



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN



Gleichstellungsplan der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München

Januar 2021



**Sozialwissenschaftliche Fakultät
der Ludwig- Maximilians-
Universität München**

Frauenbeauftragte der
Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Frauenbeauftragte.fak15
@lrz.uni-muenchen.de



**Gleichstellungsplan der Sozialwissenschaftlichen Fakultät
der Ludwig-Maximilians-Universität München**

Vom Fachbereichsrat der Fakultät 15 verabschiedet am 20. Januar 2021

Inhaltsverzeichnis

0.	Executive Summary	3
1.	Hintergründe und Ziele des Gleichstellungsplans	5
2.	Entwicklung der Stellenstruktur	7
2.1	Fakultät 15.....	7
2.2	Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft (GSI).....	9
2.3	Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung (IfKW).....	11
2.4	Institut für Soziologie (IfS).....	13
2.5	Detailanalysen.....	15
3.	Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung an der Fakultät	19
3.1	Übergreifende Maßnahmen zur Frauenförderung.....	19
3.2	Maßnahmen in Bezug auf die Stellenstruktur.....	20
3.3	Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Qualifikation und Familie für Frauen und Männer.....	24
3.4	Maßnahmen zur Beförderung von Gendersensibilität.....	26
3.5	Maßnahmen zur Sichtbarkeit des Gleichstellungsanliegens.....	27
4.	Ausblick	28
5.	Kontaktinformationen	30

Anlage 1 — Berufungsleitfaden

Anlage 2 — Zusätzliche Daten zur Stellenstruktur (Stand April 2020)

0. Executive Summary

Der Gleichstellungsplan der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der LMU ist dem gesetzlich verankerten Gleichberechtigungsprinzip verpflichtet und zielt auf die Identifizierung und Beseitigung geschlechterbedingter Benachteiligungen an der Fakultät. Er ergänzt die Initiativen zur Gleichstellungsförderung auf der Ebene der Gesamtuniversität und schließt maßgeblich an die Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) an. Der vorliegende Plan schreibt den ersten Gleichstellungsplan der Fakultät 15 aus dem Jahr 2013 fort und erneuert deren Selbstverpflichtung zu gleichstellungsfördernden Maßnahmen und einer konsequent geschlechtergerechten Personalentwicklung.

Obwohl im Berichts- und Evaluationsteil Fortschritte der Fakultät mit Blick auf diese institutionelle Selbstverpflichtung konstatiert werden, ist zugleich festzustellen, dass zentrale Gleichstellungsindikatoren, namentlich der geschlechtergerechte bzw. dem Kaskadenmodell entsprechende Zugang von Frauen zu Positionen auf der Postdoc-Ebene und insbesondere zu Professuren, nach wie vor – und zum Teil deutlich – verfehlt werden. Dem prioritären Anliegen folgend, der andauernden Unterrepräsentation von Frauen auf diesen Positionen zu begegnen, zählen zu den in diesem Plan neu vorgesehenen Maßnahmen die Mitwirkung der Frauenbeauftragten bei der Besetzung von Postdoc-Stellen sowie die Einführung eines Leitfadens (Checkliste) für die geschlechtergerechte Durchführung von Berufungsverfahren an der Fakultät. Jenseits der plakativen und leicht dokumentierbaren Benachteiligungen von Frauen im Rahmen der Stellenstruktur verweist der Gleichstellungsplan auf diverse weitere Ansatzpunkte für die Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen. Entsprechend behält der aktualisierte Maßnahmenkatalog bisherige Maßnahmen, die sich als Daueraufgaben erwiesen haben, weitgehend bei, um auf dieser Grundlage einige weitere, teilweise weiterführende Maßnahmen zu initiieren (vgl. die Übersicht auf S. 2).

Der Gleichstellungsplan fasst das Ziel der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – bzw. sämtlicher Geschlechter – als Fakultätsaufgabe, mit der leitenden Verantwortlichkeit des Dekans/der Dekanin und besonderen, positionsbedingten Anforderungen an Professor*innen und andere mit Leitungsaufgaben und Personalverantwortung betraute Mitglieder der Fakultät. Gleichstellung ist keine Aufgabe, die man an die zu deren Beförderung beauftragten Personen – die Frauenbeauftragten der Fakultät und ihrer Institute – delegieren könnte, sondern hat Teil der institutionellen Praxis auf allen Ebenen der Universität sowie der sozialen Alltagspraxis an den Lehrstühlen der Sozialwissenschaftlichen Fakultät zu sein. Der vorliegende Gleichstellungsplan sucht diesem Anliegen bestmöglich Rechnung zu tragen. Er ist aber selbst wiederum nach sechs Jahren, im Lichte der zwischenzeitlich veränderten Sachverhalte und Rahmenbedingungen, einer aktualisierenden Revision zu unterziehen.

Maßnahmenkatalog des Gleichstellungsplans der Fakultät 15
(Stand: Januar 2021)

Maßnahmen	Status	Verantwortlichkeit
Übergreifende Maßnahmen		
<ul style="list-style-type: none"> • Budget für die Unterstützung der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen • Etablierung eines Verfahrens zur Nachfolge der Fakultätsfrauenbeauftragten 	<ul style="list-style-type: none"> • Alt • Neu 	<ul style="list-style-type: none"> • Dekanat • Dekanat
Maßnahmen in Bezug auf die Stellenstruktur		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausschreibung von Stellen auf allen Qualifikationsebenen ▪ Transparenz von Stellenbesetzungsverfahren verbessern ▪ Mentoring-Programm für (promovierte) Nachwuchswissenschaftlerinnen (LMU Mentoring) ▪ Mentoring-Programm für Promovendinnen und Studentinnen (Ment15) ▪ Regelmäßige Informationsveranstaltung für fortgeschrittene Studierende ▪ Regelmäßige Mitarbeiter*innengespräche ▪ Einbeziehung der Frauenbeauftragten bei der Besetzung von Postdoc-Stellen ▪ Fakultätsweiter Berufungsleitfaden (Checkliste) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alt ▪ Alt ▪ Alt • Alt ▪ Neu ▪ Neu ▪ Neu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Professor*innen (*) ▪ Professor*innen ▪ Institute ▪ Team Ment15 ▪ Dekanat ▪ Professor*innen ▪ Professor*innen, Dekanat ▪ Fakultät
Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Qualifikation und Familie für Frauen und Männer		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berücksichtigung von Kernarbeitszeiten ▪ Zeitlich und räumlich flexible Arbeitsbedingungen ▪ Informationen über Elternzeit ▪ Ermöglichung der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ▪ Lehrbefreiung von Beschäftigten mit Familienpflichten ▪ Einbindung externer Promovierender ▪ Kinderbetreuungsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alt ▪ Alt ▪ Alt ▪ Alt • Alt • Alt • Neu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Professor*innen ▪ Professor*innen ▪ Fakultät, Institute ▪ Professor*innen • Fakultät, Institute • Professor*innen • Fakultät, Institute
Maßnahmen zur Beförderung von Gendersensibilität		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Gendersensibilität und Gleichstellungsförderung ▪ Lehrangebote zu den Themen Gender und Geschlechterverhältnisse 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alt ▪ Alt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fakultät ▪ Institute
Maßnahmen zur Sichtbarkeit des Gleichstellungsanliegens		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bekanntmachung des Gleichstellungsplans ▪ Gleichstellungspreis der Fakultät ▪ Regelmäßiger Fortschrittsbericht 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alt ▪ Alt ▪ Alt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fakultät, Institute ▪ Fakultät ▪ Dekanat

(*) Die Kategorie „Professor*innen“ schließt auch Mitarbeiter*innen in Leitungsfunktion ein.

Anmerkung: Neue Maßnahmen gegenüber dem Gleichstellungsplan 2013 sind als solche markiert, die als „alt“ ausgewiesenen Maßnahmen bleiben bestehen. Die Frauenbeauftragten sind im Sinne der Begleitung, Beratung und Kontrolle bzw. Evaluation an der Umsetzung aller genannten Maßnahmen beteiligt.

1. Hintergründe und Ziele des Gleichstellungsplans

Das Bayerische Hochschulgesetz legt in Artikel 4 (Absatz 1) die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ als „Leitprinzip“ universitären Handelns fest und fügt hinzu, dass die Hochschulen auf die „Beseitigung bestehender Nachteile“ hinwirken, mit dem Ziel einer „Steigerung des Anteils an Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft“.¹ Der vorliegende Gleichstellungsplan der Sozialwissenschaftlichen Fakultät (Fakultät 15) der Ludwig-Maximilians-Universität ist dem gesetzlich fixierten Gleichberechtigungsprinzip verpflichtet und sucht dieses für den Handlungsbereich der Fakultät zu konkretisieren. Er schreibt den ersten, im April 2013 vom Fakultätsrat verabschiedeten, Gleichstellungsplan der Fakultät fort und ist wie jener Ausdruck ihrer Selbstverpflichtung zu gleichstellungsfördernden Maßnahmen und einer konsequent geschlechtergerechten Personalentwicklung an der Fakultät.²

Der Gleichstellungsplan der Sozialwissenschaftlichen Fakultät soll nicht die Initiativen zur Gleichstellungsförderung auf der Ebene der Gesamtuniversität ersetzen, sondern diese ergänzen. Ebenso versteht sich der Gleichstellungsplan als Ergänzung zu politischen Maßnahmen, die auf eine Verbesserung der Stellenstrukturen und Arbeitsbedingungen im Wissenschaftssystem zielen. In diesem Sinne schließt der vorliegende, fortgeschriebene Gleichstellungsplan auch an die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) an, auf die sich deren Mitgliedseinrichtungen erstmals im Jahr 2008 verpflichtet haben.³ Mit dieser Selbstverpflichtung definieren die DFG-Mitglieder personelle und strukturelle Standards zur besseren Verankerung von Chancengleichheit und Gleichstellung in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft. Im Jahr 2017 bestätigten die DFG-Mitglieder ihren entsprechenden Einsatz für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik in ihrem Wirkungsbereich einschließlich eines qualitativen Berichtswesens, das die Sozialwissenschaftliche Fakultät mit dem im Juli 2017 durch den Fakultätsrat verabschiedeten Fortschrittsbericht zum Gleichstellungsplan ebenfalls bereits initiiert hat.⁴

Übergeordnetes Ziel des vorliegenden Gleichstellungsplans ist es, die wissenschaftlichen Karrieren von qualifizierten Frauen an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät in besonderer Weise zu fördern sowie in der alltäglichen wissenschaftlichen Praxis Belange der

¹ Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG) vom 23. Mai 2006 [<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHSchG>].

² Gleichstellungsplan der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München [https://www.sozialwissenschaften.uni-muenchen.de/fakultaet/fb15_frauenbeauftragt/gleichstellungsplan/gleichstellungsplan-fb15.pdf].

³ Vgl. https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/index.html.

⁴ Fortschrittsbericht zum Gleichstellungsplan, Sozialwissenschaftliche Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München [https://www.sozialwissenschaften.uni-muenchen.de/fakultaet/fb15_frauenbeauftragt/gleichstellungsplan/fortschrittsbericht2017.pdf].

Geschlechtergleichstellung verstärkt zu berücksichtigen. An der Umsetzung der im Gleichstellungsplan enthaltenen Maßnahmen und Empfehlungen ist die gesamte Fakultät beteiligt. Entsprechend der von der DFG festgelegten strukturellen Gleichstellungsstandards wird Gleichstellung durchgängig und sichtbar auf allen Ebenen der Fakultät verfolgt und als strategische Leitungsaufgabe verankert. Die besondere Verantwortung für die institutionelle Geltung des Gleichstellungsplans kommt daher, unter Beratung und Unterstützung durch die Frauenbeauftragten von Fakultät und Instituten, dem Dekan/der Dekanin der Fakultät sowie den Personalverantwortung tragenden Professoren und Professorinnen der Fakultät zu.

Der Gleichstellungsplan als solcher gilt unbefristet, die Angemessenheit der in ihm vorgesehenen Maßnahmen und Instrumente zur Erreichung von Gleichstellungszielen wird allerdings alle sechs Jahre – also im Rhythmus der durch das geltende Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) konstituierten Kohorten „wissenschaftlichen Nachwuchses“ – überprüft, um den Plan entsprechend überarbeiten und aktualisieren zu können. Alle drei Jahre soll der Fortschritt der Gleichstellungsbemühungen anhand der erneuten Erfassung der Stellenstruktur an der Fakultät überprüft und dem Fakultätsrat von dem/der für diese Erhebung verantwortlichen Dekan/Dekanin vorgestellt werden.

Der Fortschrittsbericht aus dem Jahr 2017 ebenso wie die diesem Gleichstellungsplan zugrunde liegenden Datenerhebungen zur Stellenstruktur der Fakultät (vgl. Abschnitt 2.) machen deutlich, dass ungeachtet positiver Entwicklungstendenzen – und auch der gesellschaftspolitischen Konjunktur so genannter „antigenderistischer“ Positionierungen zum Trotz – die Unterrepräsentation von Frauen an den Universitäten, der Ludwig-Maximilians-Universität und konkret der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der LMU keineswegs behoben ist. Zumal auf der Ebene der Postdocs und, stärker noch, der Professuren stellt Geschlechtergleichstellung nach wie vor und weiterhin eine wissenschaftspolitische Aufgabe, wobei die drei Institute der Fakultät insbesondere in letzterer Hinsicht große Unterschiede aufweisen. Die in diesem Gleichstellungsplan vorgesehenen Maßnahmen (vgl. Abschnitt 3.) sind gleichwohl durchweg fakultäts- bzw. institutsübergreifend konzipiert. Sie bedürfen als solche allerdings der institutsspezifischen Konkretisierung und Spezifizierung, wofür jeweils die Geschäftsführenden Direktoren/Direktorinnen, Leitungsgremien und Professoren/Professorinnen der drei Institute Verantwortung tragen.

2. Entwicklung der Stellenstruktur

2.1 Fakultät 15

Die Stellenstruktur der Fakultät 15 hat seit dem Fortschrittsbericht aus dem Jahr 2017 unter Gleichstellungsaspekten eine positive Entwicklung genommen. Dies zeigt sich insbesondere auf den unteren Qualifikationsebenen. So spiegelt das Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Hilfskräfte (ca. 60% Frauen) und der Promovierenden (ca. 64% Frauen) mittlerweile das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden wider (ca. 62% Frauen), was insbesondere an dem jüngsten Anstieg des Frauenanteils unter den Hilfskräften liegt.⁵ Allerdings weist die Stellenstruktur ab der Postdoc-Ebene weiterhin – wenngleich in abgeschwächter Form – die typische „Scherenform“ auf: Der Frauenanteil sinkt unter den Postdocs auf ca. 51% ab (wobei er vor drei Jahren allerdings bei ca. 37% lag und damit zuletzt stark angestiegen ist). Auf Ebene der Professuren schließlich sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert, hier ist mit ca. 26% Frauen unverändert ein eklatantes Missverhältnis gegenüber den Männern wie auch relativ zum Frauenanteil auf Postdoc-Ebene zu verzeichnen; der Anstieg im Vergleich zum Jahr 2011 (ca. 21% Frauen) ist – nach fast einem Jahrzehnt der Gleichstellungsbemühungen – als marginal zu bezeichnen, zumal sich der Wert seit der letzten Erhebung auf Fakultätsebene nicht mehr wesentlich verändert hat.⁶

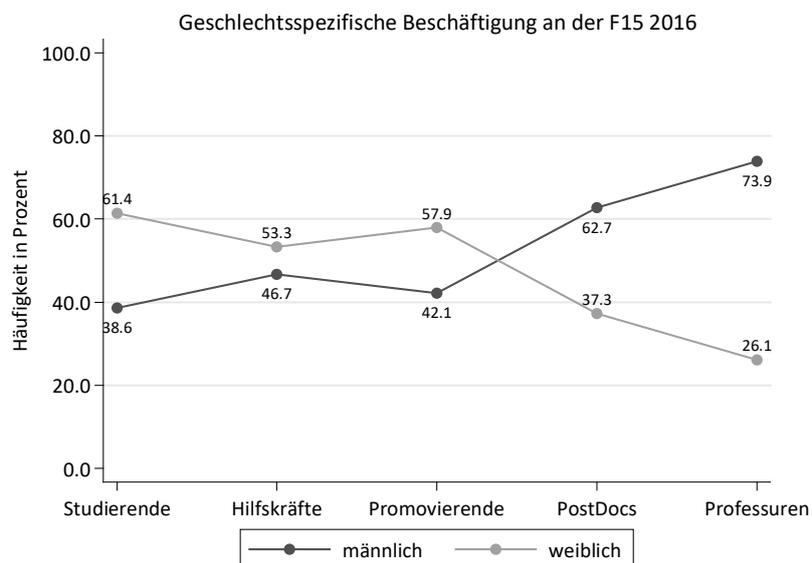
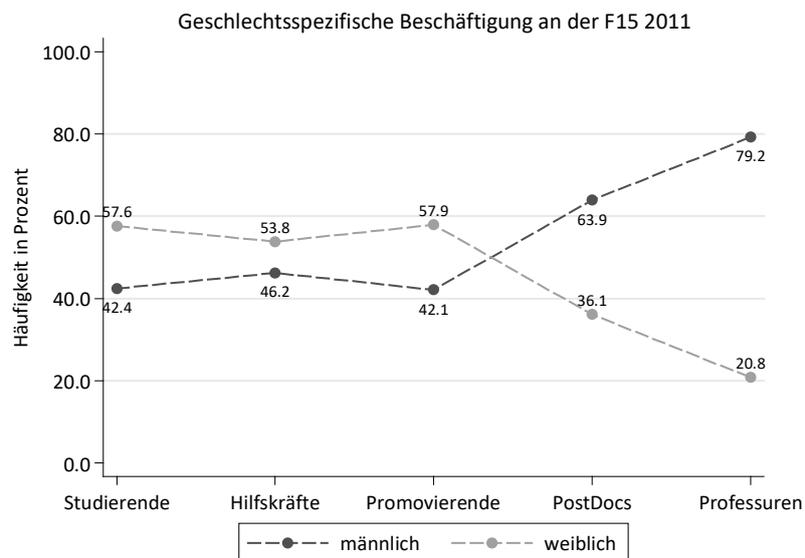
Insgesamt zeigt sich seit Einführung des Gleichstellungsplans 2011 somit ein Anstieg des Anteils von Frauen in den Qualifizierungsstufen des Mittelbaus, wobei dieser unter den Postdocs allerdings dem Kaskadenprinzip nicht gerecht wird. Nach dem Kaskadenmodell sollte der Anteil von Frauen auf der Ebene der Postdocs dem Anteil von Frauen auf der vorgelagerten Qualifikationsstufe, also unter Promovierenden der vorhergehenden Kohorte, entsprechen. Vergleicht man den Anteil von Frauen auf Postdoc-Ebene 2019 mit den Daten der beiden vorherigen Erhebungen, so zeigt, dass dieser ca. 7 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil bei Doktorandinnen in den Jahren 2011/16 liegt (ca. 51% gegenüber jeweils ca. 58%).⁷ Noch deutlicher zeigt sich dieses Muster auf Ebene der Professuren: Im Vergleich zu einem Frauenanteil von rund 37% in den Postdoc-Kohorten der Jahre 2011/16 findet sich unter den Professuren im Jahr 2019 ein Frauenanteil von nur 26%. Der Frauenanteil an der

⁵ Die Zahlen auf Ebene der Hilfskräfte sind nur bedingt über die Zeit vergleichbar, da die Stellenstrukturerhebung 2019 auf Informationen zu wissenschaftlichen Hilfskräften beruht, wohingegen in den vorherigen Erhebungen in dieser Kategorie Hilfskräfte und Tutor*innen zusammengefasst sind.

⁶ Am GSI wurde allerdings zwischenzeitlich eine zuvor männlich besetzte W3-Professur mit einer Professorin neu besetzt. Eine W1-Professur, besetzt mit einer Frau, fiel nach deren Wechsel an eine andere Universität weg, eine W2 tenure-track-Professur befindet sich aktuell noch im Besetzungsverfahren.

⁷ Wichtig zu berücksichtigen ist für diese Interpretation, dass es sich bei den hier vorliegenden Daten lediglich um wiederholte Querschnittsdaten an der Fakultät 15 der LMU handelt. Es kann somit keine Aussage darüber getroffen werden, ob die Ergebnisse dadurch entstehen, dass Frauen nach der Promotion häufiger ihre wissenschaftliche Karriere beenden oder aber häufiger die LMU verlassen als Männer, ihre Karriere aber an einer anderen wissenschaftlichen Einrichtung fortsetzen.

Fakultät 15 liegt damit nur leicht über dem Gesamtwert an der LMU insgesamt (23%)⁸ und dem bundesdeutschen Durchschnitt (24%), wobei dieser allerdings laut amtlicher Statistik für die Fachgruppe „Geisteswissenschaften“, zu der auch alle drei Fächer der Fakultät zählen, in Deutschland bei ca. 38% liegt.⁹ Wollte die Fakultät in den kommenden Jahren den Frauenanteil bei den Professuren an jenen angleichen, der zuletzt auf Postdoc-Ebene zu verzeichnen war, so müsste sie diesen nicht weniger als verdoppeln.



⁸ Vgl. https://www.uni-muenchen.de/ueber_die_lm_u/zahlen_fakten/index.html.

⁹ Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Materialien der GWK – Heft 65, 2019 [https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Druckfassung_Heft_65_23_Fortschreibung_CHAG.PDF].

Geschlechtsspezifische Beschäftigung an der F15 2019

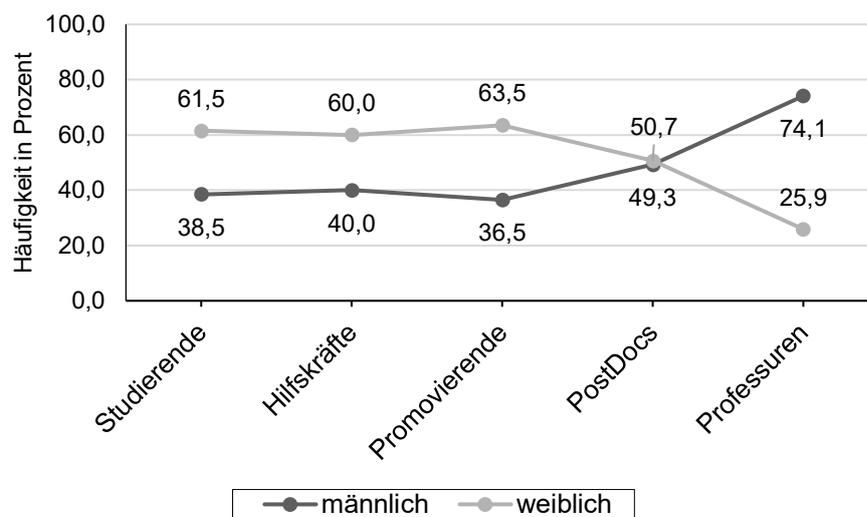


Abbildung 1: Stellenstruktur der Fakultät 15 2011, 2016 und 2019 Absolute Zahlen 2019 (2016, 2011): 2181 (2082, 2329) Studierende; 105 (120, 106) Hilfskräfte; 85 (95, 57) Promovierende; 75 (75, 72) Postdocs; 27 (23, 24) Professuren.

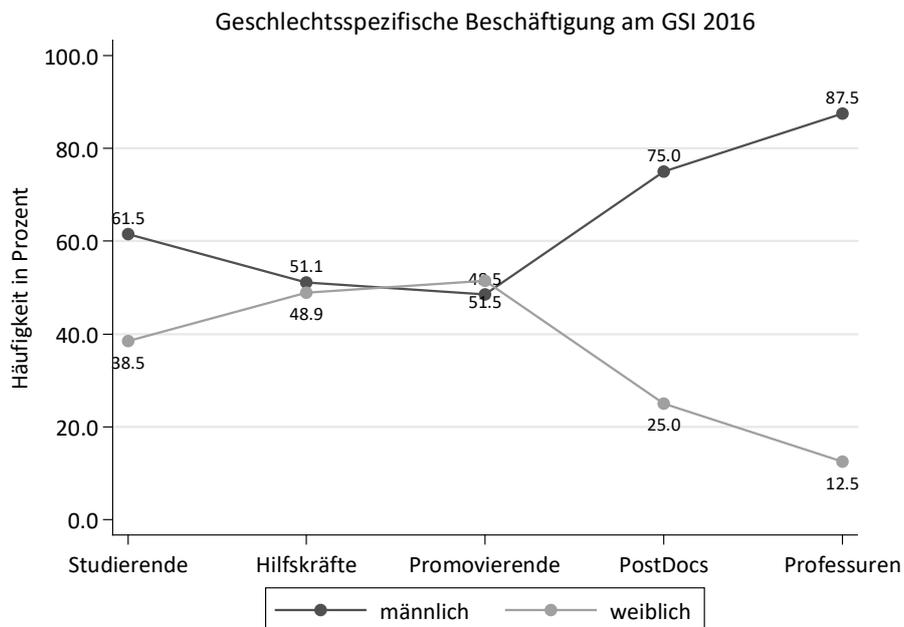
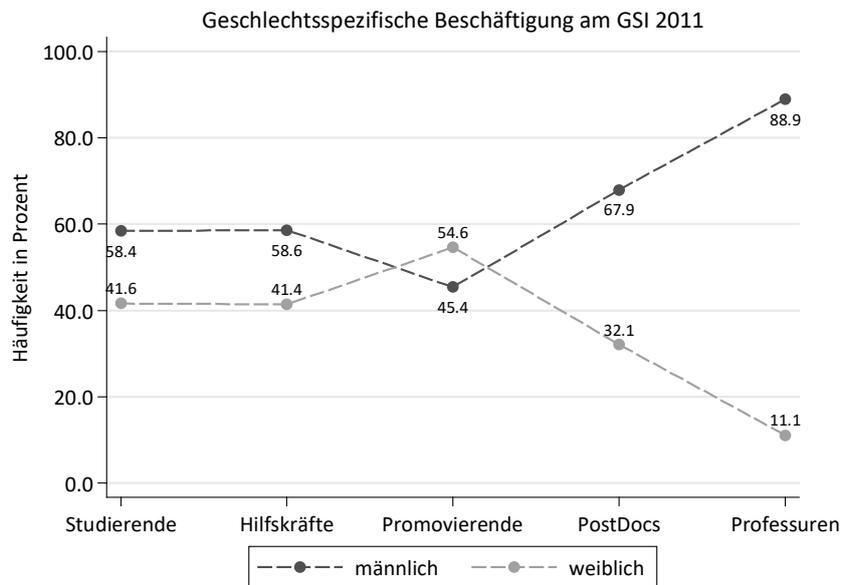
Wichtig ist jedoch anzumerken, dass der hier summarisch für die gesamte Fakultät beschriebenen Situation unterschiedliche, teilweise stark voneinander abweichende Entwicklungen auf Ebene der einzelnen Institute zugrunde liegen. Daher wird im Folgenden die Entwicklung der Stellenstruktur auf Institutsebene beschrieben.

2.2 Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft (GSI)

Die Stellenstruktur des GSI hat sich in der jüngeren Vergangenheit unter Gleichstellungsaspekten deutlich verbessert. Dies zeigt sich auf (fast) allen Qualifikationsebenen. Der Frauenanteil unter Hilfskräften (ca. 50%) und Promovierenden (ca. 55%) liegt über dem Anteil von Frauen unter den Studierenden (ca. 42%). Auf Ebene der Postdocs liegt dieser zwar mit ca. 44% niedriger als in der Gruppe der Promovierenden, es zeigt sich hier jedoch ein deutlicher Anstieg im Vergleich zu 2011 (ca. 32%) und insbesondere 2016 (ca. 25% Frauen). Auf Ebene der Professuren sind Frauen hingegen – wenngleich in etwas geringerem Maße als noch 2016 (ca. 13%) – weiterhin stark unterrepräsentiert (ca. 18% Frauen).¹⁰

¹⁰ Offensichtlich stellt sich hier – wie an den anderen Instituten auch – das Problem der kleinen Fallzahlen: Veränderungen des Frauenanteils auf professoraler Ebene ergeben sich in der Regel nur durch einzelne Neubesetzungen bzw. Neueinrichtungen von Professuren. Damit geht allerdings auch einher, dass sich die jeweiligen Geschlechteranteile durch einzelne Berufungen auch relativ stark (und kurzfristig) verändern lassen. Mit Blick auf das GSI ist dies allerdings nur bedingt der Fall gewesen.

Vergleicht man den Frauenanteil auf Ebene der Professuren im Jahr 2019 nach der Logik des Kaskadenprinzips mit jenem auf Ebene der Postdocs in den Postdoc-Kohorten von 2011 und 2016, stellt sich die „Verlustquote“ etwas weniger dramatisch dar (ca. 18% gegenüber ca. 32% bzw. 25% Frauen).¹¹



¹¹ Positiv hervorzuheben sind zudem die aktiven Bemühungen am GSI, externe Postdoktorandinnen bei der Einwerbung von ERC-Grants zu unterstützen, um über das LMU-W2 *Tenure-Track*-Modell am GSI eine Professur zu erhalten.

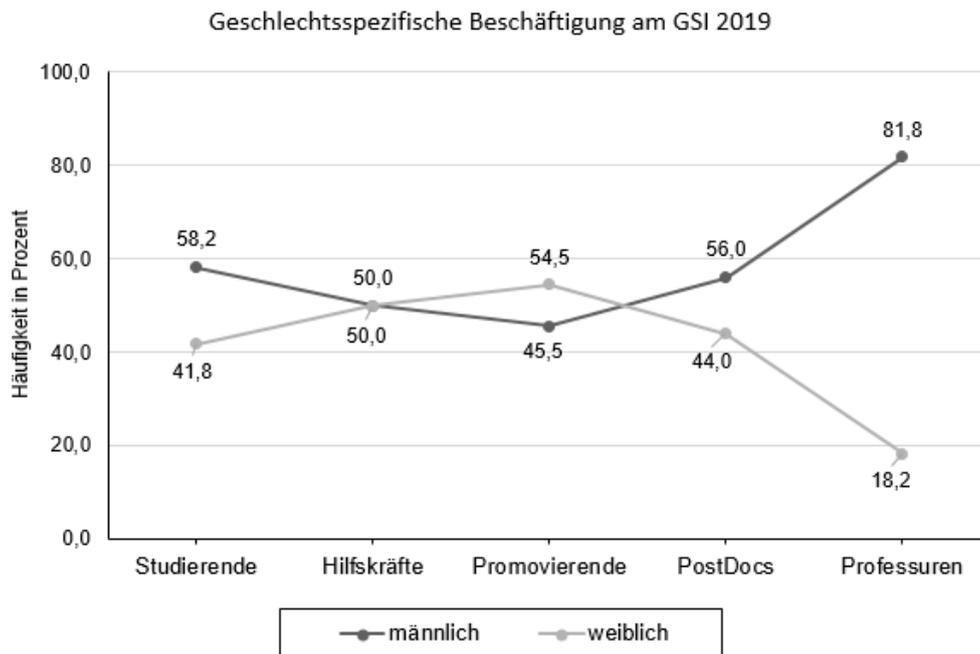
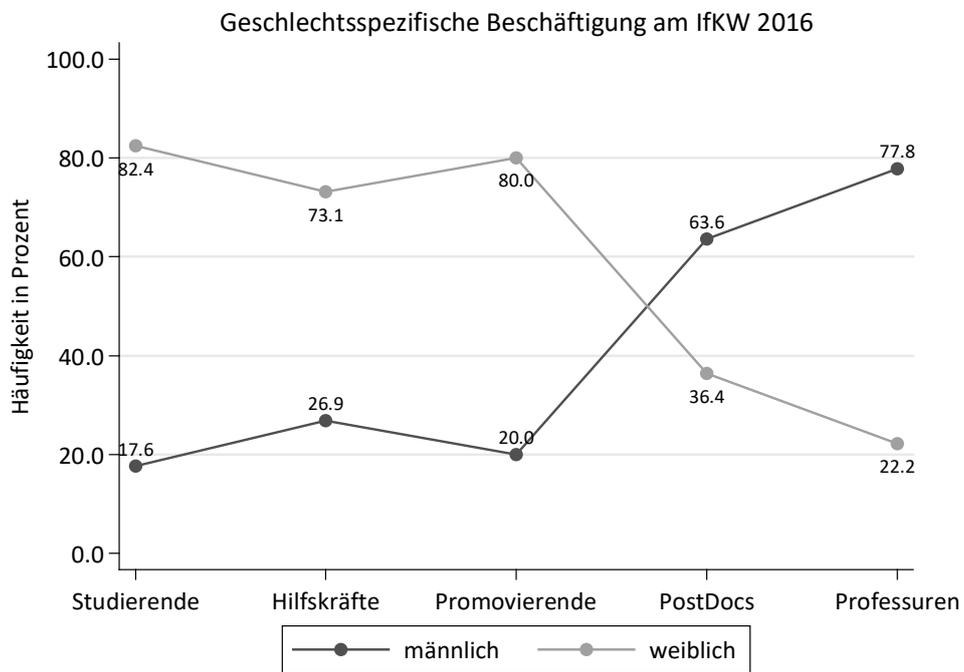
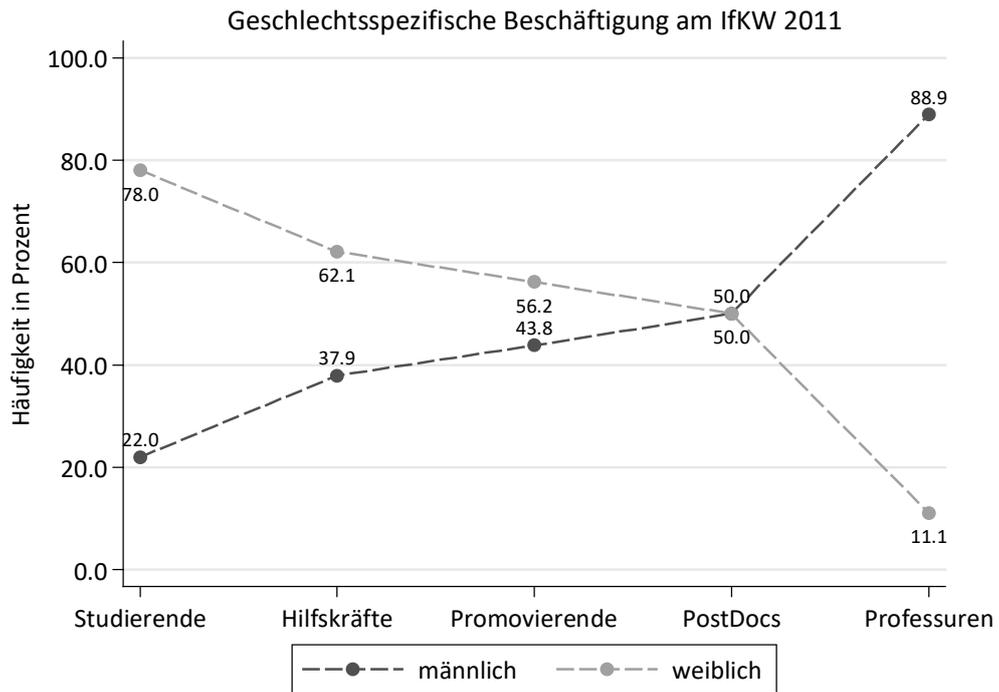


Abbildung 2: Stellenstruktur des GSI 2011, 2016 und 2019

Absolute Zahlen 2019 (2016, 2011): 857 (707, 1066) Studierende; 64 (45, 29) Hilfskräfte; 33 (33, 22)⁵ Promovierende; 25 (24, 28) Postdocs; 11 (8, 9) Professuren.

2.3 Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung (IfKW)

Am IfKW unterscheidet sich die Verteilung zwischen Männern und Frauen je nach Qualifikationsebene weiterhin deutlich. Während der Frauenanteil unter den Hilfskräften (ca. 89%) und unter Promovierenden (ca. 94%) zuletzt sogar etwas bzw. sogar recht deutlich über dem Frauenanteil der Studierenden (ca. 83%) lag und sich hier in den letzten Jahren eine merkliche Öffnung der „Schere“ zugunsten der Frauen ergeben hat, fällt der Frauenanteil allerdings nach der Promotion. Frauen stellen zwar genau die Hälfte der Postdocs, sind auf dieser Ebene jedoch gegenüber ihrem Anteil an den Promovierenden (ca. 94%) auffällig unterrepräsentiert. Ähnlich wie am GSI findet sich jedoch auf dieser Ebene zugleich die deutlichste Veränderung zugunsten von Frauen im Vergleich zur vorherigen Erhebung (2016: 36% Frauen). Unter den Professuren liegt der Frauenanteil gegenüber 2016 unverändert bei ca. 22%. In der Gesamtschau zeigt sich somit seit Einführung des Gleichstellungsplans insbesondere eine deutliche Steigerung des Frauenanteils insbesondere auf der Ebene der Promovierenden, welcher sich jedoch nicht auf Postdoc-Ebene widerspiegelt.



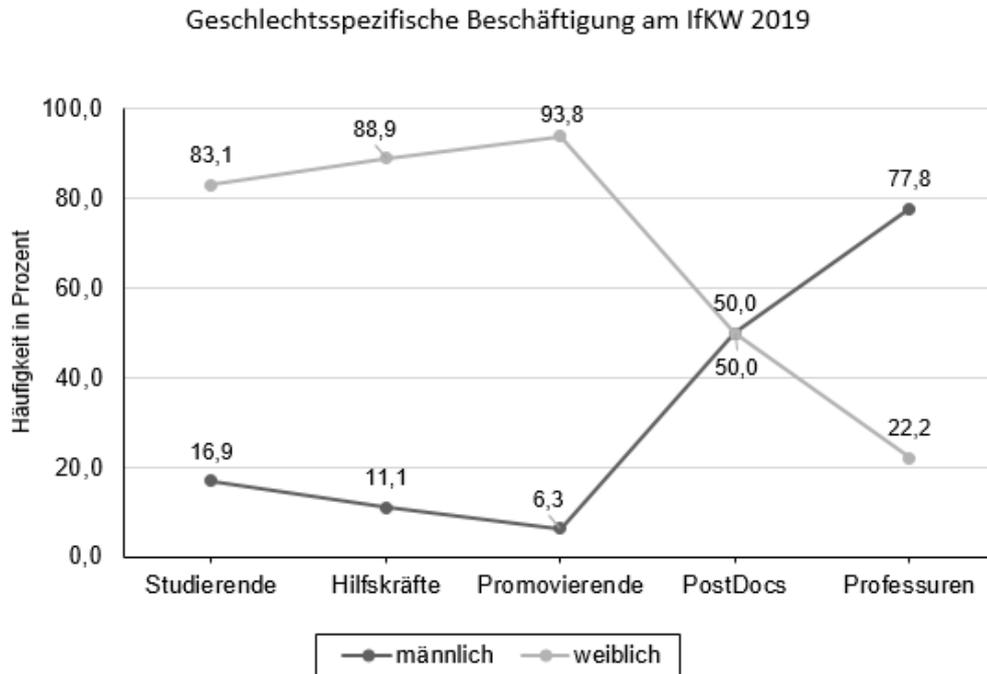
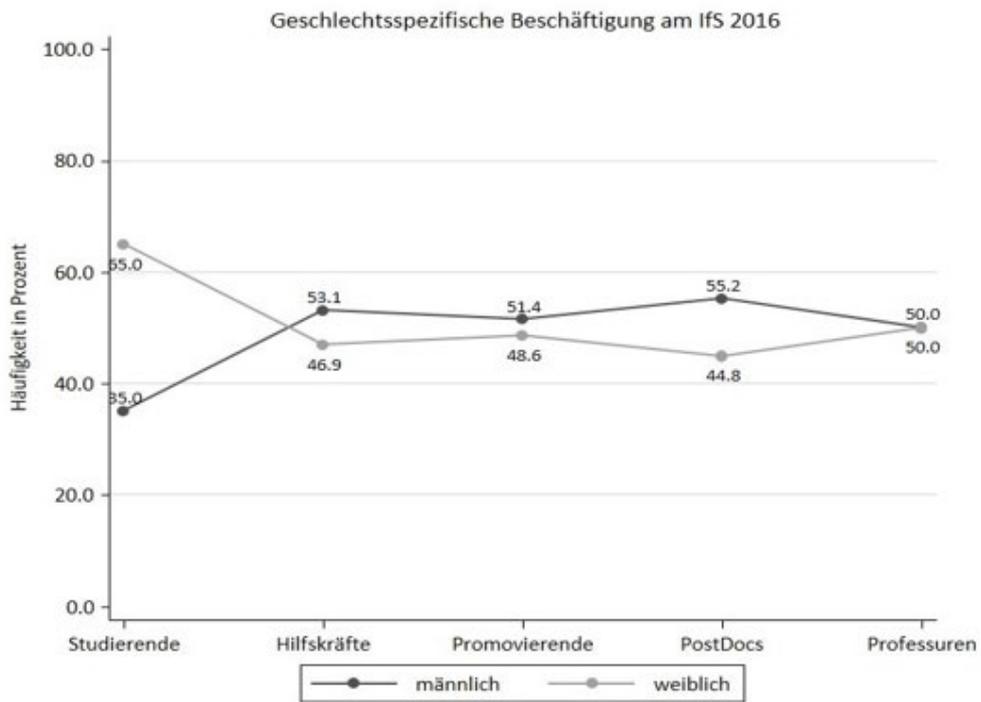
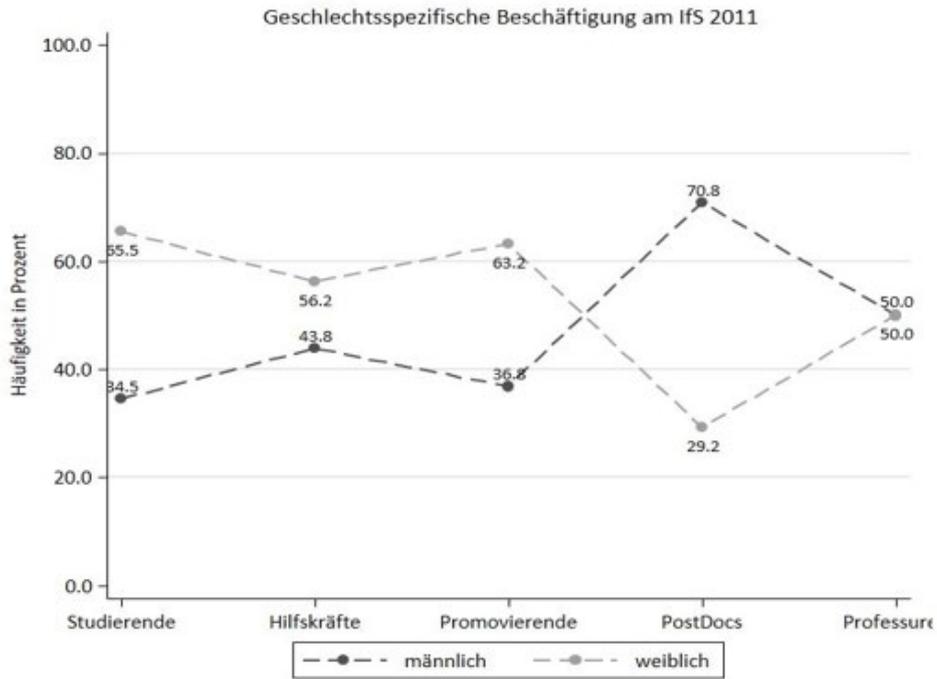


Abbildung 3: Stellenstruktur des IfKW 2011, 2016 und 2019

Absolute Zahlen 2019 (2016, 2011): 626 (653, 568) Studierende; 26 (26, 29) Hilfskräfte; 16 (25, 16)⁵ Promovierende; 16 (22, 20) PostDocs; 9 (9, 9) Professuren.

2.4 Institut für Soziologie (IfS)

Auch am IfS zeigt sich gegenüber den Jahren 2011 und insbesondere 2016 unter Gleichstellungsaspekten eine Verbesserung der Stellenstruktur auf fast allen Ebenen. Der Anteil der Frauen auf Ebene der Hilfskräfte (ca. 72%), der Promovierenden (ca. 58%) und der PostDocs (ca. 58%) ist im Vergleich zum Jahr 2016 leicht (bei den Hilfskräften sogar stark) angestiegen, wobei dieser unter den Promovierenden nicht ganz dem Anteil der Frauen unter den Studierenden (ca. 67%) entspricht. Das Geschlechterverhältnis auf Ebene der Professuren hat sich im Vergleich zu den vorherigen Jahren durch die Besetzung einer zusätzlich eingerichteten Professur leicht zuungunsten der Frauen entwickelt (ca. 43% nach zuvor 50%). Betrachtet man die Entwicklung am IfS seit Einführung des Gleichstellungsplans, so zeigt sich, ähnlich wie an den beiden anderen Instituten, dass es insbesondere gelungen ist, den Anteil von Frauen auf Ebene der Postdocs zu erhöhen.



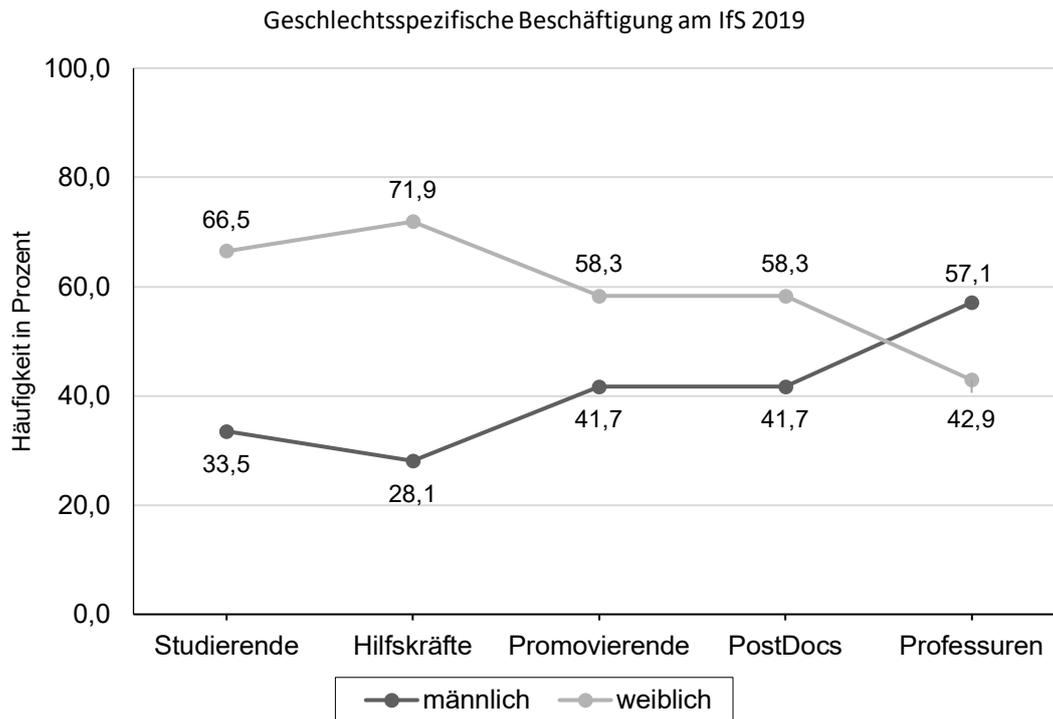


Abbildung 4: Stellenstruktur des IfS 2011, 2016 und 2019

Absolute Zahlen 2019 (2016, 2011): 698 (722, 695) Studierende; 32 (49, 48) Hilfskräfte; 36 (37, 19)⁵ Promovierende; 24 (29, 24) PostDocs; 7 (6, 6) Professuren.

2.5 Detailanalysen

Die institutsbezogen beschriebenen Fortschritte aus Gleichstellungssicht erscheinen in einem etwas anderen Licht, wenn Nachteile für weibliche Promovierende und Postdocs hinsichtlich Stellenumfang und Befristung in die Betrachtung einbezogen werden.

Betrachtet man den prozentuellen Stellenumfang von Beschäftigten auf Promotionsstellen, so zeigt sich zumindest am GSI ein deutliches Ungleichgewicht zuungunsten von Frauen: Während hier bei Promovierenden die mit Frauen besetzten Stellen einen durchschnittliche Stundenumfang von 54 % aufweisen, beträgt dieser bei ihren männlichen Kollegen 69%.¹² Während auf dieser Qualifikationsstufe am IfKW praktisch ausschließlich Frauen beschäftigt sind, liegt der durchschnittliche Stellenumfang von Frauen auf Promotionsstellen am IfS mit 81% sogar über dem von Männern (68%).

¹² Das bekannte und empirisch nicht ungedeckte Argument, wonach die geringeren Stellenanteile unter weiblichen Promovierenden (und Postdocs) nicht zwangsläufig eine seitens der Beschäftigten unfreiwillige Stundenreduktion anzeigen, sollte nicht darüber hinwegtäuschen, dass dieser ‚freiwillige‘ Verzicht durch gesellschaftliche Geschlechternormen begünstigt und im Zweifel von Personalverantwortlichen gleichsam ‚präventiv‘ in ihre Personalplanung einbezogen wird.

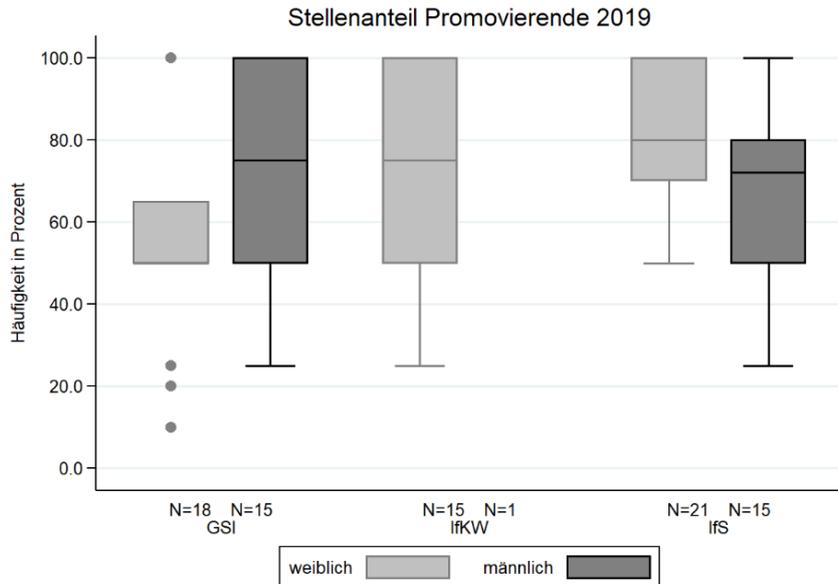


Abbildung 5: Stellenanteil der promovierenden Beschäftigten, nach Institut

Auch bei Postdoc-Stellen zeigen sich Geschlechterunterschiede im Stellenumfang. Am GSI verfügen alle beschäftigten Männer auf dieser Qualifikationsstufe über einen Stundenumfang von 100%, Frauen hingegen im Durchschnitt nur über 93%. Stärkere Ungleichheiten sind in dieser Hinsicht allerdings am IfS und am IfKW zu konstatieren: Während auch dort fast alle männlichen Postdocs Vollzeit arbeiten, ist die Varianz unter den weiblichen Postdocs insbesondere am IfKW erheblich.

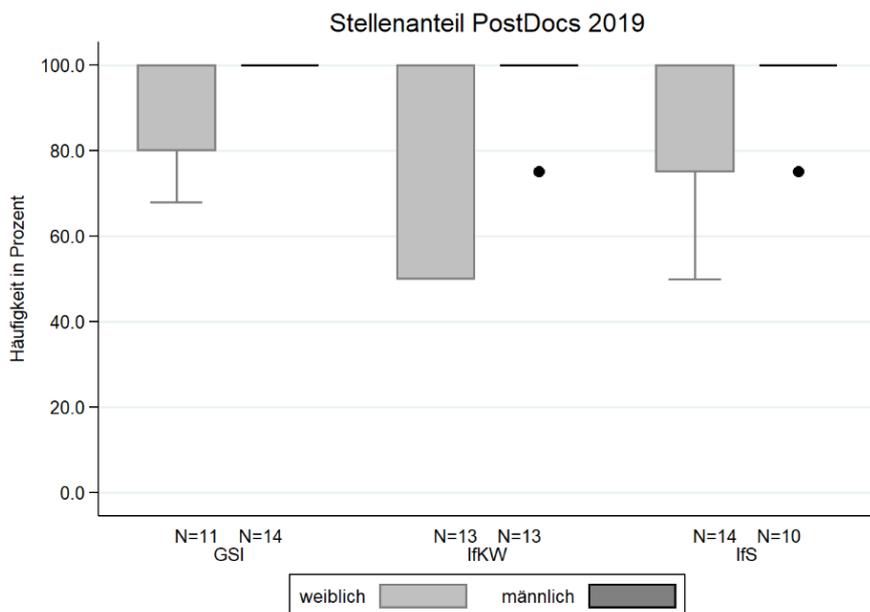


Abbildung 6: Stellenanteil der beschäftigten Postdocs, nach Institut

Geschlechterunterschiede zeigen sich im Mittelbau zudem hinsichtlich der Be- bzw. Entfristung von Beschäftigungsverhältnissen. Am GSI beträgt der Frauenanteil an entfristeten Stellen 17% beträgt, an befristeten Stellen hingegen 54%; am IfKW beträgt der Frauenanteil an unbefristeten Stellen 20%, an befristeten Stellen hingegen 73%. Und auch am IfS, das diesbezüglich die am wenigsten ungleiche Stellenstruktur aufweist, sind Frauen deutlich seltener entfristet und häufiger befristet beschäftigt als Männer (Anteil an den Entfristungen 33%, an den Befristungen 61%).

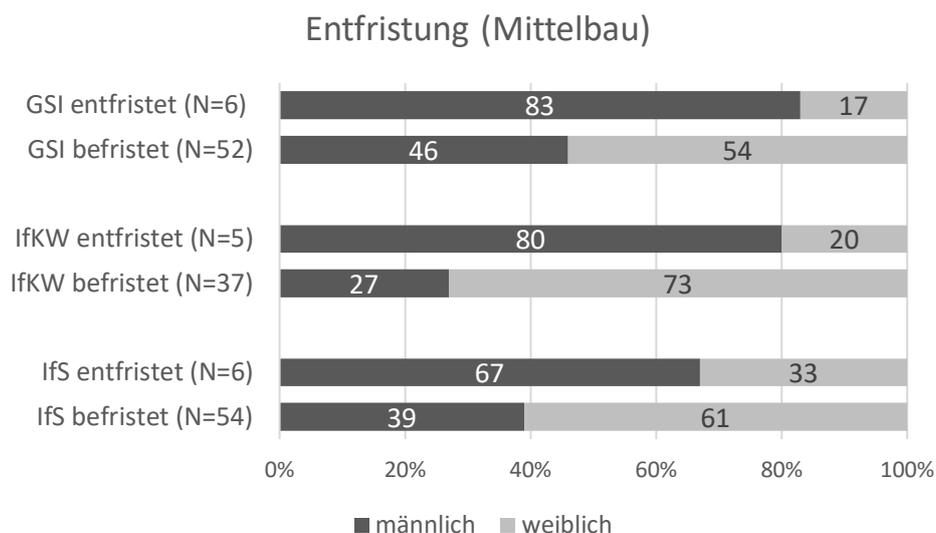


Abbildung 7: Beschäftigungsstatus (entfristet/befristet) des Mittelbaus, nach Institut

Auch auf der Ebene der Professuren schließlich zeigen sich an zwei der drei Institute deutliche Unterschiede auch bezüglich der Besetzung von W3- und W2-Professuren (bzw. ihren C4/C3-Äquivalenten) mit Männern bzw. Frauen: Sowohl am GSI wie am IfKW sind sämtliche W3-Professuren mit Männern besetzt. Allein am IfS findet sich diesbezüglich eine annähernde Gleichverteilung.

Stellenauszahlung: W-Professuren

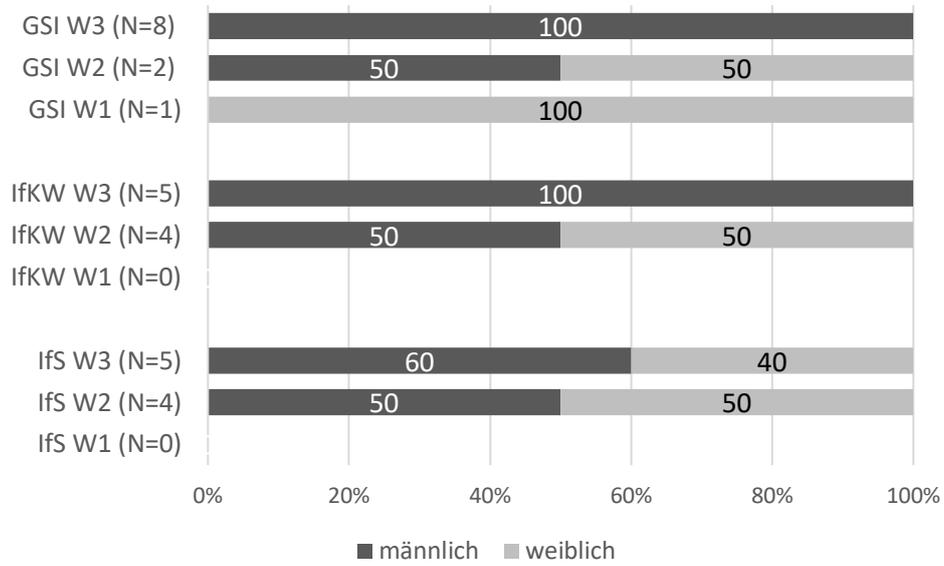


Abbildung 8: Verteilung der Professuren nach W-Besoldung, nach Institut

3. Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung an der Fakultät

3.1 Übergreifende Maßnahmen zur Frauenförderung

Im Gleichstellungsplan 2013 vorgesehene Maßnahmen:

- *Budget für die Unterstützung der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen*

Für die Unterstützung zur Umsetzung der Maßnahmen zur Frauenförderung stellt die Fakultät jährlich ein Budget zur Verfügung, das den Instituten zu gleichen Teilen zukommt. Die Direktor*innen der Institute entscheiden zusammen mit den Institutsfrauenbeauftragten darüber, wie die Umsetzung der Maßnahmen unterstützt werden kann. Die Fakultätsfrauenbeauftragte erhält als Kompensation für ihre ehrenamtliche Tätigkeit einen Etat in Höhe von 3.000 € pro Haushaltsjahr sowie eine Reduktion des Lehrdeputats von 2 SWS je Semester. Die finanzielle Zuweisung wird als ein gemeinsamer Etat gehandhabt, der auch den Institutsfrauenbeauftragten als maßgeblich an der Erarbeitung und Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen Beteiligten (z.B. zur Einstellung von Hilfskräften) zur Verfügung steht. Die Reduktion des Lehrdeputats soll an den Instituten durch zentrale Vergabe eines vergüteten Lehrauftrags kompensiert werden. Für besondere Aufgaben, etwa die Datenerhebung und -aufbereitung für die Erstellung des Gleichstellungsberichts, werden vom Dekanat zusätzliche, im Einzelfall abzustimmende Mittel bereitgestellt.

- *Gleichstellungspreis der Fakultät*

Siehe 3.5

Neu vorgesehene Maßnahme:

- *Etablierung eines Verfahrens zur Nachfolge der Fakultätsfrauenbeauftragten*

Die Organisation der Nachfolge der/des Fakultätsbeauftragten zum jeweiligen Ende ihrer/seiner Amtszeit gestaltet sich aller Erfahrung nach als schwierig. Trotz der bestehenden Kompensationen finden sich Mitglieder der Fakultät nur sehr zögerlich bereit, dieses Amt zu übernehmen. Zumal auf der professoralen Ebene bleiben entsprechende Nachfragen in der Regel ohne Resonanz, befristet beschäftigte Mitglieder des Mittelbaus hingegen führen Karriereinteressen und ggf. Familienverpflichtungen als nachvollziehbaren Hinderungsgrund an. Bislang obliegt die Regelung der Nachfolgefrage zudem der/dem

amtierenden Fakultätsfrauenbeauftragten selbst. Um diese Problematik zu entschärfen und das Amt auch formal-prozedural aufzuwerten, wird an der Fakultät ein förmliches Verfahren zur Nachfolge des/der Fakultätsfrauenbeauftragten etabliert, das von dem Dekan/der Dekanin verantwortet wird. Demzufolge rotiert das Amt alle zwei Jahre zwischen den drei Instituten der Fakultät, wobei der Dekan/die Dekanin, der/die Geschäftsführende Direktor/Direktorin sowie die Frauenbeauftragte des jeweiligen Instituts als Findungskommission einer Kandidatin/eines Kandidaten fungieren. Amtierenden Fakultätsfrauenbeauftragten steht es frei, für eine weitere Amtszeit zu kandidieren; im Falle ihrer Wahl und Bestellung durch den Fakultätsrat wird die fakultätsinterne Rotationsregelung für den Zeitraum dieser Amtszeit ausgesetzt. Professoren und Professorinnen sowie Beschäftigte auf unbefristeten Mittelbaustellen (z.B. Akademische Räte/Rätinnen) sind besonders aufgefordert, sich für das Amt zur Verfügung zu stellen.

3.2 Maßnahmen in Bezug auf die Stellenstruktur

Die Stellenstruktur an der Fakultät ist – bei teilweise markanten Unterschieden zwischen den drei Instituten – unter Gleichstellungsgesichtspunkten nach wie vor unbefriedigend, insbesondere mit Blick auf die Frauenanteile auf der Ebene von Postdoc-Stellen und Professuren (vgl. Abschnitt 2). Um die im Bayerischen Hochschulgesetz als „Leitprinzip“ festgelegte „tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern“ auch tatsächlich herzustellen, sind vor allem auf der Ebene der Professuren verstärkte Anstrengungen zur Berufung hoch qualifizierter Frauen nötig. Die zentrale Neuerung des vorliegenden Gleichstellungsplans in dieser Hinsicht ist die Einführung einer Checkliste zur Berücksichtigung von Gleichstellungsbelangen im Rahmen von Berufungsverfahren, die die entsprechenden Bemühungen von Berufungskommissionen unterstützen sollen. Im Übrigen gilt wie bislang als Orientierungsregel kurz- und mittelfristiger Maßnahmen das Kaskadenprinzip¹³ sowie die Maßgabe größtmöglicher Transparenz in allen Verfahren zur Neu- oder Wiederbesetzung wissenschaftlicher Stellen.

¹³ Das Kaskadenprinzip, das Teil der DFG-Gleichstellungsstandards ist, besagt, dass der Anteil der Frauen auf einer bestimmten Qualifikationsstufe mindestens dem Anteil der Frauen auf der jeweils vorgelagerten Qualifikationsstufe entsprechen soll, solange keine zahlenmäßige Gleichstellung auf der höchsten Hierarchiestufe zu verzeichnen ist.

Im Gleichstellungsplan 2013 vorgesehene Maßnahmen:

- *Ausschreibung von Stellen auf allen Qualifikationsebenen*
- *Transparenz von Stellenbesetzungsverfahren verbessern*
- *Mentoring-Programm für (promovierte) Nachwuchswissenschaftlerinnen (LMU Mentoring)*
- *Mentoring-Programm für Promovendinnen und Studentinnen (Ment15)*

Kurzevaluation der Wirksamkeit bisheriger Maßnahmen:¹⁴

Die Praktiken bei Stellenausschreibung sind in der Fakultät – von Lehrstuhl zu Lehrstuhl – sehr unterschiedlich. Insgesamt muss aber festgehalten werden, dass die Maßgabe, Hilfskraftstellen institutsweit auszuschreiben, nicht durchgängig beachtet wird. Daher ist an dieser Stelle neuerlich zu betonen, wie wichtig eine offene Ausschreibungspraxis an dieser Stelle der (potenziellen) wissenschaftlichen Karriere ist – wer Teil eines Lehrstuhlnetzwerks ist, hat deutlich erhöhte Chancen auf den Übergang in die Promotionsphase; der Zugang und die Zugehörigkeit zu solchen Netzwerken ist aber erfahrungsgemäß für Männer und Frauen keineswegs gleichermaßen gewährleistet. Institutsöffentliche Ausschreibungen und die direkte Ansprache von potenziellen Kandidatinnen unter den Studierenden sind daher wichtige Instrumente, um von Anfang an geschlechtergerechtere Karrierewege zu eröffnen. Hier sind die Professor*innen der Fakultät¹⁵ ebenso gefragt wie mit Blick auf die Transparenz von Stellenausschreibungen der Lehrstühle für promovierte wie nicht-promovierte Mitarbeiter*innen. Die Rückmeldungen aus dem Mittelbau zur bislang gängigen Praxis verweisen darauf, dass entsprechende Stellenbesetzungen häufig informell und sogar ohne Kenntnis oder gar Einbeziehung der Lehrstuhlmitarbeiter*innen selbst erfolgen. Auch hier gilt es nochmals die Verantwortung der Professor*innen für die Herstellung größtmöglicher Transparenz zu betonen – ein zentrales Gütekriterium auch im Rahmen der Gleichstellungsstandards der DFG.

Durchweg positive Resonanz unter den Mitarbeiter*innen der Fakultät erfahren deren Mentoring-Programme für Postdocs und Promovendinnen bzw. Studentinnen. Das Programm „LMU Mentoring“ erfreut sich guter Nachfrage und ist nach Erweiterung auf

¹⁴ Im Laufe des Jahres 2019 haben die Frauenbeauftragten der Sozialwissenschaftlichen Fakultät in Gesprächen mit ausgewählten Mitarbeiter*innen aller Lehrstühle der drei Institute die Wahrnehmung der fakultätsinternen Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung gezielt evaluiert. Darüber hinaus nehmen die Frauenbeauftragten an Gremien wie z.B. Leitungs- und Mittelbausitzungen der Institute und Berufungskommissionen teil und tauschen sich auch in universitätsweiten Gremien der Frauenbeauftragten aus. Die Evaluation der bisherigen Maßnahmen wird zudem unterstützt durch erste Daten aus drei Wellen der Abgänger*innenbefragung, die auf Initiative der Fakultätsfrauenbeauftragten seit 2019 unter denjenigen Mitarbeiter*innen durchgeführt wird, die die Fakultät verlassen haben.

¹⁵ Entsprechendes gilt – in diesem Gleichstellungsplan grundsätzlich – auch für nicht-professorale Mitglieder der Fakultät mit Leitungsfunktion und Personalverantwortung.

Postdocs jederlei Geschlechts und im Einzelfall (bei mangelnder Nachfrage seitens promovierter Mitarbeiter*innen) auch auf Doktorand*innen in der Endphase ihrer Promotion sowie mit der Dezentralisierung von Durchführung und Kandidat*innenauswahl auf die drei Institute mittlerweile gut eingerichtet. Das Programm „Ment15“ ist eine wertvolle (so im Gleichstellungsplan 2013 noch nicht vorgesehene) zusätzliche Maßnahme zur Förderung des Wissenschaftseinstiegs von Doktorandinnen und Studentinnen, lebt aber im Grundsatz von dem ehrenamtlichen Engagement von Mitarbeiterinnen der Fakultät. Eine über die bisherige punktuelle Unterstützung hinausgehende finanzielle Unterstützung dieser Initiative seitens des Dekanats wäre äußerst wertvoll und begrüßenswert. Zudem sollte das Programm fakultätsweit besser bekannt gemacht werden.

Neu vorgesehene Maßnahmen:

- *Regelmäßige Informationsveranstaltung für fortgeschrittene Studierende*

Die Motivierung qualifizierter Studierender zu einem weiterführenden Studium bzw. zur Promotion ist insbesondere für Frauen (aber auch für Studierende aus nicht-akademischen Elternhäusern) von hoher Bedeutung. In jedem Sommersemester soll daher eine fakultätsweite Informationsveranstaltung für Studierende zum Thema wissenschaftlicher Karrierewege angeboten werden. Die Organisation obliegt dem Dekan/der Dekanin in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten.

- *Regelmäßige Mitarbeiter*innengespräche*

Regelmäßige Mitarbeiter*innengespräche sind bereits an einigen Lehrstühlen der drei Institute etablierte Praxis, werden aber von vielen Beschäftigten als Desiderat wahrgenommen – obwohl sie an der LMU eigentlich verpflichtend sind. Um der von Mitgliedern des Mittelbaus in der Breite monierten mangelnden Transparenz hinsichtlich Stellenausschreibungen, Einstellungsverfahren, Vertragslaufzeiten und Verlängerungskriterien entgegenzuwirken, sollen Mitarbeiter*innengespräche an allen Lehrstühlen der Fakultät einmal im Semester durchgeführt werden. Diese stellen eine einfache und potentiell wirkungsvolle Maßnahme dar, um Gleichstellung zu fördern: Mitarbeiterinnen, die etwa aufgrund von Teilzeitbeschäftigung oder Betreuungsverpflichtungen nicht in regem Kontakt zu ihren (an der Fakultät zumeist männlichen) Vorgesetzten stehen, erhalten auf diese Weise die Möglichkeit, Fragen der Karriereplanung in einem explizit dafür vorgesehenen Rahmen vorzubringen und zu diskutieren. Idealerweise finden die Gespräche leitfadengestützt statt

(eine entsprechende Handreichung findet sich im Serviceportal der LMU¹⁶). In ihnen sollten Nachwuchswissenschaftlerinnen ausdrücklich auf Maßnahmen der Frauenförderung an Fakultät und Universität hingewiesen werden.

- *Einbeziehung der Frauenbeauftragten bei der Besetzung von Postdoc-Stellen*

Die Postdoc-Phase ist anerkanntermaßen die kritische, über Karriereerfolg oder -abbruch entscheidende Qualifikationsphase von Nachwuchswissenschaftler*innen. Die Stellenstruktur der Fakultät weist auf dieser Ebene eine zwar nach Instituten unterschiedlich ausgeprägte, insgesamt aber doch klare Unterrepräsentation von Frauen auf (vgl. Abschnitt 2). Im Einklang mit der Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft, die für den Zeitraum 2020-2022 die Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase zum Schwerpunktthema der Gleichstellungsberichterstattung erhoben hat¹⁷, soll die Fakultät diesem Ziel in den nächsten Jahren ebenfalls eine prioritäre Bedeutung beimessen. Dementsprechend wären Wiederbesetzungen von im Stellenplan vorgesehenen, mit promovierten Wissenschaftler*innen zu besetzenden Stellen von den Instituten bzw. Lehrstühlen dem Dekanat anzuzeigen. Der Dekan/die Dekanin sollte auf die öffentliche Ausschreibung entsprechender Stellen ebenso drängen wie auf ein transparentes Besetzungsverfahren derselben. Zudem sollten die Frauenbeauftragten von Fakultät und Institut bereits im Vorfeld der Ausschreibung dieser Stellen einbezogen werden, um sie bei möglichen Formulierungsfragen des Ausschreibungstextes, bei Fragen der inoffiziellen Kontaktaufnahme im Vorfeld der Bewerbungsphase oder bei Unwägbarkeiten im Auswahlprozess zu Rate ziehen zu können. Die Personalentscheidungsbefugnis der Professor*innen bleibt hiervon unberührt.

- *Fakultätsweiter Berufungsleitfaden (Checkliste)*

Eine zweite prioritäre Handlungsanforderung im Bereich der Stellenstruktur bezieht sich auf die – zumindest am GSI und IfKW – klare Unterrepräsentation von Frauen auf professoraler Ebene. In Anbetracht der bemerkenswerten Trägheit der Verhältnisse in dieser Hinsicht wird ein Leitfaden für die Berücksichtigung prozeduraler und inhaltlicher Gleichstellungsaspekte bei Berufungsverfahren an der Fakultät 15 eingeführt, der zukünftig den Mitgliedern von

¹⁶ Vgl. Leitfaden zur Durchführung des jährlichen Mitarbeitergesprächs [https://www.serviceportal.verwaltung.uni-muenchen.de/services/_gut-zu-wissen/leitfaden_mag.pdf].

¹⁷ Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlungen 2020 [https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2020.pdf].

Berufungskommissionen der Fakultät in Form einer Checkliste (vgl. Anlage 1 zum Gleichstellungsplan) zur Kenntnis gegeben wird und in allen Berufungsverfahren (im Regelverfahren) verbindlich Anwendung finden soll. Sie enthält alle gleichstellungsrelevanten Verfahrensschritte, deren Einhaltung die Gleichbehandlung aller (möglichen) Bewerber*innen im gesamten Verfahren gewährleisten soll.

3.3 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Qualifikation und Familie für Frauen und Männer

Im Gleichstellungsplan 2013 vorgesehene Maßnahmen:

- *Berücksichtigung von Kernarbeitszeiten*
- *Zeitlich und räumlich flexible Arbeitsbedingungen*
- *Informationen über Elternzeit*
- *Ermöglichung der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen*
- *Lehrbefreiung von Beschäftigten mit Familienpflichten*
- *Einbindung externer Promovierender*

Kurzevaluation der Wirksamkeit bisheriger Maßnahmen:

Qualitative Befragungen von Mitarbeiter*innen aller drei Institute der Fakultät haben gezeigt, dass die konkrete Vereinbarkeit von Familie und Beruf vergleichsweise positiv eingeschätzt wird. Gibt es mit Blick auf die formale und materiale Ermöglichung von Arbeit im „Home Office“ praktisch keine Klagen, und auch die Teilnahme an (insbesondere LMU-internen) Fort- und Weiterbildungen wird lehrstuhlseitig ermöglicht, allerdings selten offensiv gefördert. Häufiger wurde darauf hingewiesen, dass instituts- oder lehrstuhlweite Veranstaltungen, insbesondere Kolloquien und Vorlesungsreihen, nach wie vor auch abends stattfinden und damit für Frauen – aber auch Männer – mit Betreuungspflichten nicht oder nur schwer zu besuchen sind. Es wird empfohlen, entsprechende Veranstaltungen zumindest alternierend (z.B. SoSe nachmittags/abends, WiSe mittags) anzubieten. Die Einbindung externer Promovierender scheint von den Lehrstühlen nach wie vor sehr unterschiedlich gehandhabt zu werden; sie sollten durch Information über Veranstaltungen des Lehrstuhls, aber auch des Instituts und der Fakultät, in das wissenschaftliche Umfeld integriert werden,

auf den Internetseiten der Lehrstühle aufgeführt werden und über eine Uni-Mailadresse erreichbar sein.

Hinsichtlich der Informationen über Elternzeit ist daran zu erinnern, dass weibliche und männliche Beschäftigte gleichermaßen von ihren Vorgesetzten und den jeweiligen Geschäftsstellen der Institute über die Möglichkeiten der Elternzeit, der befristeten Teilzeitarbeit und der Beurlaubung aus familiären Gründen zu informieren sind, wobei insbesondere darauf hinzuweisen ist, dass befristete Arbeitsverträge um reduzierte Arbeitszeiten wegen Kinderbetreuung oder der Pflege Angehöriger und um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit, die in die normale Vertragslaufzeit fallen, ohne Zustimmungsbedarf seitens des/der Vorgesetzten verlängert werden. Schließlich wird die Bestimmung des Gleichstellungsplans 2013, wonach Beschäftigten mit Familienpflichten in der Endphase der Qualifizierung auf Antrag für maximal ein Semester Lehrbefreiung zustehen soll, an der Fakultät offenbar kaum angewendet. Es handelt sich hierbei jedoch um eine gleichstellungsbezogen wichtige Maßnahme, die von den Instituten durchaus kostenneutral (analog zur Handhabung des Lehrausfalls bei Forschungssemestern von Professor*innen) handzuhaben ist.

Neu vorgesehene Maßnahme:

▪ *Kinderbetreuungsmöglichkeiten*

Bislang hält die Fakultät keinerlei eigenen Möglichkeiten der Kinderbetreuung für Mitarbeiter*innen vor. Angesichts der in der Befragung der Mitarbeiter*innen thematisierten Bedarfe gilt es mittelfristig das Angebot des Familienservices für Beschäftigte der LMU (pme Familienservice) fakultätsseitig zu ergänzen. Kurzfristig sollte an allen Instituten (wie am GSI bereits in Planung) ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet werden, das es ermöglicht, Kinder im Bedarfsfall mit zur Arbeit bringen zu können. Langfristig muss jedoch von den Instituten in Zusammenarbeit mit dem Dekanat ein Konzept entworfen werden, wie Kinderbetreuung auf Fakultätsebene ermöglicht werden könnte, beispielsweise während Workshops oder Konferenzen.

3.4 Maßnahmen zur Beförderung von Gendersensibilität

Im Gleichstellungsplan 2013 vorgesehene Maßnahmen:

- *Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Gendersensibilität und Gleichstellungsförderung*
- *Lehrangebote zu den Themen Gender und Geschlechterverhältnisse*

Kurzevaluation der Wirksamkeit bisheriger Maßnahmen:

Die Vermittlung von Gleichstellungswissen und -kompetenz ist eine wichtige Voraussetzung für die Überwindung struktureller Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft und an den Hochschulen, konkret auch an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät. Der Gleichstellungsplan 2013 sah vor, allen Mitgliedern der Fakultät Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich der Gendersensibilität und Gleichstellungsförderung zu ermöglichen, verbunden mit der Empfehlung einer Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen. Die Erfahrung zeigt, dass entsprechende zentrale Angebote der LMU (insbesondere der Universitätsfrauenbeauftragten) zwar durchaus von Mitarbeiter*innen der Fakultät wahrgenommen werden, kaum aber auf Seiten der Professor*innen. Realistischerweise kann auch der vorliegende Gleichstellungsplan zur Veränderung dieser Situation nur mit Instrumenten appellativen Charakters arbeiten. Es sei in diesem Sinne daran erinnert, dass es insbesondere den Mitgliedern der Fakultät mit Leitungs- und Personalverantwortung obliegt, nicht nur Dritte zur Entwicklung von Sensibilität für Genderfragen und -problematiken anzuhalten, sondern sich diese auch selbst anzueignen. Die Direktoren/Direktorinnen der Institute sind angehalten, alle Mitarbeiter*innen regelmäßig auf entsprechende Kursangebote hinzuweisen.

Was das Lehrangebot zu den Themen Gender und Geschlechterverhältnisse an der Fakultät betrifft, stellt sich die Situation an den drei Instituten äußerst unterschiedlich dar. Am Institut für Soziologie gibt es einen eigenen Lehrstuhl, der regelmäßig und extensiv einschlägige Lehre anbietet. Aus dem IfS kam auch die Initiative zur jüngsten Summer School der Sozialwissenschaftlichen Fakultät (im WS 2020/21) zum Thema „Care. Soziale, politische und mediale Bedingtheit von Sorge zwischen Arbeit, Liebe und Ausbeutung“. Wenngleich sich an GSI und IfKW in den letzten Semestern ein Trend hin zu mehr Lehrveranstaltungen mit explizitem Genderbezug zeigt, bleibt die Berücksichtigung der Thematik in der Lehre doch

eher zufällig.¹⁸ Auch Instituts- und Fakultätsveranstaltungen hatten in der Vergangenheit keinen thematischen Bezug zu Genderfragen. Die Frauenbeauftragten der Fakultät haben dieses Defizit mit der seit 2017 einmal jährlich stattfindenden Veranstaltungsreihe zu Gender und Gleichstellung „Better Together“ zu kompensieren versucht.

Neben der Frage wissenschaftlicher Inhalte ist aber in puncto Gendersensibilität auch die Frage der Auswahl von Referent*innen für Kolloquien und Vortragsreihen relevant, die bislang jedenfalls nicht systematisch Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit zu folgen scheint. Hier wäre mehr Transparenz hinsichtlich der Ansprache und Rekrutierung von Kandidat*innen sinnvoll, um überhaupt die Möglichkeit einer Diskussion über Alternativen zu ermöglichen. Nach wie vor gilt zudem, dass in Veranstaltungen wie Lehrveranstaltungen auch auf eine geschlechtergerechte Sprache, gleiche Redeanteile von Frauen und Männern sowie familienfreundliche Rahmenbedingungen geachtet werden soll.

3.5 Maßnahmen zur Sichtbarkeit des Gleichstellungsanliegens

Im Gleichstellungsplan 2013 vorgesehene Maßnahmen:

- *Bekanntmachung des Gleichstellungsplans*
- *Gleichstellungspreis der Fakultät*

Kurzevaluation der Wirksamkeit bisheriger Maßnahmen:

Der Gleichstellungsplan ist an der Fakultät in seiner jeweils aktuellen Fassung aktiv bekannt zu machen und angemessen zu bewerben, entsprechende Mittel werden von der Fakultät zur Verfügung gestellt. Innerhalb der sechs Jahre seiner Gültigkeit ist mindestens eine Veranstaltung zu seiner Bekanntmachung durchzuführen – etwas verspätet wird das Siemens-Colloquium 2021 in diesem Sinne dem Thema „Gleichstellung und Forschung zu Genderaspekten an den Instituten der Fakultät 15“ gewidmet. Auf Institutsversammlungen und Mittelbausitzungen an der Fakultät ist mindestens einmal jährlich auf den Plan hinzuweisen, neuen Mitarbeiter*innen wird er bei Beschäftigungsbeginn zur Kenntnisnahme ausgehändigt.

Die Sozialwissenschaftliche Fakultät lobt jährlich den mit 1.000 € dotierten Gleichstellungspreis aus. Dieser wurde als Modellbeispiel für Gleichstellungsmaßnahmen in

¹⁸ Erwähnenswert ist hier allerdings der AK Diversity der Fachschaft des GSI, der im August 2020 eine Veranstaltung zu „Diversity in der Politikwissenschaft“ organisierte.

Forschung und Lehre in den Instrumentenkasten für Gleichstellung in der Wissenschaft der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) aufgenommen. Mittlerweile wird der Preis – auch um sinkenden Bewerber*innenzahlen zu begegnen – für ein geplantes, im Folgejahr zu realisierendes Projekt (sei es in der Lehre oder der Forschung) mit Gleichstellungsbezug verliehen. Der Preis wird jeweils im Wintersemester im Rahmen des Siemens-Colloquiums der Sozialwissenschaftlichen Fakultät verliehen.

4. Ausblick

Der Gleichstellungsplan der Sozialwissenschaftlichen Fakultät gilt, wie im ursprünglichen Dokument festgehalten, grundsätzlich unbefristet (vgl. Gleichstellungsplan 2013, S. 6). Alle sechs Jahre allerdings wird – wie mit dem vorliegenden Dokument – „die Angemessenheit der avisierten Instrumente zur Erreichung der Gleichstellung im Bezug auf die Entwicklungen an der Fakultät überprüft und der Plan wird entsprechend aktualisiert“ (ebd.). Die nächste Prüfung und ggf. Revision des Gleichstellungsplans stünde damit – nach der Verzögerung der vorliegenden Aktualisierung – zum WS 2026/27 an. „Alle zwei Jahre soll der Fortschritt anhand der erneuten Erfassung der Stellenstruktur überprüft werden und im Fachbereichsrat vom Dekan/der Dekanin vorgestellt werden.“ (Ebd.) Eine entsprechende Aktualisierung der Stellenerhebung sollte daher im WS 2022/23 erfolgen. „Der Dekan oder die Dekanin ist für diese Erhebung verantwortlich.“ (Ebd.)

Die Frauenbeauftragten verpflichten sich, über die fakultätsübergreifenden Maßnahmen zur Gleichstellung an der LMU zu informieren. Sie berichten zudem regelmäßig dem Fakultätsrat über fakultätsweite und institutsbezogene Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung. Sie achten darüber hinaus darauf, dass auch jenseits des Fakultätsgleichstellungsplans angemessene Maßnahmen ergriffen werden, wenn sich maßgebliche Veränderungen der Rahmenbedingungen (z.B. Exzellenzinitiative, gleichstellungsbezogene Entscheidungen oder Empfehlungen der DFG-Mitgliederversammlung usw.) ergeben. Der Dekan/die Dekanin kontrolliert, mit beratender Unterstützung durch die Fakultätsfrauenbeauftragte, die Umsetzung des Plans, insbesondere die Einhaltung von Fristen und Terminen zur Diskussion und Planung der Maßnahmen auf Instituts- und Fakultätsebene. Er/sie macht durch die Wahrnehmung seiner/ihrer Verantwortlichkeit deutlich, dass Gleichstellung Fakultätsaufgabe ist, und nicht etwa spezialisierte Aufgabenzuweisung an die Frauenbeauftragten der Fakultät und der Institute.

Diese Feststellung ist nicht nur mit Blick auf die bisherige Praxis an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät relevant, sondern könnte zukünftig, angesichts der zur Zeit der Erstellung des vorliegenden Gleichstellungsplans in Gang gesetzten grundlegenden Reform des Bayerischen Hochschulgesetzes, zusätzliche Bedeutung erlangen. In dem bislang vorliegenden „Eckpunktepapier“ zur geplanten Hochschulreform im Freistaat kommt Gleichstellung nicht mehr als institutionalisierte Praxis der tatsächlichen Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Wissenschaftsbereich – wie noch im geltenden Hochschulgesetz –, sondern allein noch als Moment und Motiv des akademischen Soziallebens zur Sprache.¹⁹ Angesichts der in der bisherigen Planung vorgesehenen, weitgehenden Autonomie der Hochschulleitungen zur Gestaltung der „internen Governance“ ihrer Einrichtungen erscheint es notwendig, im Rahmen dieses Gleichstellungsplans auf die grundsätzliche, und mithin auch zukünftige, Bedeutung und Unverzichtbarkeit institutioneller Maßnahmen der Geschlechtergleichstellung und – soweit dafür notwendig – Frauenförderung sowie auf die Selbstverpflichtung der DFG-Mitgliedsorganisationen, und damit der Ludwig-Maximilians-Universität, auf die Umsetzung der Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft zu verweisen.

Die Frauenbeauftragten an der Fakultät 15 selbst betrachten sich in ihrer praktischen Arbeit – ungeachtet der eingeschränkten offiziellen Funktionsbezeichnung – als Gleichstellungsbeauftragte mit dem vorrangigen Ziel, „eine Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft“ (BayHSchG, Art. 4, Abs. 1) zu befördern. Gerade die derzeit aktuelle COVID-19-Pandemie hat neuerlich gezeigt, wie sehr die doppelte Vergesellschaftung von Frauen in Beruf und Familie zu Benachteiligungen insbesondere von Müttern, aber auch von Eltern insgesamt, mit Blick auf ihre Karrierefähigkeit führt. Die strukturellen, in das Wissenschaftssystem und die Hochschulorganisationen eingelagerten Ungleichheiten beim Zugang zu den obersten Hierarchiestufen – trotz Eignung, Befähigung und fachlicher Leistungen – gehen jedoch weit über diese Personengruppe hinaus. Die Frauenbeauftragten sind sich in diesem Sinne der großen Bedeutung bewusst, die an der Fakultät 15 der Frage der Berücksichtigung und Förderung gesellschaftlicher Vielfalt („diversity“) zukommt. Sie plädieren daher, angesichts ihrer auf Geschlechtergleichstellung beschränkten Aufgabenbeschreibung, dringend dafür, an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät auch das Amt eines/einer Beauftragten für Diversitätsfragen zu schaffen.

¹⁹ „Die Hochschulen sind prägende Einrichtungen für junge Menschen und bestimmen so entscheidend das gesellschaftliche Miteinander in unserer Zukunft. Die **Förderung von Gleichberechtigung und Vielfalt** hat daher als eigenständige Aufgabe besondere Bedeutung. Die Verhinderung von Diskriminierung und die tatsächliche Gleichstellung der Frauen und von Menschen mit Behinderung stehen im Mittelpunkt der sozialen Aufgaben der Hochschule als Gemeinschaft.“ (Eckpunkte Hochschulreform, S. 4, Hervorhebung im Original [<https://www.stmwk.bayern.de/ministerium/hochschule-und-forschung/hochschulreform.html>]). Weitere Erwähnungen der Termini „Frauen“, „Gleichstellung“ oder „Vielfalt/Diversität“ finden sich in dem 20-seitigen Dokument nicht.

5. Kontaktinformationen

Die Frauenbeauftragte der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Website: https://www.sozialwissenschaften.uni-muenchen.de/fakultaet/fb15_frauenbeauftragt/index.html

E-Mail: frauenbeauftragte.fak15@lrz.uni-muenchen.de

Verfasser*innen dieses Gleichstellungsplans: Stephan Lessenich, Stefanie Heyne, Daniela Braun, Corinna Lauerer, Ronny Patz, Katharina Schmidt

Datenerhebung: Sabine Düval mit der freundlichen Unterstützung von Lars Colschen, Bernhard Goodwin, Regina Heindl und Nicolas Lippert

Gestaltung: Joy Häusler

München, im Januar 2021