



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

Jahresbericht

Berichtsjahr 2024

1. Inkrafttreten des Plans zur Förderung von Frauen und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Plan zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde in einem Frauentreffen abschließend diskutiert und vom Fakultätsrat im April 2021 beschlossen. Er steht in deutscher und englischer Sprache auf der Homepage der Fakultät 20 zum Download bereit.

2. Entwicklung der Gleichstellung bei Studierenden und Wissenschaftlerinnen

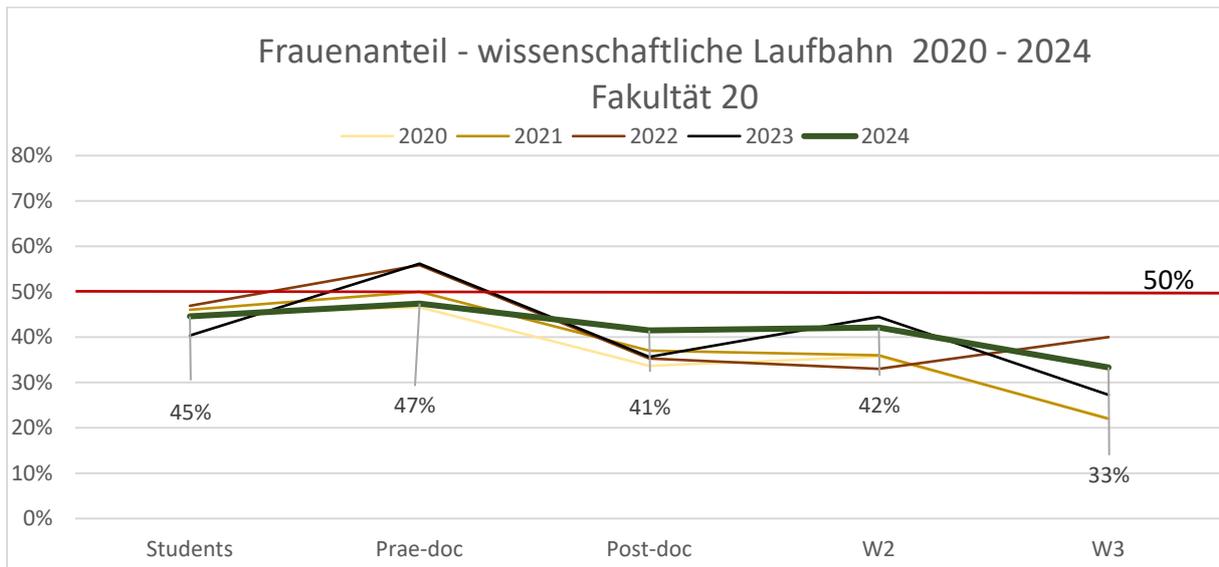
Ein Vergleich des Frauenanteils entlang der wissenschaftlichen Karrierestufen seit Inkrafttreten des Plans zur Förderung von Frauen und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigt folgende Entwicklungen:

Fakultät:

Der Frauenanteil ...

- bei den Studierenden schwankt seit 2021 zw. 40% und 47% → 2024 lag er bei 45%.
- in der Prä-doc-Phase schwankt zw. 47% und 56% → 2024 lag er bei 47% und damit auf niedrigem Niveau dieser Schwankungsbreite knapp unter einer paritätischen Verteilung.
- in der Post-doc-Phase schwankt zw. 36% und 41% → 2024 lag er mit 41% auf hohem Niveau im Beobachtungszeitraum, jedoch gleichzeitig noch deutlich unter einer paritätischen Verteilung.
- bei den W2-Professuren schwankt zw. 33% und 44% → 2024 lag er mit 42% auf hohem Niveau der Schwankungsbreite, jedoch ebenfalls noch deutlich unter einer paritätischen Verteilung.
- bei den W3-Professuren schwankt der zw. 22% und 40% → 2024 lag er mit 33% auf mittlerem Niveau im Beobachtungszeitraum, aber gleichzeitig wiederum deutlich unter einer paritätischen Verteilung.
(Es ist anzumerken das Vertretungsprofessuren bei den Professorenstellen berücksichtigt wurden.)

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass 2024 auf keiner Laufbahnstufe eine paritätische Verteilung der Stellen erreicht wurde. Die höchsten Frauen-Anteile konnten wie in den Vorjahren in der prae-doc-Phase verzeichnet werden – in 2024 allerdings auf einem vergleichsweise niedrigem Niveau. Dies zeigt das nach wie vor hohe Interesse von Frauen am wissenschaftlichen Arbeiten. Nach wie vor gelingt es nicht, alle Gender in gleichem Maße für die Fortsetzung ihrer wissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen. Insbesondere besteht ein deutlicher Abfall zwischen den W2- und W3-Professuren und damit hin zur höchsten Stufe der Professuren.

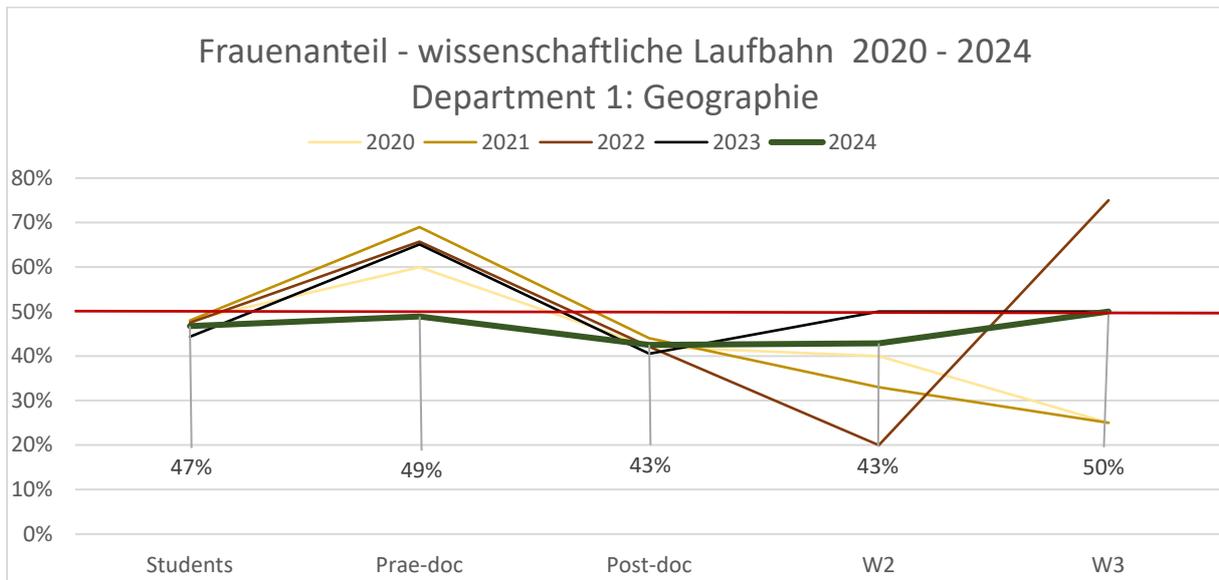


Department 1 (Geographie):

Department 1 zeigt insbesondere durch die zahlreichen Neubesetzungen bei den Professuren große Unterschiede zwischen den Berichtsjahren.

Der Frauenanteil ...

- bei den Studierenden schwankt nur gering zw. 44% und 48% → 2024 lag er bei 47%
 - in der Prä-doc-Phase schwankt zw. 49% und 69% → **2024 lag er mit 49 auf einem Tiefststand!**
 - in der Post-doc-Phase schwankt zw. 41% und 44% → 2024 lag er bei 43% eher hoch
 - bei den W2-Professuren schwankt zw. 20% und 50% → 2024 lag er mit 43% eher hoch, die Parität des Vorjahres konnte nicht erhalten werden
 - bei den W3-Professuren schwankt zw. 25% und 75% → 2024 lag er mit 75% sehr hoch
- Es ist anzumerken, dass bei den Professuren Vertretungen berücksichtigt wurden / werden.
Nach der inzwischen erfolgten Neubesetzung liegt der Frauenanteil bei den W3-Professuren bei 50%, so dass am Department 1 Parität erreicht wurde.



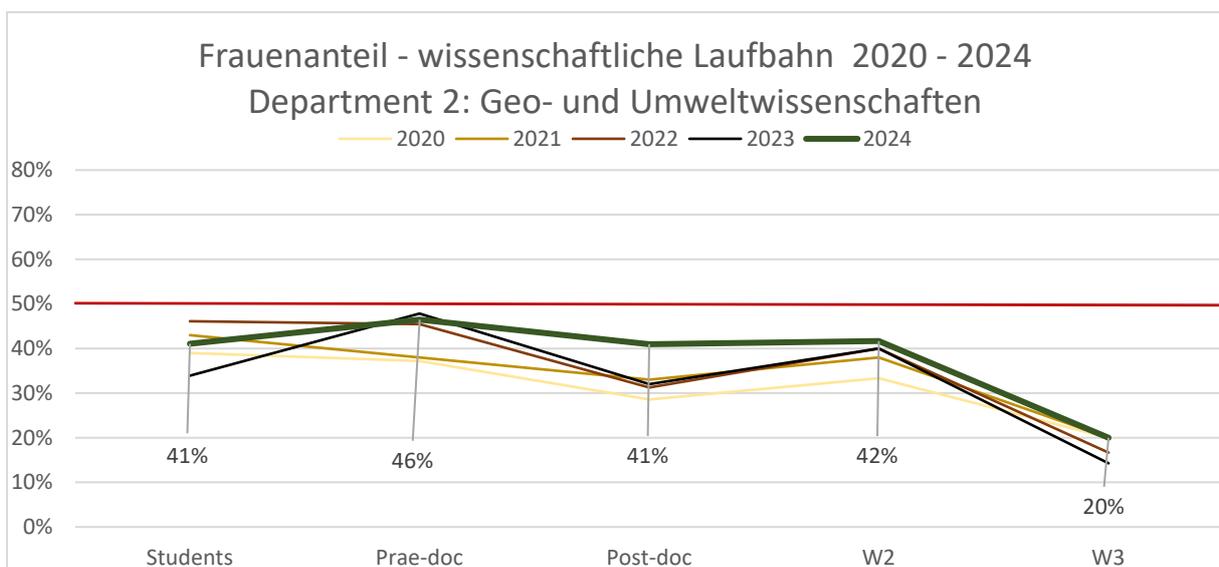
Department 2 (Geo- und Umweltwissenschaften):

Der Frauenanteil ...

- bei den Studierenden war 2023 deutlich eingebrochen → 2024 konnte er mit 41% wieder ein mittleres Niveau erreichen (Schwankung zwischen 34% und 46%)
- in der Prä-doc-Phase schwankt zw. 37% und 48% → 2024 lag er mit 46% auf hohem Niveau knapp unter der Parität
- **in der Post-doc-Phase erreichte mit 41% einen Höchststand** → er schwankte davor zw. 29% und 33%
- bei den W2-Professuren stieg im Berichtszeitraum von 33% und 42% → **2024 liegt er auf einem Höchststand von 42%, damit aber gleichzeitig noch unter der Parität.**

bei den W3-Professuren schwankt zw. 14% und 20% → nach zwei Jahren mit einem Rückgang erreicht er wieder das – allerdings niedrige – Niveau von 2020/2021

Es ist anzumerken, dass bei den Professuren Vertretungen berücksichtigt wurden/ werden. Nach der inzwischen erfolgten Neubesetzung liegt der Wert mit 20% wieder auf dem - allerdings niedrigen – Niveau von 2020/2021



Zusammenfassung:

- Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil nach wie vor etwas unter der Parität (D1: 47% | D2: 45%). Der Rückgang der Frauenquote in Department 2 im Berichtsjahr 2023 scheint allerdings keinen Trend darzustellen, die Quote liegt 2024 mit 45% wieder im eher hohen Bereich.
- Einen deutlichen Rückgang in der Frauenquote gab es 2024 in der prae-doc-Phase in Department 1: Zwar wurde mit 49% quasi Parität erreicht, die Quote lag in allen Berichtsjahren davor aber höher (53%-69%). In Department 2 wurde mit 46% in etwa der Frauenanteil des Vorjahres gehalten.
- Insgesamt zeigt sich in beiden Departments, dass der Frauenanteil in der prae-doc-Phase leicht über dem Anteil der Studierenden liegt - Qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen sind damit durchaus vorhanden.
- In der Post-doc Phase zeigte sich fakultätsweit ein Anstieg des Frauenanteils von 35% auf 41%, der primär auf eine Steigerung in Department 2 zurückzuführen ist. Dies ist eine sehr erfreuliche Entwicklung, die jedoch in den kommenden Jahren bestätigt werden muss, um dem bekannten Knick des Frauenanteils auf höheren Qualifikationsstufen nachhaltig entgegenzuwirken.
- Erfreulich ist weiterhin, dass sich dieser Rückgang beim Übergang zu den W2-Professuren nicht fortsetzt: der Frauenanteil auf Ebene der W2-Professuren liegt innerhalb unserer Fakultät bei 42%.
- Auf W3-Ebene zeigen sich eklatante Unterschiede zwischen den beiden Departments: während in Department 1 Parität erreicht ist, liegt die Frauenquote am Department 2 bei den W3-Professuren bei nur 20%. Nach zwei rückläufigen Jahren stellt dies dennoch einen Anstieg dar.

Weitere Entwicklungen bei den Frauenanteilen nach Beschäftigungsverhältnis

Im Berichtsjahr zeigt sich in beiden Departments ein Frauenanteil von unter 50% bei den über Drittmittel finanzierten Stellen. Während damit in Department 1 für die prae-doc-Phase ein drastischer Rückgang im Vergleich zu den Vorjahren verbunden ist, ist der Anteil in Department 2 relativ stabil.

Bei den durch Drittmittel finanzierten post-doc-Mitarbeiterinnen ist in beiden Departments ein erfreulicher Anstieg des Frauenanteils festzustellen, auch wenn mit 42% und 48% noch keine Parität hergestellt ist.

In Department 1 lagen die Frauenanteile bei Drittmittelstellen sowohl in der prae-doc als auch in der post-doc-Phase in den meisten Vorgängerjahren z.T. deutlich über 50%. Dies war zum einen sehr erfreulich, auf der anderen Seite darf aber nicht übersehen werden, dass diese Stellen oft besonders prekär sind.

Frauenquote bei Drittmittelstellen	Department 1					Department 2				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
prae-doc	57%	72%	64%	67%	46%	41%	41%	45%	48%	46%
post-doc	59%	56%	50%	33%	42%	25%	37%	29%	32%	48%

Kritisch anzumerken bleibt weiterhin, dass wie in den Vorjahren Frauen unterdurchschnittlich häufig unbefristete Planstellen innehaben (!) Zwar konnte der Anteil der Frauen auf unbefristeten Stellen in Department 2 von 23% auf 35% gesteigert werden, in Department 1 hat er demgegenüber von 33% auf 25% abgenommen. Beide Werte sind nach wie vor weit von einer paritätischen Besetzung entfernt.

Hierauf sollte in den kommenden Jahren ein verstärktes Augenmerk gelegt werden. Da es auf unbefristeten Planstellen leider nicht häufig zu Personalwechsel kommt, ist davon auszugehen, dass sich dieser Wert nur langsam verändert. Umso wichtiger ist eine vorausschauende Personalpolitik bei der Besetzung unbefristeter Planstellen.

Der Frauenanteil bei den befristeten Planstellen ist im Department 1 unverändert hoch bei 63%. Qualifizierte Frauen für Planstellen-Aufgaben sind damit durchaus vorhanden.

In Department 2 ist der Anteil der Frauen auf befristeten Stellen seit 2021 stagnierend bzw. rückläufig von 38% auf 20%, während bei den Drittmittelstellen fast Parität erreicht werden konnte (!).

Diese Unterschiede zwischen den Drittmittel-finanzierten Stellen und den Planstellen ist erklärungsbedürftig.

Frauenquote bei Planstellen	Department 1					Department 2				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
befristet	20%	46%	53%	64%	63%	29%	38%	30%	30%	20%
unbefristet	31%	33%	33%	33%	25%	36%	22%	23%	23%	35%

Promotionen und Habilitationen

In Department 1 liegt der Anteil bei den Promotionen stets über 50%, in 2024 sogar bei 63%. Auch Department 2 konnte in 2024 wieder eine paritätische Verteilung der Promotionen erreichen. Auch dies zeigt wiederum, dass Frauen sich offensichtlich für wissenschaftliche Fragestellungen begeistern und die erste Qualifizierungsstufe nach dem Studium sehr gut absolvieren.

Für 2024 wurde nur eine Habilitation gemeldet, diese entfällt auf eine weibliche Kandidatin. Im Verlauf der Jahre zeigt sich, dass am Department 1 trotz höherer Promotionsquoten kaum Frauen für eine Habilitation gewonnen werden können (!). In Department 2 liegt die durchschnittliche Frauenquote der Jahre 2020-2024 hingegen bei 56%.

	Department 1					Department 2				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Promotionen	54%	57%	60%	60%	63%	38%	70%	40%	45%	50%
Habilitationen	0%	50%	0%	0%	0%	100%	50%	100%	0%	100%

3. Aktivitäten zur Förderung von Frauen an der Fakultät 20

Sicherheitsgefühl in den Universitätsgebäuden

Die gefühlte Sicherheit hat vor allem im Gebäude an der Luisenstraße 37 abgenommen. Gerade in den Wintermonaten haben sich vermehrt wohnungslose Personen im Gebäude aufgehalten, um die Toiletten zu nutzen, Handys aufzuladen oder sich aufzuwärmen. Es wurden verschiedene Maßnahmen zusammen mit Studentinnen und dem Dekan diskutiert, die – vor allem im Falle einer Zuspitzung der Situation – zum Einsatz kommen könnten. Als eine erste Maßnahme wurden von den Frauenbeauftragten Flyer erstellt und im Gebäude aufgehängt. Das Dekanat hat den Flyer außerdem über die E-Mail-Verteiler an alle Mitarbeitenden verteilt. Die Flyer informieren auf Deutsch und Englisch über die relevanten Notfallnummern (Wachdienst, Polizei). Insbesondere der LMU-interne Wachdienst kann rund um die Uhr um Unterstützung gebeten werden, auch wenn noch keine akute Gefährdung vorliegt, das Sicherheitsgefühl aber beeinträchtigt ist.

Beratung

Die Frauenbeauftragten behandelten diverse individuelle Anfragen zu den Themen Belästigung, Karriereentwicklung, Fördermöglichkeiten, Gleichberechtigung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf per Mail bzw. Zoom sowie persönlich.

Mentoring-Programm der LMU

An der Fakultät sind im Rahmen des Mentoring-Programms der LMU München ein Mentor und eine Mentorin tätig. Die Mentorin – Prof. Dr. Henrike Rau – betreut dabei die weiblichen Mentees. Sie fungiert damit nicht nur als Mentorin, sondern gleichzeitig als role model.

Individuelle finanzielle Unterstützung der wissenschaftlichen Karriere

In der fakultätseigenen Förderlinie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ konnten sieben Anträge (6x Hiwi, 1x Unterstützung einer Tagungsreise mit Kind) von insgesamt sechs Personen bewilligt werden. Die totale Fördersumme lag bei 4.890,59 €.

AG Sensibilisierung

Im Fakultätsrat wurde die Gründung einer Sensibilisierungs-AG angeregt. Die AG hat sich 2024 drei Mal getroffen. Teilnehmende waren: die Frauenbeauftragten Monika Popp und Bettina Scheu, die Studentinnen Evmarie Raithle, Carina Poetsch, Greta Darbe, Lucie Steinert, Vivien Apkinar sowie Ralf Ludwig und Yan Lavallée.

Die Frauenbeauftragten haben zu Beginn über bestehende Angebote und Ansprechstellen der LMU informiert. In drei Sitzungen fand anschließend ein Austausch zu den Themen Sicherheit, Awareness-Team der Fachschaften und Homepage statt.

Die Studentinnen haben eine Umfrage gestartet: Überwachungskameras werden als ultimo ratio gesehen, zuvor sollten andere Möglichkeiten ausgeschöpft werden. Zugang zum Gebäude außerhalb der Kernöffnungszeiten mit keycard wird als sinnvoll und wünschenswert erachtet. Die Studentinnen erarbeiten außerdem ein Plakat mit Kontakten zu Unterstützungsangeboten – die Frauenbeauftragten unterstützen hierbei. Weitere Ideen wie Unterstützung der Bibliotheks-schließung durch einen Wachdienst oder die Installation eines Panik-Knopfes werden in einem Gespräch mit der Bibliothek diskutiert.

Die Studentinnen haben bereits gute Erfahrungen mit dem LMU-Wachdienst gemacht. Das studentische Awareness-Team ist außerdem bereits bei Veranstaltungen und Fahrten (z.B. Ersti-Woche) aktiv.

München, den 16.04.2025