

**Gleichstellungsplan der Sozialwissenschaftlichen Fakultät
der Ludwig-Maximilians-Universität München**

April 2013, im Fakultätsrat angenommen



Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	4
1. Ziel, Gültigkeit und Kontrolle des Gleichstellungsplans	6
2. Notwendigkeit eines Gleichstellungsplans.....	7
2.1. Hochschulpolitische Rahmenbedingungen	7
2.2. Geschlechterverteilung in der Sozialwissenschaftlichen Fakultät	7
2.3. Ergebnisse der qualitativen Erhebung zur Situation der Frauen an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät.....	11
3. Maßnahmen	13
3.1. Übergreifende Maßnahmen zur Frauenförderung	13
3.2. Maßnahmen in Bezug auf die Stellenstruktur	14
3.3. Maßnahmen in Bezug auf Vereinbarung von Beruf, Qualifikation und Familie für Frauen und Männer	17
3.4. Maßnahmen in Bezug auf Erhöhung von Gendersensibilität.....	19
3.5. Maßnahmen der Frauenbeauftragten.....	19
3.6. Maßnahmen zur Sichtbarmachung des Gleichstellungsplans	20
Literaturverzeichnis	21
Weiterführende Literatur	22

Abbildungsverzeichnis/Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Stellenstruktur des GSI	9
Abbildung 2: Stellenstruktur des IfS.....	10
Abbildung 3: Stellenstruktur des IfKW	10
Abbildung 4: Stellenstruktur der Fakultät 15.....	8
Tabelle 1: Stellenstruktur der Institute bezüglich der Lehrbelastung.....	9

Präambel

Artikel 4 des Bayerischen Hochschulgesetzes fordert von den Hochschulen und ihren Fakultäten die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftsbereich. Ziel ist die Förderung von Frauen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft, so lange noch keine annähernde Gleichverteilung von Frauen und Männern auch auf der höchsten Hierarchiestufe, den Professuren, erreicht ist. In gleichem Sinne fordert auch die Deutsche Forschungsgesellschaft (DFG) die Umsetzung von „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Zu den Grundlagen der Qualitätssicherung auf allen Ebenen der Hochschule gehört somit, durchgängig, transparent, wettbewerbsorientiert und kompetent für die Gleichstellung ihrer Mitglieder Sorge zu tragen (vgl. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft, DFG 2008). Laut DFG führt eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird und blinde Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können. Die Verfolgung und Förderung des Prinzips der Gleichstellung ist auch als Konsequenz des von Artikel 3 GG garantierten Grundrechts zu verstehen.

Durch eine konsequente geschlechtergerechte Personalentwicklung können somit Effizienz- und Exzellenzdefizite vermieden und Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen gesichert werden. Diese Ziele können nur erreicht werden, wenn alle Ebenen der Hochschule sich diesen Zielen verpflichtet sehen und dabei in ihrem Gestaltungsbereich konkrete Maßnahmen unternehmen. Die Sozialwissenschaftliche Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität beteiligt sich an der Erfüllung dieser Ziele, indem sie sich selbst zu gleichstellungsfördernden Maßnahmen verpflichtet.

Der folgende Gleichstellungsplan verfolgt drei unterschiedliche Ansätze. Erstens soll er zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen, und daher Frauen so lange als Gruppe fördern, wie nicht fakultätsweit auf der höchsten Hierarchieebene eine annähernde Gleichverteilung von Frauen und Männern erreicht ist (Ziel: ca. 40/60%). Darüber hinaus soll das Kaskadenprinzip eingehalten werden, das heißt, Ziel des Plans ist, auf den verschiedenen Hierarchiestufen annähernd den gleichen Frauenanteil zu erreichen, wie auf der dafür notwendigen vorhergehenden Hierarchiestufe. Um sichtbar zu machen, wo dieses Ziel noch nicht erreicht ist, wird im ersten Teil des Gleichstellungsplans auf die aktuelle Datenlage an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät eingegangen, um daraus Maßnahmen für unsere Fakultät abzuleiten.

Ein zweites Ziel des Plans ist die Herstellung besserer Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen. Dies kann einerseits zu einer Förderung von Frauen führen, da diese nach wie vor meistens den Hauptteil familiärer Verpflichtungen übernehmen. Die Maßnahmen richten sich aber ausdrücklich auch an Männer, die die Be-

treuung von Kindern oder anderen Angehörigen übernehmen – und dabei auch von der Frauenbeauftragten ebenso wie von ihren jeweiligen Vorgesetzten, Kollegen/Kolleginnen usw. unterstützt werden sollen.

Das dritte Ziel ist eine zunehmende Sensibilität für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit in Forschung und Lehre, um so nachhaltig dazu beizutragen, dass sich Top-Down Prozesse von der Führungsebene mit Prozessen, die bei den Studierenden und Mitarbeitenden ansetzen, gegenseitig ergänzen können.

Diese drei Ziele werden als eng miteinander verknüpft verstanden und haben alle eine gleiche Berechtigung. Es ist jedoch ausdrücklich nicht das Ziel dieses Plans, Frauenförderung mit Familienfreundlichkeit gleichzusetzen, da sich längst nicht alle Benachteiligungen von Frauen in der Wissenschaft auf das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückführen lassen und nicht alle Wissenschaftler/-innen Kinder oder andere Angehörige zu betreuen haben. Die Integration von Gender-Themen als Querschnittsaufgabe erweitert zukünftig die Möglichkeit, mit dem Thema umzugehen und langfristig zu Veränderungen in der Stellenstruktur und der Arbeitskultur beizutragen.

1. Ziel, Gültigkeit und Kontrolle des Gleichstellungsplans

Übergeordnetes Ziel dieses Gleichstellungsplans ist es, an der Fakultät die wissenschaftlichen Karrieren von qualifizierten Frauen besonders zu fördern, sowie bei Beurteilungen und Entscheidungen Genderaspekte verstärkt zu berücksichtigen. Im Mittelpunkt steht die Chancenwahrung von Frauen in der Wissenschaft unter Berücksichtigung ihres Lebenslaufes. Alle Teil-Ziele, die im Folgenden ohne Zeitangabe formuliert sind, beziehen sich auf diese Sechsjahresfrist und werden anschließend überprüft und bei Bedarf (grundlegend) überarbeitet. Grundsätzlich sollen alle Maßnahmen so schnell wie möglich umgesetzt werden.

Der Gleichstellungsplan wurde im Rahmen der AG Gleichstellung unter Beteiligung aller Institute und aller relevanten Gremien erstellt. An der Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Bestimmungen ist die gesamte Fakultät beteiligt. Entstehende Kosten werden durch die Fakultät übernommen. Ansprechpartner ist der Dekan/die Dekanin. Der Dekan/die Dekanin wird einmal jährlich den Stand der Umsetzung des Plans im Fachbereichsrat erläutern.

Der Gleichstellungsplan gilt unbefristet. Alle sechs Jahre wird die Angemessenheit der avisierten Instrumente zur Erreichung der Gleichstellung im Bezug auf die Entwicklungen an der Fakultät überprüft und der Plan wird entsprechend aktualisiert. Alle zwei Jahre soll der Fortschritt anhand der erneuten Erfassung der Stellenstruktur überprüft werden und im Fachbereichsrat vom Dekan/von der Dekanin vorgestellt werden. Der Dekan oder die Dekanin ist für diese Erhebung verantwortlich. Die Fakultät stellt ihm/ihr dafür Ressourcen zur Verfügung (z. B. Hilfskräfte etc.).

2. Notwendigkeit eines Gleichstellungsplans

2.1. Hochschulpolitische Rahmenbedingungen

Die Förderung der Gleichstellung wird bisher an der Ludwig-Maximilians-Universität vor allem durch zentral gesteuerte Aktivitäten der Universitätsfrauenbeauftragten und der Universitätsleitung sichergestellt. Diese Aktivitäten werden noch im unzureichenden Maße von den Fakultäten selbst gesteuert bzw. auf die dort spezifische Lage angepasst. So hat sowohl die DFG in ihrer Zwischenevaluation zur Durchsetzung ihrer Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (vgl. Schreiben der DFG vom 21. Juni 2011 an den Präsidenten der LMU), als auch der bayerische Staatsminister für Wissenschaft, Forschung und Kunst (vgl. Schreiben vom 28.03.2012 an alle bayerischen Hochschulen) ein erhöhtes Engagement insbesondere der Fakultätsebenen bei der Durchsetzung von tatsächlicher Gleichstellung gefordert. Es ist nicht hinzunehmen, dass Bayern im bundesweiten Vergleich bei der Gleichstellung noch immer hintere Positionen einnimmt (vgl. Löther 2011, insbesondere S. 68 ff.). Es ist daher erforderlich, dass die Hochschulen und ihre Fakultäten ihr Engagement in dieser Hinsicht intensivieren, da nicht davon ausgegangen werden kann, dass sich die Angleichung über einen Generationenwechsel von alleine vollzieht (vgl. Schreiben des bayerischen Staatsminister für Wissenschaft, Forschung und Kunst vom 28.03.2012 an alle bayerischen Hochschulen; Quennet-Thielen 2009). Zahlreiche Studien belegen, dass dies bis heute in Deutschland nur unzureichend gelungen ist (vgl. Beaufäys 2003; Kraus 2009; European Commission 2006).

An anderen Fakultäten unserer Universität (u. a. Fakultät für Geowissenschaften, Fakultät für Philosophie, Wissenschaftstheorie und Religionswissenschaft) sind entsprechende Gleichstellungspläne bereits verankert und werden erfolgreich umgesetzt.

2.2. Geschlechterverteilung in der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Ein Gleichstellungsplan ist dann sinnvoll, wenn die entsprechende Fakultät Defizite in der Gleichverteilung der Stellen und der Studierenden aufweist. Daher ist es nötig den Ist-Zustand der Fakultät 15 der LMU zu dokumentieren und auf problematische Verhältnisse hinzuweisen.¹ Um den unterschiedlichen Strukturen der drei Institute der Fakultät Rechnung zu tragen, werden zunächst die gesamte Fakultät und anschließend die drei Institute

¹ Alle Angaben beziehen sich auf den Stichtag 30. Juni 2011, einzig die Stellenangaben des GSI stammen vom 20.11.2011. Dadurch dass es sich weitgehend um Selbstaussagen handelt, kann es zu leichten Verzerrungen kommen. Da es sich außerdem häufig um sehr kleine absolute Zahlen handelt, ändern sich Prozentverteilungen u.U. schon mit einer einzigen Neubesetzung dramatisch. Die Daten sind daher als Tendenz und Veranschaulichung der aktuellen Situation zu verstehen. Die Ungenauigkeit weist allerdings gleichzeitig auf einen Mangel in der aktuellen Datenerfassung hin.

vorgestellt. Daraus wird bereits ersichtlich, dass hinsichtlich des Frauen-/Männeranteils große Unterschiede bestehen, die sich auch in einer unterschiedlichen wissenschaftlichen Kultur widerspiegeln.

Betrachtet man die gesamte Fakultät, zeigt sich die klassische Schere mit einem Schnittpunkt der Verteilung von Männern und Frauen nach der Promotion, wie sie sich an vielen deutschen und europäischen Universitäten zeigt (vgl. She-Figures 2009, 2012). Während bis zur Promotion die Anteile von Studentinnen und Mitarbeiterinnen in Relation zu Studenten und Mitarbeitern in etwa gleich mit höherem Anteil der Frauen ist, übersteigt der Anteil promovierter Mitarbeiter den der promovierten Mitarbeiterinnen deutlich. Die Schere öffnet sich noch weiter auf professoraler Ebene.

Weiter ist festzuhalten, dass es keinen Unterschied in der Aufteilung des Stellenumfanges gibt, sprich die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Stellenanteil sind am Institut für Soziologie (IfS) und am Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung (IfKW) unter 5% (vgl. Tabelle 1) und am GSI bei 10%.

Auch die Höhe der Lehrverpflichtung unterscheidet sich zwischen Männern und Frauen kaum. Am IfS handelt es sich um einen Unterschied von 0,3 Stunden, am IfKW um einen Unterschied von 0,1 Stunde und am GSI um einen Unterschied von 2,8 Stunden zu Ungunsten der Männer.

Abbildung 1: Stellenstruktur der Fakultät 15

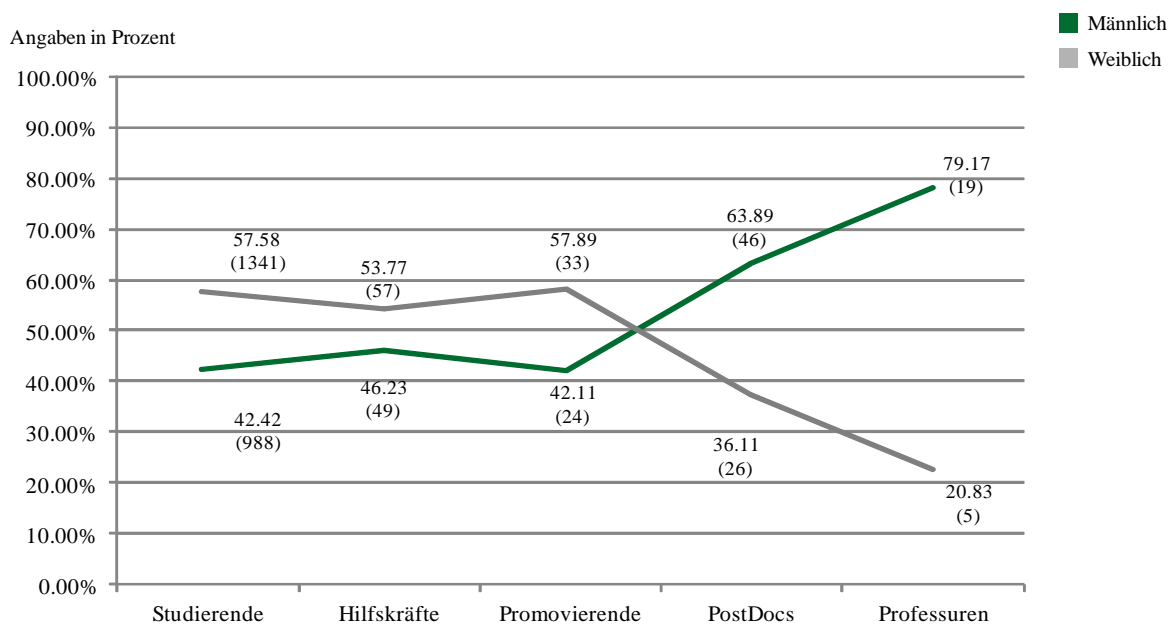


Tabelle 1: Stellenstruktur der Institute differenziert

		Ø-Stellenumfang	Ø-Lehrdeputat	Vergabe von Lehraufträgen in Prozent	Ø-Stundenanzahl der Lehraufträge
GSI	Männer	80%-Anteil	6,3 Stunden	65,22%	1,8 Stunden
	Frauen	70%-Anteil	3,5 Stunden	34,78%	2,25 Stunden
IfS	Männer	83%-Anteil	4,0 Stunden	27,78%	1,60 Stunden
	Frauen	85%-Anteil	4,3 Stunden	72,22%	1,69 Stunden
IfKW	Männer	83%-Anteil	3,5 Stunden	72,73%	2,13 Stunden
	Frauen	79%-Anteil	3,4 Stunden	27,27%	2,00 Stunden

Der Unterschied (Abbildung 2) zwischen den Geschlechtern auf Post-Doc-Stellen beträgt im GSI 35,72 Prozentpunkte, während er bei den Studierenden nur ca. 17 Prozentpunkte beträgt. Zu bemerken ist zudem, dass unter den Promovierenden der Anteil der Mitarbeiterinnen höher ist als derjenige der männlichen Mitarbeiter. Das Potenzial für weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs scheint also gegeben zu sein. Der Gendergap weitet sich dann auf der Ebene der Professoren/-innen weiter aus zu einer Differenz von ca. 77 Prozentpunkten.

Abbildung 2: Stellenstruktur des GSI

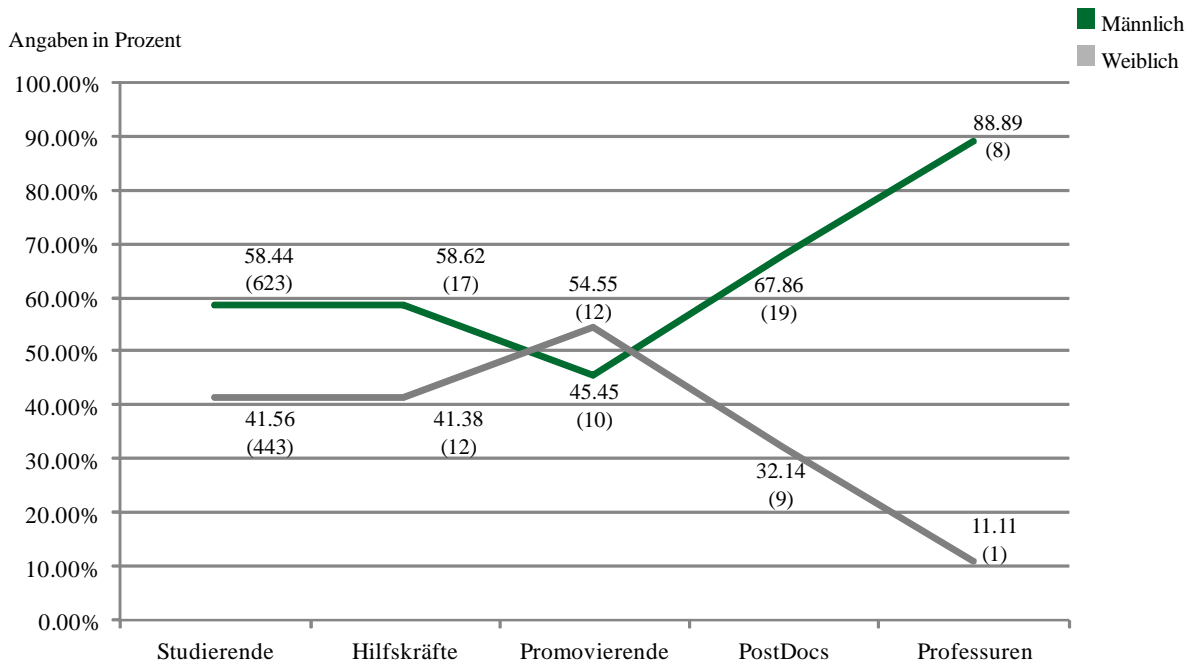
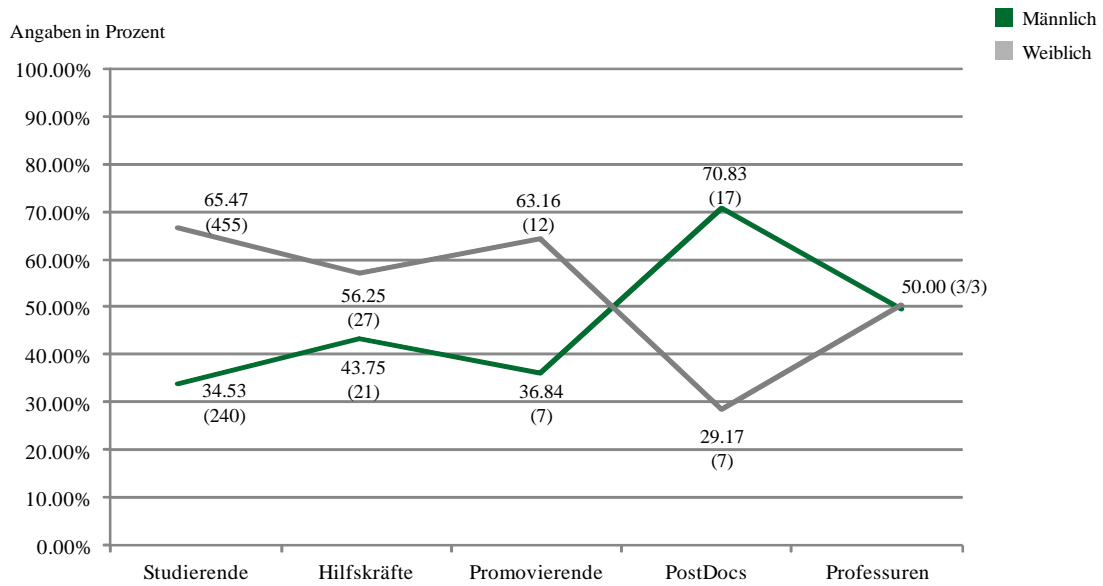


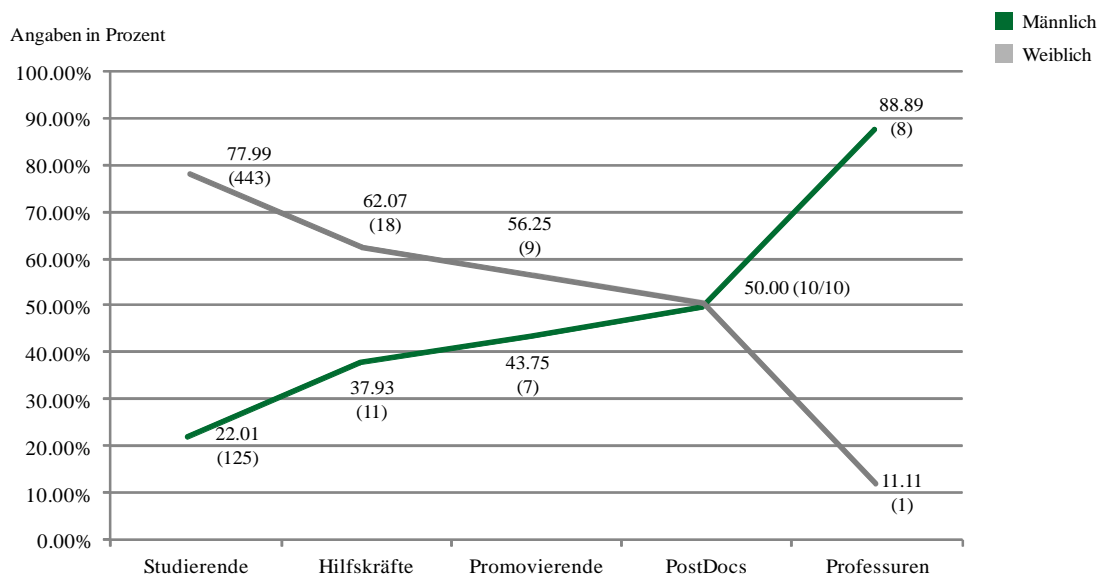
Abbildung 3: Stellenstruktur des IfS



In der Soziologie (Abbildung 3) zeigt sich, wie in den anderen Instituten auch, eine Kluft zwischen den Geschlechtern nach der Promotion: Während noch ca. 63 % aller Mittelbaustellen, die keine Promotion verlangen, von Frauen besetzt sind, sind von allen Post-Doc-Stellen nur noch ca. 29 % von Frauen belegt. Vice Versa sind ca. 36 % aller Mittelbaustellen, die zur Promotion führen, und ca. 71 % der Post-Doc-Stellen von Männern besetzt. Dass der Gendergap sich nicht auf der Ebene der Professoren/-innen zeigt, liegt an der Momentaufnahme im Sommer 2011. Das Verhältnis ist aktuell wieder deutlich schlechter, ändert sich allerdings aufgrund der wenigen Professuren sehr schnell.

Das IfKW (Abbildung 4) hat den klassischen abfallenden Verlauf weiblicher Mitarbeiterinnen mit einem Schnittpunkt nach der Promotion. Der bedeutendste Unterschied ist auf der Ebene der Professoren/-innen zu verzeichnen. Hier beträgt der Gendergap wie im GSI ca. 78 Prozentpunkte.

Abbildung 4: Stellenstruktur des IfKW



Alle Grafiken zur Stellenstruktur machen zwei Dinge deutlich: Zum einen beginnt der Gendergap nach wie vor nach der Promotion und zum anderen sind bereits die Hilfskraftstellen nicht nach dem Kaskadenprinzip², d.h. dass der Frauenanteil in jeder Qualifikationsstufe zumindest dem Anteil an Frauen in der dafür vorausgesetzten Stufe entsprechen sollte, verteilt (außer am GSI).³ Für die gesamte Fakultät bedeutet die Verteilung nach dem Kaskadenprinzip, dass ca. 57% der Post-Doc-Stellen von Frauen besetzt werden müssten, angepasst an die Zahl der Promovierenden, die eine Hierarchiestufe darunter zu finden sind. Dies ist bisher bei Weitem nicht erreicht. Wir schlagen daher im Folgenden Maßnahmen vor, die zu einer gerechteren Verteilung der Stellen beitragen sollen.

2.3. Ergebnisse der qualitativen Erhebung zur Situation der Frauen an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

An der Sozialwissenschaftlichen Fakultät hat die Zahl der weiblichen Studierenden in den letzten Jahren die Zahl der männlichen Studierenden fast erreicht (Politikwissenschaft) bzw. deutlich übertroffen (Kommunikationswissenschaft und Soziologie). In der Phase nach der Promotion ändert sich dieses Verhältnis deutlich bzw. dreht sich gänzlich. Dies bedeutet, dass an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät die Entwicklung des Frauenanteils nicht dem Kaskadenprinzip entspricht. Um mögliche Gründe für diese Entwicklung zu finden, wurde ein qualitatives Forschungspraktikum am Institut für Soziologie durchgeführt. In Interviews mit ehemaligen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die an unserer Fakultät promoviert und sie dann verlassen haben, lassen sich Hinweise darauf finden, dass die unsicheren Beschäftigungsverhältnisse, die durch befristete Stellen, hohe (unfreiwillige) Teilzeitquoten und ein hohes Lehrdeputat hervorgerufen werden, zu der Entscheidung beitragen, das Berufsfeld der universitären Wissenschaft zu verlassen. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen, scheint aber – wenn man sich die hohen Drop-out-Quoten von Frauen ansieht – Frauen in höherem Maße aus der Universität zu drängen als Männer. Auch die Qualität der Beziehung der Promovierenden zu ihren Betreuenden kann als ein Merkmal angesehen werden, das zu der Entscheidung beiträgt, an der Universität zu bleiben oder nicht. Da die Universität nur wenigen Promovierenden feste Stellen anbieten kann, erfolgen Promotionen häufig extern, entweder nebenberuflich oder durch Stipendien und dgl. finanziert. Werden diese Promotionsformen aufgrund der ungleichen Verteilung der Stellen an Männer und Frauen, häufiger von Frauen gewählt, erleben die Promovierenden häufig eine doppelte Benachteiligung: Zum einen wird die finanzielle Situation weiter verunsichert, zum anderen führt die mangelnde Einbindung in informelle Netzwerke des Lehrstuhls/Lehrbereichs auch langfristig zu einer schlechteren Startposition in eine wissenschaftliche Karriere. Hiervon scheinen Frauen überdurchschnittlich häufig betroffen zu sein, so dass dieser Gleichstellungsplan auch diese Frauen ausdrücklich berücksichtigt.

In der qualitativen Untersuchung wurde darüber hinaus deutlich auf die Bedeutung informeller Netzwerke hingewiesen, die unterschiedlich stark ausgeprägt sind und zur Beförderung der eigenen Karriere genutzt werden können und für externe Mitarbeiter/-innen sowie für solche auf Teilzeitstellen oder mit Familienverpflichtungen häufig nur in gerin-

² Das Kaskadenprinzip ist eine von u.a. der DFG vorgeschlagene Orientierungsregel, die vorsieht, dass der Frauenanteil einer Qualifikationsstufe zumindest dem Anteil an Frauen in der dafür vorausgesetzten Stufe entsprechen sollte. Das bedeutet, dass Frauen auf unteren Stufen so lange gefördert werden, bis auf der höchsten Qualifikationsstufe idealerweise 50%, mindestens jedoch 40% Frauen vertreten sind.

³ Auch wenn berücksichtigt wird, dass die Hilfskraftstellen der EDV überwiegend von Männern besetzt sind, kann dies den Unterschied am IfS und am IfKW nicht vollständig aufklären.

gem Maße nutzbar sind. Aus strukturellen Gründen entstehen auch hier besonders für Frauen Nachteile.

Sowohl in Paar-Interviews als auch in einer Gruppendiskussion mit Mitarbeiterinnen der Fakultät konnte außerdem herausgearbeitet werden, dass die Mitarbeiterinnen sich bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder wünschen und sie darüber hinaus befürchten, dass Ausfallzeiten (etwa durch Elternzeit oder privat organisierte Kinderbetreuung) sich negativ auf die Karriere auswirken können. Dies deckt sich mit anderen Studien, die zeigen, dass nach wie vor die Familienplanung mit einer (universitären) wissenschaftlichen Karriere als schwer vereinbar antizipiert wird – und zwar sowohl von den Frauen selbst als auch von Führungskräften (vgl. z.B. Schäfer 2010: 117 ff.; Metz-Göckel, et al. 2007). Entsprechend wünschen sich die an unserer Fakultät befragten Mitarbeiterinnen, dass diese Zeiten in Bewerbungs- und Berufungsverfahren positiv gewertet werden.

Der Fakultät ist es bislang nicht gelungen, promovierte Sozialwissenschaftlerinnen in gleichem Maße für eine wissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen wie deren männliche Kollegen. Viele Frauen entschieden sich gegen eine Karriere in der Wissenschaft, obwohl sie dafür sehr gut qualifiziert und geeignet wären. Durch eine verstärkte Förderung von Studierenden, aber vor allem speziell von Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen, gilt es den Frauenanteil auf diesen Stufen auszubauen, um eine bestmögliche Forschung und Lehre in den Sozialwissenschaften zu erreichen und Frauen und Männern gleiche Karrierechancen zu bieten.

3. Maßnahmen

Im Folgenden werden Maßnahmen vorgestellt, die der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen dienen sollen. Solange keine Gleichstellung von Frauen und Männern auf der Ebene der Professuren erreicht ist, werden Frauen zusätzlich gefördert, um so zu einer Gleichverteilung langfristig beizutragen.

Alle Maßnahmen sollen schnellst möglich umgesetzt werden. Sie werden in sechs Jahren (d.h. im Jahr 2019) überprüft und im Fachbereichsrat diskutiert und neu festgelegt.

Die Maßnahmen sind für die gesamte Sozialwissenschaftliche Fakultät formuliert. Die Daten beziehen sich jeweils auf die Institute, so dass auch die Maßnahmen jeweils institutsintern (und nicht auf die gesamte Fakultät oder einzelne Lehrstühle bezogen) umgesetzt werden sollen. Scheint dies anders sinnvoller, wird dies gesondert vermerkt. Die unterschiedliche Adressierung ist der Logik der Zuständigkeiten geschuldet. Da nicht auf Institutebene über die Einstellung von Hilfskräften entschieden wird, sehr wohl aber über die Berufung neuer Professuren, werden die Zuständigkeiten entsprechend unterschiedlich verteilt.

Die einzelnen Institute verpflichten sich, die Maßnahmen in ihren Leitungs- und Institutsversammlungen zu diskutieren und Verantwortlichkeiten festzulegen. Unter Punkt 5.2 und 5.5 finden sich konkrete Maßnahmen, die bei der Umsetzung berücksichtigt werden sollen.

Der Dekan/die Dekanin verpflichtet sich, die Umsetzung der Maßnahmen zu unterstützen und zu kontrollieren.

3.1. Übergreifende Maßnahmen zur Frauenförderung

Für die Unterstützung zur Umsetzung der Maßnahmen stellt die Fakultät jährlich ein Budget zur Verfügung, das den Instituten zu gleichen Teilen zukommt. Die Direktoren/Direktorinnen der Institute entscheiden zusammen mit der Frauenbeauftragten⁴ darüber, wie die Umsetzung der Maßnahmen unterstützt werden kann. Empfehlungen dafür werden im Weiteren vermerkt.

Einmal im Jahr zeichnet die Fakultät besonders nachhaltige Ansätze zur Förderung der Gleichstellung aus, z.B. besondere Bemühung zur Erhöhung des Frauenanteils in einem besonders von Männern dominierten Fachgebiet, Lehrstühle, die eine gleichstellungsfördernde Personalpolitik machen, studentische Initiativen. Es gilt das Selbstvorschlagsrecht.

⁴ Mit der Frauenbeauftragten sind, soweit nicht anders angegeben, die Fakultätsfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen gemeint.

Der Dekan/die Dekanin weist einmal im Jahr auf den Preis hin und wählt zusammen mit einem Gremium, in dem Vertreter/-innen des Mittelbaus, der Studierenden, die Frauenbeauftragte und der Dekan/die Dekanin jeweils eine Stimme haben, die Preisträger aus. Das Preisgeld wird aus Haushaltsmitteln des Dekans zur Verfügung gestellt.

3.2. Maßnahmen in Bezug auf die Stellenstruktur

Das langfristige Ziel der Gleichstellung ist ein gleichverteiltes Verhältnis zwischen Männern und Frauen, insbesondere auf der Führungsebene (der Professorenschaft). Unterschiedliche Studien konnten zeigen, dass intransparente Bewerbungsprozesse zur Benachteiligung von Frauen und anderen marginalisierten Gruppen führen (vgl. z.B. Färber/Spangenberg 2008). Ziel der Fakultät ist es daher, alle Bewerbungsprozesse so transparent wie möglich zu gestalten (vgl. DGF Gleichstellungsstandards). Zur Orientierung für kurz- und mittelfristige Maßnahmen gilt das Kaskadenprinzip⁵, d.h. solange keine Gleichstellung auf der höchsten Hierarchieebene zu verzeichnen ist, ist als Ziel anzustreben, dass der Anteil der Frauen einer Qualifikationsstufe zumindest dem Anteil der vorigen Qualifikationsstufe entspricht. Als Datengrundlage hierfür dient die Erhebung der Stellenstruktur unter 3. Diese Zielvorgaben sind auf allen akademischen Qualifikationsstufen zu berücksichtigen.

Hilfskraftstellen

Hilfskraftstellen werden als eine wichtige Einstiegsmöglichkeit für die wissenschaftliche Laufbahn verstanden. Daher ist bei der Verteilung der Stellen darauf zu achten, dass sie die geschlechtsspezifische Verteilung der Studierenden repräsentieren. Lehrstühle sollten bei der Besetzung der Hilfskraftstellen daher zum jetzigen Zeitpunkt darauf achten, insbesondere bei den fachspezifischen (aber durchaus auch bei den technisch-administrativen) Hilfskraftstellen vermehrt Frauen einzustellen, da die aktuelle Verteilung der Hilfskraftstellen eine Überrepräsentation männlicher Studierender darstellt.

Es ist empfehlenswert, Hilfskraftstellen institutsweit auszuschreiben und zum Beispiel durch Aushänge öffentlich auf sie aufmerksam zu machen. Dies hat den Vorteil, dass auch Studierende, die nicht in Seminaren oder anderen Veranstaltungen angesprochen werden (können), ihr Interesse an solchen Stellen bekunden können und ggf. sogar noch weitere motivierte Studierende für die Hilfskraftstellen gefunden werden können.

Mittelbaustellen (Doktoranden und Doktorandinnen)

Die Promotion ist der wichtigste erste Schritt auf dem Weg einer wissenschaftlichen Laufbahn. Der Anteil der weiblichen Promovierenden sollte daher dem Anteil der Absolventinnen (Master, Magister, Diplom) entsprechen. Lehrbereiche, an denen Frauen einen geringeren Anteil der promovierenden Mitarbeiter/-innen ausmachen, sollten sich durch die direkte Ansprache von Absolventinnen und die öffentliche Ausschreibung entsprechender Stellen darum bemühen, den Anteil weiblicher Promovierender zu erhöhen. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Vergabe fester Mitarbeiter/-innenstellen, um sicherzustellen, dass nicht vor allem Frauen auf unsicheren Vertretungsstellen, Stipendien, Lehraufträgen

⁵ Vgl. die Selbstverpflichtung zur Einführung des Kaskadenmodells in der Leibniz-Gesellschaft im September 2012 mit dem Ziel, dass bis 2017 der Frauenanteil auf jeder Hierarchiestufe dem der vorhergehenden Hierarchiestufe übereinstimmt: http://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/aktuelles/news-details/article/leibniz_bekannt_sich_zu_kaskadenmodell_10000382/

usw. beschäftigt sind. Mit den Mitteln, die den Instituten zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden, können an dieser Stelle positive Anreize geschaffen werden. So können beispielsweise Lehreinheiten, die während der Laufzeit des Gleichstellungsplans eine deutliche Verbesserung des Frauenanteils auf dieser Ebene erreichen, zusätzliche Hilfskraftstellen, Reisemittel, Sachmittel o.ä. zur Verfügung gestellt bekommen.

Um die Transparenz der Stellenvergabe zu verbessern, erhalten alle Mitarbeiter/-innen und Absolventen/Absolventinnen mindestens über institutsinterne Verteiler Informationen über freie Stellen und damit die Möglichkeit, sich zu bewerben. Außerdem werden der Dekan/die Dekanin und die Frauenbeauftragte über alle frei werdenden Planstellen und die geplante Neubesetzung informiert. Die Frauenbeauftragte kann in den Bewerbungsprozess eingebunden werden und Professorinnen und Professoren auf geeignete BewerberInnen hinweisen. Die Grundlage hierfür ist, dass mittlerweile in zahlreichen Studien (vgl. etwa Moss-Racusin et al. 2012) festgestellt wurde, dass Frauen nach wie vor in Bewerbungsverfahren häufig benachteiligt werden. Dies geschieht meist nicht aus der bewussten Entscheidung heraus, Männer zu bevorzugen, sondern weil Führungskräfte unbewusst Frauen und Männern unterschiedliche Kompetenzen zuschreiben, und dabei die als männlich geltenden Kompetenzen als wertvoller erachtet werden. Durch das Hinzuziehen der Frauenbeauftragten in solchen Situationen sollen die unbewussten Entscheidungskriterien in Frage gestellt und damit zu mehr Transparenz im Entscheidungsprozess beigetragen werden. Dies gilt selbstverständlich auf allen anderen Ebenen der Personalentscheidungen gleichermaßen.

Bereits zum fünften Mal startet im Wintersemester 2012/13 das Mentoring-Programm für (promovierte) Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universitätsfrauenbeauftragten. Dieses Programm läuft sehr erfolgreich und hat sich an unserer Fakultät etabliert. Auf der Fakultätsebene ist geplant, dieses Programm zu erweitern, indem die aktuellen Mentees für Kolleginnen, die noch vor der Promotion stehen, ebenfalls als Mentorinnen/Ansprechpartnerinnen für einen informellen Austausch zur Verfügung stehen.

Post-Doc Stellen

Besonders nach der Promotion beenden viele Frauen die wissenschaftliche Laufbahn. Begründet wird dies – laut den Ergebnissen unserer eigenen qualitativen Studie und anderer bekannter Studien – häufig damit, dass sie nicht weiterhin auf unsicheren Stellen beschäftigt sein möchten.

Gerade in dieser Phase scheint es daher besonders wichtig, Frauen zu halten und damit potenziell für den Weg zur Professur zu gewinnen. Um dies zu erreichen, sollen sich die Lehrstühle bemühen, Frauen auf Post-Doc-Stellen einzustellen und ihnen verlässliche Arbeitsplätze und Verträge mit möglichst langen Laufzeiten (idealerweise bis zu sechs Jahren) anzubieten. Frauen auf diesen Stellen sollen ausdrücklich auf Maßnahmen der Fakultäts- wie auch der Universitäts-Frauenbeauftragten hingewiesen werden, die sie zum Beispiel durch Mentoring-Programme und andere Fördermöglichkeiten bei ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung unterstützen können.

Das Mentoring-Programm für (promovierte) Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universitätsfrauenbeauftragten läuft sehr erfolgreich an unserer Fakultät. Die Frauenbeauftragte sowie die Mentorin macht auf dieses Programm aufmerksam und sprechen gezielt Kolleginnen und Professoren/Professorinnen an, weitere Interessierte für das Programm zu finden. Beim Auswahlverfahren sollen Bewerbungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern bevorzugt berücksichtigt werden.

Um die Transparenz der Stellenvergabe zu verbessern, erhalten alle Mitarbeiter/-innen und Absolventen/Absolventinnen über institutsinterne Verteiler die Information über freie Stellen und damit die Möglichkeit, sich zu bewerben. Auf dieser Hierarchieebenen werden die Stellen außerdem öffentlich ausgeschrieben (mindestens online bei zentralen Einrichtungen, wie etwa den Stellenmärkten der jeweiligen Fachgesellschaften, den entsprechenden Sektionen oder weiteren einschlägigen Job-Börsen). Bereits in der Ausschreibung soll auf frauenfördernde und familienfreundliche Programme (wie etwa Mentoring, Career Center, Kinderbetreuungsmöglichkeiten des PME Familienservice usw.) hingewiesen werden. Verschiedene Studien konnten zeigen, dass transparente Auswahlverfahren für alle unterrepräsentierten Gruppen vorteilhaft sind (vgl. auch European Commission 2008). Dies gilt demnach nicht nur für Frauen, sondern beispielsweise auch für potenzielle Bewerber/-innen mit körperlicher Beeinträchtigung oder mit anderem ethnischen Hintergrund. Stellen, auch solche auf relativ niedrigen Hierarchiestufen, öffentlich auszuschreiben, erfüllt damit zum einen die Anforderungen an frauenfördernde Personalpolitik und trägt zum anderen gleichzeitig dazu bei, sehr gute Wissenschaftler/-innen auch aus unterschiedlichen Ländern/Regionen anzusprechen, was im Sinne einer exzellenten Universität erstrebenswert scheint.

Der Dekan und die Frauenbeauftragte werden von der Geschäftsleitung regelmäßig einmal im Quartal über alle frei werdenden Planstellen und die geplante Neubesetzung informiert. Die Frauenbeauftragte wird in den Auswahlprozess eingebunden und kann bezüglich der Neubesetzung eine Stellungnahme abgeben.

Berufungen

Ausschreibungen: Auf der Ebene der Professuren zeigt sich auch an unserer Fakultät der größte Unterschied zwischen dem Frauen- und dem Männeranteil. Erklärtes Ziel dieses Gleichstellungsplans ist es, ein Verhältnis von mindestens 40/60 auf allen Professuren der gesamten Fakultät zu erreichen. Dazu sollen Mitglieder der Fakultät gezielt geeignete Frauen ansprechen und ausdrücklich zur Bewerbung ermuntern. Bereits in der Ausschreibung soll auf frauenfördernde und familienfreundliche Programme (wie etwa Mentoring, Career Center, Kinderbetreuungsmöglichkeiten des PME Familienservice usw.) hingewiesen werden.

Neben der Stellenverteilung ist ein weiteres Anliegen dieses Gleichstellungsplans, die Genderkompetenz an der Fakultät zu erhöhen. Dazu wird in den Ausschreibungen ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Genderkompetenz zur Qualifikation der Bewerber/-innen gehört. Außerdem wird im Rahmen der Probevorträge und/oder der anschließenden Gespräche diese Qualifikation überprüft.

Kommission: Berufungskommissionen sollen gemäß der Grundordnung der LMU mit mind. zwei Professorinnen besetzt sein. Diese verpflichtende Regelung wird von der Sozialwissenschaftlichen Fakultät ernstgenommen. Die Universitätsfrauenbeauftragte bietet für Mitglieder von Berufungskommissionen Trainings an, um die Beurteilungsmöglichkeiten in Bezug auf die Genderkompetenz der Bewerber/-innen zu schulen. Die Fakultät wird dieses Training regelmäßig anbieten und alle Mitglieder von Berufungskommissionen werden vor dem Beginn eines solchen Verfahrens auf diese Trainings hingewiesen und sollen, wenn möglich daran teilnehmen.

Auswahlkriterien: Um eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die über einen längeren Zeitraum Familienpflichten übernommen haben, mit solchen zu gewährleisten, die ohne Unterbrechung wissenschaftlich tätig waren, werden neben den üblichen Einstellungskriterien, Ausfallzeiten für Pflege und Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen positiv in der Auswahl bewertet (vgl. die Handhabung von positiv-Bewertung internationaler Erfahrungen). Zusätzlich wird positiv bewertet, wenn Bewerber/-innen eine Mitarbeit an gleichstellungspolitischen Maßnahmen oder der Verankerung von Gender-Themen in ihren Lehrveranstaltungen aufweisen.

Berufung: Im Rahmen des Zukunftskonzepts LMUexcellent steht den Fakultäten bei der Berufung von Professorinnen eine Bonuszahlung zu, solange der Frauenanteil an den Professuren einer Fakultät geringer ist als ein Drittel des Frauenanteils der Studierenden in derselben Fakultät (s. <http://www.uni-muenchen.de/einrichtungen/zuv/uebersicht/sue/excellent/index.html>). Sofern die Fakultät das Kriterium für die Bonuszahlung erfüllt, sorgt der Dekan oder die Dekanin für die Abrufung der Mittel und macht den Antrag sowie (sofern geschehen) eine Bewilligung der Mittel in der Fakultät bekannt.

3.3. Maßnahmen in Bezug auf Vereinbarung von Beruf, Qualifikation und Familie für Frauen und Männer

Die folgende Darstellung von Maßnahmen sollen unverzüglich an den einzelnen Instituten und Lehrstühlen umgesetzt werden:

- Institutsweite Besprechungen werden zu Kernarbeitszeiten abgehalten, Abweichungen sind nur in begründeten Ausnahmefällen möglich. Für die Lehrstühle und Lehrbereiche gilt das Gleiche, sofern nicht alle Mitarbeiter/-innen mit anderen Zeiten einverstanden sind. Es sollen außerdem innerhalb der Kernarbeitszeiten auch Möglichkeiten für einen informellen Austausch gegeben werden. Die qualitative Erhebung hat gezeigt, dass besonders Frauen und Männer mit Familienpflichten aus informellen Runden schnell ausgeschlossen werden, wenn diese zum Beispiel am Abend stattfinden. Als Alternative zu abendlichen Veranstaltungen könnte zum Beispiel ein regelmäßiges gemeinsames Lehrstuhl/Lehrbereich-Mittagessen den informellen Austausch zwischen den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen fördern. Zu diesen informelleren Treffen sollten auch externe Promovierende eingeladen werden. Auch ein regelmäßiges Mittagessen, zu dem sich alle Frauen des Instituts/der Fakultät treffen, könnte ein solches informelles Treffen darstellen. Dies wird von der Frauenbeauftragten organisiert.
- Allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Familienverpflichtungen, die dies wünschen, sollen zeitlich und räumlich flexible Arbeitsbedingungen ermöglicht werden. Dazu gehört eine Grundausstattung (z. B. Laptop mit guter Internetverbindung), die die Arbeit an verschiedenen Orten ermöglicht. Sofern keine Mittel (z. B. aus dem Büro der Frauenbeauftragten) dafür abgerufen werden können, sind die Mittel von den betroffenen Lehrbereichen bereitzustellen. Dies darf nicht den Arbeitsplatz am Institut ersetzen (außer wenn die Stelle während der Elternzeit vertreten wird). Absprachen für Besprechungen sollten langfristig getroffen werden, damit dies mit flexiblen Anwesenheitszeiten vereinbar ist. Mitarbeiter/-

innen in Elternzeit sollten weiterhin über die Institutsverteiler über wichtige Neuigkeiten informiert werden.

- Die Elternzeit steht beiden Elternteilen zur Verfügung, daher sollen gerade Männer dabei unterstützt und ermutigt werden, Elternzeit im ausreichenden Maße zu nehmen. Die Frauenbeauftragte steht ausdrücklich auch Männern bei der Gestaltung von Elternzeitregelungen beratend zur Seite.
- Weibliche und männliche Beschäftigte werden über die Möglichkeiten der Elternzeit, der befristeten Teilzeitarbeit und der Beurlaubung aus familiären Gründen von ihren Vorgesetzten und den jeweiligen Geschäftsstellenleitern/-leiterinnen informiert. Hier ist insbesondere darauf hinzuweisen, dass befristete Arbeitsverträge (nach dem WissZV Art. 1 § 2 Abs. 5) um ermäßigte Arbeitszeiten wegen Kinderbetreuung oder Pflege anderer Angehöriger und um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit, die in die normale Vertragslaufzeit fallen, verlängert werden und zwar automatisch, wenn die Person es will. Es bedarf keiner Zustimmung des/der Vorgesetzten. Dies gilt für Planstellen, nicht für Drittmittelstellen (vgl. Formblatt c132a). Diese Information wird an alle neuen Mitarbeiter/-innen von den jeweiligen Geschäftsstellenleitern/-leiterinnen bei der Begrüßung sowie zur gegebenen Zeit an die betroffenen Beschäftigten übermittelt, wenn diese eine Schwangerschaft/Elternzeit ankündigen. Weiterhin werden alle Mitarbeiterinnen, die eine Schwangerschaft bekannt geben, über das Mutterschutzüberbrückungsgeld informiert. Dies kann bei der Universitätsfrauenbeauftragten beantragt werden. Die einmalige Zahlung erfolgt ohne Festlegung der Verwendung.
- Beschäftigten mit Familienpflichten ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in geeigneter Weise zu ermöglichen. Dies gilt ausdrücklich auch während der Elternzeit.
- Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Dies gilt für alle Mitarbeiter/-innen auf allen Ebenen und für alle wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereiche.

Folgende Maßnahmen sind als mögliche Vorschläge für die Ausgestaltung der Gleichstellungsarbeit an den jeweiligen Instituten zu verstehen:

- Beschäftigten mit Familienpflichten soll in der Endphase der Qualifizierung (maximal ein Semester) auf Antrag Lehrbefreiung zustehen. Um den Ausfall der Lehre für das betreffende Semester zu kompensieren, sorgen die Institute für kostenneutrale Lösungen (vgl. der Handhabung eines Forschungsfreisemesters).
- Externe Promovierende sollen über regelmäßige Veranstaltungen (z.B. Kolloquien) in das wissenschaftliche Umfeld eingebunden und als Teil des Lehrstuhls/Lehrbereichs verstanden werden. Dazu gehören auch Einladungen zu Lehrstuhl-/Lehrbereichssitzungen und wissenschaftlichen Veranstaltungen wie auch informelle Treffen (Weihnachtsfeiern, Sommerfeste etc.). Sie werden außerdem auf den Internetseiten der Lehrstühle aufgeführt und sollten über eine Uni-Mailadresse erreichbar sein.

3.4. Maßnahmen in Bezug auf Erhöhung von Gendersensibilität

- Sowohl Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, wissenschaftlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen als auch Mitgliedern auf Leitungsebene (Professorinnen und Professoren) werden Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Gendersensibilität und Gleichstellungsförderung ermöglicht. Ziel dieser Maßnahme ist es, eine an die Notwendigkeiten der Fakultät angepasste Kompetenz im Bereich Gleichstellungsförderung zu entwickeln und somit zielgerichtet agieren zu können. Folgendes Vorgehen, für das die jeweiligen Direktoren/Direktorinnen der Institute verantwortlich sind, ist vorgesehen:
 - Professoren/Professorinnen sowie Mitarbeiter/-innen mit Lehrdeputat wird die Teilnahme an Fortbildungen und Sensibilisierungsmaßnahmen im Bereich gendersensible Didaktik empfohlen. Von Seiten der Universitätsfrauenbeauftragten werden dazu kürzere (wenige Stunden) und langfristige Fortbildungsangebote gemacht. Auf diese und alternative Angebote sollen die Direktoren/Direktorinnen alle Mitarbeiter/-innen regelmäßig hinweisen.
 - Alle in der Studienberatung Tätigen verpflichten sich, sich über spezifische Förderprogramme von Frauen zu informieren und diese Informationen aktiv weiterzugeben.
 - In den Lehrveranstaltungen der Fakultät 15 sollten Fragestellungen und Forschungsergebnisse zu den Themen Gender und Geschlechterverhältnisse wenn möglich und sinnvoll regelmäßige Berücksichtigung finden. Dazu bieten sich besonders grundständigen Lehrveranstaltungen z.B. „Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten“, Theorie/Einführungsvorlesung etc. an. Die Frauenbeauftragte unterstützt Lehrende, die nach entsprechenden Themenstellungen für ihre Lehrveranstaltungen suchen.
 - Neben den Veranstaltungen, die an den jeweiligen Instituten angeboten werden, gibt es auch die Möglichkeit das Lehrmodul „gender und diversity“ der virtuellen Hochschule Bayern (vhb) zu nutzen, mit dem zusätzliche Schlüsselqualifikationen zum Thema erlernt werden können. Eine Anrechnung jeweiliger Studienleistungen wird im Rahmen der Regelungen mit der vhb entschieden.
- Eine professionelle, gleichzeitig ehrenamtliche Gleichstellungsarbeit an unserer Fakultät hängt maßgeblich vom Engagement der Frauenbeauftragten ab. Da nicht bei allen Frauenbeauftragten das gleiche Wissen über das Thema vorausgesetzt werden kann, verpflichten sich diese, sich in diesem Bereich weiterzubilden. Dazu werden ausdrücklich auch andere Interessierte, wie zum Beispiel die zuständigen Mitglieder der Fachschaft aufgefordert.

3.5. Maßnahmen der Frauenbeauftragten

Der Gleichstellungsplan soll nicht die Initiativen zur Gleichstellung auf der Ebene der Gesamtuniversität ersetzen, sondern ergänzen. Ebenso versteht sich der Gleichstellungsplan als Ergänzung zu politischen Maßnahmen, die auf eine Verbesserung der Stellenstrukturen

und Arbeitsbedingungen auf den verschiedenen Hierarchiestufen der universitären Wissenschaft zielen.

Die Frauenbeauftragte verpflichtet sich daher, über die fakultätsübergreifenden Maßnahmen zur Gleichstellung an der LMU zu informieren. Sie achten darüber hinaus darauf, dass der Fakultätsgleichstellungsplan ggf. angepasst wird, wenn sich Veränderungen hinsichtlich neuer Entwicklungen auf der Universitätsebene ergeben (z.B. Exzellenzinitiative, universitäre Vereinbarung der Universitätsleitung mit der DFG o.ä.).

Der Dekan/die Dekanin kontrolliert die Umsetzung des Plans, insbesondere die Einhaltung von Fristen und Terminen zur Diskussion und Planung der Maßnahmen auf Instituts- und Fakultätsebene. Die Fakultätsfrauenbeauftragte kann dabei beratend unterstützen.

3.6. Maßnahmen zur Sichtbarmachung des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan muss an der Fakultät in seiner aktuellsten Fassung aktiv bekannt gemacht und angemessen beworben werden (u.a. Internetseite, e-Mail- und Postverteiler). Mittel werden hierfür von der Fakultät zur Verfügung gestellt. Zudem tragen die Mitglieder der Fakultät (bzw. die entsprechenden Repräsentanten) dafür Sorge, dass die Arbeit der Fakultät in Bezug auf Gleichstellungsförderung auf der Ebene der Hochschulleitung präsent gemacht und präsentiert wird.

Außerdem ist innerhalb der sechs Jahre mindestens eine Veranstaltung (z.B. Siemenscolloquium) durchzuführen, bei der der Gleichstellungsplan vorgestellt wird. Verantwortlich hierfür sind der Dekan/die Dekanin und die Frauenbeauftragte.

Auf den Institutssitzungen und Mittelbausitzungen der Institute ist mindestens einmal jährlich auf den Plan hinzuweisen.

Der Gleichstellungsplan wird auf der Internetseite der Fakultät veröffentlicht.

Neue Mitarbeiter/-innen erhalten beim Eintritt in die Fakultät eine Kopie des Gleichstellungsplans ausgehändigt.

Literaturverzeichnis

- Beaufaÿs, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: Transcript.
- DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2008): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards. Online abrufbar unter:
http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf, zuletzt geprüft am 23.11.2012.
- European Commission (2006). She-Figures (2006): Women and Science. Statistics and Indicators, Directorate General for Research, Brüssel.
- European Commission (2008): Mapping the Maze: Getting more women to the top in Research. Online abrufbar unter: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf , zuletzt geprüft am 23.11.2012.
- European Commission (2009): She-Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf, zuletzt geprüft am 14.1.2013
- European Commission (2012): She Figures 2012. Gender in Research and Innovation. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2012_en.pdf, zuletzt geprüft am 14.1.2013
- Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt, M., New York, NY: Campus-Verl.
- Krais, Beate (2009): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. In: Gesis - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (Hg.): Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung. Konferenzdokumentation. cews - Center of Excellenz Women and Science (cews.publik.no 16, 14), S. 18–33.
- Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011. Gesis - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Bonn (cews.publik. 16). Online verfügbar unter <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik16.pdf>, zuletzt geprüft am 20.11.2012.

- Metz-Göckel, Sigrid; Auferkorte-Michaelis, Nicole; Möller, Christina (2007): Kinderlosigkeit und Elternschaft von WissenschaftlerInnen. Beziehungen oder Bedingungen? Eine empirische Studie zur Kinderfrage. Leverkusen: Budrich, Barbara.
- Moss-Racusin, Corinne A.; Dovidio, John F.; Brescoll, Victoria L.; Graham, Mark J.; Handelsman, Jo (2012): Science faculty's subtle gender biases favor male students. In: Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America. Online abrufbar unter: <http://www.pnas.org/content/109/41/16474.full.pdf+html>, zuletzt geprüft am 23.11.2012
- Quennet-Thielen, Cornelia (2009): Handlungslinien und Erfolge der Chancengleichheitspolitik in Wissenschaft und Forschung (Eröffnungsrede). In: Gesis - Leibnitz-Institut für Sozialwissenschaften (Hg.): Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung. Konferenzdokumentation. cews - Center of Excellence Women and Science (cews.publik. 14), S. 10–17.
- Schäfer, Sabine (2010): Hochschulen und Geschlechtergerechtigkeit. Ein Zimmer mit Aussicht. In: Carola Bauschke-Urban, Marion Kamphans und Felizitas Sagelbiel (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen [u.a.]: Budrich, S. 109–125.

Weiterführende Literatur

- Bauschke-Urban, Carola; Kamphans, Marion; Sagelbiel, Felizitas (Hg.) (2010): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen [u.a.]: Budrich.
- Beaufaÿs, Sandra und Kraiss, Beate (2005): Doing gender while doing science. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. Feministische Studien 23, 1, S. 82–99.
- Engler, Steffani (2001): „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK.
- Kraiss, Beate (Hg.) (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Leicht-Scholten, Carmen (2007): "Gender and science". Perspektiven in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Bielefeld: Transcript.
- Riegraf, Birgit; Plöger, Lydia (Hg.) (2009): Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik ; Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die "Wissensgesellschaft". Opladen; Farmington Hills, Mich: Budrich.
- Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2007): Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität, Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich.