

Sozialwissenschaftliche
Fakultät der Ludwig-
Maximilians-Universität
München

Fortschrittsbericht zum Gleichstellungsplan



Am 19. Juli 2017 im
Fakultätsrat verabschiedet

Frauenbeauftragte der
Sozialwissenschaftlichen
Fakultät

Frauenbeauftragte.fak15
@lrz.uni-muenchen.de

Inhalt

Inhalt.....	i
1. Einführung.....	1
2. Entwicklung der Stellenstruktur	2
2.1 Fakultät 15	2
2.2 Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft	4
2.3 Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung	7
2.4 Institut für Soziologie.....	11
3. Umsetzung ausgewählter Fördermaßnahmen	15
3.1 Fakultätsweite Maßnahmen.....	15
a. Maßnahme 1: Gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen.....	15
b. Maßnahme 2: Genderkompetenz als Qualifikationsmerkmal	15
3.2 Institutsspezifische Maßnahmen	16
a. Maßnahme 1: Transparente Ausschreibungen	16
b. Maßnahme 2: Besetzung von PostDoc Stellen mit Frauen	18
c. Maßnahme 3: Kernarbeitszeiten	20
d. Maßnahme 4: Zeitlich und räumlich flexible Arbeitsbedingungen	21
e. Maßnahme 5: Gender in Lehrveranstaltungen	22
Kontaktinformationen	24
Appendix.....	25

1. Einführung

Artikel 4 des Bayerischen Hochschulgesetzes (Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte) besagt folgendes:

*„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die **tatsächliche Durchsetzung** der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als **Leitprinzip**; sie wirken auf die **Beseitigung bestehender Nachteile** hin. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des **Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung** (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils der Frauen **auf allen Ebenen** der Wissenschaft.“ (BayHSchG, Art. 4, Absatz 1; Hervorhebung durch die AutorInnen)*

Mit diesem Ziel vor Augen hat die Sozialwissenschaftliche Fakultät im April 2013 einen Gleichstellungsplan beschlossen, der dazu beitragen soll, dass eine konsequente geschlechtergerechte Personalentwicklung an der Fakultät umgesetzt und somit Geschlechtergerechtigkeit erreicht wird. Inwiefern die Sozialwissenschaftliche Fakultät sich diesem Ziel nähern konnte, soll in diesem Fortschrittsbericht evaluiert werden. Deshalb wird zunächst die Stellenstruktur 2011 mit der Stellenstruktur 2016 verglichen. Dabei wird deutlich, dass, trotz positiver Tendenzen, die Unterrepräsentation von Frauen insbesondere auf der Ebene der PostDocs und der Professuren weiterhin eine Herausforderung für die Fakultät darstellt, wobei die Institute hier sehr große Unterschiede aufweisen.

Darüber hinaus wird die Umsetzung ausgewählter Fördermaßnahmen aus dem Gleichstellungsplan an der Fakultät und an den drei Instituten der Fakultät, dem Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft (GSI), dem Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung (IfKW) und dem Institut für Soziologie (IfS) evaluiert.

2. Entwicklung der Stellenstruktur

Der im April 2013 im Fakultätsrat der Sozialwissenschaftlichen Fakultät angenommene Gleichstellungsplan sieht vor, dass der Fortschritt, den die Fakultät in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern geleistet hat, alle zwei Jahre erfasst wird. Dies soll anhand der erneuten Erfassung der Stellenstruktur evaluiert werden. Die erste Datenerhebung fand im Sommersemester 2011 statt (Stichtag: 30 Juni 2011). Die zweite Datenerhebung, die die Grundlage für diesen Fortschrittsbericht darstellt, wurde im Sommersemester 2016 (Stichtag: 15 Juli 2016) durchgeführt. Um den unterschiedlichen Gegebenheiten an den drei Instituten der Fakultät Rechnung zu tragen, wird zunächst die Entwicklung der Stellenstruktur an der Fakultät insgesamt präsentiert und anschließend jeweils die Entwicklung der Stellenstruktur an den drei Instituten vorgestellt.

2.1 Fakultät 15

Die Stellenstruktur der Fakultät 15 hat sich in den letzten fünf Jahren unter Gleichstellungsaspekten nicht signifikant verändert. Diese zeigt weiterhin die typische „Scherenform“ ab der PostDoc-Ebene: Unter den Hilfskräften (ca. 53% Frauen und ca. 47% Männer) und den Promovierenden (ca. 58% Frauen und 42% Männer) ist das Geschlechterverhältnis in etwa ausgeglichen, wobei Männer im Vergleich zum Studierendenverhältnis (ca. 61% Frauen und ca. 39% Männer) leicht überrepräsentiert sind. Auf der Ebene der PostDocs (ca. 38% Frauen und 63% Männer) und auf der Ebene der Professuren (ca. 26% Frauen und ca. 74% Männer) sind Frauen hingegen deutlich unterrepräsentiert.

Positiv kann bemerkt werden, dass die Schere zwischen Professorinnen und Professoren sich leicht reduziert hat, was aber überwiegend auf Entwicklungen am IfS zurückzuführen ist und daher keinen Gesamttrend widerspiegelt. Außerdem ist festzuhalten, dass die Anzahl an Promovierenden (Plan- und Projektstellen) signifikant von 57 in 2011 auf 95 in 2016 gestiegen ist, die Verteilung der Promotionsstellen auf Männer und Frauen ist dabei gleichgeblieben.

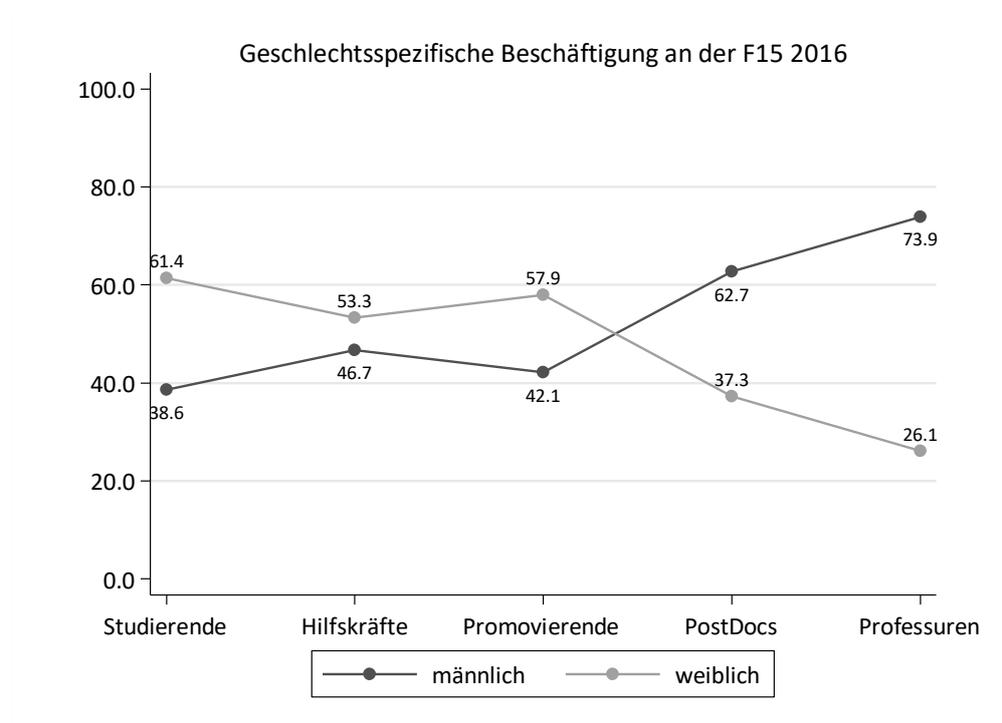
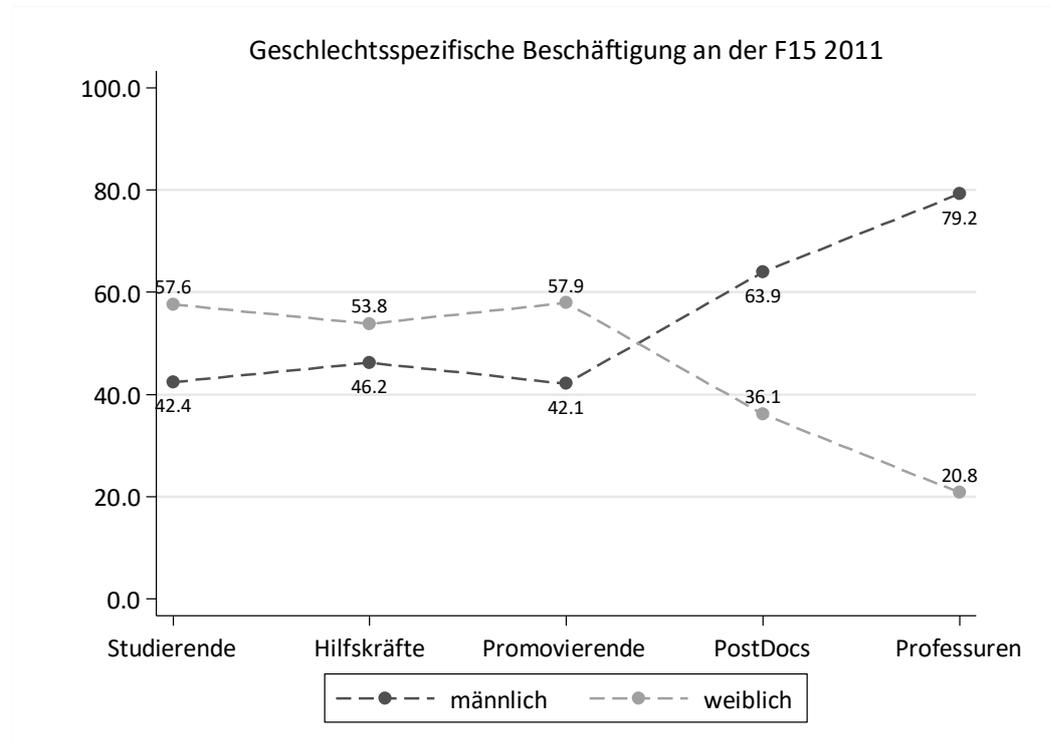


Abbildung 1. Stellenstruktur der Fakultät 15 im SoSe 2016 im Vergleich zum SoSe 2011 (Einträge in Klammern).

Absolute Zahlen: 2082 (2329) Studierende; 120 (106) Hilfskräfte; 95 (57) Promovierende; 75 (72) PostDocs; 23 (24) Professorinnen.

Schlussfolgerungen

Die Anzahl der Promovierenden ist in diesem Zeitraum deutlich angestiegen, und zwar um ca. 67% bzw. 38 Promotionsstellen, obgleich die Studierendenzahlen im gleichen Zeitraum nur um ca. 11% gestiegen sind. Diesem deutlichen Anstieg der Promovierenden steht eine konstante Zahl (75 in 2011 und 72 in 2016) an PostDoc-Stellen gegenüber. Diese Zahlen spiegeln einen nationalen Trend wider und führen zwangsläufig dazu, dass der Anteil der Promovierenden, die eine wissenschaftliche Karriere verfolgen können, zurückgeht. Gleichzeitig zeigt sich nach wie vor, dass Männer auf PostDoc-Stellen und Professuren überdurchschnittlich vertreten sind (wobei hier sehr starke institutsspezifische Differenzen beobachtbar sind). Da Frauen besonders häufig nach der Promotion aus der Wissenschaft ausscheiden, besteht die Gefahr, dass die Schere zwischen Männern und Frauen sich auf der PostDoc-Ebene weiter verschärft. Deshalb sollte die Fakultät in Zukunft verstärkt durch gezielte Frauenförderung vermeiden, dass Frauen überdurchschnittlich oft aus der Wissenschaft aussteigen. Die Fakultät sollte der Förderung weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterhin hohe Priorität einräumen. Darüber hinaus müssen, auch durch aktive Förderungsmaßnahmen, weiterhin Gleichstellungshürden an der Fakultät abgebaut werden, damit der Anteil an Frauen auf PostDoc-Stellen und Professuren erhöht werden kann.

2.2 Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft

Die Stellenstruktur des GSI hat sich, außer bei den studentischen Hilfskräften, in den letzten fünf Jahren unter Gleichstellungsaspekten nicht signifikant verbessert. Insgesamt wäre nach dem Kaskadenprinzip zu erwarten gewesen, dass sich die relativ ausgeglichene Verteilung in der Kohorte der Promovierenden Ende 2011 zumindest teilweise in einer erhöhten Zahl von Postdoktorandinnen in 2016 widerspiegelt – das ist nicht der Fall. Dies liegt zum einen an der Stellenverteilung bei den entfristeten Mittelbaustellen, die längerfristiger und dabei fast ausschließlich mit Männern besetzt sind. Zum anderen haben auch eine Reihe von Postdoktorandinnen das GSI verlassen, Doktorandinnen ihre Promotion abgebrochen oder sind nach der Promotion nicht übernommen worden. Im Vergleich zur Erhebung in 2011 hat sich

insbesondere das Verhältnis bei den PostDoc-Stellen weiter verschlechtert. Bei den Professuren gibt es trotz zweier abgeschlossenen Berufungsverfahren keine Verbesserung, da beide mit männlichen Bewerbern besetzt wurden.

Im Vergleich zur Erhebung in 2011 hat sich insbesondere das Verhältnis bei den PostDoc-Stellen weiter verschlechtert, weshalb ein gesonderter Maßnahmenplan beschlossen wurde, um diese Situation zu verbessern. Bei den Professuren gibt es trotz zweier zwischen 2011 und 2016 abgeschlossenen Berufungsverfahren keine Verbesserung, da beide mit männlichen Bewerbern besetzt wurden. Positiv hervorzuheben sind allerdings die aktiven Bemühungen am GSI, externe Postdoktorandinnen dabei zu unterstützen, ERC-Grants einzuwerben, um über das LMU-W2 Tenure-Track-Modell am GSI eine Professur zu erhalten. Bei einer Kandidatin scheiterten diese Bemühungen nur sehr knapp in der zweiten Stufe des ERC-Verfahrens. Ebenfalls hervorzuheben ist die Schaffung einer W1-Juniorprofessur, mit der insbesondere exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen angesprochen werden sollten. Das Verfahren läuft aktuell noch.

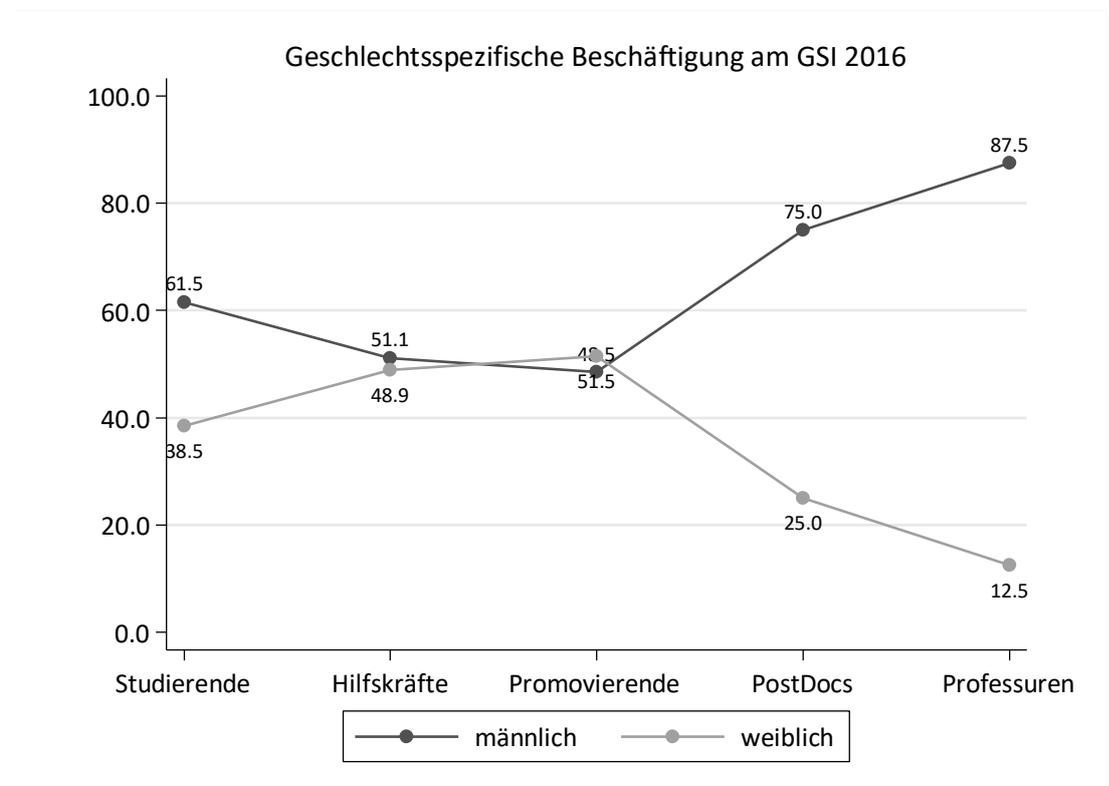
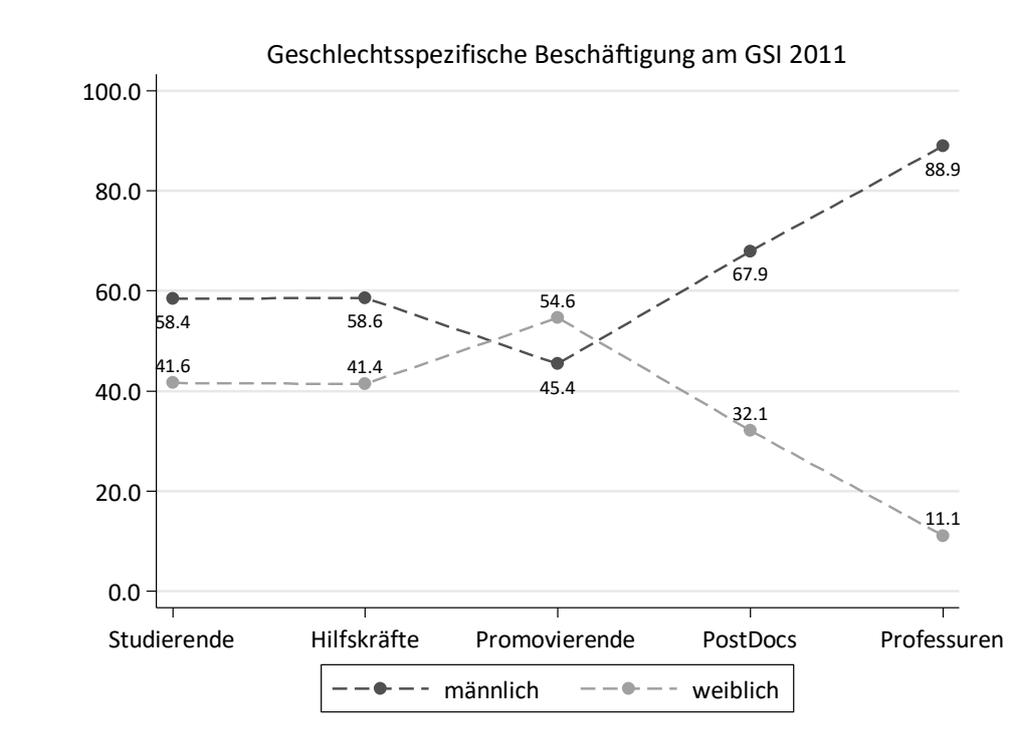


Abbildung 2. Stellenstruktur des GSI im SoSe 2016 im Vergleich zum SoSe 2011 (Einträge in Klammern).

Absolute Zahlen: 707 (1066) Studierende; 45 (29) Hilfskräfte; 33 (22) Promovierende; 24 (28) PostDocs; 8 (9) Professorinnen.

Schlussfolgerungen

Insgesamt ist daher die Stellensituation am GSI weiterhin prekär, insbesondere für weibliche Mitarbeiterinnen, sowohl in der Quantität als auch der Qualität der Stellen. Von den demnächst 17 unbefristeten wissenschaftlichen Stellen (9 W2/W3-Professuren und 8 PostDocs) sind nur zwei (11,8%) mit Frauen besetzt, ohne Aussicht auf kurzfristige Besserung.

Die (nach dem Berichtszeitraum) neu eingerichtete Professur für Politikdidaktik ist durch einen Mann besetzt; dafür kamen für die neu eingerichtete Juniorprofessur „Internationale Organisationen“ nur weibliche Kandidatinnen in die engere Auswahl. Da für diese W1 kein Tenure-Track Option existiert, wäre es wünschenswert, für eine dann eventuell berufene Frau zu gegebener Zeit Bleibeoptionen zu sondieren, z.B. durch eventuelle Förderprogramme, die eine Aufwertung in eine W2-Professur doch noch ermöglichen würden. Die Bemühungen, nach Kandidatinnen zu suchen oder intern Postdoktorandinnen zu fördern, die nach erfolgreichem Einwerben eines ERC-Grants eine Professur am GSI erhalten könnten, könnten fortgesetzt werden. Zudem könnten Kolleginnen – vom GSI oder von außerhalb – systematischer für Vertretungsprofessuren gewonnen werden.

Die größten Verbesserungen sind aber im Bereich der Postdoktorandinnen möglich und realistisch. Das GSI sollte daher den im Herbst 2016 beschlossenen Maßnahmenplan zur Förderung der Gleichstellung auf der Ebene der Postdoktorandinnen (siehe Anhang) konsequent umsetzen. Darüber hinaus könnte das GSI seine Bemühungen verstärken, externe Kolleginnen, die hochkarätige Drittmittelprojekte eingeworben haben, ans GSI zu holen. Eine regelmäßige Befragung von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, die während oder nach der jeweiligen Qualifikationsphase ausscheiden, könnte mögliche Ursachen deutlich machen, die dem Kaskadenprinzip in der Praxis entgegenstehen.

2.3 Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung

Am IfKW unterscheidet sich die Verteilung zwischen Männern und Frauen je nach Art der Stelle weiterhin deutlich und zeigt den typischen abfallenden Verlauf weiblicher Mitarbeiterinnen ab der PostDoc-Phase. Während die

Geschlechterverteilung der Promotionsstellen noch dem Kaskadenprinzip entsprechen, also sich der Frauenanteil der Studierenden am IfKW in den Promotionsstellen widerspiegelt (ca. 80 Prozent), kehrt sich dieses Verhältnis ab der PostDoc-Ebene um. Von den insgesamt 22 promovierten Beschäftigten im Sommersemester 2016 waren nur etwas mehr als ein Drittel Frauen. Dieses Ungleichgewicht der Verteilung zu Gunsten der Männer zeigt sich auf Ebene der Professoren/-innen schließlich am deutlichsten und entspricht fast genau dem bundesweiten Gendergap hauptberuflicher Professorinnen und Professoren (der Anteil an Professorinnen lag 2015 bei 22.7%¹).

Kaum ein Unterschied zeigt sich dagegen bei der Aufteilung des durchschnittlichen prozentualen Stellenumfangs. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Stellenanteil lagen am IfKW im Sommersemester 2016 unter einem Prozent. Das gilt jedoch nicht in Bezug auf das Lehrdeputat und die Stellenart: Die weiblichen Beschäftigten unterrichten am IfKW scheinbar deutlich weniger, zumindest liegt ihr durchschnittliches Lehrdeputat fast eine Semesterwochenstunde unter dem ihrer männlichen Kollegen. Die Stellenstrukturerhebung liefert hier zwar keine Daten über die unterschiedlichen Arten der Stellen, die durchschnittlich geringere Lehrverpflichtung von Frauen deutet jedoch darauf hin, dass diese gegebenenfalls häufiger als Projektmitarbeiter beschäftigt sind während ihre männlichen Kollegen häufiger auf Etatstellen sitzen. Zudem fallen die entfristeten - und somit mit erhöhtem Deputat verbundenen - Stellen eher an Männer. Aktuell werden drei dieser insgesamt fünf entfristeten Stellen im Mittelbau des IfKW von Männern besetzt.

¹ Quelle: Statistisches Bundesamt. (n.d.). Anzahl der hauptberuflichen Professoren und Professorinnen an deutschen Hochschulen 1999 bis 2015. In *Statista - Das Statistik-Portal*. Zugriff am 5. Juli 2017, von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/160365/umfrage/professoren-und-professorinnen-an-deutschen-hochschulen/>.

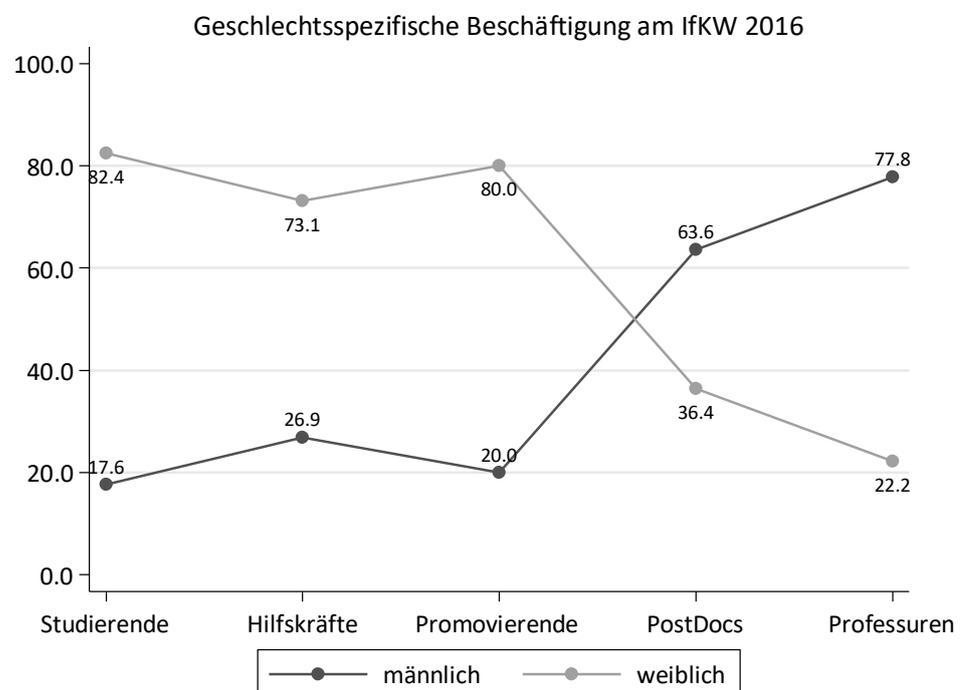
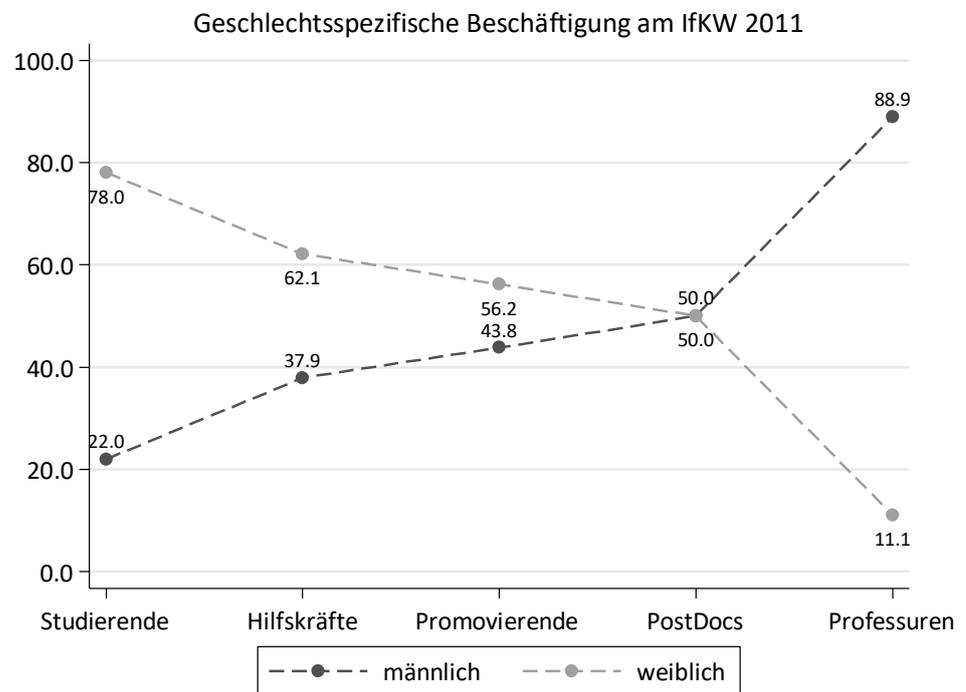


Abbildung 3. Stellenstruktur des IfKW im SoSe 2016 im Vergleich zum SoSe 2011 (Einträge in Klammern).

Absolute Zahlen: 653 (568) Studierende; 26 (29) Hilfskräfte; 25 (16) Promovierende; 22 (20) PostDocs; 9 (9) Professorinnen.

Der direkte Vergleich mit den Stellenstrukturdaten aus dem Jahr 2011 zeigt somit zwar eine positive Entwicklung in Bezug auf die Zahl der Doktorandinnen, die nun in etwa dem Anteil der weiblichen Studierenden am IfKW entspricht, und auch auf Professorebene ließ sich mit einer zusätzlichen weiblich besetzten Professur eine positive Entwicklung verzeichnen. Ab der PostDoc-Ebene hat sich die Verteilung jedoch noch stärker zu Ungunsten der Frauen verschoben. Auch wenn bereits 2011 das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Postdoktoranden nicht dem Kaskadenprinzip entsprach, so war es dennoch immerhin ausgeglichen. Im Sommersemester 2016 geht die Schere nunmehr bereits auf dieser Ebene zuungunsten der Frauen auseinander und offenbart eine Entwicklung, bei der sich weiterhin mehr Frauen nach der Promotion entweder bewusst gegen einen Verbleib in der Wissenschaft entscheiden oder die entsprechenden Stellen auf der PostDoc-Ebene bevorzugt an deren männliche Kollegen vergeben werden. Dabei zeigt der Anteil an Doktorandinnen im Jahr 2011, dass das Potenzial für weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs am IfKW durchaus gegeben war.

Schlussfolgerungen

Insgesamt gelingt es dem IfKW nach wie vor nicht, promovierte Kommunikationswissenschaftlerinnen in gleichem Maße für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen wie deren männliche Kollegen. Nach dem Kaskadenprinzip müssten angepasst an die Geschlechterverteilung der Promovierenden ca. 80 Prozent der PostDoc-Stellen am IfKW von Frauen besetzt sein. Trotz der im Gleichstellungsplan der Fakultät geforderten Maßnahmen entschieden sich in den vergangenen Jahren aber weiterhin viele Frauen trotz entsprechender Qualifikation und Eignung gegen den Verbleib in der Wissenschaft. Um der hohen Dropout-Quote weiblicher Mitarbeiterinnen am IfKW entgegenzutreten, scheint eine weitere und möglicherweise noch stärkere Förderung ab der Promotionsphase notwendig. Vor allem fehlt es auf Professoren-Ebene weiterhin an Professorinnen, die den Nachwuchswissenschaftlerinnen am IfKW als Mentorinnen und Betreuerinnen zur Seite stehen können. Auch hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse besteht Verbesserungsbedarf: Hier gilt es darauf zu achten, dass Planstellen,

die meist mit einer längeren Vertragslaufzeit und somit mehr Planungssicherheit verbunden sind, nicht bevorzugt an Männer vergeben werden. Insgesamt muss das Ziel sein, durch das Ineinandergreifen unterschiedlicher Förderungsmaßnahmen den Anteil an Postdoktorandinnen am IfKW deutlich auszubauen, um beiden Geschlechtern gleiche Chancen auf eine wissenschaftliche Karriere zu ermöglichen.

2.4 Institut für Soziologie

Betrachtet man die Stellenstruktur am IfS zeigt sich zunächst ein recht ausgeglichenes Bild: Auf allen Hierarchieebenen konnte annähernd eine Gleichverteilung von Frauen und Männern in der Stellenbesetzung erreicht werden, wenn auch auf Ebene der MitarbeiterInnen ein leichtes Ungleichgewicht zu Gunsten der Männer bestehen bleibt. Ein etwas größeres Ungleichgewicht zeichnet sich ab, wenn man die Beschäftigtenstruktur mit den Studierendenzahlen in Beziehung setzt: Hier fällt insbesondere auf, dass schon zwischen dem Anteil von Frauen unter den Studierenden und ihrem Anteil an studentischen Hilfskräften eine deutliche Diskrepanz besteht: Machen Frauen unter den Studierenden noch einen Anteil von 65% aus, sinkt ihr Anteil auf 46,9 % unter den Hilfskräften. Über die weiteren Hierarchiestufen hinweg bleibt die Beschäftigung von Frauen dann allerdings weitgehend konstant (mit einem Anteil von 48,6% unter PraeDocs, 44,8% unter PostDocs und 50% unter ProfessorInnen).

Die größte Fortentwicklung in Richtung geschlechtergerechter Stellenstruktur zeigt sich in der deutlich höheren Besetzung von PostDoc-Stellen mit Frauen. 2011 bildete sich in der Stellenstruktur noch die klassische Schere mit dem Schnittpunkt bei PostDoc-Stellen ab: Während noch etwa 63% der PraeDoc Stellen mit Frauen besetzt waren, lag der Anteil weiblicher Mitarbeiter unter den PostDocs nur bei ca. 29%. Die Kluft zwischen den Geschlechtern nach der Promotion konnte auf ein fast ausgeglichenes Verhältnis (44,8% weibliche PostDocs) reduziert werden. Umgekehrt ist der Anteil weiblicher Hilfskräfte und Doktorandinnen gegenüber 2011 deutlich gesunken: So macht bei nahezu gleicher Geschlechterverteilung unter den Studierenden (65,5% Frauen im Jahr 2011, 65% im Jahr 2016) der Anteil der Frauen unter Hilfskräften nur mehr 46,9% gegenüber 56,2% im Jahr 2011 und unter PraeDocs nur noch 48,6% gegenüber 63,2% im Jahr 2011 aus. Wir haben es entsprechend mit

einer doppelten Bewegung zu tun: Auf der einen Seite sind nun deutlich mehr Frauen auch in den höheren Hierarchiestufen beschäftigt, auf der anderen scheinen die Eintrittshürden für weibliche Studierende in den Wissenschaftsbetrieb etwas erhöht.

Analog zu dem insgesamt ausgeglichenen Bild der Geschlechterverteilung in der Stellenstruktur sind auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf den Stellenumfang eher gering. Im Vergleich zum Jahr 2011 zeigt sich hier allerdings ein abwärtsgehender Trend: So ist zum einen das durchschnittliche Stellenvolumen aller MitarbeiterInnen abgesunken und sind zum anderen Frauen von diesem Trend überdurchschnittlich betroffen. So reduziert sich das durchschnittliche Stellenvolumen männlicher Mitarbeiter von 83% im Jahr 2011 auf 75% im Jahr 2016 und das der Frauen gar von 85% im Jahr 2011 auf 69% im Jahr 2016.

Die Höhe der Lehrverpflichtung unterscheidet sich zwischen Männern und Frauen weiterhin nur geringfügig mit etwa 1,2 Stunden mehr Lehrverpflichtung für männliche Mitarbeiter.

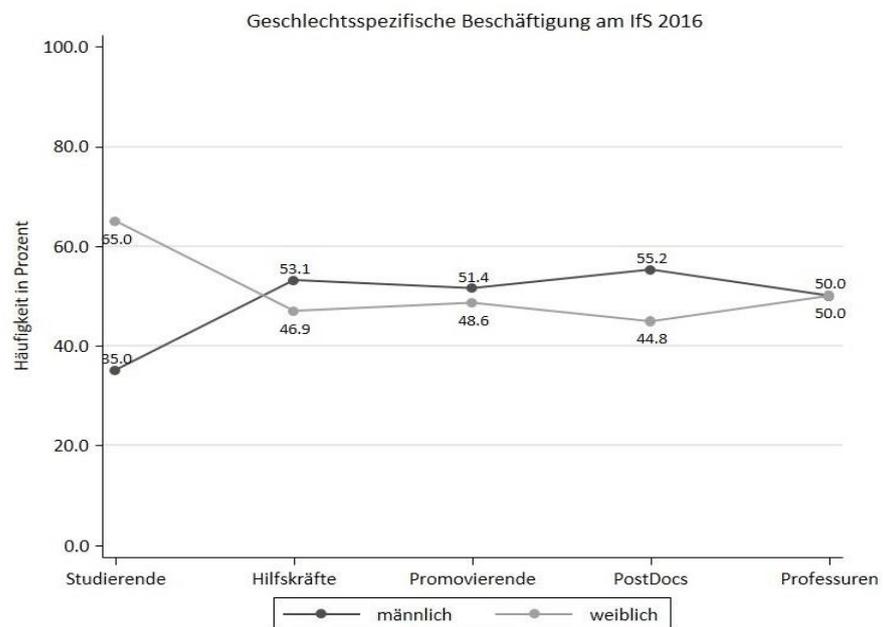
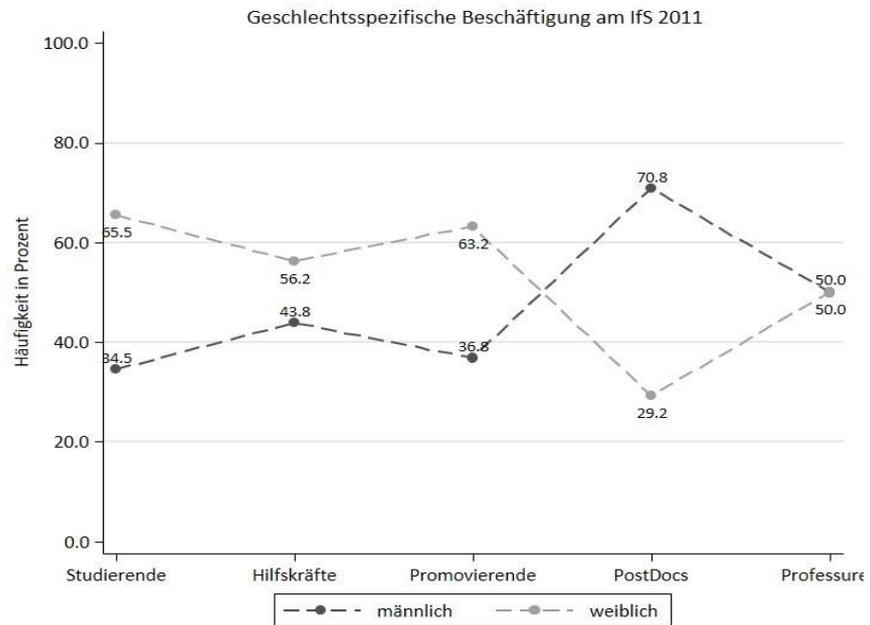


Abbildung 23. Stellenstruktur des IFS im SoSe 2016 im Vergleich zum SoSe 2011 (Einträge in Klammern).

Absolute Zahlen: 722 (695) Studierende; 49 (48) Hilfskräfte; 37 (19) Promovierende; 29 (24) PostDocs; 6 (6) Professorinnen.

Schlussfolgerungen

Aus der Erhebung der Stellenstruktur lassen sich vor allem zwei Handlungsnotwendigkeiten ableiten: Zum einen zeigt sich, dass der Umfang des Stellenvolumens für alle MitarbeiterInnen weiter abnimmt und Frauen hierbei überdurchschnittlich betroffen sind. Die Lehrstühle sollten sich entsprechend darum bemühen, Stellen falls von den betroffenen MitarbeiterInnen nicht explizit anders gewünscht möglichst wenig zu stückeln und gerade auch Stellen mit hohem Stellenumfang verstärkt mit Frauen zu besetzen.

Zum zweiten zeigen sich ein Abwärtstrend bei der Besetzung von Hilfskraftstellen mit Frauen und eine große Diskrepanz zu ihrem prozentualen Anteil an der Studierendenschaft. Da Hilfskraftstellen eine wichtige Einstiegsmöglichkeit für die wissenschaftliche Laufbahn darstellen können, ist hier besonders darauf zu achten, die geschlechtsspezifische Verteilung von Hilfskraftstellen der geschlechtsspezifischen Verteilung der Studierenden anzunähern. Bei derzeitiger Überrepräsentation männlicher Studierender unter den Hilfskräften sollten daher Hilfskraftstellen verstärkt mit weiblichen Studierenden besetzt werden. Hierbei scheint es empfehlenswert, Hilfskraftstellen institutsweit auszuschreiben und insbesondere auch weibliche Studierende zu ermutigen, sich auf Hilfskraftstellen zu bewerben.

3. Umsetzung ausgewählter Fördermaßnahmen

Im Folgenden wird die Umsetzung ausgewählter Fördermaßnahmen aus dem Gleichstellungsplan der Fakultät 15 evaluiert. Da die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere auf der PostDoc- und Professuren-Ebene an der Fakultät 15 noch nicht gewährleistet ist, sind die fortlaufenden Bemühungen aller Fakultätsmitglieder Gleichstellungshürden abzubauen, wichtiger denn je.

3.1 Fakultätsweite Maßnahmen

An der Fakultät wurde die Umsetzung folgender zwei im Gleichstellungsplan empfohlenen Maßnahmen evaluiert, welche auf die Herstellung gendersensibler Berufungsverfahren für Professuren abzielen: (1) die gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen und (2) die explizite Nennung von Genderkompetenz als Qualifikationsmerkmal.

a. Maßnahme 1: Gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen

Erklärtes Ziel dieses Gleichstellungsplans ist es, ein Verhältnis von mindestens 40/60 auf allen Professuren der gesamten Fakultät zu erreichen. Dazu sollen Mitglieder der Fakultät gezielt geeignete Frauen ansprechen und ausdrücklich zur Bewerbung ermuntern.

Der Frauenbeauftragten liegen keine umfassenden Informationen darüber vor, ob Kandidatinnen angesprochen und zur Bewerbung ermuntert wurden. Die Ansprache geeigneter Kandidatinnen scheint nicht systematisch durch alle Kommissionsmitglieder zu geschehen, sondern erfolgt, wenn überhaupt, nur in einzelnen Fällen durch einzelne Kommissionsmitglieder.

b. Maßnahme 2: Genderkompetenz als Qualifikationsmerkmal

In den Ausschreibungen (Professuren) wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Genderkompetenz zur Qualifikation der Bewerber/- innen gehört.

Außerdem wird im Rahmen der Probevorträge und/oder der anschließenden Gespräche diese Qualifikation überprüft.

Im Sommersemester 2016 wurde zum ersten Mal eine Professur an der Fakultät 15 ausgeschrieben, in der ausdrücklich darauf hingewiesen wurde, dass Genderkompetenz als Qualifikationsmerkmal von Bewerber/-innen erwünscht ist². Seitdem wurden an der Fakultät zwei weitere Ausschreibungen veröffentlicht, die diesen Hinweis enthielten. Die Frauenbeauftragten haben mit gezielten Fragen im Rahmen der Kommissionsgespräche diese Kompetenz jeweils überprüft.

3.2 Institutsspezifische Maßnahmen

An den drei Instituten der Fakultät wurden zur Evaluation fünf der im Gleichstellungsplan empfohlenen Maßnahmen näher betrachtet: (1) die Transparenz der Stellenvergabe durch – je nach Qualifikationsebene – institutsweite oder öffentliche Ausschreibung, (2) die Besetzung von PostDoc-Stellen mit Frauen, (3) die Einhaltung von Kernarbeitszeiten für instituts- und lehrstuhlweite Besprechungen, (4) die zeitlich und räumlich flexible Gestaltung von Arbeitsbedingungen sowie (5) die Berücksichtigung von Fragestellungen und Forschungsergebnissen zur Geschlechterforschung in Lehrveranstaltungen.

a. Maßnahme 1: Transparente Ausschreibungen

Promotionsstellen werden mindestens institutsweit ausgeschrieben, PostDoc-Stellen werden öffentlich ausgeschrieben. Die Frauenbeauftragte wird über alle Ausschreibungen informiert und kann bezüglich der Neubesetzung eine Stellungnahme abgeben.

² Genderkompetenz ist die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Gender-Aspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. (<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz.html>)

Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft: Im Berichtszeitraum (seit Beschluss des Gleichstellungsplans in 2013) sind am GSI weder alle Promotionsstellen institutsweit noch alle Post-Doc Stellen öffentlich ausgeschrieben worden. Da bislang keine systematische Informierung der GSI-Frauenbeauftragten über Neuausschreibungen erfolgte, haben die GSI-Frauenbeauftragten keinen Überblick über Ausschreibungen und direkte Vergaben. Allerdings sind nicht alle nicht ausgeschriebenen Stellen zum Nachteil der Gleichstellung. Die Möglichkeit, Ausschreibungen über den Mittelbau- und andere Verteiler zu verbreiten, wurde nur vereinzelt genutzt, soll aber zukünftig verstärkt genutzt werden.

Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung: Nach persönlicher Einschätzung (in Rücksprache mit KollegInnen in leitenden Positionen) werden etwa die Hälfte aller neu zu besetzenden Stellen am IfKW ausgeschrieben, diese aber dann tatsächlich öffentlich (und nicht nur institutsintern). Allerdings werden kurzfristig verfügbare Stellen (z.B. wenn ein Kollege/eine Kollegin in Mutterschutz geht) oft dazu genutzt, vorhandene Stellen aufzustocken. Das ist aus unserer Sicht insofern positiv zu bewerten, weil dadurch einerseits keine prekären Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden (sprich halbe Stellen mit einer Laufzeit von wenigen Monaten vergeben werden), andererseits bestehende Beschäftigungsverhältnisse verbessert werden. Die Vergabe dieser Aufstockung erfolgt nach dem Fairnessprinzip und in der Regel über die Einbindung der MittelbauvertreterInnen, die über die Möglichkeit zur Stellenaufstockung regelmäßig informieren. Die Frauenbeauftragte wird in den Prozess der Stellen-Neubesetzungen nicht eingebunden.

Institut für Soziologie: Bezüglich der Praxis zur Ausschreibung von Stellen ergibt sich ein sehr uneinheitliches Bild am Institut. Während an manchen Lehrstühlen ganz bewusst jede (auch Hilfskraft-) Stelle öffentlich oder zumindest institutsweit ausgeschrieben wird, erfolgt an anderen Lehrstühlen die Besetzung von Stellen oftmals über informelle Wege. Im besonderen Maße betrifft dies Hilfskraftstellen; aber auch Promotions- und vereinzelt PostDoc-Stellen werden lehrstuhlintern vergeben oder mit interessierten Hilfskräften besetzt. Teilweise wird hierbei aber explizit auf eine geschlechtergerechte Stellenaufteilung geachtet. Bei den PostDoc-Stellen wird über die

Lehrbereiche hinweg meist eine öffentliche Ausschreibungspraxis verfolgt. Dass die Frauenbeauftragten über Ausschreibungen informiert werden sollten, ist den Wenigsten überhaupt bekannt und wird entsprechend bislang auch nicht praktiziert.

Dass nur teilweise auf transparente Ausschreibungspraktiken geachtet wird, schlägt sich derzeit nicht negativ auf die Stellenstruktur nieder: An allen Lehrbereichen findet sich eine relativ gleichmäßige Stellenverteilung zwischen den Geschlechtern, nicht alle achten jedoch explizit darauf. Da gerade die lehrstuhlinterne Vergabe kurzfristig verfügbarer Stellen oftmals auch dazu dient, vorhandene Stellen aufzubessern, ist die Praxis informeller Stellenvergaben nicht pauschal negativ zu bewerten. Im Sinne der Erhöhung von Transparenz und einer Verstetigung der positiven Effekte der letzten Jahre sollte dennoch zukünftig in allen Lehrbereichen verstärkt auf eine transparente Ausschreibungspraxis geachtet werden. Die Frauenbeauftragten sollten über alle Neubesetzungen informiert werden. Gegebenenfalls könnte hier auch eine Absprache mit der Geschäftsstellenleitung getroffen werden.

b. Maßnahme 2: Besetzung von PostDoc Stellen mit Frauen

Die Lehrstühle sollten sich bemühen, Frauen auf PostDoc-Stellen einzustellen und ihnen verlässliche Arbeitsplätze und Verträge mit möglichst langen Laufzeiten (idealerweise bis zu sechs Jahren) anzubieten.

Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft: Die Zahlen zeigen, dass sich hier seit der letzten Datenerhebung nicht viel geändert hat. Nur eine Kollegin hat eine der acht Dauerstellen des Instituts inne. Die meisten 3+3-Beamtenstellen auf Zeit sind ebenfalls mit Männern besetzt. Im Juni 2016 waren nur 3 von 22 Vollzeit-Post-Doc-Stellen (regulär und projektbezogen) mit Frauen besetzt; auch diesbezüglich hat sich seitdem wenig verändert. Im Oktober 2016 ist vom LK ein beispielhafter Maßnahmenplan verabschiedet worden, der die Umsetzung der Maßnahme 2 des Fakultäts-Gleichstellungsplans präzisiert: Unter anderem sollen Post-Doc-Stellen öffentlich ausgeschrieben werden bzw. bei Direktvergabe soll insbesondere auch die Förderung weiblicher Post-Docs im Blick stehen. Doktorandinnen, die am GSI ihre Promotion abschließen, sollen, soweit finanzierbar, für

mindestens ein Jahr ein Vertrag angeboten werden, damit sie ihre weitere akademische Karriere durch Publikationen, Bewerbungen oder Mitteleinwerbung vorantreiben können. Ein Fortschrittsbericht des Institutsdirektors zu den Entwicklungen im letzten Jahr und zur Umsetzung der insgesamt 10 Maßnahmen steht laut Maßnahmenplan zum Ende des Sommersemester 2017 an.

Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung: Aktuell (Frühjahr 2017) gibt es 19 PostDocs am IfKW, davon sind neun weiblich. Bis auf vier Ausnahmen haben alle PostDocs volle Stellen mit einer Gesamtlaufzeit über mindestens sechs Jahre; die Ausnahmen haben entweder kürzere Laufzeiten oder keine ganzen Stellen (betrifft zwei weiblich und zwei männliche PostDocs). Von insgesamt fünf Lebenszeitstellen sind zwei mit Mitarbeiterinnen besetzt. Betrachtet man die längerfristige Entwicklung von PostDoc-Stellen, zeigt sich folgendes Bild: Seit der letzten Erhebung (2011) sind dreizehn PostDocs ausgeschieden (acht Männer und fünf Frauen). Zehn davon wurden mit PostDocs nachbesetzt, darunter vier Frauen und sechs Männer. Eine Stelle wurde mit einem PraeDoc nachbesetzt, zwei Stellen wurden jeweils in zwei 50% PraeDoc-Stellen gesplittet (zwei männlich, zwei weiblich). Damit bleibt das Geschlechterverhältnis bei den bestehenden Stellen etwa gleich. Sieben der aktuell vorhandenen PostDoc-Stellen kamen neu dazu (hatten also keine VorgängerInnen), davon sind drei mit Frauen und vier mit Männern besetzt. Langfristig zeigt sich also keine Verschiebung zugunsten weiblicher PostDocs, entsprechend ist nach wie vor der Frauenanteil auf PostDoc-Ebene im Vergleich zu den unteren Hierarchieebenen deutlich geringer.

Institut für Soziologie: Auf eine geschlechtergerechte Verteilung der Stellen wird teilweise explizit geachtet, zuletzt wurden auch vermehrt Frauen (vor allem auf PostDoc-Level) eingestellt. Dies bildet sich auch in der Stellenstruktur mit nur geringer Ungleichverteilung zwischen Frauen und Männern auf PostDoc-Ebene ab. Nicht immer können verlässliche Arbeitsplätze und Verträge vergeben werden, dabei ist das durchschnittliche Stellenvolumen von Frauen noch einmal geringer als das der Männer. An einigen Lehrbereichen wird sich verstärkt darum bemüht, unnötige Stückelungen von Stellen zu vermeiden und möglichst längerfristige

Arbeitsverträge auszustellen. Hier sind sicherlich weitere (auch Instituts- und Universitätsübergreifende) Anstrengungen von Nöten.

c. Maßnahme 3: Kernarbeitszeiten

Besprechungen und Veranstaltungen an Lehrstühlen und Lehrbereichen werden zu Kernarbeitszeiten abgehalten, sofern nicht alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit anderen Zeiten einverstanden sind.

Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft: In der Breite wird diese Empfehlung insbesondere bei formellen Sitzungen eingehalten, auch wenn sich z. T. sowohl Mittelbausitzungen als auch Leitungskollegiumssitzungen bis in die späteren Nachmittagsstunden erstrecken. Auch bei den wissenschaftlichen Kolloquien, die für die Integration der MitarbeiterInnen in den Lehrstuhl als besonders wichtig empfunden werden, werden die Kernarbeitszeiten überwiegend eingehalten. Es ist jedoch ein Fall bekannt, in dem das Lehrstuhlkolloquium auch gegen den expliziten Wunsch von MitarbeiterInnen außerhalb der Kernarbeitszeiten abgehalten wurde. Darüber hinaus sollten LehrstuhlinhaberInnen und KoordinatorInnen von gemeinsamen Treffen darauf achten, dass auch bei sozialen Anlässen, wie etwa informellen Abendessen, sichergestellt ist, dass möglichst alle teilnehmen können.

Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung: Nach persönlicher Einschätzung und in Rücksprache mit KollegInnen mit Familienverantwortung aus unterschiedlichen Lehrbereichen werden Besprechungen und Veranstaltungen an den Lehrbereichen überwiegend zu den Kernarbeitszeiten abgehalten. Eine Ausnahme bilden in erster Linie die Kolloquien für BA- und MA-Kandidaten, die häufig am späten Nachmittag oder den frühen Abendstunden stattfinden. Hier werden i.d.R. jedoch individuelle Absprachen und Wunschtermine für MitarbeiterInnen mit Familienverantwortung von den Lehrstuhlinhabern/-innen ermöglicht. Zudem wird im Rahmen der Lehrplanung sichergestellt, dass Lehrende mit Erziehungsverantwortung ihre Lehrverpflichtung nur zu Zeiten erfüllen müssen, in denen die Kinderbetreuung sichergestellt werden kann. Institutsweite Besprechungen und Veranstaltungen (z.B. das

Institutskolloquium oder die Absolventenfeier) finden hingegen regelmäßig außerhalb der Kernarbeitszeiten statt. Hier wird regelmäßig durch die Frauenbeauftragten auf das Einhalten der Kernarbeitszeiten hingewiesen.

Institut für Soziologie: Institutsversammlungen und Besprechungen finden grundsätzlich innerhalb der Kernarbeitszeiten statt und werden längerfristig festgelegt. Auch in den einzelnen Lehrbereichen werden Besprechungen, interne Kolloquien etc. innerhalb der Kernarbeitszeiten abgehalten. Hier wird in der Regel auch bedarfsgerecht agiert, d.h. die Zeiten werden nach Absprache mit den Mitarbeitenden festgelegt. Von einzelnen Lehrbereichen organisierte öffentliche Veranstaltungen liegen zumeist in den Abendstunden außerhalb der Kernarbeitszeit. Hier wäre zu überlegen, ob ein Teil dieser Veranstaltungen ggf. auch zu anderen Zeiten möglich wäre, um eine Teilnahme von Beschäftigten mit Familienverpflichtungen zu erleichtern.

d. Maßnahme 4: Zeitlich und räumlich flexible Arbeitsbedingungen

Allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Familienverpflichtungen, die dies wünschen, sollen zeitlich und räumlich flexible Arbeitsbedingungen ermöglicht werden. Dazu gehört eine Grundausstattung (z. B. Laptop mit guter Internetverbindung), die die Arbeit an verschiedenen Orten ermöglicht.

Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft: Im Allgemeinen werden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Familienverpflichtungen relativ flexible räumliche und zeitliche Arbeitsbedingungen ermöglicht, wenn auch von Lehrstuhl zu Lehrstuhl unterschiedlich gehandhabt. Auch die Ausstattung mit Laptops ist lehrstuhlabhängig.

Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung: Nach Rücksprache mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Familienverpflichtung werden zeitlich und räumlich flexible Arbeitsbedingungen am IfKW umfassend gewährt. Für die notwendige Grundausstattung, wie beispielsweise Laptop, sind die betroffenen Kollegen und Kolleginnen aber selbst verantwortlich und müssen ggf. anfallenden Kosten entweder selber tragen oder durch entsprechende Förderungen decken. Bei letzterem werden sie teilweise von ihren Vorgesetzten nach deren Möglichkeiten unterstützt.

Institut für Soziologie: An allen Lehrstühlen herrscht eine familienfreundliche Arbeitskultur, die ohne Anwesenheitszwang oder implizite permanente Anwesenheitserwartung auskommt. Lediglich die Teilnahme an Besprechungen bzw. Lehrstuhlsitzungen, internen Kolloquien oder Oberseminaren o.ä. wird regelmäßig erwartet. Hier wird in den verschiedenen Lehrbereichen jedoch Rücksicht auf mögliche Betreuungszeiten genommen oder versucht, geeignete Absprachen zu treffen. Als zentraler Punkt für eine familienfreundliche Flexibilität erweist sich darüber hinaus, dass großer Einfluss auf die Lehrtermine genommen werden kann.

Die Standards der technischen Infrastruktur für Flexibilität (z.B. Notebooks) unterscheiden sich zwischen den Lehrbereichen deutlich. In einigen Lehrbereichen ist die Ausstattung mit Notebooks weit verbreitet, in anderen Bereichen teilen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einige wenige Notebooks zum Ausleihen. Üblich ist hier die Verwendung privater Notebooks, die allerdings institutsseitig mit den nötigen Programmen bespielt und vom EDV-Service betreut werden. Die Ausstattung mit z.B. Laptops hängt auch vom entsprechenden Budget der jeweiligen Lehrstühle ab. Dort wo Budget vorhanden ist, wird auch explizit auf eine gerechte Verteilung geachtet, bei der Eltern besonders berücksichtigt werden. Auf Stellen, die hierfür kein Budget vorsehen, sollte vermehrt über anderweitige Finanzierungsmöglichkeiten informiert werden. Als grundsätzliches Problem wird eine mangelnde Ausstattung seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwar nicht thematisiert, dennoch wäre gegebenenfalls eine jeweils lehrstuhlinterne Evaluation der Bedarfe angeraten.

e. Maßnahme 5: Gender in Lehrveranstaltungen

In den Lehrveranstaltungen jeden Instituts sollten Fragestellungen und Forschungsergebnisse zu den Themen Gender und Geschlechterverhältnisse sinnvolle und regelmäßige Berücksichtigung finden.

Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft: Im Berichtszeitraum wurden am GSI Gender-Aspekte kaum berücksichtigt. Lehrveranstaltungen, die sich speziell mit Geschlechterfragen befassen, gibt es so gut wie keine. Einzelne Dozentinnen oder Dozenten schließen solche Fragen im Rahmen von

anderen Fragestellungen ein, aber dies wird insbesondere in den Lehrveranstaltungsbeschreibungen nicht sichtbar. Der Frauenbeauftragten ist nicht bekannt, dass Modulbeauftragte Gender-Aspekte in der Lehre aktiv eingefordert hätten.

Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung: Fragen zu Gender und Geschlechterverhältnisse werden in Lehrveranstaltungen vor allem in solchen Bereichen zum Thema gemacht, die sich mit Berufsgruppen und -rollen beschäftigen (Journalismus, PR). Zum Beispiel hat sich im Master Journalismus eine Seminargruppe mit der Frage nach Equal Pay im Journalismus auseinandersetzt und seine Ergebnisse öffentlichkeitswirksam im Rahmen einer Veranstaltung an der Hochschule für Film und Fernsehen vorgestellt (siehe auch www.faktor-xy.org). Die Frage nach ausreichender Beschäftigung mit solchen Themen in der Lehre ist schwer zu beantworten, da eine Vergleichsgrundlage fehlt; hier braucht es eventuell auch mehr Sensibilisierung dafür, in welchem Umfang solche Themen integriert werden können bzw. wie gendersensible Lehrkonzepte aussehen.

Institut für Soziologie: Das IfS verfügt über einen eigenen Lehrbereich für Gender-Studies, der genderrelevante Fragestellungen und Forschungsergebnisse umfassend behandelt. Aber auch die anderen Lehrbereiche integrieren je nach Thematik Gender und Geschlechterverhältnisse in ihre Lehrpläne oder einzelne Sitzungen.

Ob auch auf eine geschlechtergerechte Sprache und gleiche Redeanteile in Lehrveranstaltungen sowie familienfreundliche Rahmenbedingungen der Seminare geachtet wird, ist maßgeblich von den Lehrenden individuell abhängig und unterscheidet sich - insbesondere in den letzten beiden Punkten - stark. Hier könnte institutsweit, aber auch innerhalb der einzelnen Lehrstühle noch stärker auf die Ausbildung eines entsprechenden Lehrbewusstseins hingewirkt werden.

Kontaktinformationen

Die Frauenbeauftragte der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

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

Frauenbeauftragte.fak15@lrz.uni-muenchen.de

VerfasserInnen: Nina Guérin, Ingrid Mauerer, Angela Nienierza, Sarah Nies, Ronny Patz, Christina Peter und Tanja Robnik.

Datenerhebung und -auswertung: Christiane Bozoyan mit der freundlichen Unterstützung der GeschäftsstellenmitarbeiterInnen der drei Institute.

Appendix

BESCHLUSS des Leitungskollegiums GSI (LMU) am 25.10.2016

Situation der weiblichen Post-Docs am GSI

a) Das Leitungskollegium (LK) nimmt zur Kenntnis, dass zum Stand 30. Juni 2016 folgende Situation der weiblichen Post-Docs am GSI besteht:

1. Das Verhältnis der weiblichen zu den männlichen promoviert befristet wissenschaftlich Beschäftigten ist aktuell 5 zu 14 (Quote: 26,3%).
2. Es gibt aktuell 1 promovierte Mitarbeiterin mit einer unbefristeten wissenschaftlichen Stelle (Männer: 7, Quote: 12,5%).
3. Es gibt aktuell 3 promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit einer 100%-Stelle (Männer 19, Quote: 13,6%), wobei der Grund der Reduktion unterschiedlich ist (z.B. Elternzeit).

b) Das LK bekräftigt das Ziel aus dem Gleichstellungsplan, eine annähernde Gleichverteilung von Frauen und Männern (ca. 40/60) anzustreben und diese im Sinne des Kaskadenprinzips auch für weibliche Post-Docs am GSI zu erreichen.

c) Das LK beschließt zur Erreichung dieser Ziele folgende Maßnahmen:

1. Die Förderung von besonders geeigneten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen wird lehrstuhlübergreifend koordiniert, z.B. im Rahmen von Professoriums-Sitzungen zur Karriereförderung von GSI-Mitarbeiterinnen oder durch Empfehlung von Doktorandinnen für Post-Doc-Stellen über Lehrstühle hinweg.
2. Post-Doc-Stellen, insbesondere Beamtenstellen, sind in der Regel national oder international auszuschreiben. Ausschreibungen werden an geeignete Kandidatinnen weitergeleitet und diese aktiv zur Bewerbung aufgefordert.
3. Post-Doktorandinnen sollen in der Regel 100%-Stellen angeboten werden.
4. Bei der Ausschreibung, Neuschaffung und Wiederbesetzung von Post-Doc-Stellen informieren die Lehrstühle die Frauenbeauftragte(n) vorab, auch wenn keine offene Ausschreibung stattfindet. Bei Bedarf kann die Frauenbeauftragte zu relevanten Zeitpunkten in das Verfahren einbezogen werden.
5. Bei direkter Vergabe von Post-Doc-Stellen ohne Ausschreibung soll insbesondere das Ziel der Gleichstellungsförderung im Vordergrund stehen, z.B. um besonders geeigneten Mitarbeiterinnen direkt nach der Promotion eine Bleibeperspektive in München zu bieten oder um besonders qualifizierte Kolleginnen anderer Universitäten auf thematisch zugeschnittene (Projekt-)Stellen ans GSI zu holen.

6. Doktorandinnen, die als Mitarbeiterinnen am GSI promovieren, wird, soweit haushalts- und personalrechtlich möglich, eine Stelle für mindestens ein Jahr nach der Verteidigung angeboten, in dem sie eigene Mittel einwerben, ihre Doktorarbeit publizieren und sich gegebenenfalls auf andere Universitäten bewerben können.
7. Promovierten Mitarbeiterinnen (oder Doktorandinnen in der Endphase der Promotion), denen keine Bleibeperspektive (auf einer vollen Stelle) mit Lehrstuhl- oder Projektmitteln geboten werden kann, werden frühzeitig und aktiv bei Einwerbung von eigenen/zusätzlichen Mitteln und/oder bei Bewerbungen an andere Unis unterstützt.
8. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Doktorand/inn/en oder Post-Docs auf nicht verlängerbaren Projektmitteln arbeiten und Kinder bekommen, erhalten frühzeitig Zusagen für Vertragsverlängerungen um mindestens die Elternzeit.
9. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern wird besondere Flexibilität bei der Arbeitszeit- und Arbeitsortplanung zugestanden. Präsenzzeiten am Institut werden nur insoweit verlangt, soweit sie für die Erledigung der vertraglichen Pflichten erforderlich sind. Sitzungen und gemeinschaftliche Aktivitäten werden zu Zeiten durchgeführt, in denen Kinderbetreuung gesichert ist.
10. Bei Kontakten mit der Hochschulleitung und Vertreter/inne/n der Hochschulgremien setzt sich das Kollegium für eine Verbesserung der Kinderbetreuungssituation für LMU-Mitarbeiter/innen ein, z.B. um durch garantierte Kinderbetreuung den Wiedereinstieg von Kolleg/inn/en nach der Elternzeit zu vereinfachen.
11. Der/Die Institutsdirektor/in berichtet jährlich zum Ende des Sommersemesters über Fort- oder Rückschritte bei der Erreichung der gesetzten Gleichstellungsziele für Post-Docs.