerk eument.net. In diesem Rahmen hat die LMU im Oktober 2012 die Tagung „Stabilisation and advancement of mentoring-programmes in the context of structural changes“ ausgerichtet.

#### **A.1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung**

Die erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen setzt voraus, dass diese Ziele sowohl top-down als auch bottom-up verfolgt werden und alle Hochschulangehörigen in diese Entwicklungen einbezogen werden. So wurden bereits in den Jahren 2004 und 2010 zwei universitätsweite Profilbildungsprozesse zur **Neuausrichtung des Forschungsprofils** begonnen, die für den Erfolg in der Exzellenzinitiative maßgeblich waren. In diesen Prozessen wurden wichtige Weichen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft gestellt. Weitere organisationsentwickelnde Maßnahmen mit Blick auf die Ausrichtung der Fakultäten werden regelmäßig durch Berufungsentscheidungen und die Beteiligung an internen Förderverfahren getroffen. Auch die Gleichstellungspläne und -berichte der Fakultäten haben in dieser Hinsicht eine große Bedeutung. Darüber hinaus hat die LMU im Jahr 2012 einen umfassenden **Strategieprozess in der Universitätsverwaltung** angestoßen, der sich mit den veränderten Rahmenbedingungen an eine forschungsunterstützende Organisation auseinandersetzt. Die Förderung von Gleichstellung und Vielfalt ist dabei ein durchgängiges Ziel des gesamten Prozesses, insbesondere mit Blick auf die drei

Themenbereiche Leitbild, Führung und Personalentwicklung. In allen drei Bereichen sollen Gleichstellung und Diversität im Servicehandeln und in der Organisationsentwicklung nachhaltig verankert werden.

Diese Entwicklungsprozesse bilden auch eine wichtige Grundlage für die Einsetzung einer neuen **Einrichtung zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit**. Das ursprünglich entwickelte Konzept eines Gleichstellungsreferats, angesiedelt im Dezernat für Forschungs- und Nachwuchsförderung, wird gegenwärtig im Zuge der Fortsetzung des Zukunftskonzepts „LMUexcellent“ um Themen aus dem Diversity Management erweitert. Es wird damit nicht nur mit Blick auf seine inhaltliche Ausrichtung, sondern auch auf seine Verortung direkt beim Präsidenten eine deutliche Aufwertung erfahren. Geschlechtergerechtigkeit wird dabei weiterhin ein wichtiger Aspekt der Arbeit dieser Einrichtung sein. Sie wird über eine professorale und eine geschäftsführende Leitung verfügen und bei ihren Aufgaben vom Wissenschaftlichen Beirat für Gleichstellung und Vielfalt beratend begleitet. Derzeit werden Gespräche mit Kandidatinnen und Kandidaten für den Direktoriumsposten geführt, die Besetzung der Positionen soll in der ersten Hälfte des Jahres 2013 erfolgen. Künftig soll die neue Einrichtung die Aufgaben im Bereich Gleichstellung bündeln.

## A.2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Transparenz ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal für eine wirksame Gleichstellungspolitik. Um die eingeleiteten Maßnahmen evaluieren und optimieren zu können, erhebt die LMU seit vielen Jahren **nach Geschlechtern differenzierte, aktuelle Daten zu Studierenden, Studienabschlüssen, Promotionen, Habilitationen und Professuren** (getrennt nach W 3, W 2, W 1) und macht sie öffentlich zugänglich. Die erhobenen Daten werden in den zweijährlichen Berichten im Senat und in der Erweiterten Hochschulleitung dokumentiert und veröffentlicht. Damit ist eine **kontinuierliche und langfristige Dokumentation über die Höhe des Frauenanteils** auf allen akademischen Karrierestufen getrennt nach Fakultäten gewährleistet.

Der LMU ist dabei bewusst, dass Frauen überproportional häufig auf schlechter dotierten, befristeten und/oder aus Drittmitteln finanzierten Stellen beschäftigt sind, sodass dies in den Berichten explizit betrachtet wird. Zudem enthalten diese ein Ranking der Fakultäten gemäß der Höhe ihrer Frauenanteile an Professuren und im Mittelbau. Gerade die für die „Leaky Pipeline“ zentrale Phase nach der Promotion wird von der LMU genau betrachtet; hierzu werden die Frauenanteile und andere Daten erhoben und analysiert.

## A.3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

### A.3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Allen Universitätsangehörigen die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** zu ermöglichen, ist der LMU ein besonderes Anliegen. Das ist nicht zuletzt im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe ein wichtiger Standortfaktor. Die vielfältigen Angebote, die die LMU hierfür aufgelegt hat, richten sich explizit an Frauen und Männer, wenn auch angesichts der Tatsache, dass familiäre Betreuungsaufgaben immer noch hauptsächlich von Frauen wahrgenommen werden, die Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen eine größere Zielgruppe darstellen. Alle an der LMU Beschäftigten profitieren von umfassenden Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes, beispielsweise mit Blick auf **Gleitzeit, Home Office-Optionen** und **familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten**. Außerdem bietet die LMU allen Stelleninhaberinnen und -inhabern weitgehende Möglichkeiten zur temporären Deputatsreduktion und Beurlaubung sowie in Ausnahmefällen zur Teilung von Professuren.

Bereits 1999 hat die LMU **Mutterschutzüberbrückungspauschalen** für Wissenschaftlerinnen mit einem Pauschalbetrag, der mittlerweile auf 2.400 € gesteigert wurde, eingeführt. Das Angebot wird weiterhin rege nachgefragt: Im Jahr 2012 wurden 29 Anträge bewilligt. Die Mittel stammen aus dem LMU-Fonds zur Förderung der Gleichstellung in Forschung und Lehre, der insgesamt 120.000 € umfasst. Neben den Mutterschutzüberbrückungspauschalen können daraus in einem kompetitiven Verfahren Mittel für Hilfskräfte, Reise- und Sachmittel für Nachwuchswissenschaftlerinnen beantragt werden.

### A.3.2 Kinderbetreuungsangebote

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirksam zu unterstützen, bedarf es einer ausführlichen Information der Beschäftigten und eines ausreichenden Angebots an Kinderbetreuungsplätzen. Die LMU ist auf diesem Gebiet in vielfältiger Weise aktiv. Neben den zuständigen Stellen in der Personalverwaltung berät auch die Universitätsfrauenbeauftragte das wissenschaftliche Personal bei Fragen zu Mutterschutz und Elternzeit, Vertragsverlängerungen, Betreuungsmöglichkeiten und Vereinbarkeitslösungen. Alle Beschäftigten der LMU können zudem **individuelle Beratungs- und Vermittlungsleistungen** der pme Familienservice GmbH nutzen, die die LMU mit 100.000 € jährlich übernimmt. Die Vermittlung umfasst unter anderem Tagespflegepersonen, Kinderbetreuung im eigenen Haushalt, Babysitter und Au-Pairs. In Notfällen finanziert die LMU an bis zu 30 Tagen im Jahr auch eine kurzfristige Backup-Betreuung. Darüber hinaus bietet sie in Kooperation mit pme eine hausinterne **Ferienbetreuung** für Kinder von LMU-Mitarbeitenden an und übernimmt hier zwei Drittel der Kosten. Das Angebot wird hervorragend angenommen und von den Eltern in regelmäßigen Evaluationen äußerst positiv bewertet.

Für die Beschäftigten und Studierenden der LMU stehen darüber hinaus **Kinderbetreuungsplätze** für Kinder von neun Monaten bis sechs Jahren in fünf Einrichtungen<sup>3</sup> zur Verfügung. Die Einrichtung „Campuskinder“ bietet dabei eine besonders flexible, auf die Bedürfnisse der Universitätsangehörigen zugeschnittene Kurzzeitbetreuung bis 20 Uhr an. Im Oktober 2011 wurde die neue Kinderkrippe „Uniklekse“ mit 48 Plätzen eröffnet. Bereits im September 2009 wurde eine neue Kinderbetreuungseinrichtung am HighTechCampus der LMU in Großhadern/Martinsried mit 51 Plätzen in Betrieb genommen. Für die Baukosten beider Einrichtungen hat die LMU in den vergangenen Jahren insgesamt 6 Mio. € zur Verfügung gestellt. Für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern, die als Mentee am Programm LMU Mentoring teilnehmen, gibt es zusätzlich die Möglichkeit, **Stipendien zur besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikation und Familie** zu beantragen. Bis zu dreimal im Jahr können jeweils maximal 400 € für Kinderbetreuung außerhalb der Regelbetreuungszeiten gewährt werden.

### A.3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Der **Dual Career Service** der LMU bietet seit Ende 2007 Doppelkarrierepaaren Beratung und Unterstützung. Partnerinnen und Partner neu berufener LMU-Professorinnen und Professoren aus dem In- und Ausland werden bei der Suche nach Anschlussmöglichkeiten an den bisherigen Karriereverlauf unterstützt. Zum Leistungsspektrum des Service gehört auch eine Anschubfinanzierung neuer Stellen für wissenschaftlich tätige Partnerinnen und Partner an der LMU. Darüber hinaus steht der Dual Career Service für Fragen rund um die Themen Kinderbetreuung, Wohnungssuche und Umzug zur Verfügung. Im Sinne der Internationalisierung der Universität gilt das Angebot auch für Partnerinnen und Partner von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern aus dem Ausland. Der Dual Career Service hat sich mittlerweile erfolgreich etabliert, von 2007 bis 2012 war er im Durchschnitt bei jährlich 30 Einstellungsverfahren erfolgreich beteiligt. Er verfügt über eine Ausstattung mit einer TV-L13-Position und ein Budget von 500.000 € jährlich. Der Dual Career Service der LMU ist Mitbegründer des Dual Career Netzwerks Deutschland, das sich für eine Profilbildung der Dual Career Services an deutschen Hochschulen und eine Sensibilisierung für das Thema einsetzt.

Darüber hinaus fördert die LMU die individuellen Potenziale aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch **gezielte Angebote zur Personalentwicklung und Karriereförderung** sowie durch die **betriebliche Gesundheitsförderung** des Betriebsärztlichen Dienstes. Auch mit Blick auf die Studierenden unterstützt die LMU individuelle Lebensentwürfe. So wird beispielsweise im Rahmen des Programms „Lehre@LMU“, in dem die LMU von 2012 bis 2016 mit rund 23 Mio. € gefördert wird, das **Betreuungs- und Beratungsangebot weiter**

---

<sup>3</sup> Drei der genannten Kinderbetreuungseinrichtungen werden vom Studentenwerk München getragen, zwei sind Elterninitiativen in Räumlichkeiten der LMU.

**ausgebaut**, insbesondere auch für Studierende mit Kind. Im Rahmen des 2011 eingeführten **Deutschlandstipendiums** legt die LMU besonderen Wert auf soziale Kriterien und die Diversität der geförderten Studierenden; 160 der bisher insgesamt 294 Stipendien wurden an Frauen vergeben.

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

### **A.4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen**

Die LMU stellt Chancengerechtigkeit für alle Bewerberinnen und Bewerber sicher. Es gibt einen ausführlichen **Leitfaden für Wieder- bzw. Neuzuweisungen von Professuren**, der mit der Erweiterten Hochschulleitung und dem Senat abgestimmt ist und den Fakultäten online zur Verfügung steht. Danach müssen unter anderem im Zuweisungsantrag explizit hervorragend ausgewiesene und gewinnbare Kandidatinnen für die zu besetzende Professur benannt werden. In der Grundordnung der LMU ist festgelegt, dass unter den **Mitgliedern der Berufungskommissionen** mindestens zwei Professorinnen (zusätzlich zu Vertreterinnen aus dem Mittelbau und Studentinnen) vertreten sein sollen. Diese Vorgabe wird von der Hochschulleitung sehr restriktiv ausgelegt.

Zur **Sicherung der Objektivität von Berufungsverfahren** hat die LMU in ihrer Grundordnung verschiedene Richtlinien verankert. So muss beispielsweise in einer Berufungskommission mindestens eine externe Professorin bzw. ein externer Professor vertreten sein, tatsächlich werden vielfach mehrere externe Mitglieder beteiligt. Zudem werden zu den Kandidatinnen und Kandidaten auf der Vorschlagsliste mindestens zwei - in zahlreichen Fällen auch mehr - externe Gutachten eingeholt. Bei Kommissionen für Findungsverfahren (proaktive Berufungen) gelten noch strengere Richtlinien, hier ist die Beteiligung von mindestens vier externen, international ausgewiesenen Kommissionsmitgliedern vorgeschrieben, wobei auf eine entsprechende Beteiligung von Wissenschaftlerinnen geachtet wird. Abhängigkeitsverhältnissen wird auch dadurch entgegengewirkt, dass Mitglieder eines Lehrstuhls nicht an dem Verfahren zur Besetzung übergeordneter Positionen beteiligt sein dürfen. Kleine Fächer stellen die nötige fachliche Kompetenz in der Regel durch externe Mitglieder sicher.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist ein breites Angebot an **Weiterbildungsmöglichkeiten zur Gender- und Diversitykompetenz**, insbesondere für Mitglieder von Berufungskommissionen. Neben einem entsprechenden Kursprogramm der Universitätsfrauenbeauftragten legt das **Center for Leadership and People Management** der LMU in seinen Veranstaltungen einen Schwerpunkt auf die Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit. Das Center verbindet Personalentwicklung für wissenschaftliches Personal mit Forschung zu Personalführung, gilt bundesweit als Best-Practice-Beispiel für wissenschaftliche Weiterbildung und ist ein fester Bestandteil im Weiterbildungsangebot der DFG. Die LMU verfügt darüber hinaus

über einen zentralen Fonds in Höhe von 50.000 € für Gender- und Diversity-Trainings in den Fakultäten, der bisher jedoch nur in geringem Maße angenommen wurde. Die Hochschulleitung wird dieses Angebot daher gemeinsam mit der zukünftigen Leitung der neuen Einrichtung zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit passgenau weiterentwickeln.

#### **A.4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten**

Eines der zentralen Anliegen der LMU ist es, die **Unabhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses** bereits ab einem möglichst frühen Zeitpunkt zu stärken. Hierzu baut die LMU ihr erfolgreiches **W 2-Tenure-Track-Modell** weiter aus: Die LMU schreibt seit langem grundsätzlich alle W 2-Professuren als Tenure-Track-Stellen aus, wobei alle mit Dauerstellen hinterlegt sind. Jährlich werden durchschnittlich 25 W 2-Stellen besetzt, im Jahr 2012 wurden 36% hiervon an Wissenschaftlerinnen vergeben. In strategisch bedeutsamen Fällen und bei Vorliegen herausragender Leistungen kann Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern der Aufstieg auf eine W 3-Position eröffnet werden. Dadurch werden Karrierewege deutlich leichter planbar, wodurch insbesondere Wissenschaftlerinnen gefördert werden sollen. Dies ist auch eines der Ziele der neu eingerichteten **LMU Academic Career Professorship**. Dabei handelt es sich um eine Titularprofessur, die vom Präsidenten an herausragende promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler vergeben wird und einhergeht mit der Befürwortung des Promotionsrechts, einer Flexibilisierung der Lehrverpflichtung und der selbstständigen Wahrnehmung von Forschungsaufgaben. Hierfür stellt die LMU jährlich 1 Mio. € bereit. Auch im Rahmen von **strukturierten Promotionsprogrammen** werden Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg unterstützt, da ihnen hier neben einer hervorragenden Betreuung auch ein umfangreiches Qualifizierungsprogramm und der Einstieg in wissenschaftliche Netzwerke geboten werden. Strukturierte Promotionsprogramme wurden an der LMU im Jahr 2012 mit über 5,6 Mio. € gefördert.

Neben der seit langem etablierten **Departmentstruktur**, die bilaterale Abhängigkeitsverhältnisse durch ein Leitungsgremium ersetzt, hat die LMU mit den zentralen **Konfliktbeauftragten** Anlaufstellen für alle Statusgruppen, sollte eine Lösung innerhalb des Departments bzw. der Fakultät nicht erfolgreich sein. Die LMU will allen ein von gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeits- und Studenumfeld zu gewährleisten. In **Fällen sexueller Belästigung** und Diskriminierung gibt es folgende Hilfsangebote: Betroffene können sich an den Betriebsärztlichen Dienst, die Universitätsfrauenbeauftragte oder die psychotherapeutische Beratungsstelle des Studentenwerks München wenden. Zu diesem Zweck hat die Universitätsfrauenbeauftragte auch einen Flyer entwickelt, der für die Problematik sensibilisiert, Betroffenen sowie Beratenden Hilfestellung gibt und Anlaufstellen nennt. Zudem bietet sie Informationsveranstaltungen für Führungskräfte und Workshops für Beratungspersonen an.

Darüber hinaus veranstalten das Referat Interne Weiterbildung, das Center for Leadership and People Management und die Universitätsfrauenbeauftragte Kurse zur Mobbing-Prävention und zu Konfliktlösung und Mediation.

## **B) Personelle Gleichstellungsstandards**

### **B.1 Personal und die Verteilung von Ressourcen**

#### **B.1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung**

Die LMU München hat im Jahr 2009 in sämtlichen entscheidungsrelevanten Gremien eine **Frauenquote** von 25% bei Neuberufungen sowie von 33% bei Habilitationen verabschiedet. Die Vorgabe bei den Neuberufungen wurde bereits im Jahr 2011 erreicht und daraufhin auf 30% bis zum Jahr 2013 erhöht; im Jahr 2012 lag der Anteil bereits bei 29%. Auch die Zahl der Habilitandinnen konnte die LMU deutlich steigern und ihre Zielquote voll erfüllen: Von 2011 bis 2012 stieg ihr Anteil um 8% und liegt nun bei 33%. Diese Quoten werden von der Hochschulleitung regelmäßig überprüft, der Präsident berichtet hierüber auch in der Erweiterten Hochschulleitung sowie im Senat (vgl. Kapitel A.1.2). Darüber hinaus fließt die Quote als ein Kriterium in die Entscheidung der Hochschulleitung bei der Neuberufung von Professorinnen und Professoren ein. Bei einer deutlichen Verfehlung der angestrebten Quote wird dies in bilateralen Gesprächen des Präsidenten mit der entsprechenden Dekanin bzw. dem entsprechenden Dekan im Sinne konstruktiver Lösungsmöglichkeiten thematisiert.

Im Rahmen ihres in der Exzellenzinitiative geförderten Zukunftskonzepts „LMUexcellent“ hat die LMU das **Adele-Hartmann-Programm** entwickelt, um gezielt hochkarätige Wissenschaftlerinnen zu berufen, den Professorinnenanteil weiter zu steigern und für jüngere Wissenschaftlerinnen sichtbare Rollenvorbilder zu gewinnen. Neben Maßnahmen im Nachwuchsbereich sollen bis 2017 mindestens zehn international herausragende Wissenschaftlerinnen, meist im Rahmen von proaktiven Verfahren und vorwiegend aus dem Ausland, berufen werden. Die LMU stellt hierfür Sachmittel von 1 Mio. € pro Jahr zur Verfügung, um den rekrutierten Top-Wissenschaftlerinnen eine noch attraktivere Ausstattung bieten zu können. Um die zum Ziel gesetzte Quote von 30% bei Neuberufungen nachhaltig sicherzustellen, werden darüber hinaus auf zentraler und dezentraler Ebene zahlreiche weitere Maßnahmen ergriffen: Fakultäten mit einem niedrigen Professorinnenanteil suchen vor und während der Ausschreibung einer Professur konsequent **nach geeigneten Wissenschaftlerinnen** und motivieren diese zur Bewerbung. Die Hochschulleitung nutzt zudem **proaktive Verfahren** zur gezielten Rekrutierung von Spitzenwissenschaftlerinnen. Damit konnte die LMU in den vergangenen Jahren mehrere Wissenschaftlerinnen erfolgreich auf W 3-Professuren berufen. Aktuell wird im Rahmen von proaktiven Verfahren die Berufung von zwei weiteren herausragenden Wissenschaftlerinnen an die LMU angestrebt, wobei in ei-

nem Fall die Verhandlungen kurz vor dem Abschluss stehen. Auch auf die **Förderung und Unabhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses** verwendet die LMU große Anstrengungen (vgl. Kapitel A.4.2).

Im Rahmen von „LMUexcellent“ hat die LMU im Jahr 2007 das Programm **LMU Mentoring** etabliert, um hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur zu unterstützen. In jeder Fakultät begleiten erfahrene und renommierte Professorinnen als „Role Models“ derzeit rund 215 exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und beraten sie in allen Fragen und Entscheidungen zu ihrer wissenschaftlichen Laufbahn. Finanzielle Unterstützung ist etwa für Kongress- und Forschungsreisen, Hilfskräfte und Kinderbetreuung möglich. Die Programmkoordination erfolgt durch die Universitätsfrauenbeauftragte, die LMU stellt dafür zusätzlich eine halbe TV-L13 Personalstelle bereit. Das Programm ist überaus erfolgreich: Bisher sind 52 Mentees auf Professuren bzw. Vertretungsprofessuren berufen worden, in 71 Fällen wurden Mentees mit hochrangigen Preisen und Stipendien ausgezeichnet oder haben erfolgreich Drittmittelprojekte eingeworben, beispielsweise im Rahmen des Emmy-Noether-Programms oder des ERC. Das Programm LMU Mentoring verfügte im Rahmen der ersten Runde der Exzellenzinitiative mit einem Finanzvolumen von insgesamt rund 400.000 € über den größten Posten im Gleichstellungskonzept der LMU. Seit 2012 hat die LMU das Programm in ihre Grundfinanzierung übernommen.

Neben LMU Mentoring gibt es zahlreiche gesamtuniversitäre Personalentwicklungsangebote für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen: **LMU-EXTRA** richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen und bietet Kurse zur Stärkung von Professionalität und Wettbewerbsfähigkeit, individuelle Beratung sowie Unterstützung beim Ausbau von Netzwerken an. **LMU-PLUS** vermittelt Studierenden Schlüsselqualifikationen wie Rhetorik und Gender- und Diversitykompetenz. Beide Programme werden regelmäßig evaluiert und sind mit je 7.000 € jährlich aus dem Budget der Universitätsfrauenbeauftragten ausgestattet. Seit Kurzem umfasst das Kursprogramm der Universitätsfrauenbeauftragten darüber hinaus spezielle Trainings zur gendersensiblen und diversitätsorientierten Lehre für alle Dozierenden der LMU. In zahlreichen Veranstaltungen bietet auch das **Center for Leadership and People Management** wissenschaftlich fundierte Expertise zu den Bereichen Gleichstellung, Vielfalt, Work-Life-Balance und Interkulturelle Kompetenz. Zudem bietet das Center Wissenschaftlerinnen mit Führungsverantwortung entsprechend ihres Bedarfs Beratung und Coachings an. Für das nichtwissenschaftliche Personal hat die Hochschulleitung ein neues **Personalentwicklungskonzept (PeLMU)** erarbeitet. Dabei ist es ein zentrales Ziel, ein konstruktives Miteinander aller Beschäftigten zu fördern, insbesondere durch eine Kultur der Chancengleichheit und Wertschätzung aller Beschäftigten in ihrer individuellen Verschiedenheit.

Eine weitere Personalentwicklungsmaßnahme stellt die finanzielle Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Mitteln aus dem **LMU-Fonds zur Förderung der Gleichstellung in Forschung und Lehre** dar. Diese können hieraus die Finanzierung von Kongressreisen, Hilfskräften oder Sachmitteln beantragen. Der Fonds, aus dem auch die Mutterschutzüberbrückungspauschalen bezahlt werden, beläuft sich auf 120.000 € pro Jahr aus dem zentralen Universitätshaushalt. Daneben zeichnet seit 1997 die **Therese von Bayern-Stiftung** an der LMU alle drei Jahre Wissenschaftlerinnen aufgrund ihrer herausragenden Leistungen im Hinblick auf Wissenschaft und Forschung, Internationalität und Work Life Balance aus. Die Höhe der Preise ist abhängig von den vorausgehenden Kapitalerträgen der Stiftung. Im Jahr 2012 wurden insgesamt acht Preise in Höhe von jeweils 2.500 € vergeben.

Darüber hinaus richtet die LMU in Fächern, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, Veranstaltungen wie den **Girls' Day** oder den LMU-eigenen „**Career Day – women only**“ aus. Die naturwissenschaftlichen Fakultäten veranstalten jährlich ein eigenes **Schnupperstudium**; beispielsweise hält das Exzellenzcluster „Munich-Centre for Advanced Photonics“ ein spezielles Angebot für Schülerinnen und Schüler bereit. Insbesondere Schülerinnen sollen gezielt angesprochen und als Studentinnen für naturwissenschaftliche Fächer gewonnen werden. Gleichzeitig legt die LMU großen Wert darauf, auch in Fächern, in denen Studentinnen stark vertreten sind, auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis hinzuwirken.

### **B.1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement**

Die Hochschulleitung der LMU fördert Gleichstellung und Vielfalt gezielt durch finanzielle Anreize. Bereits 1999 wurde ein Gleichstellungskriterium definiert, an dem sich die **leistungsorientierte Mittelvergabe** der LMU orientiert. 8% der nach Leistungskriterien vergebenen Sachmittel – im Jahr 2012 waren dies 220.798 € – liegt dieses Kriterium zu Grunde. Dieser Anreiz für die Fakultäten, mehr Professuren mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen, hat sich sehr bewährt.

Der geplante **Fonds zur Förderung von innerfakultären Projekten zur Erhöhung des Frauenanteils** in Höhe von 250.000 € wurde auf Grund der Kürzungen in der Exzellenzinitiative modifiziert. Dieser Fonds wurde mit verschiedenen anderen Förderinstrumenten zu einem **Investitionsfonds** in Höhe von 18 Mio. € für die nächsten fünf Jahre zusammengefasst, um den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine flexible Beantragung der Mittel zu ermöglichen. Im Rahmen des Investitionsfonds stellt die LMU aus dem Zukunftskonzept „LMUexcellent“ zusätzliche Mittel zur Verfügung, um die Bedingungen für hervorragende Forschungsleistungen künftig weiter zu verbessern, wobei auch Forschungsprojekte beantragt werden können, um die Situation von Frauen in der Wissenschaft zu untersu-

chen und zu verbessern. Darüber hinaus legt die LMU mit der Einrichtung eines zusätzlichen **Nachwuchsförderungs fonds** ein eigenständiges Förderprogramm für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Höhe von 5 Mio. € auf, um dessen Karriereentwicklung zu verbessern und die eigenständige Einwerbung von Drittmitteln zu fördern. In den Förderentscheidungen beider Fonds wird auf Internationalität und Chancengleichheit besonderer Wert gelegt.

Ein weiteres zentrales Anliegen der LMU ist die **Gerechtigkeit bei den Bezügen** ihrer Professorinnen und Professoren. So ist die Universitätsbeauftragte Mitglied der Besoldungskommission, die dem Präsidenten Empfehlungen zur Vergabe der besonderen Leistungsbezüge im Rahmen der W-Besoldung erarbeitet. Zudem werden seit 2005 die Bezüge der Professorinnen und Professoren nach Geschlechtern und Besoldungsgruppen differenziert aufgeschlüsselt. Der Präsident informiert die Universitätsfrauenbeauftragte einmal jährlich über das Ergebnis der Analyse sowie über die gewährten Leistungsbezüge. Die Auswertung fließt in Form der durchschnittlichen Unterschiede in die Berichte des Präsidenten und der Universitätsfrauenbeauftragten im Senat und in der Erweiterten Hochschulleitung ein. Dies hat unter anderem dazu beigetragen, dass sich in den letzten Jahren die durchschnittlichen Bezüge der an der LMU beschäftigten Professorinnen und Professoren angeglichen haben. So bestand im Jahr 2011 bei den W 2-Professuren kein Unterschied mehr beim durchschnittlichen Einkommen; bei den W 3-Professuren erhielten Professorinnen sogar durchschnittlich um 267 € höhere Bezüge als ihre männlichen Kollegen. Die Hochschulleitung wird auch weiterhin die Vermeidung eines „Gender Pay Gap“ im Blick behalten.

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

Die LMU hat verschiedene Maßnahmen ergriffen, um in Rekrutierungsverfahren **gleiche Chancen für alle Bewerberinnen und Bewerber** zu gewährleisten (vgl. Kapitel A.4), und wendet diese Maßstäbe auch bei internen Förderverfahren an. So sind Gleichstellung und Vielfalt bei der Umsetzung der Forschungs- und Nachwuchskonzepte im Rahmen von internen Strategieprozessen wie „LMUexcellent“ ein wichtiges Entscheidungskriterium. Ein transparentes Auswahlverfahren wird durch die Begutachtung der Förderanträge durch den Forschungsausschuss sichergestellt, der mit hochkarätigen, internen und externen Fachwissenschaftlerinnen und Fachwissenschaftlern besetzt ist. Besonderes Augenmerk legt die LMU auf die angemessene Beteiligung von Frauen bei der **Besetzung ihrer Gremien**. So sind beispielsweise im Hochschulrat, im Kuratorium sowie im Strategie- und im Forschungsausschuss fast ein Drittel der Mitglieder weiblich; Vorsitzende des Forschungsausschusses ist eine Wissenschaftlerin. Im Ausschuss für Lehre und Studium beträgt der Frauenanteil sogar knapp 40%.

### B.3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die LMU wirkt durch verschiedene Maßnahmen nachhaltig auf eine objektive Beurteilung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hin, bei der Forschungs- und Lehrleistungen im Vordergrund stehen. Hierzu gehören neben **Informationsangeboten** (z.B. Flyer) auch **genderbezogene Veranstaltungen und Trainings**. So bieten die Universitätsfrauenbeauftragte und das Center for Leadership and People Management für verschiedene Zielgruppen Genderkompetenztrainings mit internen und externen Trainerinnen und Trainern an. Auch die **Sensibilisierung** aller Universitätsangehörigen für Gleichstellung und Vielfalt ist der LMU ein wichtiges Anliegen. Beispielsweise wurde im Jahr 2010 durch den Präsidenten und die Universitätsfrauenbeauftragte eine Veranstaltungsreihe initiiert, bei der insbesondere die Fakultäten zu Vortrag und Diskussion eingeladen waren. Nach einem Workshop zur „Leaky pipeline“ in der Wissenschaft findet die nächste Veranstaltung im Frühjahr 2013 zum Thema Diversität statt. Die Veranstaltungsreihe wird damit als ein wichtiges Instrument zur Information und Sensibilisierung etabliert. Die LMU wird ihre Bemühungen in diesem Bereich in den kommenden Jahren weiter ausbauen und stellt hierfür auch in Zukunft entsprechende Finanzmittel bereit.

### Fazit

In den letzten Jahren hat die LMU große Anstrengungen zur Umsetzung ihrer Gleichstellungsstrategie unternommen und ihr Konzept stetig fortentwickelt. Die erfolgreichen Gleichstellungsmaßnahmen aus der ersten Runde der Exzellenzinitiative wurden in den regulären Universitätshaushalt übernommen, so etwa LMU Mentoring. Auch eine weitere Kinderkrippe wurde aus zentralen Mitteln finanziert und seit Abgabe des Zwischenberichts eröffnet. Dies hat erheblich dazu beigetragen, die schwierige Situation an Kinderbetreuungsplätzen in der Stadt München für die Mitglieder der LMU deutlich zu entspannen. Im Gesamtberichtszeitraum der DFG-Gleichstellungsstandards hat die LMU für genderorientierte Maßnahmen (ohne indirekte Kosten) bisher insgesamt 18,6 Mio. € zur Verfügung gestellt, darunter Mittel für Nachwuchsförderung, Kinderbetreuung und Baumaßnahmen.

Vor dem Hintergrund der aktuellen politischen Diskussion über die Einführung einer Frauenquote kann die LMU es als besonderen Erfolg verbuchen, dass sie ihr Ziel, den Frauenanteil bei Neuberufungen bis 2013 auf 30% zu erhöhen, bereits im Jahr 2012 nahezu erreicht hat. Auch bei den im Zwischenbericht gesetzten Zielvorgaben zur personellen Gesamtentwicklung kann die LMU deutliche Steigerungsraten vorweisen und wird diese im Laufe des Jahres 2013 sicher erreichen. Die Förderung von Gleichstellung und Vielfalt ist auch zukünftig eine zentrale Querschnittsaufgabe der LMU, um Chancengleichheit zu garantieren, die Potenziale ihrer Mitglieder optimal zu fördern und im internationalen Wettbewerb bestmögliche Leistungen in Forschung und Lehre zu erzielen.



LUDWIG-  
MAXIMILIANS-  
UNIVERSITÄT  
MÜNCHEN



## **Anlage zum Abschlussbericht:**

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Gesamtübersicht

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	16645	27760	37,48%	62,52%	17511	29102	37,60%	62,40%	18884	30250	38,43%	61,57%	40,00%	60,00%
Anzahl der Promotionen im Jahr (SoSe 08 + WiSe 08/09; SoSe 09 + WiSe 09/10; SoSe 11 + WiSe 11/12)	598	732	44,96%	55,04%	566	690	45,06%	54,94%	557	591	48,52%	51,48%	40,00%	60,00%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2008; 2009; 2011)	73	25	74,49%	25,51%	101	33	75,37%	24,63%	70	34	67,31%	32,69%	66,67%	33,33%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Juniorprofessuren (Stand 03.04.09; 07.12.10 und 17.12.12)	7	5	58,33%	41,67%	10	5	66,67%	33,33%	12	10	54,55%	45,45%	66,67%	33,33%
Professuren C3/W2 (Stand 03.04.09; 07.12.2010 und 17.12.12)	261	53	83,12%	16,88%	272	56	82,93%	17,07%	269	70	79,35%	20,65%	77,00%	23,00%
Professuren C4/W3 (Stand 03.04.09; 07.12.2010 und 17.12.12)	311	34	90,14%	9,86%	321	47	87,23%	12,77%	322	56	85,19%	14,81%	84,00%	16,00%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	21	2	91,30%	8,70%	21	2	91,30%	8,70%	21	2	91,30%	8,70%	87,00%	13,00%

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!