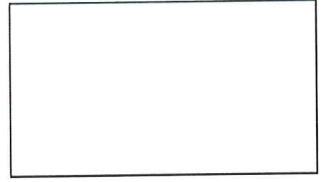
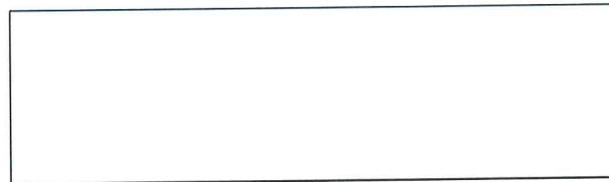




LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN



Fakultät für Geowissenschaften
an der LMU München

**Plan zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft
und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

im Fakultätsrat angenommen

im April 2021

Präambel

„Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung“ (DFG 2008). Nicht zuletzt deswegen werden Frauenförderpläne zunehmend als Voraussetzung für die Förderwürdigkeit gesehen. Das Vorhandensein eines Gender Equality Plans wird beispielsweise ab 2022 als allgemeine Voraussetzung für eine Förderung der Hochschulen aus Horizon Europe gelten, um einen nachhaltige strukturellen Wandel zu erreichen. „A new eligibility criterion to get access to Horizon Europe funding: public bodies, research organisations and higher education establishments will be required, starting in 2022, to have a gender equality plan (GEP) in place. This will ensure sustainable institutional change“ (EU 2021). Dies greift auch die Bayerische ForschungsAllianz (BayFOR) in ihrer Meldung vom 25.03.2021 auf: „Ab 2022 ist für öffentliche Einrichtungen, Forschungsorganisationen und Hochschulen **ein eigener Gleichstellungsplan eine Beteiligungsvoraussetzung** für Horizon Europe. Die Berücksichtigung des Themas „**Gender Balance**“ wird in Förderanträgen zukünftig als Teilnahmekriterium verlangt. Die Kommission trifft diese Maßnahmen im Rahmen ihrer Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, als Reaktion auf die anhaltende Unterrepräsentation von Frauen in Forschungs- und Innovationsökosystemen.“ Kernpunkte des geforderten Gleichstellungsplans sind (i) ein von der jeweiligen Organisationsleitung (Fakultät) unterzeichnetes und **auf der eigenen Webseite veröffentlichtes Dokument**, in dem die Förderung der Geschlechtergleichstellung bekräftigt wird, (ii) die Bereitstellung **zweckbestimmter Mittel** für Stabsstellen, wie etwa die für die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten/Frauenbeauftragten, zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen, (iii) die Dokumentation geschlechtsspezifischer Ungleichgewichte durch nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Personaldaten in jährlichen Berichten. Institutionen werden explizit aufgerufen einen **proaktiven Ansatz** zu entwickeln, um geschlechterbasierte Vorurteile auszuräumen, z. B. durch Workshops oder Arbeitsgruppen, die sich der Genderdimension widmen. (BayFor, 25.03.2021).

Auch Artikel 4 des Bayerischen Hochschulgesetzes fordert von den Hochschulen und ihren Fakultäten die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftsbereich. Ziel des Förderplans ist die Förderung von Frauen, so lange noch keine Gleichverteilung von Frauen und Männern auch auf der höchsten Hierarchiestufe, den Professuren, erreicht ist. In gleichem Sinne fordert auch die Deutsche Forschungsgesellschaft (DFG) die Umsetzung von „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Zu den Grundlagen der Qualitätssicherung auf allen Ebenen der Hochschule gehört somit, durchgängig, transparent, wettbewerbsorientiert und kompetent für die Gleichstellung ihrer Mitglieder Sorge zu tragen (vgl. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft, DFG 2008). Laut Grundordnung der LMU sind Frauenbeauftragte von der Universität und der Fakultät hierfür in angemessenem Umfang finanziell auszustatten: „Universität und Fakultäten stellen den Frauenbeauftragten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung“ (§46 (2) Satz 1 der Grundordnung der LMU).

Die Verfolgung und Förderung des Prinzips der Gleichstellung ist nicht zuletzt als Konsequenz des von Artikel 3 GG garantierten Grundrechts zu verstehen. Die Chancengleichheit von Frau / Mann / divers

muss damit als ein zentrales und strategisches Ziel einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung angesehen werden. Diese Ziele können nur erreicht werden, wenn alle Ebenen der Hochschule sich diesen Zielen verpflichtet sehen und dabei in ihrem Gestaltungsbereich konkrete Maßnahmen unternehmen. Die Fakultät für Geowissenschaften der Ludwig-Maximilians-Universität beteiligt sich an der Erfüllung dieser Ziele, indem sie sich zu konkreten gleichstellungsfördernden Maßnahmen verpflichtet. Wichtige Eckpunkte sind in diesem Frauenförderplan zusammengestellt. Dieser umfasst die folgenden vier Säulen:

- Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen der Stellenstruktur
- Förderung von Frauen in der Qualifizierungsphase
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Erhöhung der Gendersensibilität bei allen Mitarbeiter*innen der Fakultät

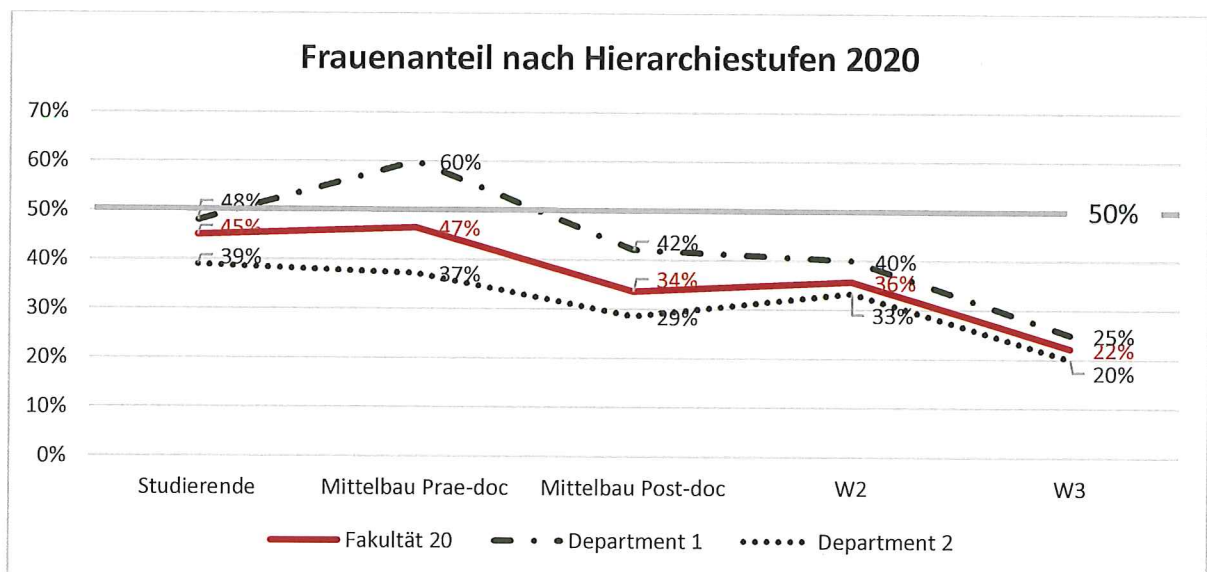
1 Notwendigkeit eines Frauenförderplans an der Fakultät 20

Der Fakultät 20 ist es bisher noch nicht gelungen, promovierte Wissenschaftlerinnen im gleichen Maße für eine wissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen wie männliche Absolventen. Insbesondere auf der Hierarchiestufe der W3-Professuren, aber auch bereits bei den W2-Professuren und den post-doc-Stellen ist eine deutliche Differenz zu einer paritätischen Verteilung sichtbar (siehe Kapitel 2). Damit öffnet sich auch an der Fakultät 20 die Gender-Schere mit steigender Hierarchiestufe. Auch wenn diese Schere im Vergleich zu 2010 teilweise etwas geschlossen werden konnte, ist aufgrund der immer noch bestehenden Differenz eine Förderung der Wissenschaftslaufbahn von Frauen nach wie vor angezeigt.

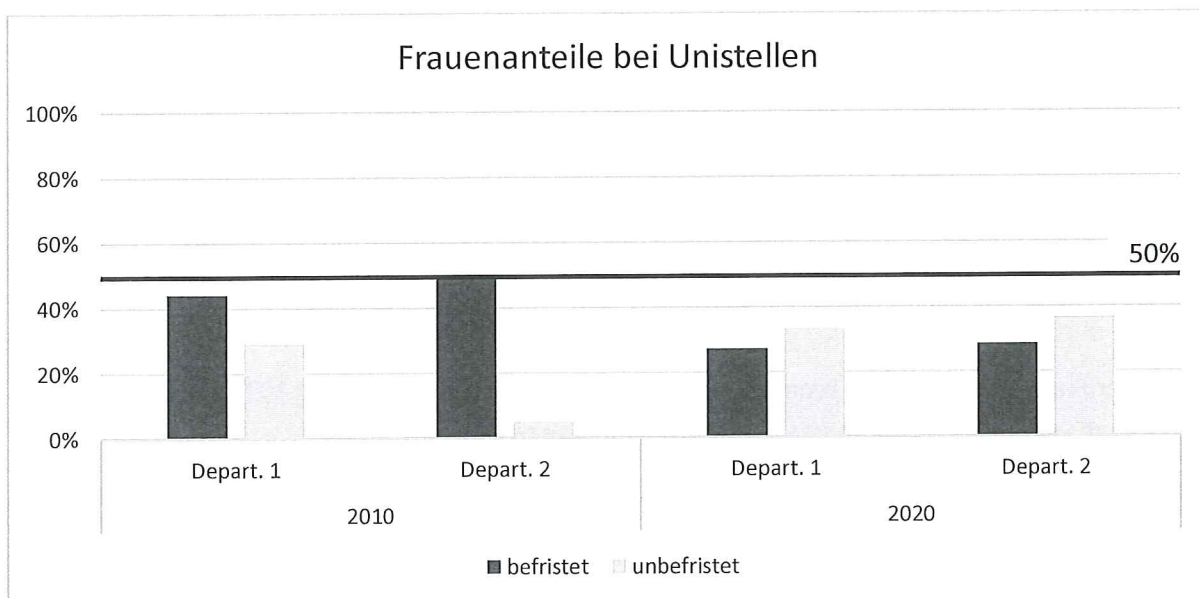
Bisher werden Aktivitäten zur Förderung von Frauen noch im unzureichenden Maße von der Fakultät selbst gesteuert bzw. auf die dort spezifische Lage angepasst. Die Förderung von Frauen in der Wissenschaft wird bisher vor allem durch zentral gesteuerte Aktivitäten der Universitätsfrauenbeauftragten und der Universitätsleitung übernommen. Der Frauenförderplan der Fakultät 20 greift dieses Defizit auf und ergänzt die Initiativen auf der Ebene der Universität mit Initiativen auf Fakultätsebene. Ebenso sieht sich der Frauenförderplan als Ergänzung zu politischen Maßnahmen, die auf eine Verbesserung der Stellenstrukturen und Arbeitsbedingungen zielen.

2 Entwicklung des Frauenanteils an der Fakultät 20

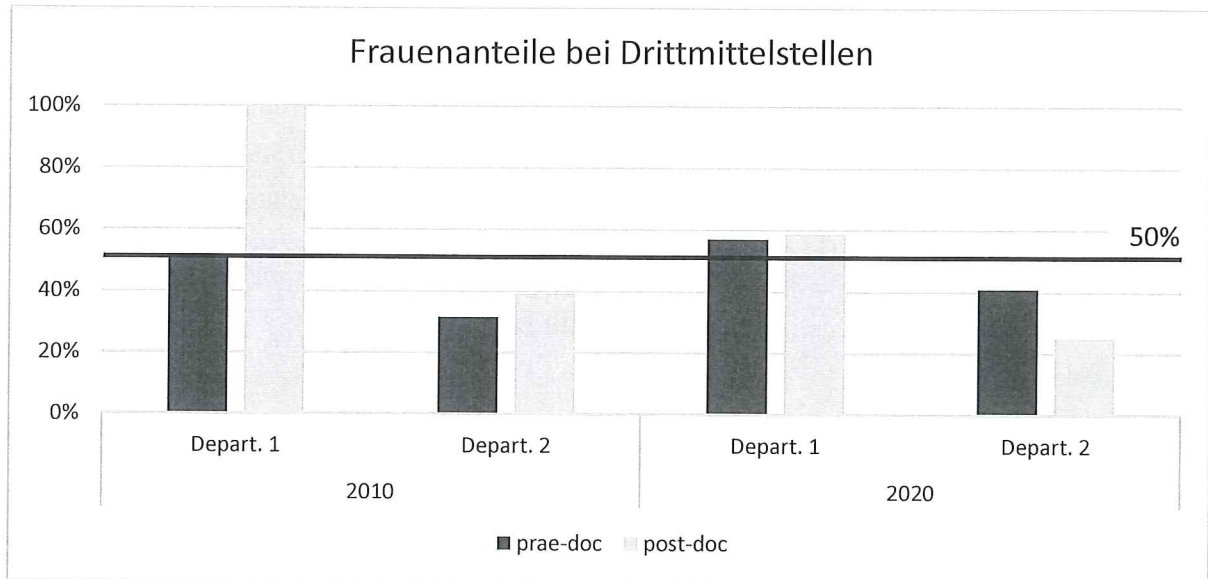
Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der Fakultät 20 nimmt nach noch relativ hohen Werten auf der Stufe der prae-docs (im Durchschnitt 45%) tendenziell ab. Besonders hohe Unterschiede sind zwischen der prae-doc zur post-doc-Phase festzustellen sowie zwischen den W2 und W3-Professuren. Bei den W3-Professuren ist nur noch jede vierte (Department 1) bzw. fünfte (Department 2) Stelle mit einer Frau besetzt. Auch wenn der Anteil bei den Professuren (W2 und W3) damit im Vergleich zum Jahr 2010 von insgesamt 13% auf 29% gestiegen ist, so ist eine paritätische Verteilung noch nicht erreicht (vgl. Anhang).



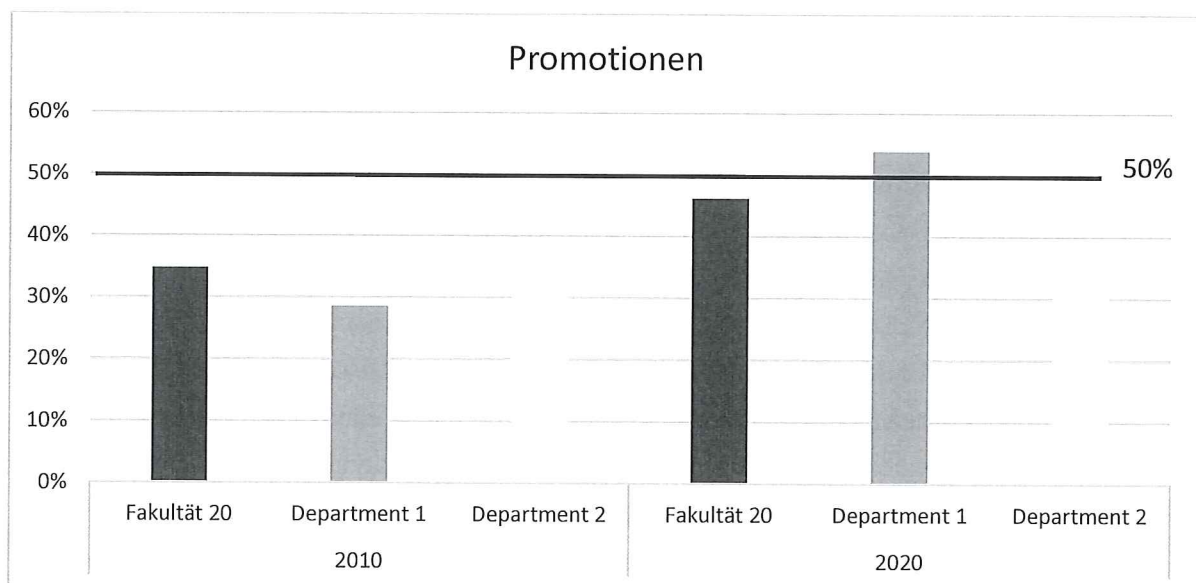
Im Mittelbau zeigt sich bei der Besetzung von Universitätsstellen ein gemischtes Bild. Im Jahr 2020 wird weder bei befristeten, noch bei unbefristeten Stellen eine annähernd paritätische Verteilung erreicht. Erfreulich ist der Anstieg des Anteils von Frauen auf unbefristeten Stellen von 2010 bis 2020 auf 33% (Department 1) bzw. 36% (Department 2), eine paritätische Verteilung ist hier aber auch noch nicht erreicht.



Bei den Drittmittelstellen liegen die Anteile der Frauen in 2020 am Department 1 sowohl in der prae-doc, als auch in der post-doc-Phase über 50%, am Department 2 liegen sie bei den prae-docs über den Anteilen bei den Universitätsstellen. Dies auf den ersten Blick erfreulich erscheinende Bild hat jedoch eine klare Kehrseite: Drittmittelstellen sind in mehrfacher Hinsicht oftmals prekär und führen weniger stringent auf eine universitäre Laufbahn hin. Hierzu gehören insbesondere evtl. fehlende Nachgewährungszeiten im Falle von Mutterschutz und Elternzeit und i.d.R. ein deutlich geringerer Einblick in die Lehre und die universitäre Selbstverwaltung. Auch die Identifikation mit der Universität als Karriereweg ist für Projektmitarbeiter*innen meist geringer. Zudem sind diese Stellen immer befristet und haben oftmals kurze bzw. kürzere Laufzeiten als sogenannte Universitätsstellen.



Der Frauenanteil bei den Promotionen zeigt im Vergleich von 2010 und 2020 eine Zunahme, wobei in 2020 ein erfreulicher Anteil von 46% erreicht werden konnte.



Bei den Habilitationen liegt der Frauenanteil 2010 bei 0%, 2020 bei erfreulichen 50% bei insgesamt vier Habilitationen.

Kernaussagen

Der größte Handlungsbedarf in Hinblick auf eine paritätische Stellenverteilung liegt an der Fakultät 20 damit in folgenden Bereichen:

- drastische Erhöhung des Frauenanteils bei den W3-Professuren (aktuell 22%)
- weitere Erhöhung des Frauenanteils bei den W2-Professuren (aktuell 36%)
- deutliche Erhöhung des Frauenanteils bei Universitätsstellen (aktuell 29%)
- deutliche Erhöhung des Frauenanteils bei unbefristeten Stellen (aktuell 33%)

3 Ziele und Gültigkeit des Förderplans und seine Kontrolle

Ziel

Die Fakultät für Geowissenschaften sieht in der Förderung der Gleichstellung ein zentrales Anliegen. Übergeordnetes Ziel dieses Frauenförderplans ist die besondere Förderung wissenschaftlicher Karrieren von qualifizierten Frauen und damit die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich und dabei insbesondere auf den Professuren. Hierfür gilt es Genderaspekten bei Entscheidungen eine verstärkte Aufmerksamkeit zukommen zu lassen, so dass eine ausgewogene Beteiligung aller Geschlechter in allen Belangen der Fakultät erreicht wird. Solange keine Gleichstellung bis hin zur Ebene der Professuren erreicht ist, werden Frauen zusätzlich gefördert, um so langfristig zu einer Gleichverteilung beizutragen.

Gültigkeit

Der Frauenförderplan gilt für die gesamte Fakultät 20, an der Umsetzung der Ziele sind alle Mitarbeiter*innen der Fakultät 20 beteiligt. Gleichstellung und die damit verbundene Umsetzung der Ziele stellen eine permanente Aufgabe dar, der Frauenförderplan ist dementsprechend in seiner Laufzeit nicht limitiert. Für die Zielerreichung ist die regelmäßige Überprüfung des Fortschritts ein wesentliches Steuerungsinstrument. Dekan*in und Frauenbeauftragte berichten jährlich im erweiterten Fakultätsrat über den Status der Umsetzung des Plans. Insbesondere wird die Statistik zur Geschlechterverteilung (vgl. Punkt 2) vorgestellt, mit den Zahlen der Vorjahre verglichen, die Entwicklung in Hinblick auf die angestrebte Zielerreichung überprüft und ggf. geeignete Maßnahmen zur Schließung des gender gap entwickelt. In gleicher Weise wird bei den Maßnahmen zur Förderung von Frauen, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Gendersensibilisierung verfahren.

Die Frauenbeauftragten berichten darüber hinaus in den Departmentsitzungen über die departmentspezifische Entwicklung.

Die Daten für den jährlichen Bericht werden von Geschäftsstellen der Departments bis zum 01.02. eines Jahres für das jeweils vorausgegangene Jahr dem Dekanat für die Erstellung des Berichts zur Verfügung gestellt. Der Bericht wird im Fakultätsrat diskutiert, ggf. muss begründet werden, warum gesetzte Ziele nicht erreicht wurden und wie dem in Zukunft begegnet werden soll. Die Fakultät erhält einen Nachsteuerungsauftrag.

Eine Fortschreibung des Frauenförderplans ist alle fünf Jahre auf Basis der jährlichen Berichte vorgesehen. Dabei sind wiederum alle Ziele, nicht nur die personellen Aspekte zu berücksichtigen.

4 Maßnahmen

Die im Folgenden dargelegten Maßnahmen sollen schnellst möglich umgesetzt werden. Der Dekan / die Dekanin verpflichtet sich, die Umsetzung der Maßnahmen zu unterstützen und zu kontrollieren. Für die Umsetzung der Maßnahmen stellt die Fakultät jährlich ein Budget von ca. 25.000 Euro, mindestens jedoch 9% der Overhead-Einnahmen der Fakultät zur Verfügung. Beispiele für Fördermaßnahmen (insbesondere 4.2, 4.3 und 4.4) können auch der Übersicht im Anhang (Tabelle 5 und 6) entnommen werden.

4.1 Stellenstruktur

Bei der Stellenverteilung wird eine paritätische Geschlechterverteilung auf allen Hierarchiestufen angestrebt. Wenn bei der jährlichen Überprüfung des Frauenanteils auf den unterschiedlichen Hierarchiestufen Abweichungen nach unten bzw. eine Stagnation festgestellt wird, fordert der Dekan / die Dekanin von den entsprechenden Hochschullehrerinnen bzw. Hochschullehrern eine Stellungnahme.

Mittelbaustellen

Die Promotion stellt den ersten Schritt einer wissenschaftlichen Laufbahn dar. Dem Ziel einer paritätischen Verteilung entsprechend, sollte der Anteil weiblicher Promovierender mindestens 50% betragen. Darüber hinaus sollte der Anteil weiblicher Promovierender auf Haushalts-Stellen mindestens bei 50% liegen und der Anteil auf tendenziell prekären Stellen bei maximal 50% (Drittmittel, Vertretungsstellen, Stipendien, Lehraufträgen usw.).

Die Fakultät beteiligt sich darüber hinaus am LMU-weiten Mentoring-Programm. Bei der Vergabe der Plätze an die Mentees wird darauf geachtet, dass mindestens 50% der Mentees Frauen sind.

Promovierende werden darüber hinaus aktiv darin bestärkt, LMU-weite Fördermaßnahmen (z.B. Fortbildungsmaßnahmen, Mittel zur Gleichstellung in Forschung und Lehre) zu nutzen. Die Maßnahmen werden von den Frauenbeauftragten der Fakultät bekanntgegeben und durch weitere Maßnahmen ergänzt, die zusätzlich die Vernetzung der weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Allgemeinen und der weiblichen Promovierenden im Speziellen an der Fakultät untereinander stärken sollen (z.B. Workshops, Retreats).

Post-Doc-Stellen

Insbesondere nach der Promotion beenden viele Frauen ihre wissenschaftliche Laufbahn. In dieser Phase ist es daher besonders wichtig, Frauen zu halten und für die weitere wissenschaftliche Laufbahn und damit für Professuren zu gewinnen. Um dies zu erreichen, sollen die Lehrstühle gerade auch Frauen auf Post-Doc-Stellen einstellen und ihnen verlässliche Arbeitsplätze und Verträge mit möglichst langen Laufzeiten (idealerweise bis zu sechs Jahren) anbieten. Der Anteil der Habilitandinnen soll mindestens dem Verhältnis bei den Promotionen entsprechen. Besonderes Augenmerk liegt auch darauf, dass der Anteil weiblicher PostDocs auf Haushalts-Stellen mindestens bei 50% liegt. Des Weiteren gilt es das aktuell bestehende Ungleichgewicht zwischen Universitätsstellen und Drittmittelstellen zu beheben.

Frauen auf post-doc-Stellen werden ausdrücklich auf das LMU-weite Mentoring-Programm sowie auf weitere Maßnahmen der Fakultät wie auch der Universitäts-Frauenbeauftragten hingewiesen, die sie bei ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung unterstützen können.

Professuren

Auf der Ebene der Professuren zeigt sich auch an der Fakultät 20 der größte Unterschied zwischen dem Frauen- und dem Männeranteil. Ziel der Fakultät ist es, eine paritätische Stellenbesetzung zu erreichen. Dies wird ausdrücklich durch das BayHSchPG unterstützt: "Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist auf die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft hinzuwirken" (BayHSchPG Art 18, Abs.4, Satz 7). Alle Mitglieder der Fakultät sollen deswegen im Rahmen von Berufungsverfahren gezielt geeignete Frauen ansprechen und ausdrücklich zur Bewerbung ermuntern. Berufungskommissionen sollen außerdem gemäß der Grundordnung der LMU mit mindestens zwei Professorinnen be-

setzt sein, eine paritätische Besetzung ist wünschenswert. Diese Regelung wird von der Fakultät weiterhin umgesetzt.

Um eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die über einen längeren Zeitraum Familienpflichten übernommen haben, mit Bewerber*innen zu gewährleisten, die ohne Unterbrechung wissenschaftlich tätig waren, werden Ausfallzeiten für Pflege und Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen entsprechend in der Auswahl berücksichtigt. Zusätzlich wird positiv bewertet, wenn Bewerber*innen eine Mitarbeit an gleichstellungspolitischen Maßnahmen oder der Verankerung von Gender-Themen in ihren Lehrveranstaltungen aufweisen. Bewerber*innen werden im Rahmen von Berufungen außerdem aktiv auf die Angebote des dual career service der LMU hingewiesen. Die Fakultät selbst eruiert darüber hinaus Möglichkeiten eines dual career-Arrangements auf Fakultätsebene.

4.2 Förderung von Frauen durch die Fakultät

Die Fakultät 20 fördert den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs (MSc., Promovierende, early Postdocs) explizit, um die Basis für die Erreichung des Ziels der paritätischen Stellenbesetzung insbesondere auf höheren Hierarchiestufen zu erreichen. Die Fördermaßnahmen der Fakultät ergänzen dabei andere Fördermöglichkeiten - insbesondere LMU-weite Maßnahmen - gemäß dem spezifischen Bedarf der Frauen an der Fakultät 20. Eine Bedarfsermittlung und ein Vorschlag zur Spezifizierung der Maßnahmen findet jährlich im Rahmen eines Frauentreffens statt. Zu den Maßnahmenfeldern gehören fakultätsinterne Frauen-Retreats mit Kinderbetreuung, Unterstützung bei Dienstreisen sowie Weiterbildungsmaßnahmen (weitere Beispiele im Anhang). Die notwendige finanzielle Ausstattung stellt die Fakultät zur Verfügung (siehe oben).

Frauen sind darüber hinaus oftmals durch Gremienarbeit auf Fakultäts- und Universitätsebene überproportional belastet. Die Fakultät prüft geeignete Mittel zur Kompensation des Mehraufwandes von Professorinnen.

Darüber hinaus besteht eine Frauenquote von mindestens 50% bei der Mittelvergabe des Nachwuchsförderfonds der Fakultät.

4.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für viele Mitarbeiter*innen mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen eine große Hürde bei ihrer wissenschaftlichen Karriere. Die folgenden Maßnahmen sollen unverzüglich in der Fakultät und ihren Departments und Lehrstühlen umgesetzt werden:

Flexible Arbeitsbedingungen

Allen Mitarbeiter*innen, insbesondere jenen mit Familienverpflichtung(en), sollen zeitlich und räumlich flexible Arbeitsbedingungen ermöglicht werden. Dazu gehört eine Grundausstattung (z. B. Laptop), die die Arbeit an verschiedenen Orten und zu unterschiedlichen Zeiten ermöglicht. Sofern keine Mittel (z. B. aus dem Büro der Frauenbeauftragten oder dem LMU-Mentoring Programm) dafür abgerufen werden können, sollen die Mittel von den betroffenen Lehrbereichen bereitgestellt werden. Dies darf nicht den Arbeitsplatz am Institut ersetzen.

Generell wird räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten im Rahmen der universitätsweiten Vorgaben er-

möglichst, insbesondere in der Phase der Qualifizierung. Eine remote-Teilnahme an Besprechungen ergänzt das räumlich flexible Arbeiten sinnvoll.

Mitarbeiter*innen in Elternzeit sollen weiterhin über die Institutsverteiler über wichtige Neuigkeiten informiert werden.

Termine

Bei der Terminierung von Besprechungen, Kolloquien, Sitzungen und sonstigen Treffen ist auf möglichst hohe Teilnahmemöglichkeit und Integration zu achten. Dabei insbesondere auf die Belange von Mitarbeiter*innen mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen Rücksicht zu nehmen. Termine sind in Absprache mit den Mitarbeiter*innen festzulegen und frühzeitig bekannt zu geben, um die Kompatibilität mit dem o.g. flexiblen Arbeiten zu gewährleisten. Termine nach 17 Uhr sollen nur nach Einwilligung aller Beteiligten stattfinden. Abweichungen sind nur in begründeten Ausnahmefällen möglich und sollen als Hybrid-veranstaltungen (Präsenz & Online) abgehalten werden um eine remote-Teilnahme zu ermöglichen.

Für den informellen Austausch gilt dies in gleicher Weise, um Mitarbeiter*innen nicht systematisch auszuschließen.

Eltern-Kind-Raum

An der Fakultät ist in jedem Gebäude ein separater Eltern-Kind-Raum für Eltern mit betreuungsbedürftigen Kindern bereitzustellen. Dies schließt Student*innen explizit ein.

Elternzeit und familienpolitische Teilzeit

Alle Mitarbeiter*innen werden über die Möglichkeiten der Elternzeit, der befristeten Teilzeitarbeit und der Beurlaubung aus familiären Gründen von ihren Vorgesetzten und den jeweiligen Geschäftsstellen informiert. Frauen und Männer werden unterstützt und dazu ermutigt, Elternzeit zu nehmen. Insbesondere ist darauf hinzuweisen, dass befristete Arbeitsverträge (z.B. nach dem WissZV Art. 1 § 2 Abs. 5) um ermäßigte Arbeitszeiten wegen Kinderbetreuung oder Pflege anderer Angehöriger und um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit, die in die normale Vertragslaufzeit fallen, in der Regel verlängert werden (siehe auch service-portal). Dies gilt für Planstellen, bei Drittmittelstellen ist dies nur bei entsprechender Finanzierung / Verlängerung des Projekts möglich. Eine zusätzliche Verlängerung um zwei Jahre pro Kind unter 18 Jahren ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Die Universitätsfrauenbeauftragte steht auch Männern bei der individuellen Ausgestaltung der Elternzeit beratend zur Seite.

Beschäftigten mit Familienpflichten ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in geeigneter Weise zu ermöglichen. Dies gilt ausdrücklich auch während der Elternzeit. Teilzeitbeschäftigung im Rahmen von Elternzeit oder auch darüber hinaus darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Fakultät stellt auch für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Mittel aus dem Budget der Frauenförderung zur Verfügung, um studentische Hilfskräfte und Betreuungsstipendien zu finanzieren. Antragsberechtigt sind Nachwuchswissenschaftler*innen mit Kind(ern) bis zur Vollendung

des 12. Lebensjahres, davon mindestens 50% Frauen (vgl. Anhang). Alleinerziehende und Elternteile ohne weitere Unterstützung in der Erziehung / Pflege (z.B. living together apart) sind besonders zu berücksichtigen.

4.4 Erhöhung der Gendersensibilität

Generell ist eine Professionalisierung im Bereich der Frauenförderung eine wichtige Grundlage für gendersensibles Handeln. Frauenbeauftragten, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Mitgliedern auf Leitungsebene (Professor*innen) werden deswegen Weiterbildungsangebote im Bereich Gendersensibilität, Gender Management und Gleichstellungsförderung ermöglicht. Einen wichtigen Teilbereich stellen Angebote zu gendersensibler Didaktik durch die LMU und andere Anbieter sowie das Lehrmodul „gender und diversity“ der virtuellen Hochschule Bayern (vhb) dar. Die Fakultät informiert regelmäßig über entsprechende Angebote.


Darüber hinaus sollen Fragestellungen und Forschungsergebnisse der Genderforschung regelmäßig in der Lehre Berücksichtigung finden, soweit dies möglich und sinnvoll ist, um bereits bei Studierenden die Sensibilität für genderrelevante Themen zu erhöhen.

5 Bekanntmachung

Der Frauenförderplan ist in der vorliegenden Fassung wurde am 21.04.2021 vom Fakultätsrat der Fakultät für Geowissenschaften beschlossen worden und tritt damit in Kraft.

Er wird allen Vorgesetzten bekannt gemacht. Alle Beschäftigte haben die Möglichkeit, den Förderplan einzusehen. Insbesondere ist er auf der Homepage der Fakultät abrufbar und wird neuen Mitarbeiter*innen bei Eintritt in die Fakultät zusammen mit den Einstellungsunterlagen ausgehändigt.

München, den



(Prof. Dr. Ralf Ludwig, Dekan)

Anhang

Tabelle 1: Hierarchieebenen

Übersicht Fakultät 20

| | 2010 | | | 2020 | | |
|--------------------|--------|--------------|------------|--------|--------------|------------|
| | Anzahl | davon weibl. | Anteil | Anzahl | davon weibl. | Anteil |
| Studierende | 519 | 202 | 39% | 1318 | 588 | 45% |
| Mittelbau Prae-doc | 87 | 33 | 33% | 73 | 34 | 47% |
| Mittelbau Post-doc | 29 | 13 | 13% | 101 | 34 | 34% |
| W2 | 24 | 3 | 13% | 14 | 5 | 36% |
| W3 | | | | 9 | 2 | 22% |

Übersicht Department 1

| | 2010 | | | 2020 | | |
|--------------------|--------|--------------|-------------|---------|--------------|------------|
| | Anzahl | davon weibl. | Anteil | Anzahl* | davon weibl. | Anteil |
| Studierende | | | | 653 | 311 | 48% |
| Mittelbau Prae-doc | 27 | 14 | 52% | 30 | 18 | 60% |
| Mittelbau Post-doc | 4 | 4 | 100% | 38 | 16 | 42% |
| W2 | 9 | 0 | 0% | 5 | 2 | 40% |
| W3 | | | | 4 | 1 | 25% |

Übersicht Department 2

| | 2010 | | | 2020 | | |
|--------------------|--------|--------------|------------|--------|--------------|------------|
| | Anzahl | davon weibl. | Anteil | Anzahl | davon weibl. | Anteil |
| Studierende | | | | 519 | 202 | 39% |
| Mittelbau Prae-doc | 60 | 19 | 32% | 43 | 16 | 37% |
| Mittelbau Post-doc | 25 | 9 | 36% | 63 | 18 | 29% |
| W2 | 15 | 3 | 20% | 9 | 3 | 33% |
| W3 | | | | 5 | 1 | 20% |

Tabelle 2: Befristete und unbefristete Universitätsstellen

Übersicht Fakultät 20 - Mittelbau (Universitätsstellen)

| | 2010 | | | 2020 | | |
|--------------------|--------|--------------|------------|--------|--------------|------------|
| | Anzahl | davon weibl. | Anteil | Anzahl | davon weibl. | Anteil |
| befristet | 30 | 14 | 47% | 44 | 12 | 27% |
| unbefristet | 33 | 5 | 15% | 24 | 8 | 33% |
| | 63 | 19 | 30% | 68 | 20 | 29% |

Übersicht Department 1

| | 2010 | | | 2020 | | |
|--------------------|--------|--------------|------------|--------|--------------|------------|
| | Anzahl | davon weibl. | Anteil | Anzahl | davon weibl. | Anteil |
| befristet | 18 | 8 | 44% | 23 | 6 | 26% |
| unbefristet | 14 | 4 | 29% | 13 | 4 | 31% |
| | 32 | 12 | 38% | 36 | 10 | 28% |

Übersicht Department 2

| | 2010 | | | 2020 | | |
|--------------------|--------|--------------|------------|--------|--------------|------------|
| | Anzahl | davon weibl. | Anteil | Anzahl | davon weibl. | Anteil |
| befristet | 12 | 6 | 50% | 21 | 6 | 29% |
| unbefristet | 19 | 1 | 5% | 11 | 4 | 36% |
| | 31 | 7 | 23% | 32 | 10 | 31% |

Tabelle 3: Frauenanteil bei den Drittmittelstellen differenziert nach prae-doc und post-doc

Übersicht Fakultät 20 - Drittmittelstellen (ohne Stipendien)

| | 2010 | | | 2020 | | |
|-----------|--------|--------------|------------|--------|--------------|------------|
| | Anzahl | davon weibl. | Anteil | Anzahl | davon weibl. | Anteil |
| prae-doc | 87 | 33 | 38% | 67 | 32 | 48% |
| post-doc | 32 | 15 | 47% | 49 | 18 | 37% |
| insgesamt | 119 | 48 | 40% | 116 | 50 | 43% |

Übersicht Department 1

| | 2010 | | | 2020 | | |
|-----------|--------|--------------|-------------|--------|--------------|------------|
| | Anzahl | davon weibl. | Anteil | Anzahl | davon weibl. | Anteil |
| prae-doc | 27 | 14 | 52% | 28 | 16 | 57% |
| post-doc | 4 | 4 | 100% | 17 | 10 | 59% |
| insgesamt | 31 | 18 | 58% | 45 | 26 | 58% |

Übersicht Department 2

| | 2010 | | | 2020 | | |
|-----------|--------|--------------|------------|--------|--------------|------------|
| | Anzahl | davon weibl. | Anteil | Anzahl | davon weibl. | Anteil |
| prae-doc | 60 | 19 | 32% | 39 | 16 | 41% |
| post-doc | 28 | 11 | 39% | 32 | 8 | 25% |
| insgesamt | 88 | 30 | 34% | 71 | 24 | 34% |

Tabelle 4: Promotionen und Habilitationen

Übersicht Fakultät 20

| | 2010 | | | 2020 | | |
|----------------|--------|--------------|--------|--------|--------------|--------|
| | Anzahl | davon weibl. | Anteil | Anzahl | davon weibl. | Anteil |
| Promotionen | 23 | 8 | 35% | 26 | 12 | 46% |
| Habilitationen | 1 | 0 | 0% | 4 | 2 | 50% |

Übersicht Department 1

| | 2010 | | | 2020 | | |
|----------------|--------|--------------|--------|--------|--------------|--------|
| | Anzahl | davon weibl. | Anteil | Anzahl | davon weibl. | Anteil |
| Promotionen | 7 | 2 | 29% | 13 | 7 | 54% |
| Habilitationen | 1 | 0 | 0% | 2 | 0 | 0% |

Übersicht Department 2

| | 2010 | | | 2020 | | |
|----------------|--------|--------------|--------|--------|--------------|--------|
| | Anzahl | davon weibl. | Anteil | Anzahl | davon weibl. | Anteil |
| Promotionen | 16 | 6 | 38% | 13 | 5 | 38% |
| Habilitationen | 0 | 0 | 0% | 2 | 2 | 100% |

Tabelle 5: Beispiele für Maßnahmen mit dem Ziel der Frauenförderung

| # | Maßnahme | Zielgruppe |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Wissenschaftlerinnen-Retreat mit Kinderbetreuung und Moderation. Ziel ist der Austausch unter Frauen mit verschiedenen Karrierepfaden und auf verschiedenen Karrierestufen in den Geowissenschaften (inkl. Show-casing der Karrierewege erfolgreicher Frauen), die Etablierung und Förderung eines Frauennetzwerkes innerhalb der Fakultät und der Anstoß von wissenschaftlichen Kooperationen. | Doktorandinnen, Postdocs, Habilitandinnen, Wissenschaftlerinnen aus dem Mittelbau, Professorinnen |
| 2 | Seminare & Workshops an der Fakultät durch externe Trainer*innen , v.a. in Englisch, z.B. folgende Themen: Intensivkurs Antragstellung (Schreibseminar I), Intensivkurs wissenschaftliches Publizieren (Schreibseminar II), effizientes Zeitmanagement, professionelles Präsentieren & Auftreten. Bedarfe werden vorab unter den Wissenschaftlerinnen abgefragt und die Angebote darauf abgestimmt. Begründung: Es besteht an der LMU ein Mangel an Seminaren und Workshop in englischer Sprache. Die hier angebotenen Seminare sollen das Kursprogramm anderer Stellen der LMU ergänzen. Bei Intensivkursen zu Antragstellung und wissenschaftlichem Publizieren sollen die Teilnehmerinnen Entwürfe mitbringen, die gezielt evaluiert und verbessert werden. Ein synergetischer Nebeneffekt dieser Seminare & Workshops ist auch hier eine Vernetzung der Wissenschaftlerinnen innerhalb der Fakultät. | MSc-Studentinnen, Doktorandinnen, Postdocs, Habilitandinnen |

Tabelle 6: Beispiele für Maßnahmen mit dem Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (auch für männliche* Antragsteller)

| # | Maßnahme | Zielgruppe |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Mittel für studentische Hilfskräfte Mittel für studentische Hilfskräfte sind zur Unterstützung der Antragsteller*in bei der Vorbereitung auf Lehrveranstaltungen oder zur Entlastung bei ihrer wissenschaftlichen Arbeit einzusetzen. Hilfskräfte dürfen nicht zur Kinderbetreuung eingesetzt werden (hier bitte Betreuungstipendium (s.u.) beantragen) Antragshöhe: max. 1000,-€ pro Antragsteller*in und Jahr | Doktorand*innen, Postdocs, Habilitand*innen, Wissenschaftler*innen aus dem Mittelbau, Professor*innen während der Tenure-phase |
| 2 | Betreuungstipendium (Sachkosten-, Betreuungskostenbeitrag) Beantragt werden können Beiträge zu Betreuungskosten (z.B. Babysitter oder eine Begleitperson während Dienstreisen (z.B. Tagungen, Konferenzen, Workshops, Geländearbeit, Exkursionen). Die Betreuungskosten können am Ort des Dienstgeschäfts oder zu Hause anfallen, um die Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, Workshops etc. zu ermöglichen. Des Weiteren können in Ausnahmefällen auch Sachmittel beantragt werden, so diese einen direkten Bezug zu Betreuungskosten auf Dienstreisen haben und nachhaltig eingesetzt werden. Antragshöhe: max. 1000,-€ pro Antragsteller*in und Jahr | Doktorand*innen, Postdocs, Habilitand*innen, Wissenschaftler*innen aus dem Mittelbau, Professor*innen während der Tenure-phase |

Anmerkung: Für die Maßnahmen zur Frauenförderung (Beispiele Tabelle 5) und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Beispiele Tabelle 6) werden insgesamt ca. 25.000 Euro pro Jahr, mindestens jedoch 9% der Einnahmen des Jahres aus Overheadmitteln veranschlagt.