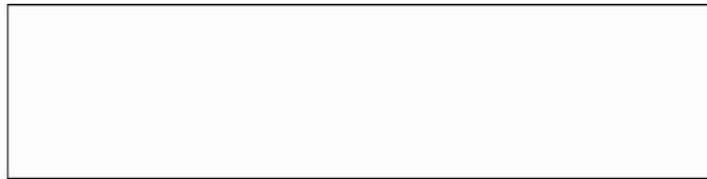




LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN



Sechstes Gleichstellungskonzept

**für das wissenschaftsunterstützende Personal der
Ludwig-Maximilians-Universität München**

**entsprechend dem
Bayerischen Gesetz
zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG)**

Geltungsdauer 2021 – 2025

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	3
2 Leitsätze der Gleichstellungsarbeit	4
3 Ist-Zustand und Wirkungsgrad der bisherigen Maßnahmen	5
3.1 Übersicht der Beschäftigtenstruktur	5
Beschäftigtenstruktur nach Qualifikationsebene	6
Beschäftigtenstruktur nach Organisationseinheiten	7
Weiterbildung.....	7
Leistungsprämien und -zulagen.....	8
Neueinstellungen (wissenschaftsunterstützende Beschäftigte).....	8
3.2 Leitungspositionen & Aufstieg in die 4. Qualifikationsebene.....	9
4 Bilanz und Zielformulierung	11
5 Handlungsfelder und Maßnahmen.....	12
5.1 Handlungsfeld 1: Qualitätsmanagement.....	13
Standardisierte Datenerhebung, Aufbereitung und Auswertung	14
Definition von konkreten Zielen und Indikatoren sowie Integration in das Berichtswesen	15
Ausbau des Gendermonitorings auf der Ebene der Zentralen Universitätsverwaltung	16
Regelmäßige Kommunikation der genderrelevanten Kennzahlen in zentralen Gremien.....	17
5.2 Handlungsfeld 2: Sensibilisierung von Führungskräften	17
Gendergerechte Weiterbildungs- und Informationsangebote für Führungskräfte.....	18
Entwicklung und Bereitstellung von Checklisten und Leitfäden	19
Schulung gendergerechter Sprachgebrauch	20
Online Tool für Gender- und Diversitykompetenz für Führungskräfte	21
5.3 Handlungsfeld 3: Personalauswahl und -entwicklung.....	21
Systematische Auswertung von Bewerbungen auf Leitungspositionen in der Zentralen Universitätsverwaltung	22
Qualitative Umfrage bei Führungskräften.....	23
Konzeption eines gendersensiblen Nachwuchsführungskräfteprogramms	23
5.4 Handlungsfeld 4: Interne und externe Kommunikation	24
Gender- und diversity-sensible Kommunikationsstrategie	25
Implementierung eines Leitfadens zum gendergerechten Sprachgebrauch.....	26
Ausbau der Präsenz des Themas Gleichstellung in der internen Kommunikation.....	26
Erhöhung der Geschlechtersensibilität der Redakteurinnen und Redakteure	27
5.5. Handlungsfeld 5: Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.....	28
Mehr Väter in Elternzeit.....	29
Entwicklung Leitfaden zum Kontakthalten mit beurlaubten Beschäftigten.....	30
Unterstützung lebensphasengerechter Arbeitszeitmodelle	31
6 Bekanntgabe & Fortschreibung Gleichstellungskonzept	32
Projekt zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.....	33
Anlagen	34

1 Einleitung

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist grundgesetzlich verankert und als Aufgabe der Hochschulen in den Landeshochschulgesetzen festgeschrieben. „Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Diese Forderung der Bayerischen Verfassung wurde mit dem am 24. Mai 1996 vom Bayerischen Landtag beschlossenen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für den Bereich des öffentlichen Dienstes auf eine gesetzliche Grundlage gestellt. Ziel des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) ist die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere die Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen.

Die Verwirklichung von Gleichstellung ist nicht nur gesetzlicher Auftrag, sie ist auch als strategisches Leitprinzip in der Grundordnung der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) ausgewiesen. Als Exzellenzuniversität hat die LMU das Themengebiet Gleichstellung und Inklusion schon seit vielen Jahren als Querschnittsaufgabe definiert. Alle Universitätsmitglieder sollen sich unabhängig von Persönlichkeitsmerkmalen wie etwa Geschlecht und familiären Verpflichtungen entsprechend ihrer Talente und unter Wahrung von Chancengerechtigkeit optimal weiterentwickeln können.

Im Bereich des wissenschaftsunterstützenden Personals soll das vorliegende Gleichstellungskonzept (gemäß Art. 4 ff. BayGIG) wesentlich zu diesen Zielen beitragen. Es wurde von der Gleichstellungsbeauftragten der LMU in enger Abstimmung mit dem Vizepräsidenten für den Bereich der Wirtschafts- und Personalverwaltung erstellt. Auf Basis einer konstruktiven und vertrauensvollen Zusammenarbeit – insbesondere mit dem Referat Universitätsstruktur, Strategisches Berichtswesen (Ref. VIII.1), dem Zentralen Diversity Management (Ref. VIII.3) und dem Referat Personal- und Organisationsentwicklung (Ref. II.6) als auch mit der wirkungsvollen Unterstützung durch deren Dezernatsleitungen sowie der Leitung der Stabsstelle Kommunikation & Presse – beschreibt es das Selbstverständnis der Gleichstellungsarbeit im Bereich des wissenschaftsunterstützenden Personals und konkretisiert die Umsetzung anhand zahlreicher Maßnahmen, die zunächst in der Zentralen Universitätsverwaltung im Sinne von Pilotmodellen mit anschließender Evaluation umgesetzt werden.

Gleichstellungsbeauftragte sind wichtige Impulsgeber/-innen und Berater/-innen, um Strukturen gendersensibel sowie transparent zu gestalten. Der/die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichzeitig zentrale Schnittstelle, um die an der LMU vorhandenen Maßnahmen strukturiert zu bündeln und gewinnbringend zur qualitativen und quantitativen Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit einzusetzen.

Entsprechend des noch weithin dominanten Zweigeschlechtermodells konzentriert sich das vorliegende Gleichstellungskonzept auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die LMU ist sich bewusst, dass – wie zuletzt auch in dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 manifestiert – die strikte binäre Trennung der Geschlechter nicht (mehr) der Lebensrealität zahlreicher Menschen entspricht. Im Sinne ihres ganzheitlichen Diversitätsansatzes unternimmt die LMU daher verstärkt Anstrengungen, ihre Mitglieder für Lebensentwürfe jenseits einer binären Kodierung zu sensibilisieren, diese in ihre administrativen Prozesse zu integrieren und für ein diskriminierungsfreies Umfeld zu sorgen.

2 Leitsätze der Gleichstellungsarbeit

Die LMU strebt bei ihrer Gleichstellungsarbeit im wissenschaftsunterstützenden Bereich danach, Gender-Aspekte mittels realistischer, qualitativ wie quantitativ messbarer Ziele für alle nachvollziehbar und gestaltbar zu machen sowie die Genderkompetenz ihrer Beschäftigten zu stärken. Neben den Leitsätzen der ausgewogenen Beteiligung von Frauen, der Chancengleichheit und der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer (nach Art. 2 §1 BayGlG) sind daher die Ziele des vorliegenden Gleichstellungskonzepts für den wissenschaftsunterstützenden Bereich eine selbstverständliche, querschnittsbezogene Integration von Geschlechtergleichstellung in alle wesentlichen Strukturen, Verfahren und Prozesse der Entscheidungsfindung sowie die Erhöhung der Genderkompetenz bei den Beschäftigten und nicht zuletzt bei den Führungskräften, um eine geschlechtergerechte Organisationskultur im Bereich des wissenschaftsunterstützenden Personals weiter auszubauen.

Dafür bedarf es sowohl des Zugangs zu geeigneten und verlässlichen Daten als auch einer Balance zwischen individuellen und strukturellen Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit. Neben der Herausforderung, eine Verbindlichkeit der Umsetzung von Gleichstellungszielen zu erreichen, gilt es folgende zentrale Ziele zu gestalten:

- 1) Etablierung eines Gendermonitorings im Bereich der wissenschaftsunterstützten Beschäftigten**
- 2) Stärkere Verankerung der Gleichstellung als Leitungsaufgabe**
- 3) Vertiefter bereichs- und hierarchieübergreifender Diskurs zur Gleichstellung**

Im Folgenden wird eine knappe Bestandsaufnahme des Ist-Zustands sowie eine Übersicht der Beschäftigtenstruktur des wissenschaftsunterstützenden Personals an der LMU gegeben. Eine Analyse des Wirkungsgrads der bisherigen Maßnahmen mündet in die Formulierung zentraler Handlungsfelder.

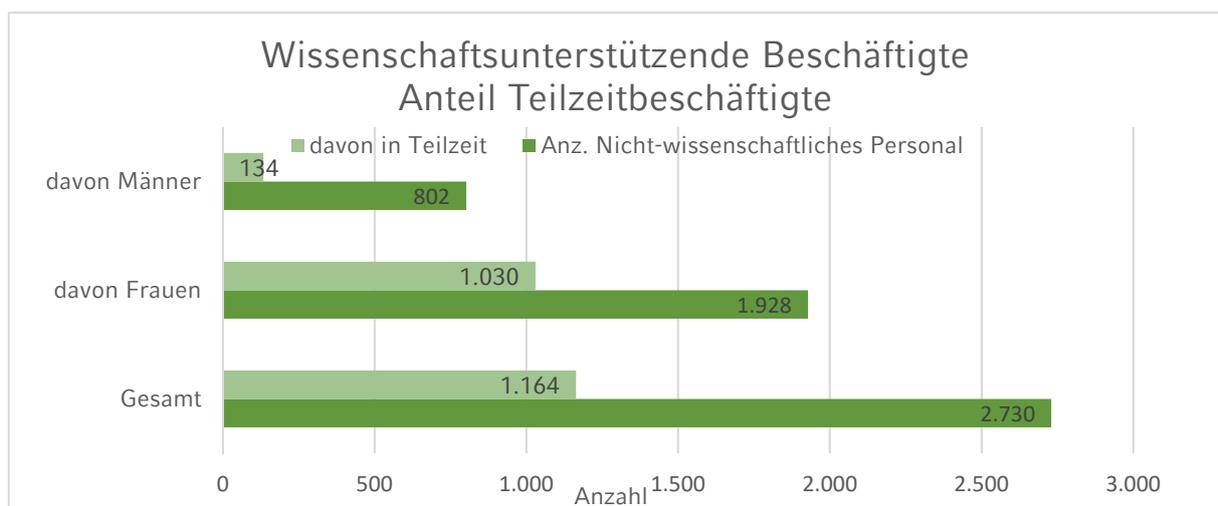
3 Ist-Zustand und Wirkungsgrad der bisherigen Maßnahmen

Neben einer Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten zeigt dieser Abschnitt (gem. Art. 5 BayGIG) eine Darstellung und Erläuterung der vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern, insbesondere bei Voll- und Teilzeittätigkeit sowie Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbesoldung sowie die Fortschreibung der Statistiken aus vorangegangenen Gleichstellungskonzepten (Anforderungen des BayGIG z.B. Art. 4 Abs. 2 BayGIG) auf. Zum Zeitpunkt der Erstellung des Konzepts konnte keine zuverlässige Auswertung zur Anzahl der Bewerbungen erfolgen, da diese noch nicht zentral erfasst werden. Es wird eine jährliche Fortschreibung der Statistik angestrebt, um stets eine aktualisierte empirische Grundlage für die Anpassung von Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung zu schaffen.

3.1 Übersicht der Beschäftigtenstruktur

Im Folgenden sind die Daten der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2020 und 30.06.2018 bzw. im Erhebungszeitraum vom 01.07.2015 bis 30.06.2020 dargestellt. Zur Veranschaulichung der Entwicklung wurden an relevanten Stellen die Daten aus dem fünften Gleichstellungskonzept gegenübergestellt (gemäß Art. 6 Abs. 2 BayGIG).¹

An der LMU waren zum Stichtag (30.06.2020) 2.730 wissenschaftsunterstützende Beschäftigte angestellt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im wissenschaftsunterstützenden



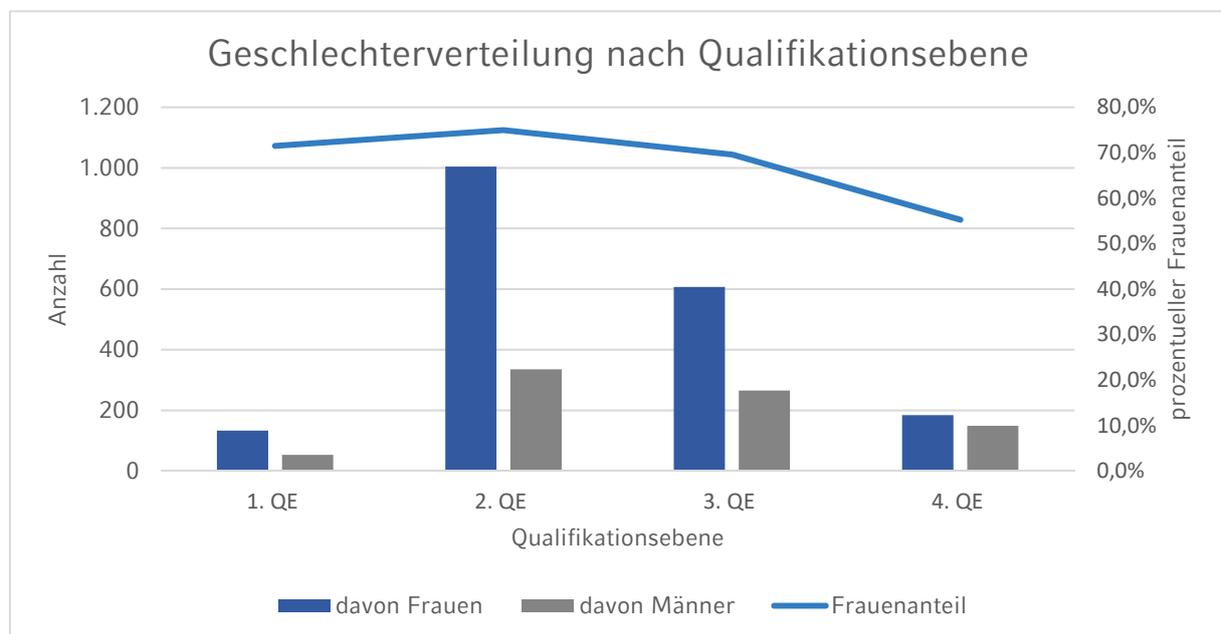
¹ Während das BayGIG den 30.06. jeden Jahres als Stichtag festlegt, werden einige Daten (z.B. Leistungsprämie) nach Kalenderjahr erhoben. Bei den Daten, welche bereits im Rahmen des fünften Gleichstellungskonzepts erhoben wurden, wird der Vergleich mit dem Jahr 2010 und 2015 angezeigt. Bei Datenerhebungen, welche erstmals in diesem Konzept vorkommen, wird 2018 im Sinne des gesetzlich vorgeschriebenen Datenvergleichs nach der halben Zeit der Gültigkeit des Konzepts, dargestellt.

Personal liegt seit Jahren konstant bei ca. 70% und variiert lediglich um ein bis zwei Prozentpunkte (2010: 71,59%; 2020: 70,6%).

Während über die Hälfte (53,4%) der beschäftigten Frauen in Teilzeit arbeitet, ist dies nur bei jedem sechsten Mann (16,7%) der Fall. Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten bezogen auf die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten beträgt 88,5% (2018: 90,7%), der Männeranteil liegt bei 11,5% (2018: 9,3%).²

Beschäftigtenstruktur nach Qualifikationsebene³

Während der Frauenanteil in der 1. – 3. Qualifikationsebene ungefähr dem an der Gesamtbeschäftigung entspricht, kann ein deutlicher Rückgang des Frauenanteils auf 55,3% (2018: 54,1%) auf der 4. Qualifikationsebene verzeichnet werden.



Beamtinnen und Beamte

Die gesonderte Betrachtung der Beamtinnen und Beamten lässt einen Anteil von 36,8% (2018: 35,9%) Frauen in der 4. Qualifikationsebene erkennen. Damit hält der seit 2010 bestehende „Trend“ der im Wesentlichen in geringerer Zahl beschäftigten Beamtinnen in der 4. Qualifikationsebene an. Auch die im fünften Gleichstellungskonzept angedachten Maßnahmen haben dieser Entwicklung nicht entgegengewirkt.

² Siehe Anlage 1 Wissenschaftsunterstützendes Personal Gesamt.

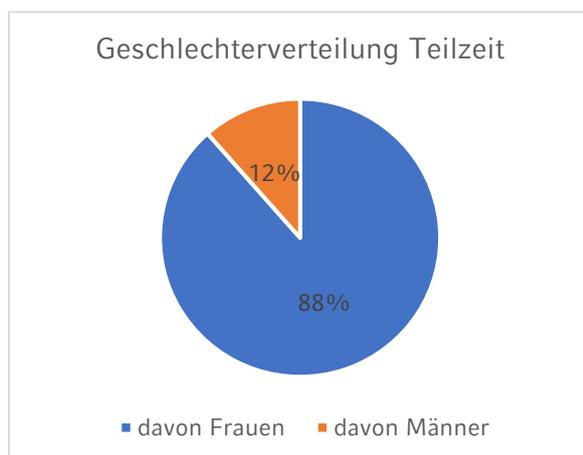
³ Siehe Anlage 2 Wissenschaftsunterstützendes Personal nach Beamten/TV-L.

TV-L Beschäftigte

Bei den TV-L Beschäftigten sind die Anteile von Frauen und Männern über die vergangenen fünf Jahre hinweg nahezu konstant geblieben, hier liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der 4. Qualifikationsebene mit 57,6% (2018: 56,7%) zwar deutlich über 50%, doch bleiben diese im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft unterrepräsentiert.

Beschäftigtenstruktur nach Organisationseinheiten⁴

Bei der Betrachtung der geschlechterdifferenzierten Datenerhebung aufgeteilt nach Organisationseinheiten ist das Bild bezüglich des Frauenanteils und Teilzeitbeschäftigung deutlich heterogener: Der Gesamt-Frauenanteil von 70,6% setzt sich zusammen aus 49,4% Frauen in der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) bis zu 100% bei den zentralen nichtwissenschaftlichen Einrichtungen. Der Großteil der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten (1.844 von 2.783) findet sich in den Wissenschaftlichen Einrichtungen, welche einen Frauenanteil von 78,5% aufweisen.



Teilzeit Der Männeranteil unter den Teilzeitkräften liegt in den Wissenschaftlichen Einrichtungen bei 9,4%, während die ZUV den höchsten Männeranteil an Teilzeitkräften mit 20,2% verzeichnet. Bezogen auf die Gesamtzahl der wissenschaftsunterstützenden Teilzeitbeschäftigten beträgt der Frauenanteil 88,5% (2018: 90,7%), der Männeranteil 11,5% (2018: 9,3%).

Weiterbildung⁵

Im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 nahmen 685 wissenschaftsunterstützende Beschäftigte an den vom Referat II.6 Personal- und Organisationsentwicklung organisierten Weiterbildungsveranstaltungen teil, hiervon waren 541 (79%) Frauen und 140 (20%) Männer (4 Teilnehmende ohne Angabe von Geschlecht). Die Anteile sind im Vergleich zum fünften Gleichstellungskonzept weitestgehend gleichgeblieben.

Die Weiterbildungsveranstaltungen wurden von 68% Frauen und 32% Männern durchgeführt, während die Verteilung im Zeitraum 01.07.2015 – 30.06.2016 noch bei 41% Frauen und 59% Männern lag.

⁴ Siehe Anlage 3 Wissenschaftsunterstützendes Personal nach Organisationseinheit.

⁵ Siehe Anlage 7 Weiterbildung.

Teilzeit 23,4% der Veranstaltungen (33 von 141) wurden nur vormittags durchgeführt mit der Intention leichter zugänglich für Teilzeitkräfte, welche aufgrund von familiären Verpflichtungen zeitlich nachmittags oft weniger flexibel sind, zu sein.

Leistungsprämien und -zulagen⁶

	Jahr 2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gesamt	687	752	666	766	700	707
davon Männer	166	171	167	180	167	190
davon Frauen	521	581	499	586	533	517
Frauenanteil	75,8%	77,3%	74,9%	76,5%	76,1%	73,1%

Im Erhebungszeitraum 2015 – 2020 haben 4278 Beschäftigte eine Leistungsprämie oder -zulage erhalten. Insgesamt waren davon 3237 (75,7%) Frauen und 1041 Männer (24,3%). Zukünftig wird auch bei dieser Auswertung die Komponente Vollzeit/Teilzeit berücksichtigt werden.

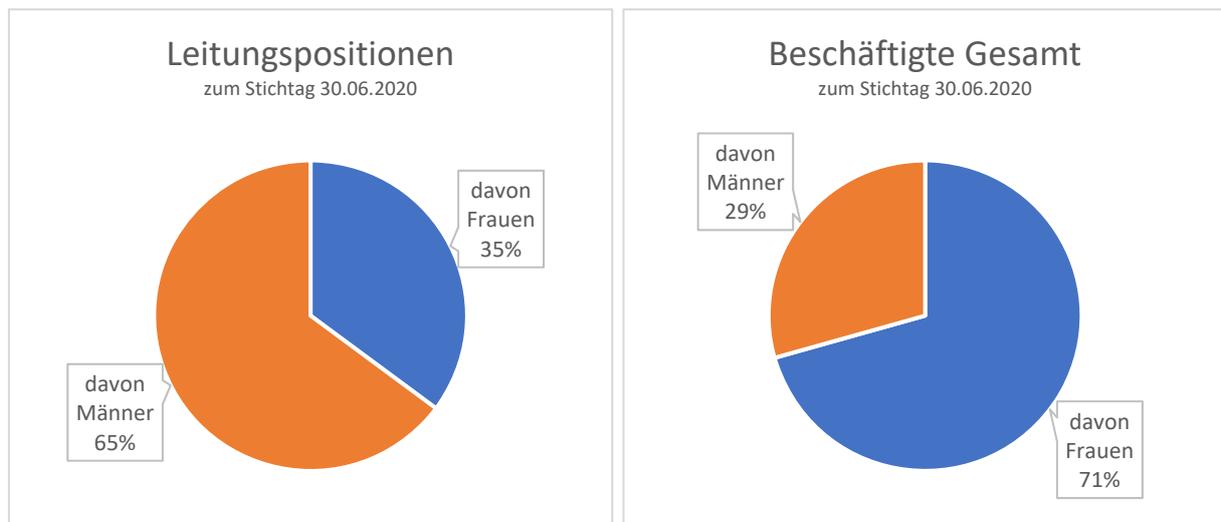
Neueinstellungen (wissenschaftsunterstützende Beschäftigte)⁷

Bei den Neueinstellungen im Zeitraum 01.07.2015 – 30.06.2020 entspricht die Verteilung der männlichen und weiblichen Neuestellten sowie der Anteil an Vollzeit/Teilzeit der Verteilung in der Gesamtbelegschaft. Perspektivisch wird das Verhältnis zu den Bewerbungen beleuchtet werden, sowie Neueinstellungen in Leitungspositionen gesondert in der Statistik aufgeführt werden, um eine genauere Analyse auf Führungsebene zu ermöglichen.

⁶ Siehe Anlage 8 Leistungsprämien und -zulagen.

⁷ Siehe Anlage 5 Neueinstellungen.

3.2 Leitungspositionen⁸ & Aufstieg in die 4. Qualifikationsebene



Zum Stichtag 30.06.2020 hatten 54 Personen, davon 19 Frauen und 35 Männer, eine Führungsposition inne. Fünf Jahre zuvor waren es 21 Frauen und 37 Männer.

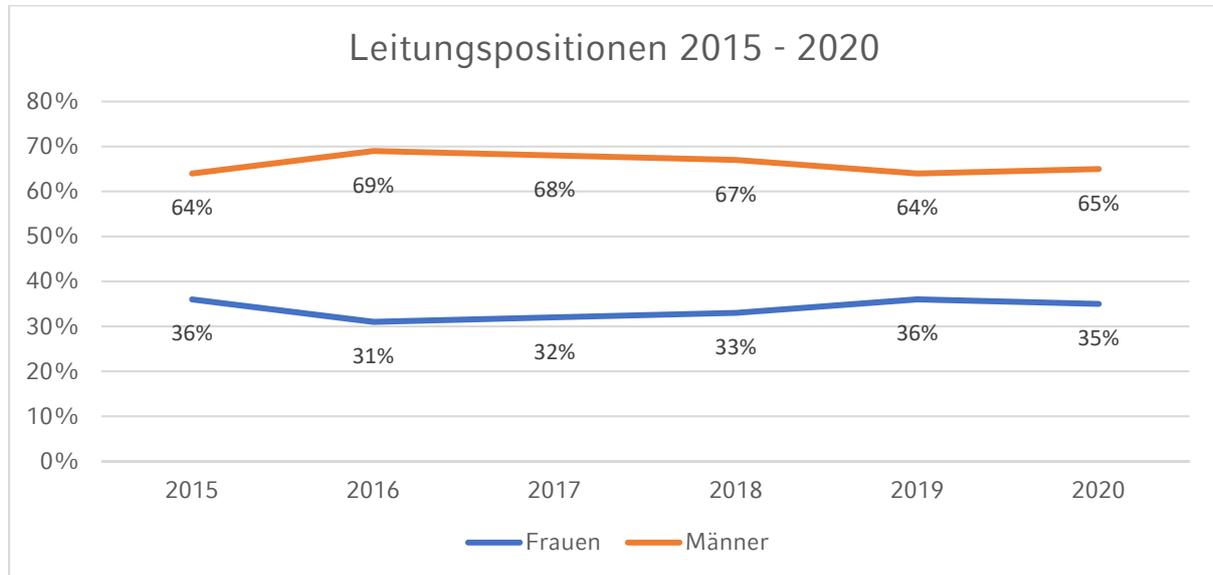
Wie viele Leitungsfunktionen ausgeschrieben wurden, wie hoch oder gering die Anzahl der Bewerberinnen und letztendlich Kandidatinnen zum Vorstellungsgespräch war, lässt sich zum momentanen Zeitpunkt nicht feststellen, da die Daten nicht zentral erfasst werden. In Zukunft ist diese Erhebung in der Zentralen Universitätsverwaltung mithilfe eines Online-Bewerbungstools vorgesehen (siehe Maßnahme 5.3.1).

Teilzeit Von den 19 Frauen in Leitungspositionen sind 5 (26%) in Teilzeit, von den 35 Männern ein Mann (3%), insgesamt also 6 von 54 Beschäftigten mit Leitungsfunktion (11%). Damit liegt die Teilzeitbeschäftigung der Personen in Leitungspositionen deutlich unter dem Durchschnitt der Teilzeitbeschäftigten der gesamten Beschäftigten (43%). Hier ist allerdings auf die sehr geringen Fallzahlen hinzuweisen. Im fünften Gleichstellungskonzept wurde festgehalten, dass die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung sowohl bei Frauen als auch bei Männern erheblich erweitert wurde, auch für die Besetzung von Leitungsfunktionen. Diese gegebenen Möglichkeiten bei Leitungsfunktionen spiegeln sich nicht in den konkreten Zahlen wider. Waren es 16% der Leitungspositionen in Teilzeit im Jahr 2015, sind es 11% im Jahr 2020.

Die in die Statistik einzubeziehenden Leitungsfunktionen wurden aufgrund der an der Zentralen Universitätsverwaltung durchgeführten Strukturreform und der Weiterentwicklung von Leitungsfunktionen erweitert und teilweise neu festgelegt, wie bereits im fünften Gleichstellungskonzept antizipiert. Perspektivisch werden noch weitere Führungsebenen aufgenommen werden, wie beispielsweise Team- und Bereichsleitungen. Ein direkter Vergleich mit

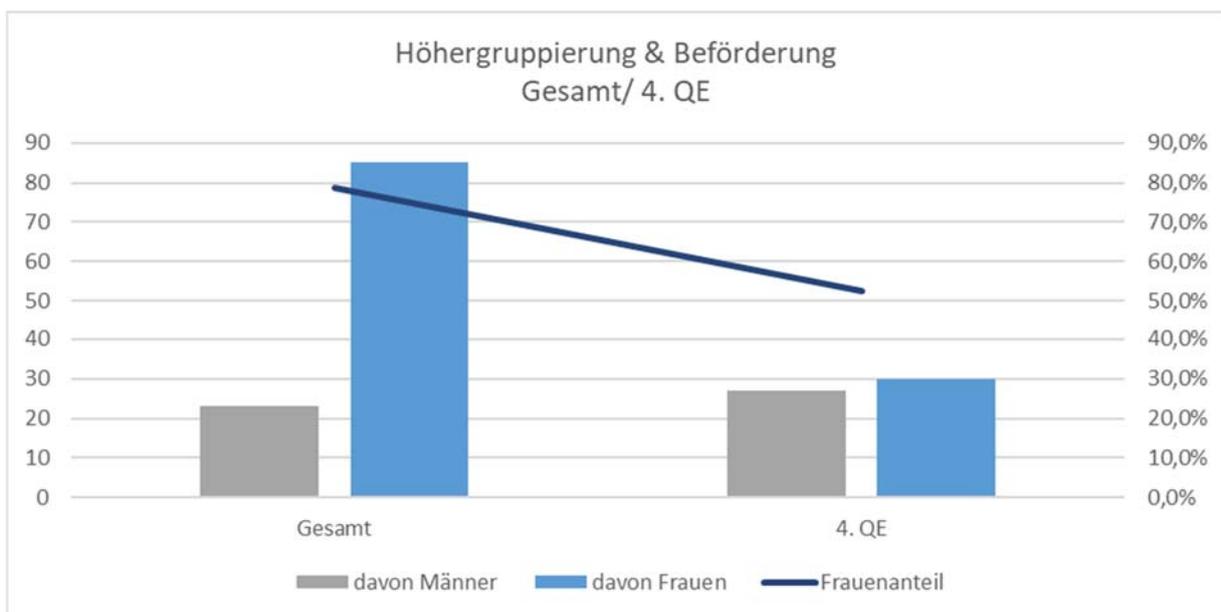
⁸ Siehe Anlage 4 Leitungspositionen.

den Zahlen aus den früheren Gleichstellungskonzepten ist somit nicht in vollem Umfang möglich. Jedoch ist klar erkennbar, dass die Tendenz der Vorjahre bestehen bleibt.



Höhergruppierungen und Beförderungen (wissenschaftsunterstützende Beschäftigte)⁹

Während Frauen und Männer innerhalb der 1./2. und 3. Qualifikationsebene sowie aus den Qualifikationsebenen 1 und 2 zur nächsthöheren Qualifikationsebene gemäß ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft befördert werden, machen Frauen im Zeitraum 01.07.2014 – 30.06.2020 lediglich 9 von 19 Beförderten in der 4. Qualifikationsebene aus. Auch hier ist allerdings auf die insgesamt niedrigen Fallzahlen hinzuweisen.



⁹ Siehe Anlage 6 Höhergruppierung & Beförderung.

Damit sind lediglich 52,6% der Beförderten in die 4. Qualifikationsebene (E13-E15/A13-A16) Frauen, während der Frauenanteil der insgesamt beförderten Beschäftigten 71,35% ausmacht.

Diese Differenz ist insofern beachtenswert, als dass sie deutliche Parallelen zum Verhältnis des durchschnittlichen insgesamten Frauenanteils (70,6%) und dem Frauenanteil in der 4. Qualifikationsebene (55,3%) aufweist.

Bei einer gesonderten Betrachtung der Beförderungen der Verbeamteten fällt auf, dass lediglich 31,3% der Beförderung in die oder innerhalb der 4.QE auf Frauen entfällt. Bei einer gesonderten Betrachtung der Beförderung in die oder innerhalb der 4. QE der TV-L Beschäftigten beträgt der Frauenanteil 58,1%.

Daher wird es als interessant erachtet, diesen Sachverhalt zukünftig genauer auf mögliche Gründe und Korrelationen zu analysieren. Zukünftig werden daher Beförderungen und Höhergruppierungen aufgrund von Besetzungsverfahren und organisatorischen Maßnahmen, wie z.B. Stellenhebungen, ausgewertet. Auch die Variable Vollzeit/Teilzeit bei den beförderten Personen wird bei zukünftigen Auswertungen beachtet werden.

4 Bilanz und Zielformulierung

Nach Analyse des Wirkungsgrades der bereits eingeführten Maßnahmen und vor dem Hintergrund der genannten Herausforderungen ergeben sich nachfolgende zentrale Handlungsfelder und Ziele für die zukünftige Gleichstellungsarbeit:

Handlungsfeld 1: **Qualitätsmanagement** der Gleichstellungsarbeit (regelmäßige geschlechterdifferenzierte Datenerhebung, strukturierte und regelmäßige Evaluation)

Ziel: Etablierung eines Gendermonitorings im Bereich der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten

Handlungsfeld 2: **Sensibilisierung der Führungskräfte**

Ziel: Stärkere Verankerung der Gleichstellung als Leitungsaufgabe

Handlungsfeld 3: **Personalauswahl und -entwicklung**

Ziel: Ausgewogene¹⁰ Besetzung der Leitungspositionen & Führungskräftenachwuchsprogramm

Handlungsfeld 4: **Interne und externe Kommunikation**

Ziel: höhere Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit und damit Intensivierung des begonnenen Kulturwandels

Handlungsfeld 5: **Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer**

Ziel: Fortgesetzter Ausbau der Familienfreundlichkeit

5 Handlungsfelder und Maßnahmen

Die allgemeinen Zielformulierungen sowie die bereits eingeführten Maßnahmen werden durch die Weiterführung bzw. den Ausbau sowie durch konkrete und zeitbezogene Ziele erweitert. Die folgenden Ausführungen zu den Handlungsfeldern weisen eine einheitliche Gliederung auf:

- Zunächst erfolgen eine knappe Bestandsaufnahme der Rahmenbedingungen und bisherigen Aktivitäten sowie eine Bilanz des bisher Erreichten.
- Daran schließt sich eine Zieldefinition an. Soweit eine Quantifizierung der Ziele möglich ist, wird diese angewendet. Der Betrachtungszeitraum wird dabei individuell angesetzt. Ein längerer Betrachtungszeitraum ist erforderlich, wenn nachhaltige Veränderungseffekte nur langfristig möglich bzw. zu beobachten sind. Auch wirken eine Reihe von Faktoren mit, welche nur zum Teil durch die LMU selbst steuerbar sind und von anderen Entwicklungen abhängen.

Im Anschluss an die Formulierung der Ziele erfolgt eine Kurzbeschreibung von Maßnahmen, die zur Erreichung der jeweiligen Ziele beitragen sollen. Die Maßnahmen werden tabellarisch vorgestellt, wobei neben einer Kurzbeschreibung die Zuständigkeit, der Umsetzungszeitraum und die zu erwartenden Kosten aufgeführt werden. Zusätzlich erfolgt eine Angabe zu den erwarteten Effekten dieser Maßnahme.

- Handlungsfelder und Maßnahmen werden zunächst im Sinne einer Pilotierung ausschließlich in der Zentralen Universitätsverwaltung umgesetzt und anschließend mit

¹⁰ Ausgewogen im Sinne des Anteils der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe – siehe Kaskadenmodell u.a. in den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Blick auf ihre Wirksamkeit überprüft. Eine Ausweitung erfolgreicher Maßnahmen auf weitere Bereiche der LMU bedarf zu gegebener Zeit der Diskussion in den einschlägigen Gremien der Universität (bspw. Erweiterte Hochschulleitung).

5.1 Handlungsfeld 1: Qualitätsmanagement

Die regelmäßige Erhebung und Auswertung gleichstellungsrelevanter Daten ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellung. Im European Handbook on Equality Data werden Gleichstellungsdaten als qualitative und quantitative Informationen definiert, die hilfreich sind zur Beschreibung und Analyse von Gleichstellung. Der Fokus liegt auf Gleichstellungsstatistiken, also aggregierten Daten, die Ungleichheiten und deren Ursachen sowie Effekte reflektieren¹¹. Eine solide Datenbasis in Form von aktuellen und geschlechtsspezifischen Kennzahlen ist Voraussetzung für aussagekräftige Berichte sowie evidenzbasierte Entscheidungen zur Ergreifung von Maßnahmen und bestimmt maßgeblich die Formulierung von Zielwerten.

Die gleichstellungsrelevanten Kennzahlen in der Verwaltung der Universität wurden bisher im Rahmen der Erstellung des Gleichstellungskonzepts erhoben. Zur weiteren erfolgreichen Qualitätssicherung des Gleichstellungsfortschritts wird ein Gendermonitoring entwickelt. Das Gendermonitoring dient der systematischen Sammlung sowie einheitlichen und regelmäßigen Auswertung und Aufbereitung von gleichstellungsrelevanten Zahlen. Die Einbettung des Gendermonitorings in die Verwaltung ist entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung des Monitorings sowie letztendlich für die systematische Verankerung der Gleichstellungsarbeit als zentrale Querschnittsaufgabe. Die Entwicklung fester Routinen zur regelmäßigen Datenbereitstellung sowie einheitliche Erhebungsstandards gewährleisten einen erfolgreichen Qualitätskreislauf.

Zieldefinition: Etablierung eines Gendermonitorings

Das Qualitätsmanagementsystem beinhaltet:

- Standardisierte Datenerhebung, Aufbereitung und Auswertung
- Integration in das regelmäßige Berichtswesen
- Benennung von konkreten Zielen und Indikatoren zur Messung der Zielerreichung
- Kontinuierliche Evaluation der ergriffenen Maßnahmen

¹¹ Makkonen, Timo (2016): European Handbook on Equality Data. 2016 revision. S. 15. (URL: europeanhandbookonequalitydata.pdf).

Zielkorridor: Es wird erwartet, dass der Prozess zur standardisierten Datenerhebung zum 30.06.2022 abgeschlossen ist. Ein vollständiger Qualitätskreislauf wird bis zum 31.12.2022 etabliert werden. So kann die Überprüfung der Wirksamkeit der eingeführten Maßnahmen und ggf. eine zeitnahe Anpassung bei etwaigen Zielabweichungen effizient und mit hoher Datenqualität zum Halbjahresbericht des Gleichstellungskonzepts umgesetzt werden.

Maßnahme 5.1.1	Standardisierte Datenerhebung, Aufbereitung und Auswertung
Kurzbeschreibung	<p>Im Sinne der Qualitätssicherung gleichstellungsrelevanter Daten erscheint es wichtig, relevante bislang erfasste und gespeicherte Daten systematisch und in einer leicht zugänglichen Weise aufzubereiten bzw. die Zugänglichkeit für Reportingzwecke zu erhöhen. Dazu werden einheitliche Erhebungsstandards in der Zentralen Universitätsverwaltung definiert, gleichstellungsrelevante Daten durchgängig erhoben und zentral erfasst.</p> <p>Als Grundlage für die Auswahl der Kennziffern und deren Darstellung kann der Datenanhang dieses Gleichstellungskonzepts dienen. Die hier dargestellten Kennzahlen und Auswertungen werden jährlich in gleicher Form erhoben, ausgewertet und der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt.</p>
Zuständigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vizepräsident für den Bereich der Wirtschafts- und Personalverwaltung ➤ Referat Universitätsstruktur, Strategisches Berichtswesen (Ref. VIII.1) ➤ Personaldezernat (Dez. II) ➤ Gleichstellungsbeauftragte
Umsetzungszeitraum	Bis Ende 2022
Kostenschätzung	Im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bereichsübergreifende einheitliche Datendefinitionen ➤ Transparente und routinemäßige Darstellung von Zahlen in Form von regelmäßigen Berichten

Maßnahme 5.1.2	Definition von konkreten Zielen und Indikatoren sowie Integration in das Berichtswesen
Kurzbeschreibung	<p>Während es in der Wissenschaft z.B. die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG gibt, sind für das wissenschaftsunterstützende Personal bisher keine übergreifenden konkreten Zielwerte vorgesehen. Gerade deswegen erscheint es bedeutend – auch aus Gründen der Effizienz und Übersichtlichkeit – gleichstellungsrelevante Zielsetzungen und Indikatoren zu fokussieren.</p> <p>Wichtig für die Qualitätssicherung der Gleichstellungsarbeit ist die Ergebnisbewertung. Auf Basis der aufgezeigten Handlungsfelder und Zielformulierungen des vorliegenden Gleichstellungskonzepts sowie unter Bezugnahme auf das Bayerische Gleichstellungsgesetz werden zentrale Handlungsfelder erfasst und existierende Daten ausgewertet (siehe vorhergehende Maßnahme). Nach der Bestandsaufnahme werden mittels einer Analyse die Ursachen für eventuelle Ungleichverteilungen und Benachteiligungen unter Einbindung der Dezernats- und Stabsstellenleitungen (DSL) der Zentralen Universitätsverwaltung erkundet. Konkrete und messbare Ziele werden im nächsten Schritt in bereits etablierten Sitzungsformaten der Zentralen Universitätsverwaltung (z.B. DSL) diskutiert sowie Indikatoren zur Zielerreichung definiert und umgesetzt.</p> <p>Des Weiteren werden in regelmäßigen Abständen gleichstellungsrelevante Daten für das universitätsinterne Dokumentations- und Berichtswesen ausgewertet sowie die Integration einiger neuer gleichstellungsrelevanter Erhebungen in die bestehenden Berichtsformate (z.B. Hochschulrat) erfolgen. Da die Zielerreichung teilweise von äußeren, nicht steuerbaren Rahmenbedingungen abhängig ist, wird im Reporting die Möglichkeit gegeben mögliche externe Faktoren zu beschreiben und bewerten sowie ggf. eine Neuausrichtung der Zielwerte einfließen zu lassen.</p>
Zuständigkeit	Vizepräsident für den Bereich der Wirtschafts- und Personalverwaltung
Umsetzungszeitraum	Fortlaufend

Kostenschätzung	Im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte	Planung, Steuerung und Umsetzung von Gleichstellungsbemühungen

Maßnahme 5.1.3	Ausbau des Gendermonitorings auf der Ebene der Zentralen Universitätsverwaltung
Kurzbeschreibung	Basierend auf der Datenerhebung und den Zielformulierungen des vorliegenden Gleichstellungskonzepts werden in den jeweiligen fachlichen Zuständigkeitsbereichen der Zentralen Universitätsverwaltung individualisierte und passgenau zugeschnittene Umsetzungspläne formuliert. Der so definierte Prozess schafft die Grundlage für ein Standardberichtswesen, welches der Qualitätssicherung des Gleichstellungsfortschritts dient. In den einzelnen Bereichen werden systematisch Veränderungen analysiert und anhand der festgelegten Messkriterien (siehe vorhergehende Maßnahme) die Zielerreichung der Gleichstellungsarbeit bewertet und den Bereichen zur Verfügung gestellt. Die Wirkung der ergriffenen Gleichstellungsmaßnahmen wird so überprüft und wird als Teilbereich des jährlich erstellten Gesamtberichts des Dezernats/der Stabstelle an den Vizepräsidenten übermittelt. Der Ausbau des Gendermonitorings im Bereich der Zentralen Universitätsverwaltung ist als Pilotprojekt gedacht (siehe oben).
Zuständigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vizepräsident für den Bereich der Wirtschafts- und Personalverwaltung ➤ Dezernats- und Stabstellenleitungen
Umsetzungszeitraum	Etablierung bis Mitte 2023, dann fortlaufend
Kostenschätzung	Im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konkrete Umsetzung gleichstellungsrelevanter Ziele ➤ Qualitätssicherung des Gleichstellungsfortschritts ➤ Gleichstellungsarbeit als zentrale Querschnittsaufgabe

Maßnahme 5.1.4	Regelmäßige Kommunikation der genderrelevanten Kennzahlen in zentralen Gremien
Kurzbeschreibung	Im Rahmen des zu etablierenden Qualitätsmanagements wird die Kommunikation von genderrelevanten Kennzahlen in die bereits etablierten Sitzungsformate einfließen.
Zuständigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gleichstellungsbeauftragte ➤ Vizepräsident für den Bereich der Wirtschafts- und Personalverwaltung
Umsetzungszeitraum	fortlaufend
Kostenschätzung	Im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Stärkeres Sichtbarmachen der Gleichstellungsarbeit ➤ Vertiefte Verankerung der Gleichstellung als zentrale Querschnittsaufgabe

5.2 Handlungsfeld 2: Sensibilisierung von Führungskräften

Führungskräfte gestalten und lenken den Arbeitsalltag ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Von der Qualität ihrer Führungsleistung hängt der Erfolg einer Organisation wesentlich ab.

Dieser Satz ist in den ‚Grundsätzen guter Führung‘¹² zu finden, die das Leitbild der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) widerspiegeln. Darin bekennen sich die Mitglieder der ZUV zum Grundsatz, die Vielfalt aller Mitarbeiter/-innen und deren unterschiedliche Fähigkeiten und Talente als Chance und Bereicherung zu würdigen.

Die im Rahmen des Strategieprozesses „ZUV2015“ etablierte Basisqualifizierung für Führungskräfte greift diesen Grundsatz in ihrem Konzept über die einzelnen Module hinweg wieder auf. Die Führungskräfte werden u.a. darin gefördert, die Potenziale der Mitarbeiter/-innen zu erkennen und zu fördern und eine aufgeschlossene, respektvolle sowie selbstreflektierte Kultur des gemeinsamen Umgangs zu unterstützen.

¹² Vgl. ‚Zeit für Führung‘ Grundsätze guter Führung für die Zentrale Universitätsverwaltung.

Wie es im Leitbild der Zentralen Universitätsverwaltung bereits explizit aufgeführt ist, sind Führungskräfte Vorbilder. Diese Vorbildfunktion erstreckt sich selbstverständlich auch darauf, die Initiativen, welche die LMU zur Verbesserung der Gendergerechtigkeit ergreift, selbst vorzuleben.

Das Referat Personal- und Organisationsentwicklung (Ref. II.6) ist sich des Auftrags bewusst, den Führungskräften im Rahmen von Fortbildungsmaßnahmen in ihrer Rolle als zentrale Multiplikatoren und Bewusstseinsbildner/-innen auch für die Aufgabe, eine gendersensible Sichtweise im Denken und konkreten Verwaltungshandeln unter den Beschäftigten nachhaltig zu verankern, zu sensibilisieren. Die internen und externen Dozierenden verfügen über aktuelle Kenntnisse zum Gender Mainstreaming Konzept und setzen diese im Rahmen ihrer Fortbildungen um.

Für den Erfolg gleichstellungsorientierter Personalführung ist es von entscheidender Bedeutung, dass sich die Führungsebene aktiv für ein gleichstellungsorientiertes Leitbild stark macht und dieses Leitbild in den Handlungsroutinen integriert wird. Hierzu können gendergerechte Führungsleitlinien sowie Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für alle Führungsebenen noch weiter ausgebaut werden.

Zieldefinition: Führungskräfte werden durch geeignete Maßnahmen dafür sensibilisiert, ohne Ansehen des Geschlechts und des Arbeitszeitmaßes Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

Maßnahme 5.2.1	Gendergerechte Weiterbildungs- und Informationsangebote für Führungskräfte
Kurzbeschreibung	<p>Die konkrete Umsetzung einer modernen, gendersensiblen Personalführung hängt sowohl von rechtlichen Rahmenbedingungen ab, als auch vom Engagement der Führungsebene. Die Integration von Gender-Aspekten in die Personalführung bedarf eines systematischen Personalmanagements. Eine sensibilisierte Personalabteilung wird vorausgesetzt.</p> <p>Mit Hilfe einer Konzeptüberarbeitung der Weiterbildungs- und Informationsangebote für Führungskräfte werden Module zur Sensibilisierung für mögliche Diskriminierung (<i>Unconscious-Bias-Trainings</i>) integriert.</p> <p>Das Modul „Gendergerechte und diversitätssensible Personalführung“ wird konzipiert und in die Basisqualifizierung für ZUV-Führungskräfte integriert sowie allen aktuellen Führungskräften zur Nachqualifizierung angeboten. Dieses Modul enthält u.a. Themen im Kontext der</p>

	Vereinbarkeit von Familie und Beruf und greift rechtliche Rahmenbedingungen der Gleichstellung auf. Überdies wird das Gender Mainstreaming Konzept sowie das Diversity Management dargelegt und durch konkrete Beispiele aus der Praxis erläutert.
Zuständigkeit	Referat Personal- und Organisationsentwicklung (II.6) in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und unter Beteiligung des Zentralen Diversity Managements (Ref. VIII.3)
Umsetzungszeitraum	Ab 2022
Kostenschätzung	Im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eine moderne, gender- und diversitätssensible Personalführung ➤ Stärkung der Genderkompetenz der Führungskräfte ➤ Erhöhung der Sichtbarkeit von Gleichstellungsarbeit

Maßnahme 5.2.2	Entwicklung und Bereitstellung von Checklisten und Leitfäden
Kurzbeschreibung	<p>Im direkten Kontakt der Führungskräfte mit den Beschäftigten entscheidet sich, wie stringent und effektiv übergeordnete Ziele realisiert werden. Personalführung hat folglich auch für die Umsetzung von Gleichstellung eine große Bedeutung. Um die Führungskräfte in ihrer Rolle als Vorbilder in Gendergerechtigkeit zu unterstützen, werden u.a. folgende Instrumente entwickelt, vorgestellt und im ZUV-Intranet zur Verfügung gestellt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gendersensibilität im Leitfaden für Mitarbeitergespräche ➤ Diskriminierungsfreie Leistungsbeurteilung ➤ Gut zu wissen: drittes Geschlecht ➤ Verantwortungsbewusst mit Beschwerden sexueller Belästigung umgehen ➤ Checkliste zum Kontakthalten und Erleichtern des Wiedereinstieg von Beschäftigten in Elternzeit

Zuständigkeit	Personaldezernat (Dez. II, Personal) in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und Frauenbeauftragten sowie unter Beteiligung des Zentralen Diversity Managements (Ref. VIII.3)
Umsetzungszeitraum	Ab 2021 fortlaufend
Kostenschätzung	Im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erhöhung der Genderkompetenz von Führungskräften ➤ Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit ➤ Stärkere Verankerung einer gendersensiblen Sichtweise

Maßnahme 5.2.3	Schulung gendergerechter Sprachgebrauch
Kurzbeschreibung	Sprache erzeugt Bilder, die durch die persönliche und gesellschaftliche Sozialisation geprägt sind. Über ein bewusstes Sichtbarmachen der realen Vielfalt von Geschlechtsidentitäten können gesellschaftliche Diskurse über Gender beeinflusst werden. ¹³ In Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten wird der Leitfaden für gendergerechte Sprache aktualisiert. Unter Beteiligung des Zentralen Diversity Managements sowie der Vizepräsidentin für Diversity und Internationales - welche auf das Thema „Diskriminierungsfrei kommunizieren“ im Rahmen von diversen Sensibilisierungsmaßnahmen aufmerksam machen - wird eine Schulung konzipiert und durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit begleitet.
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit Personal- und Organisationsentwicklung (Ref. II.6), Kommunikation und Presse sowie unter Beteiligung des Zentralen Diversity Managements (Ref. VIII.3)
Umsetzungszeitraum	Ab 2022
Kostenschätzung	Im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte	Umsetzung einer geschlechtersensiblen Sprache, welche einen Grundstein des Gender Mainstreamings darstellt ¹⁴

¹³ Weiterführende Informationen: Council of Europe (1990): Recommendation No. R (90) 4 of the Committee of Ministers to Member States on the Elimination of Sexism from Language.

¹⁴ Siehe auch: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Checkliste „Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“, Berlin, 2005.

Maßnahme 5.2.4	Online Tool für Gender- und Diversitykompetenz für Führungskräfte
Kurzbeschreibung	Mittels eines Tools sollen sich Führungskräfte künftig selbst in Bezug auf Gender- und Diversitykompetenz evaluieren können und anschließend auf den Wissensstand zugeschnittene Weiterbildungsangebote erhalten.
Zuständigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gleichstellungsbeauftragte und das Zentrale Diversity Management (Recherche und Organisation) ➤ Kommunikation & Presse (Öffentlichkeitsarbeit) ➤ Referat Personal- und Organisationsentwicklung (Konzeption anschließender Weiterbildungsangebote)
Umsetzungszeitraum	Bis 2025
Kostenschätzung	Sachkosten: 10.000 Euro (Kosten für technische Umsetzung) 0,5 E2 für 6 Monate (Recherche und Konzeption)
Erwartete Effekte	Verstärkte Sensibilisierung der Führungskräfte und Beschäftigten für Gender und Diversity

5.3 Handlungsfeld 3: Personalauswahl und -entwicklung

Personalauswahl ist nach den Kriterien des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nach Eignung, Leistung und Befähigung unabhängig vom Geschlecht zu treffen. Geschlechtssensible und in der Folge letztlich geschlechtsneutrale Auswahlkriterien sind somit eine wichtige Voraussetzung für eine professionelle Personalgewinnung und Personalauswahl. Wer die besten Kräfte gewinnen will, nutzt in der Personalauswahl sachliche, auf die Aufgabe bezogene Kriterien und orientiert sich nicht an Stereotypen. Auch hier kommt dem Führungspersonal eine besondere Verantwortung zu, da dieses sowohl bei seinen personellen als auch fachlichen Führungsaufgaben die Aufgabe hat, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken sowie die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen.

Zieldefinition: Verzahnung von Gleichstellungsarbeit und Personalentwicklung sowie eine ausgewogene¹⁵ Besetzung der freiwerdenden Leitungspositionen.

Um die bereits im fünften Gleichstellungskonzept formulierten Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an Leitungspositionen verlässlicher auswerten zu können, bedarf es eines Qualitätsmanagements, wie es im Handlungsfeld 1 eingehend beschrieben wurde. Überdies erhöhen konkrete Zieldefinitionen und zeitbezogene Zielvorgaben (siehe Art. 5 Abs. 3 BayGIG) die Verbindlichkeit der bereits eingeführten Maßnahmen.

Zielkorridor: Im Rahmen der Bestenauswahl Besetzung der freiwerdenden Leitungspositionen 2021 – 2025 gemäß der Geschlechterverteilung der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe gemäß der Gleichstellung nach dem Kaskadenmodell. Die Prognose, wie viele Positionen dies aufgrund altersbedingter Fluktuation sein werden, ist noch ausstehend und im Rahmen des angestrebten Gendermonitorings zu eruieren.

Maßnahme 5.3.1	Systematische Auswertung von Bewerbungen auf Leitungspositionen in der Zentralen Universitätsverwaltung
Kurzbeschreibung	Die Anzahl der Bewerbungen sowie die Merkmale Geschlecht, Teilzeitwunsch, familienbedingte Auszeit im Lebenslauf, die Anzahl der Einladungen zum Vorstellungsgespräch und schließlich die Auswahl zur Besetzung der Leitungsposition werden zukünftig mithilfe eines Statistikbogens digital erfasst und zentral ausgewertet. Die systematische Sammlung und Auswertung der genannten Indikatoren dient der Transparenz der Auswahlverfahren und bietet eine Grundlage datenbasiert Entscheidungen zur angestrebten Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen treffen zu können. Der erwähnte Statistikbogen wird zur benutzerfreundlichen Erfassung der oben genannten Indikatoren entwickelt und den Führungskräften zur Verfügung gestellt.
Zuständigkeit	Personaldezernat (Dez. II) in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten
Umsetzungszeitraum	Ab 2022
Kostenschätzung	Im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte	Stärkung der Gleichstellung in der Personalrekrutierung durch eine transparente und geschlechtergerechte Personalauswahl

¹⁵ Ausgewogen im Sinne des Anteils der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe – siehe Kaskadenmodell u.a. in den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Maßnahme 5.3.3	Qualitative Umfrage bei Führungskräften
Kurzbeschreibung	Eine qualitative Umfrage bei Führungskräften, welche Instrumente ihres Erachtens wichtig für die Identifikation als auch die professionelle Förderung und Vorbereitung potentieller Nachwuchsführungskräfte sind, wird durchgeführt. Die Ergebnisse werden sorgfältig analysiert, in den relevanten Gremien vorgestellt und münden in erweiterte Maßnahmen im nächsten Gleichstellungskonzept.
Zuständigkeit	Vizepräsident für den Bereich der Wirtschafts- und Personalverwaltung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten
Umsetzungszeitraum	Ab 2022
Kostenschätzung	0,5 E2 für 6 Monate (Mitarbeit bei Konzeption und Auswertung Fragestellung)
Erwartete Effekte	Ausbau des Zusammenhangs zwischen dem Gleichstellungs- und dem Personalentwicklungskonzept

Maßnahme 5.3.4	Konzeption eines gendersensiblen Nachwuchsführungskräfteprogramms
Kurzbeschreibung	Wie bereits im fünften Gleichstellungskonzept antizipiert, wird ein spezielles Programm zur Identifizierung und Förderung potentieller Nachwuchsführungskräfte aufgesetzt, welches gendersensible und auf den jeweiligen Bereich individuell zugeschnittene Beratungs- und Workshopangebote in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Bereichsleitungen entwickelt. Besonderer Fokus gilt den Bereichen mit einem geringen Frauenanteil in Leitungspositionen. Eine aktive Ansprache von bereits an der LMU beschäftigten Frauen mit Führungspotential nutzt die bereits vorhandenen Kompetenzen und kann so nachhaltig auch einen Effekt auf eine ausgewogene Besetzung von Leitungspositionen erzielen. Neben der Konzeption des Programmes wird auch eine Prognose der Personalentwicklung erstellt um die Potentiale für künftige Entwicklungen darstellen zu können.

Zuständigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vizepräsident für den Bereich der Wirtschafts- und Personalverwaltung ➤ Dezernats- und Stabsstellenleitungen der ZUV ➤ Referat Personal- und Organisationsentwicklung (II.6) in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten
Umsetzungszeitraum	Konzeption ab 2023, Durchführung der Beratung und Workshops ab 2024
Kostenschätzung	Wird im Rahmen der Programmkonzeption erhoben
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Steigerung der Anzahl Frauen in Leitungspositionen ➤ Ausbau des Zusammenhangs zwischen dem Gleichstellungs- und dem Personalentwicklungskonzept

5.4 Handlungsfeld 4: Interne und externe Kommunikation

Ein großer Teil der Gleichstellungsarbeit ist Informationsarbeit. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sind in Bezug auf Selbstverständnis, Zielrichtung und Werte einer Institution von zentraler Relevanz und prägen die interne und externe Wahrnehmung einer Einrichtung. Fester Bestandteil gendersensibler Öffentlichkeitsarbeit ist der Einsatz von Sprach- und Bildmaterial, die ein vorurteilsfreies Miteinander stärken, indem sie keine Stereotypisierungen und Annahmen über vermeintlich genderspezifische Eigenschaften reproduzieren. Ohne ein Bewusstsein und Wissen über die genderspezifischen Unterschiede und Stereotype von Frauen und Männern im Beruf und darüber hinaus werden die Angebote zur Förderung der Gleichstellung nicht angenommen und die Maßnahmen bleiben wirkungslos. Um Chancengleichheit weiter nachhaltig in der Organisationskultur der Universitätsverwaltung zu verankern, weiterzuentwickeln und erfolgreich zu gestalten, bedarf es einer gezielten Sensibilisierung und hochschulinternen Öffentlichkeitsarbeit.

Kommunikation und interne Öffentlichkeitsarbeit werden daher im fortgeschriebenen Gleichstellungskonzept erstmals als eigenständiges Handlungsfeld gesetzt. Damit werden eine erhöhte Sichtbarkeit und Bündelung der bisherigen Aktivitäten angestrebt. Das neue Handlungsfeld ist darüber hinaus evidentes Zeichen dafür, dass die LMU hier eine Intensivierung des Kulturwandels anstrebt.

Thematisierung von Gleichstellung in der universitätsweiten Öffentlichkeit

Das Thema Gleichstellung wird an der LMU bereits auf unterschiedliche Weise in der Öffentlichkeit im Rahmen der Diversity-Strategie und -Kommunikation der LMU regelmäßig

platziert. So wurden in den vergangenen Monaten im engen Austausch mit der Vizepräsidentin für Internationales und Diversity Porträts von LMU Professorinnen, Alumni und Stipendiatinnen – um nur einige Beispiele zu nennen – über zahlreiche Kanäle der LMU kommuniziert.

Im Zuge des Web-Relaunchs an der LMU wird die Sichtbarkeit des Themas Chancengleichheit erhöht und mit der Kachel „Diversity“ im für das Employer Branding besonders wichtigen Bereich „Arbeiten an der LMU“ platziert. Ebenso wird im Rahmen des Web-Relaunchs darauf hingewirkt, dass Akteur/-innen im Themenfeld mit ihren inhaltlichen Schwerpunkten und Zuständigkeitsbereichen als Ansprechpersonen sichtbar sind.

Zieldefinition: Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit an der LMU München. Ziel ist somit eine zusätzliche Unterstützung des Kulturwandels an der LMU durch eine breitenwirksame Praxis der Verwendung von gender- und diversity-sensibler Sprache und des entsprechenden Bildmaterials.

Maßnahme 5.4.1	Gender- und diversity-sensible Kommunikationsstrategie
Kurzbeschreibung	Eine zielgruppenspezifische, langfristige Kommunikationsstrategie der LMU zum Thema Gleichstellung, die verschiedene Kommunikationskanäle, verschiedene Zielgruppen sowie verschiedene Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsformate (z. B. Tagungen, Workshops) beinhaltet, wird entwickelt.
Zuständigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kommunikation & Presse ➤ Gleichstellungsbeauftragte ➤ In Abstimmung mit den Maßnahmen des Zentralen Diversity Managements (Ref. VIII.3)
Umsetzungszeitraum	Ab 2022
Kostenschätzung	Die mit der Umsetzung der Maßnahme einhergehenden Kosten werden im Zuge der Entwicklung der Kommunikationsstrategie erhoben
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ausbau der Sensibilisierung der Beschäftigten für die Ziele der Gleichstellungs- und Diversity-Bestrebungen der LMU ➤ Erhöhung der Sichtbarkeit der Angebote zur Förderung von Chancengleichheit

Maßnahme 5.4.2	Implementierung eines Leitfadens zum gendergerechten Sprachgebrauch
Kurzbeschreibung	Auch um die Grundrechte zum Schutz der geschlechtlichen Identität und zum Schutz vor Diskriminierungen wegen des Geschlechts nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts durchzusetzen, wird ein Leitfaden zur diskriminierungsfreien Sprache erstellt, veröffentlicht sowie konsequent umgesetzt. Der Leitfaden bildet in Zukunft die verbindliche Grundlage für die Umsetzung der o. g. Neuregelung in offiziellen Dokumenten und Formularen der LMU. Dies gilt insbesondere für Formulare mit Personaldatenbestand, Ausschreibungstexte und schriftliche Kommunikation in Personalverfahren.
Zuständigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Personaldezernat (Dez. II) ➤ Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten ➤ Unter Beteiligung des Zentralen Diversity Managements (Ref. VIII.3)
Umsetzungszeitraum	Mitte 2022
Kostenschätzung	Im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte	Umsetzung einer geschlechtersensiblen Sprache, welche einen Grundstein des Gender Mainstreamings darstellt ¹⁶

Maßnahme 5.4.3	Ausbau der Präsenz des Themas Gleichstellung in der internen Kommunikation
Kurzbeschreibung	Die für die wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten zur Verfügung gestellten Informationen zu Geschlechtergleichstellung im ZUV-Intranet werden ausgebaut und regelmäßig aktualisiert. Die Konzeption, Planung und Durchführung einer Kommunikationskampagne zur Sichtbarmachung der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts durch

¹⁶ Siehe auch: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Checkliste „Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Berlin, 2005.

	zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit wird angestrebt. Zudem werden Informationsveranstaltungen und niedrigschwellige Angebote online konzipiert und umgesetzt. Folgend auf die Etablierung und Standardisierung der gleichstellungsrelevanten Datenerhebung, werden aktuelle Zahlen und Fakten im Serviceportal bzw. auf internen Kommunikationskanälen veröffentlicht.
Zuständigkeit	➤ Gleichstellungsbeauftragte
Umsetzungszeitraum	Ab Ende 2021
Kostenschätzung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sachmittel: 5.000 Euro jährlich (Budget für Öffentlichkeitsarbeit) ➤ Personalmittel: 0,3 E2 für 6 Monate
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verdeutlichung der Potentiale einer guten Gleichstellungsarbeit ➤ Interne Bekanntmachung des neuen Gleichstellungskonzepts ➤ Sensibilisierung der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten für die Leitsätze und Ziele der Gleichstellungsarbeit

Maßnahme 5.4.4	Erhöhung der Geschlechtersensibilität der Redakteurinnen und Redakteure
Kurzbeschreibung	Damit die Kommunikation zukünftig noch stärker von Geschlechtsstereotypisierung und vorurteilsbehafteten Darstellungen abweicht, wird der Fokus stärker auf eine gendersensible Ausgestaltung der redaktionellen Arbeit gelenkt. Dies betrifft vor allem die LMU-interne Kommunikation (ZUV-Intranet, Redakteurinnen und Redakteure aller ZUV-Einheiten, später ggf. Serviceportal)
Zuständigkeit	Kommunikation & Presse in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten
Umsetzungszeitraum	Ab 2022
Kostenschätzung	Im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte	Steigerung des gendersensiblen Umgangs mit Sprache und Darstellung

5.5. Handlungsfeld 5: Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Der Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommt an der LMU eine große Bedeutung zu. Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen einen bedeutsamen Baustein bei der Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Die LMU hat das Thema als wichtiges Handlungsfeld identifiziert und engagiert sich dafür, ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu sorgen. Daher ist die LMU im April 2015 dem Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ beigetreten, einer Vernetzungsplattform für Einrichtungen, die sich für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und einen familienfreundlichen Führungsstil einsetzen.

Das Thema Familienfreundlichkeit ist zudem im Leitbild der Zentralen Universitätsverwaltung¹⁷ verankert. Dort wird die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen Lebensphasen explizit als Aufgabe der Führungskräfte definiert. 2019 – zum vierten Mal in Folge – wurde die LMU München mit dem vom Bundesfamilien- und Bundesforschungsministerium geförderten TOTAL E-QUALITY-Prädikat, sowie erstmals mit dem „Zusatzprädikat Diversity“ ausgezeichnet. Barrieren jeglicher Art sollen identifiziert, konsequent abgebaut und passende Rahmenbedingungen erweitert werden.

Die Corona-Pandemie hat einmal mehr gezeigt, wie wichtig eine zuverlässige und zugängliche Kinderbetreuung ist. Die neuen Angebote der Online-Kinderbetreuung, der virtuellen Back-up-Notbetreuung sowie der virtuellen Notbetreuung mit Lernbegleitung stehen den LMU-Beschäftigten daher seit Mai 2020 zur Verfügung.

Kinderbetreuung

Das Zentrale Diversity Management der LMU übernimmt als zentrale Anlaufstelle die Koordination der familienfreundlichen Angebote der LMU in Kooperation mit der pme Familienservice GmbH, dem Studentenwerk München und verschiedenen universitätsnahen Einrichtungen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LMU München können auf ein umfassendes Angebot zurückgreifen, dass in den letzten fünf Jahren stetig erweitert wurde und folgende Leistungen umfasst:

- Kinderregelbetreuung
- Kinderbetreuung bei Tagungen und Kongressen der LMU
- Fachvorträge, Schulungen und Austausch
- Angebote für pflegende Angehörige

¹⁷ Vgl. ZUV-Leitbild, URL: https://www.intranet.verwaltung.uni-muenchen.de/wissen/01_richtlinien_standards/content/leitbild_zuv.pdf.

- Kooperation mit dem Studentenwerk München und universitätsnahen Einrichtungen
- Virtuelle Kinderbetreuung
- Kindernotfallbetreuung
- Kinderferienbetreuung

Neben der externen Kinderbetreuung gibt es auch großzügige Regelungen zur eigenen Kinderbetreuung: Sowohl Mütter als auch Väter haben das Recht nach der Geburt ihres Kindes in Elternzeit zu gehen, die Elternzeit könnte paritätisch aufgeteilt werden. Auch das Recht auf Teilzeit aufgrund von Kinderbetreuung steht beiden Elternteilen zu. Die tatsächliche Datenauswertung im Bereich der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten zeigt folgendes Bild auf: 74% der Personen, welche Elternzeit in Anspruch nehmen sind Frauen, 26% Männer. 87% der Elternzeittage werden von Frauen genommen und 13% der Elternzeittage von Männern beansprucht.¹⁸

Doch viele Väter heute haben ein neues Selbstverständnis. Sie wollen sich aktiv und auch im Alltag um ihre Kinder kümmern. Gerade junge Paare wollen auch als Eltern gleichberechtigt leben. Dieser gesamtgesellschaftliche Trend zeigt sich insofern auch in den Zahlen des wissenschaftsunterstützenden Personals, als dass der Männeranteil bei der Inanspruchnahme von Elternzeit von 20,6% im Jahr 2016 auf 25,9% im Jahr 2020 bzw. von einem Anteil von 8,6% der insgesamt genommenen Elternzeittage im Jahr 2016 auf 13,1% im Jahr 2020 gestiegen ist.

Zieldefinition: Stärkung partnerschaftlicher Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der kontinuierliche Ausbau einer familienfreundlichen Organisationskultur.

Maßnahme 5.5.1	Mehr Väter in Elternzeit
Kurzbeschreibung	<p>Viele Väter würden sich gerne noch stärker an der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder beteiligen. So äußern fast 60 Prozent der Väter mit Kindern unter sechs Jahren den Wunsch, mindestens die Hälfte der Kinderbetreuung zu übernehmen – weit mehr als dies tatsächlich tun.¹⁹</p> <p>Dem Abbau möglicher Informationslücken und Befangenheiten von (werdenden/potentiellen) Vätern zur Beantragung von Elternzeit/ Teilzeit in Elternzeit/ Teilzeit aufgrund von Kinderbetreuung wird durch eine</p>

¹⁸ Siehe Anlage 9 Elternzeitinanspruchnahme.

¹⁹ Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Allensbach.

	Informationskampagne sowie der Aufbereitung der einzelnen Schritte zur Beantragung von Elternzeit für Väter begegnet. Best Practice Beispiele sowie spezielle Informationen für Elternzeit für Väter runden die Informationskampagne ab.
Zuständigkeit	Personaldezernat (Dez. II) in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und Kommunikation & Presse
Umsetzungszeitraum	Ab Ende 2023
Kostenschätzung	Im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte	Erhöhung der Attraktivität der LMU als familienfreundliche Arbeitgeberin

Weiterbildung und Wiedereinstieg

Das Weiterbildungsangebot steht zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit auch Beschäftigten offen, die aufgrund von Familienpflichten beurlaubt sind. Die Wiederaufnahme der Arbeit wird durch geeignete Maßnahmen (z.B. Weiterbildungskurse) erleichtert. Im fünften Gleichstellungskonzept heißt es zudem: *„Um den Wiedereinstieg von Beschäftigten in Sonderzeit (Eltern- oder Pflegezeit) zu erleichtern, soll eine Checkliste mit Kontakthaltmöglichkeiten entwickelt werden, die beispielsweise über die Möglichkeit der Teilnahme an Weiterbildungen informiert.“* Da der Frauenanteil der beurlaubten Beschäftigten 89,0% beträgt (2018: 89,7%) während der Männeranteil lediglich 11,0% (2018:10,3%) ausmacht²⁰, richtet sich diese Maßnahme auch auf die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Zieldefinition: Standardisierte und proaktive Vorgehensweise, um beurlaubte Beschäftigte vor ihrem Dienstantritt über Weiterbildungsangebote zu informieren und somit den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Maßnahme 5.5.2	Entwicklung Leitfadens zum Kontakthalten mit beurlaubten Beschäftigten
Kurzbeschreibung	Der Leitfaden spricht einerseits Führungskräfte an, beurlaubte Beschäftigte über Weiterbildungsangebote proaktiv zu informieren und diese nach der Kindererziehungszeit bevorzugt bei Weiterbildungsangeboten zu berücksichtigen. Andererseits enthält er eine Checkliste mit

²⁰ Siehe Anlage 1 Wissenschaftsunterstützendes Personal Gesamt.

	Kontakterhaltungsmöglichkeiten, welche vom Personaldezernat an beurlaubte Beschäftigte gereicht wird.
Zuständigkeit	Personaldezernat (Dez. II) in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten
Umsetzungszeitraum	Ab 2022
Kostenschätzung	0,3 E2 für 3 Monate
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vorgesetzte und Dienststellen kennen den Leitfaden und setzen ihn zur Planung von Beurlaubung und Wiedereinstieg ein ➤ Erleichterung des Wiedereinstiegs von Beschäftigten in Sonderzeit (Eltern- oder Pflegezeit)

Flexible Arbeitszeit- und Führungsmodelle für alle Lebensphasen

Bei der Prüfung der Qualifikation sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern die Erfahrungen aus der Betreuung von Kindern und sonstigen Pflegebedürftigen, aus ehrenamtlicher Arbeit und sozialem Engagement außerhalb der Familie zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Verzögerung bei Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder sonstigen Pflegebedürftigen dürfen sich nicht nachteilig bei Einstellung und beruflichem Aufstieg auswirken. Diese Grundsätze gelten entsprechend für Beförderungen und die Übertragung höher zu bewertenden Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Das berufliche Fortkommen wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht beeinträchtigt und wirkt sich nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen und Beförderungen sowie Höhergruppierungen aus.²¹ Momentan beträgt die Teilzeitquote der Beschäftigten mit Leitungsfunktion an der LMU 11% (6 von 54 Personen).

Zieldefinition: Flexible Arbeitszeit- und Führungsmodelle schaffen

Maßnahme 5.5.3	Unterstützung lebensphasengerechter Arbeitszeitmodelle
Kurzbeschreibung	Mit dem Ausbau des Angebots lebensphasengerechter Arbeitszeitenmodelle bindet die LMU qualifizierte Mitarbeitende und trägt als innovative Arbeitgeberin aktiv zur Motivation der Arbeitnehmenden und deren Identifikation mit der LMU bei. Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik mit Arbeitszeitmodellen mit hoher zeitlicher Flexibilität und örtlicher Mobilität reagiert zudem adäquat auf die Bedürfnisse von Eltern,

²¹ Vgl. Art. 14 Abs. 1 BayGIG.

	<p>die eigene berufliche Entwicklung konsequent weiter zu verfolgen und nicht vor der Entscheidung „Familie oder Karriere“ zu stehen. Gerade die gewandelten Ansprüche der jüngeren Generationen, der „Führungskräfte von morgen“, zu hoher zeitlicher und räumlicher Flexibilität wird so Rechnung getragen. Führen in Teilzeit stellt auch einen Stellhebel für mehr Frauen in Führung dar.</p> <p>Die praxisorientierte Strukturierung von Teilzeitführung mithilfe von möglichen Modellen (Top Sharing, Tandem; um einige zu nennen), Checklisten, welche die prozessualen Voraussetzungen systematisch erörtern, sowie die Erstellung von Handlungsempfehlungen, welche die notwendigen Schritte definieren und festlegen, stellen die Grundlage für optimale Rahmenbedingungen für ein gelungenes Führen in Teilzeit. Die Umsetzung erfolgt individuell auf die Bedürfnisse und Anforderungen des jeweiligen Bereichs und Teams zugeschnitten.</p>
Zuständigkeit	Referat Personal- und Organisationsentwicklung (II.6) in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten
Umsetzungszeitraum	Ab 2024
Kostenschätzung	Im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte	Führen in Teilzeit trägt nicht nur zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei, sondern auch zur Frauenförderung und steigert so die Attraktivität der LMU als innovative Arbeitgeberin

6 Bekanntgabe & Fortschreibung Gleichstellungskonzept

Das nächste Gleichstellungskonzept wird in Zusammenarbeit der Leitungsebene der Zentralen Universitätsverwaltung und unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet. So wird das Zusammentragen von Daten und Fakten, die Evaluierung des Wirkungsgrads der eingeführten Maßnahmen sowie die Formulierung von zukünftigen Zielen auch ganz im Sinne der Gleichstellungsarbeit als zentrale Querschnittsaufgabe (Gender Mainstreaming) durchgeführt werden.

Maßnahme	Projekt zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts
Kurzbeschreibung	Ziel des Projekts ist es, einen kontinuierlichen Austausch zum Fortschritt der Gleichstellungsarbeit in den unterschiedlichen Bereichen zu gewährleisten sowie ein effizientes Netzwerk für Gleichstellungsarbeit zu etablieren. Neue Herausforderungen werden gemeinsam identifiziert und konkrete Maßnahmenvorschläge erarbeitet. Zudem werden in vertrauensvoller Zusammenarbeit bestehende Maßnahmen benutzt sowie neue Maßnahmen und Ziele im Rahmen der Erstellung des siebten Gleichstellungskonzepts ausgearbeitet .
Zuständigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vizepräsident für den Bereich der Wirtschafts- und Personalverwaltung ➤ Gleichstellungsbeauftragte ➤ Repräsentanten aus den Zuständigkeitsbereichen der durchgeführten/durchzuführenden Maßnahmen
Umsetzungszeitraum	Ab Ende 2023
Kostenschätzung	Im Rahmen bestehender Ressourcen
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ bereichsübergreifendes Monitoring und Evaluation der relevanten Maßnahmen ➤ breitere Verankerung der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts im Sinne des Gender Mainstreamings

Anlagen

Anlage 1 Wissenschaftsunterstützendes Personal Gesamt

zum Stichtag 30.06.2018; 30.06.2019; 30.06.2020

männlich/ weiblich; Vollzeit/ Teilzeit; befristet/ unbefristet

	30.06.2018				30.06.2019			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
Anz. Nicht-wissenschaftliches Personal	2.783	1.966	817	70,6%	2.792	1.975	817	70,7%
davon in Teilzeit	1.140	1.034	106	90,7%	1.183	1.062	121	89,8%
davon in Vollzeit	1.643	932	711	56,7%	1.609	913	696	56,7%
Anteil Teilzeit an Gesamt	41,0%	52,6%	13,0%		42,4%	53,8%	14,8%	
Anteil Vollzeit an Gesamt	59,0%	47,4%	87,0%		57,6%	46,2%	85,2%	
davon mit Befristung								
davon unbefristet								
Anz. Beurlaubt (z.B. Elternzeit)	117	105	12	89,7%	115	100	15	87,0%

	30.06.2020			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
Anz. Nicht-wissenschaftliches Personal	2.730	1.928	802	70,6%
davon in Teilzeit	1.164	1.030	134	88,5%
davon in Vollzeit	1.566	898	668	57,3%
Anteil Teilzeit an Gesamt	42,6%	53,4%	16,7%	
Anteil Vollzeit an Gesamt	57,4%	46,6%	83,3%	
davon mit Befristung				
davon unbefristet				
Anz. Beurlaubt (z.B. Elternzeit)	109	97	12	89,0%

Anlage 2 Wissenschaftsunterstützendes Personal nach Beamte/ TV-L zum Stichtag 30.06.2018; 30.06.2019

QE (Beamte + TV-L)	30.06.2018				30.06.2019			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
1. QE - Gesamt	201	136	65	67,7%	197	138	59	70,1%
2. QE - Gesamt	1.418	1.075	343	75,8%	1.380	1.039	341	75,3%
3. QE - Gesamt	848	584	264	68,9%	883	608	275	68,9%
4. QE - Gesamt	316	171	145	54,1%	332	190	142	57,2%
Gesamt	2.783	1.966	817	70,6%	2.792	1.975	817	70,7%

Beamte

Beamte nach QE	30.06.2018				30.06.2019			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
1. QE - Gesamt	-				-			
davon TZ	-				-			
2. QE - Gesamt	25	10	15	40,0%	26	11	15	42,3%
davon TZ	4	4	0	100,0%	4	4	0	100,0%
3. QE - Gesamt	100	67	33	67,0%	110	72	38	65,5%
davon TZ	36	32	4	88,9%	36	31	5	86,1%
4. QE - Gesamt	39	14	25	35,9%	39	14	25	35,9%
davon TZ	7	7	0	100,0%	6	6	0	100,0%

TV-L

TV-L	30.06.2018				30.06.2019			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
1. QE - Gesamt	201	136	65	67,7%	197	138	59	70,1%
davon TZ	82	67	15	81,7%	80	69	11	86,3%
2. QE - Gesamt	1.393	1.065	328	76,5%	1.354	1.028	326	75,9%
davon TZ	603	576	27	95,5%	609	573	36	94,1%

3. QE - Gesamt	748	517	231	69,1%	773	536	237	69,3%
davon TZ	300	262	38	87,3%	323	279	44	86,4%
4. QE - Gesamt	277	157	120	56,7%	293	176	117	60,1%
davon TZ	108	86	22	79,6%	125	100	25	80,0%

Anlage 2 Wissenschaftsunterstützendes Personal nach Beamte/ TV-L zum Stichtag 30.06.2020

QE (Beamte + TV-L)	30.06.2020			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
1. QE - Gesamt	186	133	53	71,5%
2. QE - Gesamt	1.339	1.004	335	75,0%
3. QE - Gesamt	872	607	265	69,6%
4. QE - Gesamt	333	184	149	55,3%
Gesamt	2.730	1.928	802	70,6%

Beamte

Beamte nach QE	30.06.2020			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
1. QE - Gesamt	-			
davon TZ	-			
2. QE - Gesamt	28	13	15	46,4%
davon TZ	4	4	0	100,0%
3. QE - Gesamt	102	67	35	65,7%
davon TZ	35	31	4	88,6%
4. QE - Gesamt	38	14	24	36,8%
davon TZ	6	6	0	100,0%

TV-L

	30.06.2020			
TV-L	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
1. QE - Gesamt	186	133	53	71,5%
davon TZ	71	62	9	87,3%
2. QE - Gesamt	1.311	991	320	75,6%
davon TZ	602	557	45	92,5%
3. QE - Gesamt	770	540	230	70,1%
davon TZ	326	277	49	85,0%
4. QE - Gesamt	295	170	125	57,6%
davon TZ	120	93	27	77,5%

Anlage 3 Wissenschaftsunterstützendes Personal nach Organisationseinheit zum Stichtag 30.06.2020

QE (Beamte + TV-L)	30.06.2020			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
Organe und Einrichtungen	14	10	4	71,4%
Universitätsbibliothek	163	116	47	71,2%
Wissenschaftliche Einrichtungen	1.844	1.448	396	78,5%
Zentrale Nichtwissenschaftliche Einrichtungen (Uniarchiv + CAS)	8	8	0	100,0%
ZUV	701	346	355	49,4%
Gesamt	2.730	1.928	802	70,6%

Organe und Einrichtungen

	30.06.2020			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
Vollzeit	8	4	4	50,0%
Teilzeit	6	6	0	100,0%
Gesamt	14	10	4	71,4%

Universitätsbibliothek

	30.06.2020			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
Vollzeit	104	63	41	60,6%
Teilzeit	59	53	6	89,8%
Gesamt	163	116	47	71,2%

Wissenschaftliche Einrichtungen

	30.06.2020			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
Vollzeit	983	668	315	68,0%
Teilzeit	861	780	81	90,6%
Gesamt	1.844	1.448	396	78,5%

Zentrale Nichtwissenschaftliche Einrichtungen (Uniarchiv + CAS)

	30.06.2020			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
Vollzeit	3	3	0	100,0%
Teilzeit	5	5	0	100,0%
Gesamt	8	8	0	100,0%

ZUV

	30.06.2020			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
Vollzeit	468	160	308	34,2%
Teilzeit	233	186	47	79,8%
Gesamt	701	346	355	49,4%

Anlage 4 Leitungspositionen

	30.06.2015			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
Leitungspositionen	58	21	37	36%
<i>davon in Teilzeit</i>	9	7	2	78%
<i>davon in Teilzeit (prozentual)</i>	16%	33%	5%	12%
<i>davon befristet</i>	2	1	1	50%
<i>davon befristet (prozentual)</i>	3%	5%	3%	2%

Frauenanteil in TZ an Gesamt

Frauenanteil befristet an Gesamt

	30.06.2016			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
Leitungspositionen	55	17	38	31%
<i>davon in Teilzeit</i>	9	7	2	78%
<i>davon in Teilzeit (prozentual)</i>	16%	41%	5%	13%
<i>davon befristet</i>	1	0	1	0%
<i>davon befristet (prozentual)</i>	2%	0%	3%	0%

Frauenanteil in TZ an Gesamt

Frauenanteil befristet an Gesamt

	30.06.2017			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
Leitungspositionen	57	18	39	32%
<i>davon in Teilzeit</i>	8	7	1	88%
<i>davon in Teilzeit (prozentual)</i>	14%	39%	3%	12%
<i>davon befristet</i>	3	2	1	67%
<i>davon befristet (prozentual)</i>	5%	11%	3%	4%

Frauenanteil in TZ an Gesamt

Frauenanteil befristet an Gesamt

30.06.2018					
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil	
Leitungspositionen	57	19	38	33%	
<i>davon in Teilzeit</i>	7	6	1	86%	
<i>davon in Teilzeit (prozentual)</i>	12%	32%	3%	11%	Frauenanteil in TZ an Gesamt
<i>davon befristet</i>	2	1	1	50%	
<i>davon befristet (prozentual)</i>	4%	5%	3%	2%	Frauenanteil befristet an Gesamt

30.06.2019					
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil	
Leitungspositionen	56	20	36	36%	
<i>davon in Teilzeit</i>	7	6	1	86%	
<i>davon in Teilzeit (prozentual)</i>	13%	30%	3%	11%	Frauenanteil in TZ an Gesamt
<i>davon befristet</i>	2	1	1	50%	
<i>davon befristet (prozentual)</i>	4%	5%	3%	2%	Frauenanteil befristet an Gesamt

30.06.2020					
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil	
Leitungspositionen	54	19	35	35%	
<i>davon in Teilzeit</i>	6	5	1	83%	
<i>davon in Teilzeit (prozentual)</i>	11%	26%	3%	9%	Frauenanteil in TZ an Gesamt
<i>davon befristet</i>	0	0	0		
<i>davon befristet (prozentual)</i>	0%	0%	0%	0%	Frauenanteil befristet an Gesamt

Anlage 5 Neueinstellungen Wissenschaftsunterstützendes Personal im Zeitraum 01.07.2015 – 30.06.2016; ...; 01.07.2019 – 30.06.2020

Frauenanteil in TZ an Gesamt

	01.07.2015 -30.06.2016			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
Gesamt nicht-wiss. Personal	224	167	57	75%
<i>davon in Teilzeit</i>	97	84	13	87%
<i>davon in Teilzeit (prozentual)</i>	43%	50%	23%	38%

	01.07.2016 -30.06.2017			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
Gesamt nicht-wiss. Personal	189	138	51	73%
<i>davon in Teilzeit</i>	89	78	11	88%
<i>davon in Teilzeit (prozentual)</i>	47%	57%	22%	41%

	01.07.2017 -30.06.2018			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
Gesamt nicht-wiss. Personal	190	142	48	75%
<i>davon in Teilzeit</i>	86	73	13	85%
<i>davon in Teilzeit (prozentual)</i>	45%	51%	27%	38%

	01.07.2018 -30.06.2019			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
Gesamt nicht-wiss. Personal	213	162	51	76%
<i>davon in Teilzeit</i>	90	81	9	90%
<i>davon in Teilzeit (prozentual)</i>	42%	50%	18%	38%

	01.07.2019 -30.06.2020			
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
Gesamt nicht-wiss. Personal	212	161	51	76%

<i>davon in Teilzeit</i>	110	101	9	92%
<i>davon in Teilzeit (prozentual)</i>	52%	63%	18%	48%

Anlage 6 Höhergruppierung & Beförderung zum Stichtag 30.06.2015; ...; 30.06.2020

	bis 30.06.2015	bis 30.06.2016	bis 30.06.2017	bis 30.06.2018	bis 30.06.2019	bis 30.06.2020
Gesamt	78	101	93	118	105	108
davon Männer	18	27	33	49	25	23
davon Frauen	60	74	60	69	80	85
Frauenanteil	76,9%	73,3%	64,5%	58,5%	76,2%	78,7%

Gesamtzahl Frauen zum Stichtag				1966	1975	1928
Anteil Beförderungen von Frauen				3,51%	4,05%	4,41%

Gesamtzahl Männer zum Stichtag				817	817	802
Anteil Beförderungen von Männern				6,00%	3,06%	2,87%

Anzahl der Beschäftigten welche in (nicht innerhalb) diese BG oder EG befördert wurden (Zeitraum: 1.7.2014 – 30.6.2020)

4. QE	in A13 befördert	in A14 befördert	in A15 befördert	in E13 befördert	In E14 befördert	In E15 befördert	Gesamt
Anzahl der Beförderten Gesamt	2	6	6	17	16	10	57
Davon Frauen	1	3	1	9	10	6	30
Frauenanteil	50,0%	50,0%	16,7%	52,9%	62,5%	60,0%	52,6%

Anlage 7 Weiterbildung

2015/2016

Dozierende	
m	118
w	82
Summe	200

TN weiblich	TN männlich	anonymisiert	Summe
1457	419	41	1917
76,00%	21,86%	2,14%	100%

2019/2020

Dozierende	
m	43
w	97
k. A.	1
Summe	141

TN weiblich	TN männlich	anonymisiert	Summe
541	140	4	685
78,98%	20,44%	0,58%	100%

Anlage 8 Leistungsprämien und -zulagen

	Jahr 2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gesamt	687	752	666	766	700	707
davon Männer	166	171	167	180	167	190
davon Frauen	521	581	499	586	533	517
Frauenanteil	75,8%	77,3%	74,9%	76,5%	76,1%	73,1%

Anlage 9 Elternzeitanspruchnahme

Anzahl Personen

(nimmt eine Person EZ mehrfach bspw. durch Aufteilung der EZ auf nicht aufeinander folgende Monate, wird sie nur einmal gezählt)

	bis 30.06.2015	bis 30.06.2016	bis 30.06.2017	bis 30.06.2018	bis 30.06.2019	bis 30.06.2020
Gesamt		398	409	410	443	410
davon Männer		82	87	98	111	106
davon Frauen		316	322	312	332	304
Frauenanteil		79,4%	78,7%	76,1%	74,9%	74,1%

	bis 30.06.2015	bis 30.06.2016	bis 30.06.2017	bis 30.06.2018	bis 30.06.2019	bis 30.06.2020
ZUV (32*)		42	41	43	40	37
männlich		11	11	12	9	11
weiblich		31	30	31	31	26
Frauenanteil		73,8%	73,2%	72,1%	77,5%	70,3%
Wissenschaftliche Einrichtungen		345	353	352	391	360
männlich		71	75	85	100	93
weiblich		274	278	267	291	267
Frauenanteil		79,4%	78,8%	75,9%	74,4%	74,2%

Durchschnitt EZ-Tage = Relation: Anzahl Tage zu Anzahl Personen

(entspricht durchschnittliche Tage EZ pro Person im jeweiligen Betrachtungszeitraum)

	bis 30.06.2015	bis 30.06.2016	bis 30.06.2017	bis 30.06.2018	bis 30.06.2019	bis 30.06.2020
Durchschnitt EZ-Tage Gesamt		159,7	150,4	153,3	142,7	155,4
Durchschnitt EZ-Tage Männer		66,6	71,6	77,6	72,2	78,7
Durchschnitt EZ-Tage Frauen		183,8	171,7	177,1	166,3	182,2

Anlage 10 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien zum Stichtag 30.06.2020

Gremium	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil
Hochschulrat	1	1	0	100,0%
Senat	2	2	0	100,0%
Erweiterte Hochschulleitung	1	1	0	100,0%
Strategieausschuss	1	0	1	0,0%
Ausschuss für Lehre & Studium	2	2	0	100,0%
Konvent der sonstigen MA	32	24	8	75,0%
Fakultätsrat	23	16	7	69,6%
Gesamt	62	46	16	74,2%