



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 2025

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 nach Diskussion in einem Frauentreffen vom Fakultätsrat im April 2021 beschlossen. Er steht in deutscher und englischer Sprache auf der Homepage der Fakultät für Geowissenschaften zum Download bereit.

2. Gleichstellung bei Studierenden und Wissenschaftlerinnen – deutliche gläserne Decke

Nach wie vor sind die Studiengänge der Fakultät bei **Studierenden** aller Geschlechter beliebt, Parität kann jedoch nach wie vor nicht erreicht werden (Fak: 46%, Geographie 48%, GeoUmwelt 43%).

In der Qualifizierungsphase wurde 2025 am Department für Geo- und Umweltwissenschaften Parität in der **prae-doc Phase** (49%) und am Department für Geographie in der **post-doc-Phase** (50%) erreicht. Ein Vergleich mit den Höchstwerten seit Inkrafttreten des Plans 2020 zeigt jedoch, dass in der prae-doc-Phase der Geographie in der Vergangenheit deutlich höhere Anteile zu verzeichnen waren, wobei es nicht gelungen ist, diese für die post-doc-Phase zu gewinnen.

Frauenanteile in den Qualifizierungsphasen

Prae-doc	Höchstwert 2020-2025	2025	Differenz in Prozentpunkten
Fakultät für Geowiss	56%	46%	-10%
Dep Geographie	69%	40%	-29%
Dep für Geo- und Umweltwiss	49%	49%	+/- 0

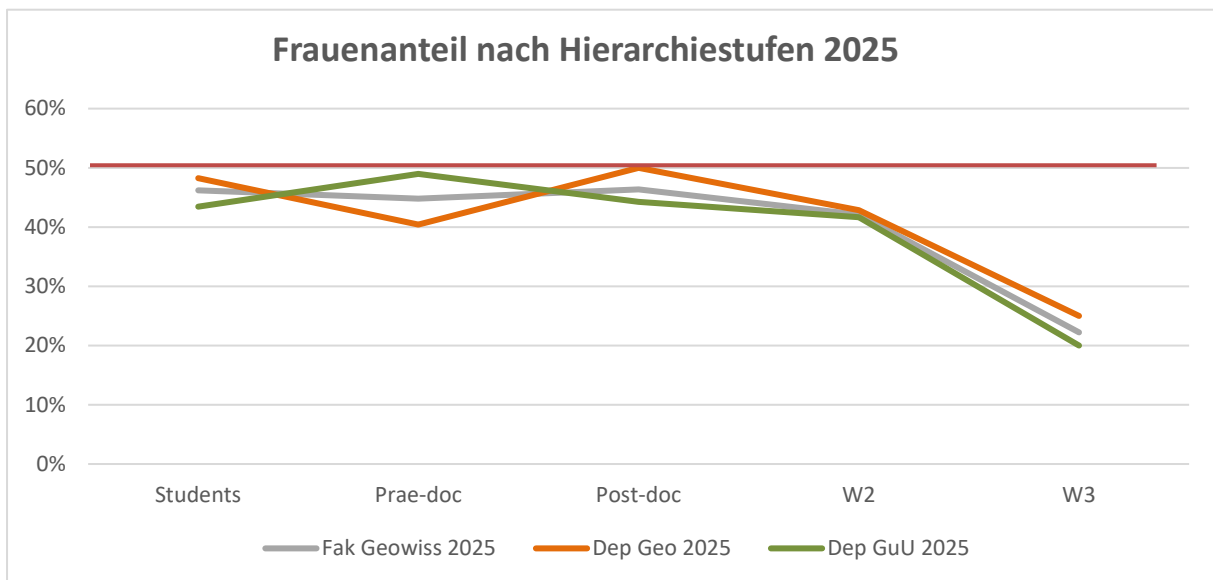
Post-doc	Höchstwert 2020-2025	2025	Differenz in Prozentpunkten
Fakultät für Geowiss	46%	46%	+/- 0
Dep Geographie	50%	50%	+/- 0
Dep für Geo- und Umweltwiss	44%	44%	+/- 0

Bei den Professuren zeigt sich die gläserne Decke deutlich: während bei den W2-Professuren 42 bzw. 43% der Stellen von Frauen besetzt sind und damit dem Kaskadenmodell annähernd entsprochen wird, sinkt der Anteil bei den W3-Professuren auf 22 bzw. 25%. Auf beiden Ebenen wurden in den vergangenen Jahren bereits höhere Werte erreicht, so dass ein Rückgang zu verzeichnen ist. Aktuell stellt sich der leaking pipeline-Effekt in beiden Departments in sehr ähnlicher Form dar (vgl. Grafik).

Frauenanteile bei den Professuren

W2	Höchstwert 2020-2025	2025	Differenz in Prozentpunkten	Absolute Werte
Fakultät für Geowiss.	44%	42%	-2	19
Dep Geographie	50%	43%	-7	7
Dep für Geo- und Umweltwiss.	42%	42%	+/- 0	12

W3	Höchstwert 2020-2025	2025	Differenz in Prozentpunkten	Absolute Werte
Fakultät für Geowiss.	40%	22%	-18	9
Dep Geographie	75% (inkl. Vertretung)	25%	-50	4
Dep für Geo- und Umweltwiss.	20%	20%	+/- 0	5



Insgesamt zeigen die hohen Frauenanteile bei den Studierenden und in der Qualifizierungsphase das nach wie vor hohe Interesse von Frauen an der Geographie und den Geo- und Umweltwissenschaften. Nach wie vor gelingt es aber nicht, Frauen in gleichem Maße für die wissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen: während der Anteil bei den W2-Professuren erfreulich hoch ist und dem Kaskadenprinzip fast entspricht, sind die W3-Professuren 2025 überproportional stark von männlichen Wissenschaftlern besetzt.

Während dies in der Geographie einen Rückschritt darstellt, konnte der Anteil in den Geo- und Umweltwissenschaften seit Inkrafttreten des Plans nicht gesteigert werden

Entwicklung nach Beschäftigungsverhältnis

Im Berichtsjahr zeigen sich in beiden Departments steigende Frauenanteile bei den durch Drittmittel finanzierten Stellen. Der Anstieg ist in der post-doc-Phase besonders deutlich: hier sind mit 67 und 59% mehr Frauen als Männer vertreten.

Frauenanteil Drittmittelstellen	Department 1						Department 2					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2020	2021	2022	2023	2024	2025
prae-doc	57	72	64	67	46	47	41	41	45	48	46	51
post-doc	59	56	50	33	42	67	25	37	29	32	48	59

Kritisch anzumerken bleibt weiterhin, dass wie in den Vorjahren Frauen weit unterdurchschnittlich häufig unbefristete Planstellen innehaben (!). In der Geographie ist ein Tiefststand (23%) zu verzeichnen, in den Geo- und Umweltwissenschaften ein Rückgang auf 25%. 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 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, die einen Beitrag zur Reduzierung prekärer Arbeitsverhältnisse bei Frauen leisten kann.

Frauenanteil Planstellen	Geographie						Geo- und Umweltwissenschaften					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Befristet	20	46	53	64	63	29	29	38	30	30	20	23
unbefristet	31	33	33	33	25	23	36	22	23	23	35	25

Zusätzlich ist der Unterschied der Frauenanteile zwischen Drittmittel finanzierten und Planstellen erklärungsbedürftig. Auch hier scheint es eine gläserne Decke zu geben, die für Frauen die Verstetigung weniger wahrscheinlich erreichen lässt.

Promotionen und Habilitationen

In der Geographie lag in den Vorjahren der Anteil der Frauen bei den Promotionen stets über 50%. 2025 ist der Anteil auf nur 29% abgesunken (insgesamt 7 Promotionen). Auch in den Geo- und Umweltwissenschaften ist mit einem Frauenanteil von 23% ein Tiefststand erreicht (insgesamt 13 Promotionen).

Habilitationen von Frauen konnten nicht verzeichnet werden. Damit spiegelt das bisher überwiegend unerfreuliche Gesamtbild sich auch bei den Promotionen und Habilitationen wider. Dies bringt das Risiko mit sich, dass in Zukunft entsprechend weniger Frauen für Berufungen zur Verfügung stehen!

Frauenanteile	Geographie						Geo- und Umweltwissenschaften					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Promotionen	54	57	60	60	63	29	38	70	40	45	50	23
Habilitationen	0	50	0	0	0	0	100	50	100	0	100	0

3. Evaluierung des fakultätseigenen Förderprogramms

Als Ergebnis der Evaluierung des fakultätseigenen Förderprogramms wurden die Förderhöchstsummen pro Jahr den Bedarfen der Antragstellenden angepasst:

Hilfswissenschaftler und Hilfswissenschaftlerinnen: **2.500 Euro**

Betreuungsstipendien (Dienstreisen): **1.500 Euro**

4. Aktivitäten zur Förderung von Frauen und Vermeidung von Diskriminierung

Beratung

Die Frauenbeauftragten behandelten diverse individuelle Anfragen zu den Themen Belästigung, Diskriminierung, Karriereentwicklung, Fördermöglichkeiten sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf in persönlichen Gesprächen (auf Wunsch per zoom) sowie per Mail.

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“ wurde 2025 nur ein Antrag (Unterstützung einer Tagungsreise mit Kind) eingereicht und bewilligt (332,77 €).

München, den 13.04.2026