

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2018

DER HOCHSCHULE MÜNCHEN

INHALTSVERZEICHNIS

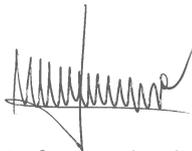
VORWORT.....	3
AUSGANGSLAGE.....	4
Organisation der Gleichstellungsarbeit.....	4
Daten und Fakten.....	5
Highlights der Gleichstellungsaktivitäten aus den letzten 5 Jahren.....	7
Gesetzlicher Rahmen.....	10
VISION.....	12
MASSNAHMEN.....	13
Sensibilisierung und interne Öffentlichkeitsarbeit.....	13
Lehre.....	13
Forschung.....	14
Wirtschaft.....	15
Ressourcen.....	16
GLEICHSTELLUNGS-CONTROLLING.....	18
MASSNAHMENTABELLE.....	19
DATENANHANG.....	23
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	30
IMPRESSUM.....	31

VORWORT

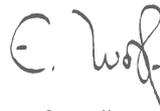
GLEICHSTELLUNG IST DIE GRUNDLAGE FÜR EINE SOLIDARISCHE UND EXZELLENTHE HOCHSCHULE.

Daher ist die Sicherung von Chancengleichheit in allen Bereichen, Hierarchiestufen und für alle Statusgruppen ein strategisches Ziel der Hochschule München, das im Hochschulentwicklungsplan (HEP) fest verankert ist. Das hier vorliegende Gleichstellungskonzept beschreibt das Selbstverständnis der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule München und konkretisiert die Umsetzung anhand zahlreicher Maßnahmen.

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe, die von allen AkteurInnen der Hochschule getragen werden muss. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind dabei wichtige ImpulsgeberInnen und BeraterInnen. Erfolge können jedoch nur erzielt werden, wenn im Sinne des Gender Mainstreaming in allen Handlungsfeldern der Hochschule die Situation von Frauen und Männern kontinuierlich analysiert und berücksichtigt wird und bei Bedarf unterstützend eingegriffen wird. Daher orientiert sich die Gliederung dieses Gleichstellungskonzepts nicht an den Zielgruppen der Maßnahmen, sondern an den strategischen Handlungsfeldern der Hochschule. Mit Blick auf die Erkenntnisse der Genderforschung sollen Lehre, Forschung, der Wissenstransfer in die Gesellschaft und Wirtschaft sowie die unterstützenden Prozesse durch die Berücksichtigung von individuellen und strukturellen Unterschieden zwischen Männern und Frauen bereichert werden und damit weiter an Qualität gewinnen.



Prof. Dr. Martin Leitner
Präsident



Prof. Dr. Elke Wolf
Hochschulfrauenbeauftragte



Dr. Kai Wülbern
Kanzler



Claudia Henn
Gleichstellungsbeauftragte

AUSGANGS LAGE

Die Hochschule München ist die größte Hochschule für angewandte Wissenschaften des Freistaats Bayern und eine der größten ihrer Art in Deutschland. Rund 470 ProfessorInnen, 600 MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung, 150 wissenschaftliche Angestellte sowie an die 750 Lehrbeauftragte kümmern sich um ca. 18.000 Studierende. Die Hochschule München ist technisch geprägt, bietet aber eine breite Fächerpalette mit 14 Fakultäten und über 85 Bachelor- und Masterstudiengängen in den Bereichen Technik, Wirtschaft, Soziales und Design. Sie zeichnet sich somit insbesondere durch ihre Größe und Vielfalt aus. Des Weiteren legt sie besonderen Wert auf nachhaltige Kooperationen mit Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft. Sie weiß um die Bedeutung dieser Partnerschaften für den Austausch und Transfer im regionalen Innovationssystem ebenso wie für eine anwendungsorientierte Forschung und praxisnahe akademische Ausbildung. In der Lehre verfolgt die Hochschule das Ziel, ihren Studierenden neben der jeweiligen Fachausbildung ein Kompetenzprofil zu verleihen, das die Fähigkeit zu unternehmerischem und nachhaltigem Denken und Handeln sowie interkulturelle Kompetenzen verbindet.

Die Hochschule München erkennt die Zukunftsanforderungen von Gesellschaft und Wirtschaft und verfolgt nicht nur das Ziel, ihre Studierende auf ein Arbeitsumfeld mit zunehmender Diversität und Digitalisierung vorzubereiten, sondern sieht in diesen Entwicklungen auch Potential für die Stärkung der Chancengleichheit im Bildungsbereich. Deswegen hat die Hochschule es sich zum Ziel gesetzt, die Diversität ihrer Studierenden und ihrer Kolleginnen und Kollegen in Wissenschaft und Verwaltung zu fördern, die aus der Vielfalt resultierenden Potentiale zu nutzen und sich für Chancengleichheit unter allen Hochschulangehörigen einzusetzen. In diesem Kapitel werden die Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule München sowie die wichtigsten Entwicklungen und Erfolge der Gleichstellungsaktivitäten der letzten Jahre dargestellt.

ORGANISATION DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Innerhalb der Hochschulleitung verantwortet ein Vizepräsident oder eine Vizepräsidentin den Gleichstellungsauftrag der Hochschule. Die-

ser ist laut Geschäftsverteilungsplan des Präsidiums in das übergreifende Thema »Lebensraum Hochschule« integriert und dem Ressort »Wirtschaft« zugeordnet. Die Hochschulfrauenbeauftragten agieren als strategische Beraterinnen für Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in den Gremien und Fakultäten sowie gegenüber der Hochschulleitung. Da die Hochschulfrauenbeauftragten weisungsunabhängig sind, können sie die konkreten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung selbst bestimmen und neue Projekte und Initiativen starten. Neben den zentralen Hochschulfrauenbeauftragten und ihren zwei Stellvertreterinnen sind an jeder der 14 Fakultäten der Hochschule dezentrale Frauenbeauftragte dafür zuständig, genderspezifische Themen und Projekte zu verankern und für Studierende und WissenschaftlerInnen als Ansprechperson zur Verfügung zu stehen. Darüber hinaus begleiten sie alle Berufungsverfahren an ihren Fakultäten. Generell wird darauf geachtet, dass die drei Hochschulfrauenbeauftragten über die drei Standorte der Hochschule verteilt sind und alle Frauenbeauftragten angemessen für ihre Aufgabe in der Selbstverwaltung entlastet werden.

Das nicht-wissenschaftliche Personal wird durch eine Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung unterstützt. Auch hier wird darauf geachtet, dass die Beauftragten an unterschiedlichen Standorten der Hochschule verortet sind. Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben ebenfalls weisungsfrei.

In der Stabsabteilung Hochschulentwicklung, die direkt dem Präsidium unterstellt ist, wurde eine volle unbefristete Stelle für Gender & Diversity eingerichtet. Diese unterstützt die Hochschulleitung bei ihrer Aufgabe, Chancengleichheit für alle Hochschulangehörigen bei allen relevanten Strategien, Konzepten, Projekten und Aktivitäten zu berücksichtigen. Sie arbeitet eng mit den Hochschulfrauenbeauftragten zusammen und ist für die Organisation und Planung verschiedener hochschulweiter Projekte im Bereich Gender & Diversity verantwortlich.

Zur Sicherung der Angebote im Bereich familiengerechte Hochschule wurde im Jahr 2013 das Familienbüro für Studierende eingerichtet. Dieses berät Studierende mit Familienaufgaben und ist Anlaufstelle

für alle Fragen zur familienfreundlichen Infrastruktur der Hochschule München. Seit Sommer 2017 liegt die Betreuung des Themas familien-gerechte Hochschule für Beschäftigte in der neu formierten Abteilung Organisation und Personal (OP). Sie übernimmt insbesondere die Koor-dination der Zusammenarbeit mit dem externen Anbieter pme Famili-enservice, mit dem ein Vertrag für einen Work-Life-Service für alle Beschäftigten der Hochschule abgeschlossen wurde. Das Servicespekt-rum umfasst Beratungs- und Vermittlungsleistungen für unterschiedli-che familiäre, persönliche oder berufliche Lebenssituationen.

Unter dem Motto »Runder Tisch Lebensraum Hochschule« wird seit dem SoSe 2018 der Rahmen geschaffen für einen regelmäßigen, hoch-schulinternen Austausch zwischen dem zuständigen Vizepräsidenten und verschiedenen MitarbeiterInnen, welche mit dem Themenbereich »Chancengleichheit« betraut sind. Auf der Internetseite der Hoch-schule München finden sich unter der Rubrik »Lebensraum Hoch-schule« die Aktivitäten zu den Themen »Gender – Gleichstellung an der Hochschule«, »Familienfreundliche Hochschule«, »Diversity – Vielfalt an der Hochschule« sowie »Migration und Flucht«.

DATEN UND FAKTEN

Die Geschlechterverteilung innerhalb der verschiedenen Personen-gruppen der Hochschule München (Studierende, wissenschaftliche MitarbeiterInnen, Lehrende, Gremien sowie Verwaltung und Technik)

offenbaren Hinweise auf Erfolge und Handlungsbedarfe im Bereich der Gleichstellung. Daher werden im Folgenden ausgewählte Kennzahlen zur Entwicklung und zum Status Quo der Beteiligung/Teilhabe von Frauen an der Hochschule München dargestellt.

Der Anteil der Studentinnen ist seit 2012 von 35,2% auf derzeit fast 40% der insgesamt 18.198 Studierenden gestiegen. Gleichwohl ist das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Fakultäten sehr unterschied-lich (vgl. Abb. 1 im Anhang). Die Hochschule München zielt insbeson-dere in den MINT-Fächern auf einen weiteren Zuwachs an Studentin-nen, sowie einen höheren Männeranteil bei frauendominierten Studiengängen, wie an der Fakultät für angewandte Sozialwissen-schaften (FK 11), die mit 83,3% aktuell den höchsten Frauenanteil aus-weist. In den MINT-Fächern (Fakultäten 01 - 09) konnte der Anteil der Frauen seit dem Jahr 2012 von 19% auf aktuell 24% erhöht werden. Auch an der Fakultät für Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Flugzeug-technik (FK 03), die seit einigen Jahren den niedrigsten Frauenanteil aufweist, konnte die Zahl der Studentinnen stetig leicht erhöht werden und liegt aktuell bei 11,3%.

Unterscheidet man die Studierenden nach dem erreichten Studienab-schluss zeigt sich, dass der Frauenanteil mit steigendem Niveau der Qualifikationsebene deutlich abnimmt, insbesondere in den nicht-technischen Fachgebieten. Während der Frauenanteil unter Bachelor-

FRAUENANTEILE NACH QUALIFIKATIONSNIVEAU 2017

	NICHT-MINT			MINT			ALLE
	GESAMT	ANZAHL FRAUEN	ANTEIL FRAUEN	GESAMT	ANZAHL FRAUEN	ANTEIL FRAUEN	GESAMT
StudienanfängerInnen	1.168	861	73,7%	2.379	668	28,1%	3.547
Studierende	6.070	4.368	72,0%	12.128	2.914	24,0%	18.198
ABSOLVENTINNEN							
Bachelor	1.057	772	73,0%	1.475	343	23,3%	2.532
Master	266	164	61,7%	748	144	19,3%	1.014
Diplom	1	1	100,0%	207	14	6,8%	208

absolventInnen bei 73% liegt, sinkt er bei den MasterabsolventInnen auf knapp 62%. In den technischen Fakultäten ist der Unterschied mit vier Prozentpunkten geringer, allerdings sind weniger als 20% der MasterabsolventInnen von MINT-Studiengängen weiblich.¹ Außerdem zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen dem Anteil der Frauen unter den StudienanfängerInnen und den Studierenden. Angesichts der Tatsache, dass Männer nicht länger studieren als Frauen, weisen diese Zahlen darauf hin, dass Frauen in den technischen Fakultäten häufiger ihr Studium abbrechen als Männer (siehe Tabelle 1). Daher bietet die Hochschule München seit einigen Jahren ein Mentoring-Programm für Studentinnen der MINT-Studiengänge an (BayernMentoring).

Bei den Professuren beträgt der Frauenanteil aktuell 19,5%. Damit liegt die Hochschule München nahe dem Durchschnitt der Hochschulen in Bayern von 19,2%, jedoch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 23,4%. Auch hier gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Fakultäten, die das gleiche Muster aufweisen wie bei den Studierenden. Drei Fakultäten der Hochschule – alle aus den klassischen Ingenieurwissenschaften – haben immer noch einen sehr geringen Professorinnenanteil von unter 10%, während an nur zwei

Fakultäten (angewandte Sozialwissenschaften und Studium Generale) mindestens die Hälfte der Professuren mit Frauen besetzt sind (vgl. Abb. 6 im Anhang). Eine Erhöhung des Frauenanteils wird in erster Linie durch die wenigen Bewerbungen potentieller Kandidatinnen auf Professuren erschwert. Die Frauenanteile bei den Bewerbungen lagen in den Jahren 2016 und 2017 bei ca. 22%. Durch eine geschlechtergerechte Berufungspraxis ist es der Hochschule München dennoch gelungen, im Jahr 2016 an die 47% der offenen Professuren mit Frauen zu besetzen und im Jahr 2017 erneut 42%.

Angesichts des geringen Frauenanteils in der Professorenschaft insgesamt ist die Beteiligung in den Fakultätsräten und den Ämtern der Fakultäten mit ungefähr 30% vergleichsweise hoch. Nur unter den StudiendekanInnen ist der Frauenanteil mit 11% deutlich unterproportional (vgl. Abb. 11 im Anhang). In den hochschulweiten Gremien schwankt der Frauenanteil zwischen 20% in der Hochschulleitung und 36% im Hochschulrat. Die fünf Verwaltungsabteilungen der Zentralen Services werden aktuell alle von Männern geleitet. In den Leitungen der acht Stabsabteilungen bzw. -stellen sind allerdings vier Frauen vertreten.

FRAUENANTEILE IN GREMIEN UND LEITUNGSPOSITIONEN DER HM

	GREMIUM/ LEITUNGSPOSITION	GESAMT	ANZAHL FRAUEN	ANTEIL FRAUEN
Gremien	Hochschulleitung	5	1	20,0%
	EHL	20	6	30,0%
	Senat	11	3	27,3%
	Hochschulrat	11	4	36,4%
	Vorstand Studentisches Parlament	6	2	33,3%
	Personalrat	13	6	46,2%
Leitungsposition Verwaltung	Stabs- u. Verwaltungsabteilungen	13	4	30,8%
	zentr. wiss. Einrichtungen	4	3	75,0%

Stand: 31.08.2018

¹ Der geringe Frauenanteil unter den Diplom-AbsolventInnen wird dadurch erklärt, dass diese AbsolventInnen ausschließlich aus den auslaufenden Studiengängen der Fakultät Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Flugzeugtechnik kommen und der Frauenanteil in diesen Fächern deutlich geringer ist als in den meisten anderen MINT-Studiengängen.

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen sind eine eher junge Gruppe von Beschäftigten an der Hochschule München. Erst im Jahr 2006 wurde durch eine Novellierung des bayerischen Hochschulgesetzes festgelegt, dass Forschung aus Drittmitteln auch Aufgabe der Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist. Seither hat sich die Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen stetig erhöht. Waren 2008 gerade einmal 50 wissenschaftliche MitarbeiterInnen an der HM tätig, stieg diese Zahl bis 2017 um das Dreifache, auf 155 (vgl. Abb. 9 im Anhang). Dieser kontinuierliche Zuwachs ergibt sich aus dem sukzessiven Ausbau der Forschungsaktivitäten im Laufe der vergangenen zehn Jahre und damit einhergehend der zunehmenden Einwerbung von Drittmitteln, aus denen wissenschaftliche MitarbeiterInnen fast ausschließlich finanziert werden. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen lag 2008 bei 28%, stieg 2012 auf 30,1% und sank 2017 auf 28,4%. Diese prozentuale Verteilung zwischen den Geschlechtern ist u. a. damit zu erklären, dass der Großteil der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Fakultäten der MINT-Fächer angesiedelt ist, in welchen mehrheitlich die Drittmittel eingeworben werden, in denen der Frauenanteil aber zugleich am geringsten ist.

BESCHÄFTIGTE INSGESAMT

BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND ORGANISATIONSEINHEIT

	MÄNNER	FRAUEN
Fakultäten	146	122
Zentrale	128	219
Gesamt	274	341

BESCHÄFTIGTE ZENTRALE NACH GESCHLECHT UND FACHRICHTUNG

	MÄNNER	FRAUEN
Bibliotheksdienst	6	29
Verwaltungsdienst	45	172
Technischer Dienst	77	18
Gesamt	128	219

Stand: 31.12.2017

Die Hochschule München beschäftigt im nicht-wissenschaftlichen Bereich 341 Frauen und 274 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 55,4%. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten hat sich damit im Vergleich zum Jahr 2012 um 3 Prozentpunkte erhöht. Allerdings ist die Zahl der MitarbeiterInnen im nicht-wissenschaftlichen Bereich insgesamt stark gestiegen von 527 auf 615 Personen. Im Bereich Technik ist der Anteil der Männer mit 81% um einiges höher als der Anteil der Frauen, während im Gegensatz dazu im Verwaltungsbereich der Frauenanteil mit 79,3% deutlich überwiegt.

In den letzten Beförderungsrunden der BeamtInnen und auch bei den Höhergruppierungen der ArbeitnehmerInnen zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. 37% der in Vollzeit tätigen BeamtInnen wurden von 2015 bis 2017 befördert während es bei den Teilzeit-Beschäftigten nur 17% waren. Bei den Höhergruppierungen der ArbeitnehmerInnen zeigt sich im gleichen Zeitraum ebenfalls ein Unterschied von 9 Prozentpunkten (17% versus 8%) (vgl. Abb. 15 im Anhang). Um eine ausgeglichene Repräsentation von Frauen und Männern auf allen Hierarchiestufen und in den Selbstverwaltungsgremien der Hochschule zu gewährleisten (vgl. HEP S.12), muss darauf geachtet werden, dass Teilzeitbeschäftigung das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigt, da Frauen mit 47,4% mehr als doppelt so häufig in Teilzeit arbeiten als Männer mit nur 22,4%. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung bzw. eine Höhergruppierung auswirken.

HIGHLIGHTS DER GLEICHSTELLUNGS-AKTIVITÄTEN AUS DEN LETZTEN 5 JAHREN

Seit der Erstellung des letzten Gleichstellungskonzepts Ende 2012 konnte die Hochschule München viele Erfolge und Meilensteine in ihrer Gleichstellungsarbeit erreichen. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen und Projekte wurden neu eingeführt und bestehende verstetigt. Neue Leitfäden und Konzepte wurden verabschiedet und die Hochschule München war erfolgreich bei mehreren Ausschreibungen im Themenfeld Gleichstellung. Des Weiteren wurde die Förderung von familien-gerechten und gesunden Arbeits- und Studienbedingungen weiter vorangetrieben und es wurden spezielle Initiativen zur Sensibilisierung

der Hochschulmitglieder gestartet. Nicht zuletzt wird im 2018 verabschiedeten HEP die Förderung und Sicherung von Chancengleichheit als Teil der Gesamtstrategie der Hochschule hervorgehoben. Auf die wichtigsten Entwicklungen der letzten Jahre wird im Folgenden eingegangen.

Nach erfolgreicher Beteiligung der Hochschule München am Professorinnenprogramm (PP) im Jahr 2008 nahm die Hochschule auch 2013 erfolgreich an der Ausschreibung zum PP II teil. Mit den eingeworbenen Drittmitteln wurde insbesondere die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses vorangetrieben, und durch das Angebot eines Work-Life-Services in Kooperation mit pme Familienservice wurden die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten der Hochschule verbessert. Auch in der Ausschreibung zum PP III im Jahr 2018 hat die Hochschule München erneut einen Antrag mit Erfolg eingereicht.

Weitere Neuerungen insbesondere für die nicht-wissenschaftlich Beschäftigten der Hochschule wurden durch die Umsetzung des Projektes VEF (Vergütung, Entwicklung, Flexibilität) angestoßen, welches MitarbeiterInnenbindung und Arbeitgeberattraktivität steigern soll. Das Ziel des hochschulweiten Projektes ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem es Spaß macht zu arbeiten und das Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Unter anderem soll mit diesem Projekt die Chancengleichheit bei der Erlangung von Führungspositionen gesichert werden. Des Weiteren werden Rahmenbedingungen für flexibles Arbeiten geschaffen, die insbesondere Frauen zugutekommen, wie z. B. passgenaue Homeoffice-Regelungen.

Eine gute Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familienaufgaben ist für die Hochschule München seit langem von hoher Bedeutung. Seit 2006 ist die Hochschule mit dem »audit familiengerechte hochschule« zertifiziert und wurde im März 2016 bereits zum dritten Mal re-auditiert. Des Weiteren ist die Hochschule München seit 2011 Mitglied im Best Practice-Club »Familie in der Hochschule« (FidH). Dieser Zusammenschluss zielt darauf ab, die öffentliche Wahrnehmung des Themas Familienfreundlichkeit zu fördern und entsprechende Maßnahmen zu unterstützen. Seit 2008 haben zwölf Hochschulen gemeinsam mit dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) eine Charta zur Verein-

barkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten entwickelt, die Anfang 2014 veröffentlicht wurde. Die Hochschule München war federführend an der Entstehung beteiligt und eine der ersten Institutionen, die diese unterzeichnete. Anfang 2018 wurde aus dem Best Practice-Club FidH ein Verein. Die Hochschule München ist Gründungsmitglied dieses Vereins und Informations-Büro für interessierte Hochschulen. Zu den wichtigen familienfreundlichen Serviceangeboten zählen neben der Bereitstellung des Work-Life-Services die Unterstützung der Studierenden durch das vor mehreren Jahren eingerichtete »Familienbüro für Studierende«, das für Beratung, die familienfreundliche Infrastruktur und die Organisation von Veranstaltungen für Studierende mit Kind zuständig ist.

Des Weiteren ermöglicht die Hochschule mit der Entwicklung von flexiblen Studienformaten, wie u. a. Bachelor-Teilzeitstudiengängen an zwei Fakultäten, auch Studieninteressierten einen Hochschulabschluss, die z. B. aufgrund von Familienaufgaben zeitlich eingeschränkt sind.

In ihrer Kommunikation achtet die Hochschule München auf eine geschlechtergerechte Ansprache von Männern und Frauen. Im Jahr 2015 wurde ein »Leitfaden Geschlechtergerechte Sprache« veröffentlicht, der konkrete Beispiele für die gendersensible Verwendung von Sprache und Bild enthält und für alle Hochschulangehörigen in der internen als auch in der externen Kommunikation (Präsentationen, Print, Online) verbindlich ist. Des Weiteren wurde im Jahr 2016 der »Handlungsleitfaden zum Umgang mit sexueller Belästigung und Stalking« verabschiedet, der detailliert darlegt, welche Anlaufstellen zu kontaktieren und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um schnell und konsequent gegen Diskriminierung und Stalking vorzugehen.

Ein wichtiger Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre im wissenschaftlichen Bereich lag bei der geschlechtergerechten Gestaltung von Berufungsverfahren. So haben sich nicht nur die Frauenbeauftragten der Fakultäten regelmäßig über Maßnahmen zur Verbesserung von Berufungsverfahren ausgetauscht, auch die »professionellen BerichterhalterInnen«, welche die Berufungsverfahren in

anderen Fakultäten begleiten, erhalten seit 2017 u. a. juristische und gendersensible Schulungen. Die relativ hohe Berufungsquote von Frauen auf Professuren zeigt, dass diese stetigen Bemühungen, die Bewerbungsverfahren möglichst gendergerecht zu gestalten, erfolgreich sind: Im Jahr 2017 konnten durch eine erfolgreiche Berufungspraxis überdurchschnittlich viele Professuren mit Frauen besetzt werden. Bei knapp 1.200 Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren lag der Frauenanteil bei gerade einmal 22%, bei den 21 Ruferteilungen im Jahr 2017 jedoch bei über 40%. Damit steigt der Anteil der Professorinnen am gesamten Lehrkörper weiterhin langsam, aber kontinuierlich an.

Auch unter den Studierenden, insbesondere in den MINT-Fächern, konnte der Anteil der Studentinnen weiter erhöht werden. Hierzu tragen auch erfolgreiche neue Maßnahmen bei, wie das 2013 gestartete Projekt MINT4Girls, das Schülerinnen für Technik begeistern will. Das Projekt ist an der Fakultät Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Flugzeugtechnik verankert, da hier der Frauenanteil unter den Studierenden am geringsten ist. Im Rahmen dieses Programms werden einerseits Informationsveranstaltungen von Studierenden an Schulen durchgeführt, andererseits werden Event-Tage mit Kooperationspartnern aus der Industrie organisiert, bei denen die Schülerinnen die Hochschule und ihre Labore kennenlernen sowie einen Einblick in eines der Unternehmen gewinnen können. Insgesamt nahmen bisher mehr als 600 Schülerinnen an den Veranstaltungen teil.

Weitere Programme und Angebote zur Erhöhung des Studentinnenanteils, die schon seit vielen Jahren erfolgreich durchgeführt werden, sind das BayernMentoring für Frauen in Ingenieurwissenschaften und die Beteiligung am Girls' Day, dem bundesweiten Aktionstag, an dem die Hochschule jährlich ca. 200 Plätze für Schülerinnen anbietet.

Zur Sensibilisierung der Studierenden starteten die Hochschulfrauenbeauftragten im WiSe 2016/17 eine einjährige Kampagne für mehr Geschlechtergerechtigkeit unter dem Titel »HIS OR HERS?«. Durch diese sollten Selbstbilder hinterfragt, gelebte Rollenerwartungen irritiert und den Studierenden die jeweils eigenen Fähigkeiten und Bedürfnisse bewusst gemacht werden. Die Kampagne bestand aus

einer Plakataktion und einer Umfrage über die Einstellung der Studierenden zur Situation von Frauen und Männern in Studium und Beruf sowie dem Angebot verschiedener Veranstaltungen. Die interessantesten Ergebnisse der Studierendenbefragung wurden in einer zweiten Plakataktion sowie ausführlich in einer Dokumentation und einer Publikation veröffentlicht. »HIS OR HERS?« erzeugte sowohl hochschulintern als auch außerhalb der Hochschule München viel Aufmerksamkeit. Zahlreiche Hochschulen und Universitäten wollen diese Idee übernehmen. Somit stellt die Kampagne eine wichtige Grundlage für die Akzeptanz und das Verständnis der sehr breit angelegten Gleichstellungsarbeit an der Hochschule München dar.

Nicht nur im Rahmen der Kampagne, sondern grundsätzlich bietet die Hochschule den Studentinnen und Studenten immer wieder interessante Seminare und Veranstaltungen zu unterschiedlichen Themen aus dem Bereich Chancengleichheit: seien es Angebote im Programm des CAREER Centers, Workshops organisiert von den Frauenbeauftragten, oder hochschulweite Veranstaltungen des Präsidiums wie z. B. zum Thema Equal-Pay im Jahr 2017. Die Studierenden haben regelmäßig vielfältige Optionen, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen oder sich themenspezifisch weiterzubilden. Auch die Frauenbeauftragten legen ihr Augenmerk verstärkt auf die eigene Weiterbildung. Zum einen wurden und werden Fortbildungen speziell für diese Gruppe an der Hochschule organisiert, zum anderen treffen sich die Frauenbeauftragten regelmäßig zu Sitzungen und zusätzlich zu ausführlicheren Klausurtagungen, um sich untereinander noch stärker zu vernetzen und um ein gemeinsames Verständnis der eigenen Rolle zu entwickeln und zu festigen. Auch der Austausch mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen z. B. auf landes- oder bundesweiten Tagungen ist von zentraler Bedeutung.

Im Bereich der Gender-Forschung ist die Hochschule ebenfalls in verschiedenen Projekten aktiv. Im Jahr 2017 startete z. B. das Projekt »MINT-Strategien 4.0«, ein Verbundprojekt mit der OTH Regensburg. Das Projektziel ist, Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Berufe an Hochschulen für angewandte Wissenschaften weiter zu entwickeln und das Wissen über die Wirksamkeit bestehender

MINT-Maßnahmen zu verbessern. Im Bayerischen Forschungsverbund ForGenderCare, welcher den Zusammenhang von Gender und Care vor einem interdisziplinären Horizont untersucht, ist die Hochschule mit einem Teilprojekt beteiligt. Ab dem Jahr 2018 wird außerdem eine Professur mit einer Denomination im Bereich der Genderforschung an der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften eingerichtet.

GESETZLICHER RAHMEN

Das vorliegende Konzept zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Verwaltung konkretisiert den gesetzlichen Auftrag für den Bereich der Hochschule München. Auf Bundesebene ist Gleichberechtigung in Art. 3 Satz 2 und 3 des Grundgesetzes (GG) sowie in §1 und 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und im Hochschulrahmengesetz (HRG) in §3 geregelt. Der gesetzliche Auftrag ist es, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern sowie Benachteiligungen u. a. aufgrund des Geschlechts zu beseitigen.

An den Hochschulen in Bayern gilt darüber hinaus das Bayerische Hochschulgesetz (BayHSchG), in dem die Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich (d.h. Studierende, wissenschaftliche MitarbeiterInnen und ProfessorInnen) geregelt ist. Nach Maßgabe dieses Gesetzes legt die Grundordnung der Hochschule München u. a. das Wahlverfahren und die Stimmrechte der Frauenbeauftragten fest. Zur Wahrung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren definiert das Bayerische Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) bestimmte Rahmenbedingungen. Das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGIG) beschreibt den Gleichstellungsauftrag hinsichtlich der nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten in Technik und Verwaltung. Daraus ergeben sich unterschiedliche Zuständigkeiten: An den bayerischen Hochschulen sind die Frauenbeauftragten Ansprechpersonen für den wissenschaftlichen Bereich und die Gleichstellungsbeauftragten sind für den nicht-wissenschaftlichen Bereich zuständig.

BAYERISCHEN HOCHSCHULGESETZ (BayHSchG) VOM 23.5.2006 (AUSZUG)

- Art. 4(1): *1Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. 2Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. 3Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft.*
- Art. 4(2): *1Frauenbeauftragte achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs. 1. [...]*
- Art. 4(3): *1Die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten der Hochschule und der Fakultäten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. 2Frauenbeauftragte sind für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten.*
- Art. 4(4): *Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien ist anzustreben.*
- Art. 10(1): *1Die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags soll regelmäßig bewertet werden. 2Die Ergebnisse der Bewertungen sollen in nicht personenbezogener Form veröffentlicht werden.*

BAYERISCHEN HOCHSCHULPERSONALGESETZ (BayHSchPG) VOM 23.5.2006 (AUSZUG)

- Art. 18(4): *1Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet der Fakultätsrat im Einvernehmen mit der Hochschulleitung einen Berufungsausschuss. 2In diesem verfügen die Professoren und Professorinnen über die Mehrheit der Stimmen; zusätzlich gehören ihm stimmberechtigt die jeweilige Frauenbeauftragte sowie je ein Vertreter oder eine Vertreterin aus der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Art. 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BayHSchG) und der Studierenden an. [...] 7Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist auf die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft hinzuwirken. [...] 12Die einzelnen stimmberechtigten Mitglieder des Berufungsausschusses sowie die Professoren und Professorinnen der jeweils betroffenen Fakultät können ein Sondervotum abgeben, das dem Berufungsvorschlag beizufügen ist.*

BAYERISCHES GLEICHSTELLUNGSGESETZ (BayGIG) VOM 24.5.1996 (AUSZUG)

- Art. 2 (1) *Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern wird nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) gefördert. 2Ziel der Förderung ist insbesondere die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern, auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken.*
- Art. 2 (2) *Weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.*
- Art. 2 (3) *Ziel ist ferner, dass alle Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken, die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigen.*
- Art. 2 (4) *Der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel ist zu beachten.*

VISION

GLEICHSTELLUNG GEWÄHRT FRAUEN UND MÄNNERN DIE GLEICHEN MÖGLICHKEITEN, IHRE POTENTIALE ZU ENTFALTEN UND IHRE KOMPETENZEN EINZUSETZEN.

Das Ziel der Hochschule München ist es, jegliche Einschränkungen dieser Möglichkeiten zu erkennen und abzubauen bzw. zu verhindern.

Hierfür brauchen wir:

1. Aktive Anwendung aller gesetzlichen Vorgaben zur juristischen Gleichbehandlung von Männern und Frauen.
2. Strukturen und Rahmenbedingungen, die niemanden behindern oder ausbremsen.
3. Eine Kultur, die allen den Mut und die Anerkennung verleiht, sich nach ihren Bedürfnissen, Wünschen und Fähigkeiten zu entscheiden und am Hochschulleben zu beteiligen.

Die konsequente Anwendung aller Gesetze gegen Diskriminierung ist die Grundvoraussetzung zur gleichen Teilhabe und persönlichen Entwicklung aller Hochschulmitglieder. Die Hochschule München bekennt sich in ihrem Hochschulentwicklungsplan explizit nicht nur zur Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben, sondern auch zur Compliance, d. h. der Erfüllung selbst gesetzter Standards im Bereich der Gleichstellung.

Weiterhin werden die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Angeboten für Studierende, MitarbeiterInnen und ProfessorInnen sowie der Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen berücksichtigt (Gender Mainstreaming). Die präventive Strategie der Hochschule München eröffnet damit allen Geschlechtern in allen Handlungsfeldern der Hochschule die gleichen Entwicklungschancen.

Gesetze, Regeln und Strukturen alleine schaffen noch keine Chancengleichheit. Sie kommt an der Hochschule München im täglichen Miteinander zum Ausdruck und wird als Wert und Strategie zum Erfolg der gesamten Hochschule verstanden. Die Etablierung von Gleichstellung erfordert Veränderungen und stößt immer wieder auch auf Ablehnung und Widerstände. Daher strebt die Hochschule München nach einer

Organisationskultur der Anerkennung und Wertschätzung von Diversität, in der sich alle Angehörigen der Hochschule mit ihren vielfältigen sozialen Lebenslagen gleichermaßen entwickeln können. Alle Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit werden somit als Potenzial zur Verbesserung des Arbeits- und Studiumfelds aller Hochschulmitglieder sowie zur Steigerung der Qualität der Lehre, Forschung und Vernetzung mit Wirtschaft und Gesellschaft wahrgenommen und etabliert.

Diese umfassenden Aufgaben können und werden nicht alleine von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bewältigt. Gleichstellungsarbeit ist eine Querschnittsaufgabe, die bei allen Kernaufgaben der Hochschule berücksichtigt wird. Dies setzt ein hohes Maß an Aufmerksamkeit und Genderkompetenz aller AkteurInnen voraus. Eine enge Verzahnung der hochschulinternen Gleichstellungsarbeit mit der aktuellen Genderforschung ist dabei ein wichtiges Qualitätsmerkmal.

MASSNAHMEN

SENSIBILISIERUNG UND INTERNE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Um Chancengleichheit nachhaltig in der Organisationskultur der Hochschule zu verankern, weiterzuentwickeln und erfolgreich zu gestalten, bedarf es einer gezielten Sensibilisierung und hochschulinternen Öffentlichkeitsarbeit. Ohne ein Bewusstsein und Wissen über die geschlechterspezifischen Unterschiede und Stereotype von Frauen und Männern im Studium, Beruf und darüber hinaus werden die Angebote zur Förderung der Gleichstellung nicht angenommen und die Maßnahmen bleiben wirkungslos. Mithilfe einer kontinuierlichen Öffentlichkeitsarbeit wird die Vision der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten von Gleichstellung, die Männern und Frauen die Freiheit gewährt, ihre Bedürfnisse und Wünsche zu realisieren, kommuniziert und ein gemeinsam getragenes Verständnis entwickelt. Öffentlichkeitsarbeit ist somit ein strategisches Instrument, den Lebensraum Hochschule als gelebte Kultur der Anerkennung und Wertschätzung von Diversität zu kommunizieren und dauerhaft zu gewährleisten.

Um die Sichtbarkeit der Angebote zur Förderung der Gleichstellung zu erhöhen (Ziel 1.1), beteiligen sich die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten regelmäßig am »Runden Tisch Lebensraum Hochschule«. Außerdem werden alle Mitglieder der Hochschule (Studierende wie MitarbeiterInnen) regelmäßig über aktuelle Aktivitäten sowie Anliegen, Ziele und Fortschritte in der Gleichstellungsarbeit informiert. Hierzu werden fakultätsinterne und hochschulweite Kommunikationswege genutzt. Neben all diesen Maßnahmen ist für eine erfolgreiche und nachhaltige Öffentlichkeitsarbeit im digitalen Zeitalter ein gemeinsamer, für alle Fakultäten vergleichbarer Auftritt der Frauenbeauftragten im Internet erforderlich, um allen Hochschulangehörigen eine klare Orientierung zu geben.

Zur stetigen Weiterentwicklung des gemeinsamen Verständnisses von Gleichstellungsarbeit (Ziel 1.2) treffen sich die Frauenbeauftragten regelmäßig auf einer zweitägigen Klausurtagung. Hier findet ein intensiver Erfahrungsaustausch statt, neue Aktionen werden konzipiert und Strategien zur Steigerung der Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit entwickelt. Während des Semesters tauschen sich die Frauenbeauftragten kontinuierlich

Culture eats strategy for breakfast.

Peter Drucker

lich auf Arbeitstreffen und Fortbildungen über Inhalte und Weiterentwicklungen ihrer

Arbeit aus. Weiterhin sind regelmäßige Treffen der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten mit der Hochschulleitung avisiert.

Um das Wissen über Geschlechterunterschiede und Ungleichheit auszubauen und damit die Voraussetzungen für die Akzeptanz und den Erfolg der Gleichstellungsarbeit zu verbessern (Ziel 1.3), bieten die Frauenbeauftragten Vortragsreihen, Veranstaltungen und Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung und Gender an. Dabei soll die geschlechtsspezifische Perspektive auf aktuelle Entwicklungen im Bereich Forschung, Lehre und Gesellschaft geschärft werden. Schließlich sollen die Mitglieder der Hochschule München und insbesondere die Studierenden immer wieder durch konzertierte Aktionen, wie z. B. in Form einer Kampagne, für das Gleichstellungsthema gewonnen werden.

LEHRE

Bildung ist nicht geschlechtsneutral und somit ist auch der Hörsaal kein ungeschlechtlicher Ort. Die Vermittlung von Wissen spiegelt oft gesellschaftliche Verhältnisse und Konventionen im Hinblick auf das Geschlecht, die Herkunft oder anderer Dimensionen wieder. Dies passiert beispielsweise, wenn Unterrichtsmaterialien und Didaktikmethoden Stereotype von weiblichen und männlichen Geschlechterrollen nutzen. Dadurch werden die Entwicklungsmöglichkeiten der Studierenden allerdings begrenzt und Potentiale nicht ausgeschöpft.

Idealerweise sollten Lehrende daher auf die unterschiedlichen Potentiale und Ziele der Studentinnen und Studenten eingehen. Darüber hinaus sollten Lehrende an geeigneter Stelle die fachspezifischen Inhalte der Module mit Gender- und Diversityaspekten und/oder Ergebnissen der Gender- und Diversityforschung verknüpfen. Somit lässt sich Gender & Diversity in der Lehre allgemein betrachten als:

1. Maßnahme, um Persönlichkeiten zu fördern
2. Qualitätsmerkmal für moderne, zukunftsweisende Lehre

Insbesondere geschlechtersensible Lehre fördert das Potential der Studierenden und erhöht die Exzellenz der Lehrinhalte. Somit werden die Studentinnen und Studenten bestmöglich auf die durch Diversität und Wandel geprägten Anforderungen in Beruf und Gesellschaft vorbereitet. Als langfristiges Ziel sollen an der Hochschule München vielfältige Maßnahmen entwickelt und Fallbeispiele gesammelt werden, aus denen Lehrende aller Fakultäten umfänglich schöpfen und gestalten können.

Hierfür sollen Strukturen geschaffen werden, welche die Lehrenden in ihrer gender- und diversitätssensiblen Lehre unterstützen (Ziel 2.1). Die Hochschule München möchte im Rahmen einer wissenschaftlichen Studie ihr Lehrangebot hinsichtlich einer gendersensiblen Didaktik sowie deren inhaltlicher Ausrichtung analysieren, neue Maßnahmen für Lehrformate und -methoden entwickeln und deren Wirksamkeit überprüfen sowie hochschulweit implementieren. Dafür soll, die Förderung durch das Professorinnenprogramm III vorausgesetzt, ein/e wissenschaftliche MitarbeiterIn für fünf Jahre eingestellt werden, welche/r der Stabsabteilung »Innovative Lehre« zugeordnet sein wird (Maßnahme 2.1.1). Wünschenswert wäre weiterhin, dass an der Hochschule München geschaffenen Freistellungen für Forschung, Entwicklung und Innovation den Genderaspekt als bedeutendes Querschnittsthema bei der Schaffung neuer Lehrmethoden fest im Blick haben und mitdenken. Somit entsteht eine Art »dynamische Werkzeugbox« mit erfolgreichen Maßnahmen und Fallbeispielen, aus der Lehrende aller Fakultäten schöpfen können.

Neue KollegInnen werden konsequent im Rahmen des Neuberufenenprogramms durch das praxisorientierte Modul »Diversität im Hörsaal« auf die Möglichkeiten und Chancen gendersensibler Lehre aufmerksam gemacht. Um für Lehrende gezielte Anreize zur Verbesserung ihrer Lehre zu schaffen, wird eine interne Ausschreibung eines Preises zur »Förderung von Genderprojekten« erfolgen. Gefördert werden Konzepte oder Projekte, die dazu beitragen, Gender-Perspektiven in die Lehre zu integrieren, um Studentinnen und/oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in Bereichen zu fördern, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind (Maßnahme 2.1.4).

Um Gender in der Lehre langfristig in der Gesamtheit zu integrieren, werden innovative Lehrprojekte unterstützt (Ziel 2.1). Beispielhaft sei das Lehrprojekt zur Förderung von Führungskompetenzen für Studentinnen genannt. In diesem Projekt werden fakultätsübergreifend Studentinnen an Führungspositionen herangeführt. Sie leiten ein Projekt und werden dabei durch eine Trainerin unterstützt und gecoacht. Des Weiteren ist angedacht, das Projekt als interdisziplinäres, fachübergreifendes Modul an der Fakultät Studium Generale zu verankern.

Die Vielfalt der Maßnahmen wird um weitere Angebote für Studentinnen ergänzt. Zum einen wird das Angebot eines Zertifikats mit dem Titel »Women in Leadership« geprüft und gegebenenfalls umgesetzt. Zum anderen werden regelmäßig Workshops zur Persönlichkeitsentwicklung und fakultätsübergreifende Weiterbildungsangebote für Frauen angeboten (Maßnahme 2.3.1). Somit werden die Talente und das Potential der Studentinnen grundlegend gefördert.

FORSCHUNG

Da die Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen erst in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat, befinden sich die Angebote zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Teil noch im Aufbau. Die meisten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen arbeiten an Forschungsprojekten in MINT-Fakultäten. Der Frauenanteil liegt bei 28%, unter den Promovierenden beträgt er 26%. Ziel der Hochschule München ist es, den Frauenanteil insbesondere unter den Promovierenden zu erhöhen. Hierzu sollen drei Wege beschritten werden:

1. Gewinnung von Studentinnen im Bachelor und Master für die Beteiligung an der nächsten Qualifizierungsstufe, d.h. Master bzw. Promotion (Ziel 3.1).
2. Die Auswahlverfahren für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen geschlechtergerecht gestalten (Ziel 3.2).
3. Doktorandinnen während der Promotion aktiv fördern und auf den nächsten Karriereschritt vorbereiten (Ziel 3.3).

Zur Steigerung der Übertrittsrate in den Master müssen sowohl die Studentinnen als auch die ProfessorInnen für die Situation sensibi-

liert werden, dass Bachelor-Absolventinnen, insbesondere in den Nicht-MINT-Fakultäten, mit geringerer Wahrscheinlichkeit ein Masterstudium aufnehmen. Die Hochschule bietet daher regelmäßig Workshops und/oder Coachings an (idealerweise im Rahmen der Angebote des CAREER Centers), um Studentinnen bei dieser weichenstellenden Entscheidung zu unterstützen. Über die Wege zur Promotion mit HAW-Abschluss informiert das FORWIN-Team (Zentrum für Forschungsförderung) regelmäßig Masterstudierende und ProjektmitarbeiterInnen der Hochschule München.

Zur Sicherung der Chancengleichheit bei der Auswahl von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen werden die Fakultätsfrauenbeauftragten über die Besetzung einer Stelle informiert und erhalten Zugang zu allen Bewerbungsunterlagen im Bewerbermanagementsystem. Sie können auf Wunsch der Kandidatinnen oder auf eigenen Wunsch an den Bewerbungsgesprächen teilnehmen. Aufbauend auf den Erfahrungen aus der Begleitung der Auswahlverfahren von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen prüfen die Frauenbeauftragten, ob zur Sicherung der Chancengleichheit Anpassungen des Auswahlprozesses angebracht wären.

Beim Ausbau der Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird konsequent berücksichtigt, dass Männer und Frauen zum Teil unterschiedliche Herausforderungen bewältigen und damit verschiedene Bedarfe haben. Hierfür werden spezifische Workshops und individuelle Coachings angeboten. Vorbehaltlich der Förderung durch das Professorinnenprogramm III wird hierfür eine halbe Stelle zur Koordination aller Aktivitäten zur Personalentwicklung besetzt. Da familienbedingte Erwerbsunterbrechungen während der Promotion, insbesondere wenn die Beschäftigungsverhältnisse durch befristete Drittmittelprojekte finanziert sind, sowohl für die ProjektleiterInnen als auch für die Doktorandinnen mit erheblichen Kosten und Komplikationen verbunden sind, sollen mögliche Lösungswege schon bei der Antragstellung systematisch berücksichtigt werden. Hierfür prüft das FORWIN-Team die Angebote von Zuwendungsgebern zur Überbrückung familienbedingter Erwerbsunterbrechungen und berät die AntragstellerInnen im Vorfeld über die Möglichkeiten. Vorbehaltlich der Förderung durch das Professorinnenprogramm III wird ein

hochschulweiter Fonds zur Entlastung von Drittmittel-Projekten bei familienbedingten Erwerbsunterbrechungen sowie ein Fonds zur Anschlussfinanzierung von Doktorandinnen bei familienbedingten Erwerbsunterbrechungen eingeführt.

Schließlich werden Forschende bei der Konzeption gendersensibler Forschungsfragen und -designs durch eine wissenschaftlich ausgewiesene Person des FORWIN-Teams unterstützt (Ziel 3.4). Hiermit steigt nicht nur die Qualität der Forschung, sondern auch die Genderkompetenz der Forscherinnen und Forscher.

WIRTSCHAFT

Die gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Bereich Wirtschaft haben das Ziel, bei ausgewählten Aktivitäten im Bereich des Wissens- und Technologietransfers, der Ausgestaltung von Kooperationen und im Bereich Entrepreneurship den Blick auf genderspezifische Fragestellungen und Herausforderungen zu lenken.

Frauen sind deutlich seltener an innovativen Unternehmensgründungen beteiligt als Männer. Auch die Start-ups, die vom Strasczeg Center for Entrepreneurship (SCE) an der Hochschule München gefördert werden, sind überwiegend männlich geprägt. Zur Steigerung der unternehmerischen Aktivitäten der Studentinnen an der Hochschule München (Ziel 4.1), wird das SCE daher regelmäßig Gründerinnen in seine Angebote einbauen. Diese können u. a. als Mentorinnen, Expertinnen oder einfach als Rednerinnen fungieren. Durch die Kooperationen des SCE z.B. mit dem Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) können die GründerInnen der Hochschule München auf ein großes Netzwerk von unternehmerischen Expertinnen zurückgreifen, die u. a. geschlechterspezifische Herausforderungen im Rahmen von Unternehmensgründungen kompetent begleiten (Ziel 4.2). Diese Aktivitäten ermöglichen die Identifikation mit weiblichen Role Models und sollen helfen, Hürden und Bedenken von Studentinnen zu überwinden und Erfolgsgeschichten von Frauen bekannter und selbstverständlicher zu machen.

Durch eine systematische Integration der Geschlechterperspektive in den Wissens- und Technologietransfer der Hochschule München

(Ziel 4.3) kann nicht nur die Genderkompetenz der beteiligten Akteure (Studierende, ProfessorInnen, MitarbeiterInnen und Unternehmen und Organisationen) verbessert werden, auch die daraus resultierenden Innovationen passen häufig besser zu den vielfältigen Bedürfnissen ihrer Zielgruppen. Die Idee der »gendered innovations« soll daher in das Innovationsnetzwerk M:UniverCity eingebracht werden; ein neues Netzwerk in München, das mit Partnern aus Wissenschaft, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Politik eine institutionalisierte Vernetzungs- und Transferstruktur im regionalen Innovationssystem bildet. Durch die Beteiligung der Frauenbeauftragten an den Kick-off-Veranstaltungen und den weiteren Netzwerktreffen der drei Labs wird eruiert, ob und wie geschlechter-spezifische Fragestellungen bei der Ausgestaltung weiterer Aktivitäten berücksichtigt werden können. Nach einer erfolgreichen Impulsgebung durch die Frauenbeauftragten sind die Voraussetzungen für eine geschlechtergerechte Problemlösung oder Innovation definiert und können im weiteren Verlauf des Prozesses von den beteiligten Studierenden, ProfessorInnen und Unternehmen berücksichtigt werden.

Die Vernetzung der Hochschule München mit Unternehmen, Gesellschaft und Politik dient nicht nur den Studierenden sondern auch der Region. Insbesondere bei der Förderung von weiblichen Karrieren verfolgten Hochschulen, Unternehmen und öffentliche Organisationen sehr ähnliche Ziele. Durch einen gegenseitigen Erfahrungsaustausch und möglicherweise die Koordination von Aktivitäten können Synergien genutzt und somit die Effektivität der Maßnahmen erhöht werden. Die Frauenbeauftragten werden den Austausch mit strategischen Kooperationspartnern der Hochschule München suchen, um gemeinsame Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen zu entwickeln (Ziel 4.4).

RESSOURCEN

Eine der größten Herausforderungen der Hochschule München ist es, hervorragendes Personal für Wissenschaft und Verwaltung zu gewinnen, zu halten und weiterzuentwickeln. Zum einen fällt es der Hochschule vor dem Hintergrund der Konkurrenzsituation am Standort München zunehmend schwer, frei werdende Stellen adäquat wiederzubesetzen. Zum anderen ist die Bezahlung im öffentlichen Dienst im Kontext der hohen Lebenshaltungskosten in München ein Rekrutie-

rungshindernis (vgl. HEP 2018, S. 22). In diesem Umfeld ist es für die Hochschule München wichtig, in allen Personalauswahlverfahren die besten Kandidatinnen und Kandidaten zu rekrutieren und ihnen attraktive Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Dabei verfolgt die Hochschule das Ziel, die Berufungs- sowie Einstellungsverfahren möglichst geschlechtergerecht zu gestalten, um ausgewogene Geschlechterverhältnisse auf allen Hierarchieebenen und insbesondere bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen in der Verwaltung zu erreichen (Ziel 5.1). In diesem Zusammenhang sind die Fakultätsfrauenbeauftragten in allen Berufungskommissionen vertreten und die Gleichstellungsbeauftragte wird über alle Einstellungsverfahren in Technik und Verwaltung informiert und kann diese begleiten.

Selbstverständlich werden alle Personalentscheidungen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung getroffen. Es wird darauf geachtet, dass Unterbrechungen der Berufstätigkeit wegen Familienpflichten oder aus einem anderen wichtigen Grund und Zeiten von Teilzeitbeschäftigungen bei der Qualifikationsbeurteilung, bei Beförderungen und Höhergruppierungen nicht nachteilig gewertet werden (vgl. Abb. 15 im Anhang).

Aufgrund der oben genannten schwierigen Rahmenbedingungen wurde das hochschulweite Projekt VEF ins Leben gerufen. Mit Maßnahmen rund um die Themen Vergütung, Entwicklung und Flexibilität soll ein Umfeld geschaffen werden, in dem es Spaß macht zu arbeiten und das individuelle Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Dadurch sollen die MitarbeiterInnenbindung sowie die Arbeitgeberattraktivität gesteigert werden. Eine der fünf möglichen Laufbahnen im Rahmen von VEF ist »Führung«. Durch konkrete Weiterbildungsmaßnahmen soll die Chancengleichheit beim Aufstieg in Leitungspositionen unterstützt werden (Ziel 5.2). Mit dem geplanten Talentmanagement und der Nachfolgeplanung will die Hochschule darüber hinaus erreichen, dass die richtigen MitarbeiterInnen zur richtigen Zeit am richtigen Ort eingesetzt werden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der MitarbeiterInnenbindung ist die Weiterqualifikation. Neue Lernkonzepte und eine Software für Perso-

Personalentwicklungsinstrumente werden durch das 2017 neu geschaffene Sachgebiet Personalentwicklung in den kommenden Jahren implementiert. Allen MitarbeiterInnen sollen Lern- und Unterstützungsangebote zur beruflichen und persönlichen Entwicklung geboten werden. Dazu werden Inhouse-Trainings nach verschiedenen Bedarfen angeboten. Hierzu gehören z. B. auch die Themen Führung von MitarbeiterInnen, gesunder Arbeitsplatz sowie familiengerechte Arbeitsbedingungen. In diesem Zusammenhang wird ebenfalls eine neue Richtlinie zu Fortbildungen erstellt.

Das ebenfalls 2017 neu eingerichtete Sachgebiet Arbeitsgestaltung wird sich um neue Modelle der Arbeitsgestaltung kümmern und um die Fortführung des Angebots eines Work-Life-Services durch den pme Familienservice. Mit der Dienstvereinbarung (DV) zur flexiblen Arbeitszeit für alle nicht-wissenschaftlichen MitarbeiterInnen trägt die Hochschule bereits jetzt zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf bei und erlaubt die selbstständige Gestaltung der Arbeitstage. In Arbeit ist aktuell eine neue DV Homeoffice, mit der den MitarbeiterInnen noch mehr Flexibilität bezüglich ihrer Arbeitszeit und ihres Arbeitsortes gegeben werden soll, um insbesondere die Vereinbarkeit von Familienpflichten (Betreuung von Kindern sowie Pflege von Angehörigen), Beruf (Arbeitsumfeld) und Lebensumständen (z. B. weiter Anfahrtsweg) zu verbessern (vgl. Abb. 17 im Anhang).

Damit die Planungssicherheit und damit auch die Bindung der Beschäftigten (Ziel 5.3) erhöht wird, sollen befristet Beschäftigte möglichst frühzeitig über die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung bzw. Entfristung von Planstellen informiert werden.

Zur Rekrutierung von Professorinnen (Ziel 5.4) wird die Hochschule regelmäßig Informationsveranstaltungen für interessierte Frauen anbieten. Um das hohe Interesse der Hochschule München an der Beschäftigung von Professorinnen deutlich zu signalisieren, wird sich ein Mitglied der Hochschulleitung aktiv an der Veranstaltung beteiligen. Darüber hinaus werden die Möglichkeiten des Headhunting geprüft und ausprobiert (evtl. in Kooperation mit der Landeskongferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen HAW). Um sicherzustellen,

dass die Chancengleichheit in Berufungsverfahren gewahrt ist, werden regelmäßige Schulungen für die Frauenbeauftragten und die professionellen BerichterstatterInnen durchgeführt.

Den neu gewählten Fakultätsfrauenbeauftragten sollen über eine Moodle-Plattform wichtige Informationen zu ihren Aufgaben und Möglichkeiten bereitgestellt werden, um die Kompetenz in Sachen Gleichstellung an der Hochschule weiter zu erhöhen (Ziel 5.5). Um die amtierenden Frauenbeauftragten bei ihren zentralen Handlungsfeldern zu unterstützen, sollen weiterhin regelmäßig Weiterbildungen für diese Zielgruppe organisiert werden. Schließlich soll die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule München durch eine wissenschaftlich ausgewiesene Person mit Expertise im Bereich der Genderforschung unterstützt werden.

Um die Angebote im Bereich familiengerechte Hochschule weiter auszubauen (Ziel 5.6), plant die Hochschule München u. a. das Angebot des Work-Life-Services zu verstetigen. Für die Studierenden soll das »Familienbüro für Studierende« konzeptionell weiterentwickelt und mit einer neuen Stelle besetzt werden. Schließlich soll weiter daran gearbeitet werden, dass in allen Abteilungen und Fakultäten wichtige oder regelmäßige Besprechungen (z. B. Fakultätsratssitzungen) zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden.

GLEICHSTELLUNGS-CONTROLLING

Kennzahlen zur Entwicklung der Frauenanteile in den Fakultäten, Gremien und der Verwaltung an der Hochschule München wurden bisher weder kontinuierlich noch an einer zentralen Stelle erhoben, aufbereitet, analysiert und veröffentlicht. Darüber hinaus gab es keine Festlegung über die zu erhebenden Kennzahlen und die Form ihrer Darstellung sowie Veröffentlichung. Da Gleichstellung von Frauen und Männern ein strategisches Ziel der Hochschule München ist, muss es in Zukunft in die hochschulweiten Steuerungs- und Controllingprozesse und -systeme integriert werden. Gleichstellungs-Controlling soll basierend auf dem Gender Mainstreaming Ansatz, eine langfristige Verankerung der Gleichstellungsanliegen in den regulären Planungs- und Steuerungssystemen einer Organisation sicherstellen. Um Fragen der strategischen Steuerung und Hochschulentwicklung evidenzbasiert erörtern zu können, ist es unerlässlich, auf aktuelle und geschlechtsspezifische Kennziffern zugreifen zu können.

Aus diesem Grund soll das Gleichstellungs-Controlling verstärkt in das Qualitätsmanagement der Hochschule und in den aktuell im Aufbau befindlichen Bereich »Berichtswesen« integriert werden (Ziel 6.1). In der 2017 neu gegründeten Stabsabteilung Qualitätsmanagement (QM) wurde eine Stelle »Berichtswesen« eingerichtet, die sich auch mit den genderrelevanten Kennzahlen der Hochschule beschäftigt. Alle genderrelevanten Kennzahlen, Statistiken und Evaluationen zum Thema werden dort gesammelt und überprüft.

Als Grundlage für die Auswahl der Kennziffern und deren Darstellung soll der Datenanhang dieses Gleichstellungskonzepts dienen. Die hier dargestellten Kennzahlen und Auswertungen sollen nach der Hälfte sowie am Ende der fünfjährigen Laufzeit des Gleichstellungskonzepts in gleicher Form erhoben und überprüft werden. Sie sollen zum einen den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt werden, um Entwicklungen zu erkennen, eine Bewertung der bisherigen Maßnahmen im Bereich Gleichstellung zu ermöglichen sowie die Konzeption neuer Projekte anzugehen. Des Weiteren sollen ausgewählte Daten regelmäßig durch QM für die Hochschulleitung sowie die zentralen Gremien der Hochschule (EHL, LSA, ELV etc.) aufbereitet und dort kommuniziert werden. Um den Zugriff auf einheitliche

genderrelevante Daten für alle zuständigen Stellen – Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Qualitätsmanagement – zu ermöglichen, wurde eine »Datenplattform« bzw. ein gemeinsamer Laufwerksordner eingerichtet, auf dem alle Daten zu finden sind.

MASSNAHMEN TABELLE

KONKRETE ZIELE

MASSNAHMEN

1. SENSIBILISIERUNG UND INTERNE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

1.1 Sichtbarkeit der Angebote zur Förderung der Gleichstellung erhöhen	1.1.1. Regelmäßige Beteiligung am Runden Tisch »Lebensraum Hochschule«
	1.1.2. Einheitliche Präsentation der Frauenbeauftragten im Internet, Erstsemesterbegrüßungen, etc.
	1.1.3. Gendersensibles Marketing und fakultätsinterne und hochschulübergreifende Kommunikation zu genderbezogenen Angeboten durch eine halbe E11-Stelle (vorbehaltlich der Förderung durch ZV-Mittel)
1.2. Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Gleichstellungsarbeit	1.2.1. Interner Austausch (z.B. auf Klausurtagungen, Arbeitstreffen)
	1.2.2. Regelmäßige Treffen der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten mit der HL
1.3. Akzeptanz für Gleichstellungsarbeit erhöhen	1.3.1. Kampagne der Frauenbeauftragten
	1.3.2. Vorträge und Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung und Gender organisieren

2. LEHRE

2.1. Unterstützende Strukturen zur Verankerung gendersensibler Lehre schaffen	2.1.1. Einrichtung einer E13-Stelle zur wissenschaftlichen Begleitung von gendergerechter Lehre (vorbehaltlich der Förderung durch PP III)
	2.1.2. Lehrermäßigungen für Forschung, Entwicklung und Innovation mit Bezug zu Genderfragen vergeben
	2.1.3. Modul »Diversität im Hörsaal«, regelmäßiges Angebot im Rahmen des Neuberufenenprogramms
	2.1.4. Ausschreibung eines Preises zur »Förderung von Genderprojekten/-konzepten in der Lehre« (vorbehaltlich der Förderung durch PP III)
2.2. Initiierung und Implementierung von Projekten	2.2.1. Modellprojekt: Soft-Skills in MINT-Modulen lehren (1) Entwicklung eines Lehrprojekts (2) Roll-out auf andere Fakultäten
	2.2.2. Angebot eines Zertifikats »Women in Leadership« prüfen und ggf. umsetzen
2.3. Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung für Studentinnen ausweiten	2.3.1. Regelmäßiges Angebot von fachübergreifenden Fortbildungen für Studentinnen

KONKRETE ZIELE

MASSNAHMEN

3. FORSCHUNG

3.1. Akquise von Studentinnen für Masterstudium und Promotion intensivieren	<p>3.1.1. Workshop für Frauen »Master - ist das der richtige Weg?« (jährliches Angebot des CAREER Centers)</p> <hr/> <p>93.1.2. Gezielte Bewerbung der Infoveranstaltung »Wege zur Promotion mit HAW-Abschluss« bei Studentinnen (regelmäßiges Angebot von FORWIN)</p>
3.2. Geschlechtergerechte Auswahlverfahren für WiMAs durchführen	3.2.1. Frauenbeauftragte werden durch OP systematisch bei der Einstellung von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen eingebunden: (1) FB werden über die Ausschreibung informiert, (2) FB haben Einblick in die BewerberInnenlage, (3) FB können an den Auswahlgesprächen teilnehmen, (4) Vorgesetzte werden systematisch über Rahmenbedingungen einer geschlechtergerechten Personalauswahl informiert (mithilfe einer Handreichung)
3.3. Geschlechtergerechte Personalentwicklung für WiMAs anbieten	<p>3.3.1. Angebote von FORWIN zur Persönlichkeitsentwicklung für Doktorandinnen (z.B. Seminare, Coaching)</p> <hr/> <p>3.3.2. Einrichtung einer ½ E13-Stelle zur Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs (vorbehaltlich der Förderung durch PP III)</p> <hr/> <p>3.3.3. Fonds zur Anschlussfinanzierung von bis zu vier wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bei familienbedingter Erwerbsunterbrechung (vorbehaltlich der Förderung durch PP III)</p> <hr/> <p>3.3.4. Fonds zur Entlastung von DM-Projekten bei familienbedingten Erwerbsunterbrechungen von bis zu vier wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (vorbehaltlich der Förderung durch PP III)</p>
3.4. Unterstützende Strukturen zur Verankerung gendersensibler Forschung schaffen	3.4.1. Einrichtung einer ½ E13-Stelle zur Integration von Gender- und Geschlechteraspekten in geplante Forschungsdesigns (vorbehaltlich der Förderung durch ZV-Mittel)

4. WIRTSCHAFT

4.1. Frauenanteil im Bereich Entrepreneurship steigern	4.1.1. Weibliche Role Models stärken (z.B. durch regelmäßiges Angebot der Female Founders Night durch das SCE)
4.2. Gründungsförderung geschlechtergerecht gestalten	<p>4.2.1. Kooperation des SCE mit dem Verband deutscher Unternehmerinnen (z.B. zur Auswahl von Mentorinnen für Gründungsteams)</p> <hr/> <p>4.2.2. Erweiterung des Workshop-Angebots am SCE für Gründungsteams (z.B. zur Steigerung der Genderkompetenz in Teams)</p>
4.3. Transfer geschlechtersensibel gestalten	4.3.1. Integration von Gender- und Geschlechteraspekten in Innovations- und Transferprojekte (z.B. beim Innovationsnetzwerk M:UniverCity)
4.4. Vernetzung mit Wirtschaft und öffentlichen Institutionen nutzen	<p>4.4.1. Austausch mit den strategischen Kooperationspartnern der HM (z.B. zur Entwicklung von gemeinsamen Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen)</p> <hr/> <p>4.4.2. Ausweitung des Projekts »MINT4Girls« auf weitere Fakultäten</p>

KONKRETE ZIELE

MASSNAHMEN

5. RESSOURCEN (PERSONAL, INFRASTRUKTUR, PROZESSE)

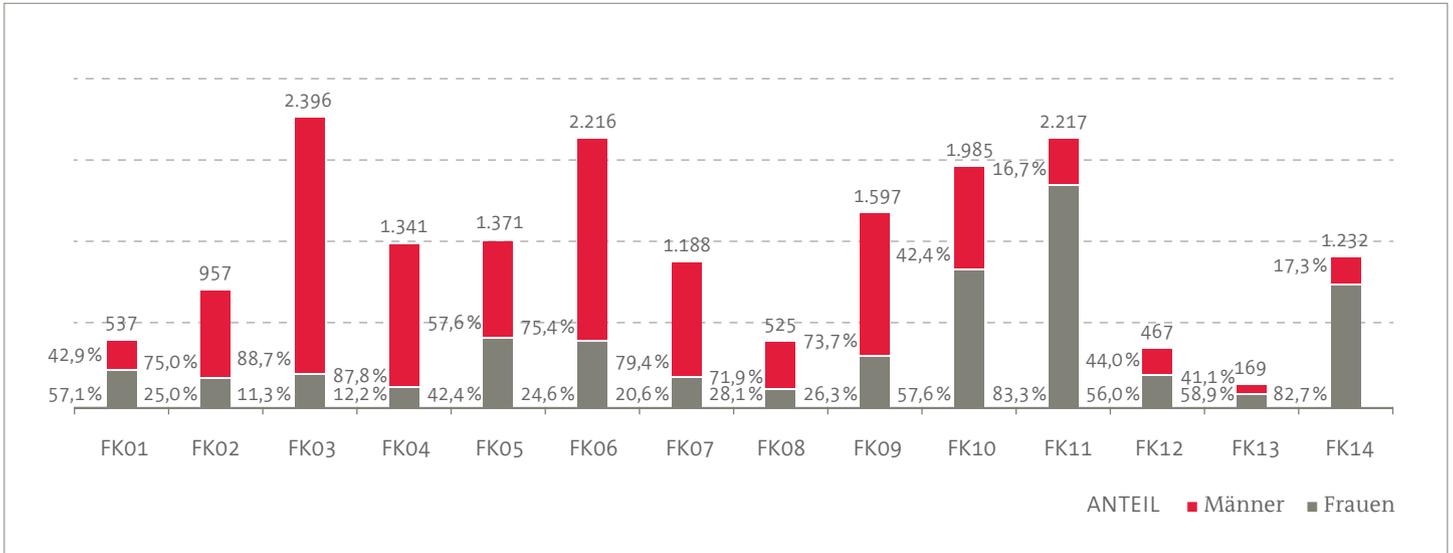
5.1. Geschlechtergerechte Einstellungsverfahren durchführen	5.1.1. (1) Gleichstellungsbeauftragte erhalten eine Kopie aller Stellenausschreibungen, (2) in Einladungen zu Vorstellungsgesprächen erfolgt ein Hinweis auf die mögliche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
5.2. Erhöhung des Frauenanteils bei Führungspositionen	5.2.1. Neue Rollen und Laufbahnen umsetzen (VEF)
	5.2.2. Neue Instrumente und Fortbildungen für die verschiedenen Zielgruppen anbieten (Personalentwicklung)
	5.2.3. Neue DV Homeoffice erstellen und umsetzen
5.3. Planungssicherheit für MitarbeiterInnen schaffen	5.3.1. Frühzeitige Mitteilung über die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung bzw. Entfristung bei Planstellen
5.4. Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren	5.4.1. Regelmäßige Infoveranstaltung für Frauen (mit Beteiligung der HL)
	5.4.2. Aktives Recruiting von Frauen für Professuren (vorbehaltlich der Förderung durch ZV-Mittel)
	5.4.3. Regelmäßige Schulung der Frauenbeauftragten und der professionellen BerichterstellerInnen zur Wahrung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren
5.5. Gleichstellungsarbeit professionalisieren	5.5.1. Weiterbildungen für Frauenbeauftragte regelmäßig anbieten
	5.5.2. Regelmäßiger Newsletter an die Fakultätsfrauenbeauftragten durch die Hochschulfrauenbeauftragte
	5.5.3. Einführung neuer Frauenbeauftragter mithilfe einer Moodle-Plattform
	5.5.4. Einrichtung einer ½ E13-Stelle für eine wissenschaftlich ausgewiesene Person mit Expertise im Bereich der Genderforschung zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit (vorbehaltlich der Förderung durch ZV-Mittel)
5.6. Familiengerechte Hochschulstrukturen sichern	5.6.1. Kooperation mit einem externen Anbieter zum Work-Life-Service verstetigen
	5.6.2. Einrichtung einer E12-Stelle zur konzeptionellen Weiterentwicklung und Ausbau der Angebote für Studierende mit Familienaufgaben (Familienbüro für Studierende) (vorbehaltlich der Förderung durch Studienzuschüsse)
	5.6.3. Wichtige Gremiensitzungen an Fakultäten zu familienfreundlichen Zeiten abhalten

6. CONTROLLING

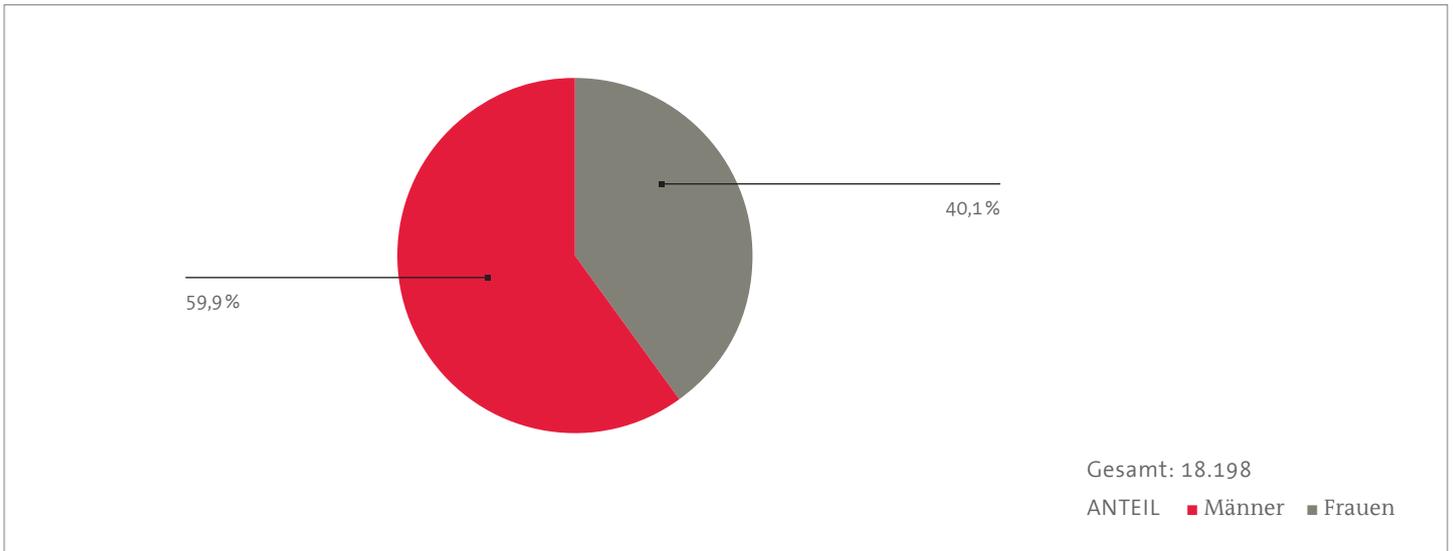
6.1. Gleichstellungs-Controlling professionalisieren	6.1.1. Überprüfung aller Kennzahlen des Gleichstellungskonzepts nach der Hälfte der Laufzeit
	6.1.2. Regelmäßige Kommunikation der genderrelevanten Kennzahlen in zentralen Gremien (EHL, LSA, ELV etc.)
	6.1.3. Einrichtung einer Datenplattform (gemeinsames Laufwerk) für genderrelevante Kennzahlen
	6.1.4. Jährlich erhobene Berufungskennzahlen aus OP an QM, HE und FB weitergeben

DATEN ANHANG

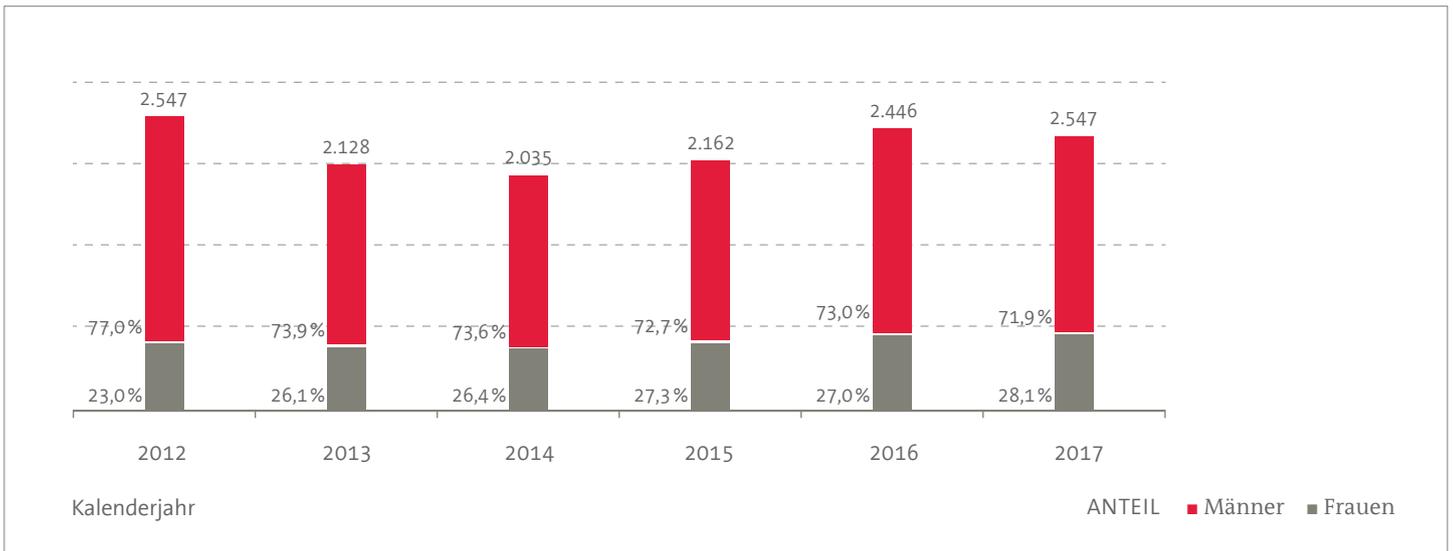
1. STUDIERENDE : ANZAHL STUDIERENDE NACH FAKULTÄTEN 2017



2. STUDIERENDE : ANZAHL STUDIERENDE GESAMT 2017

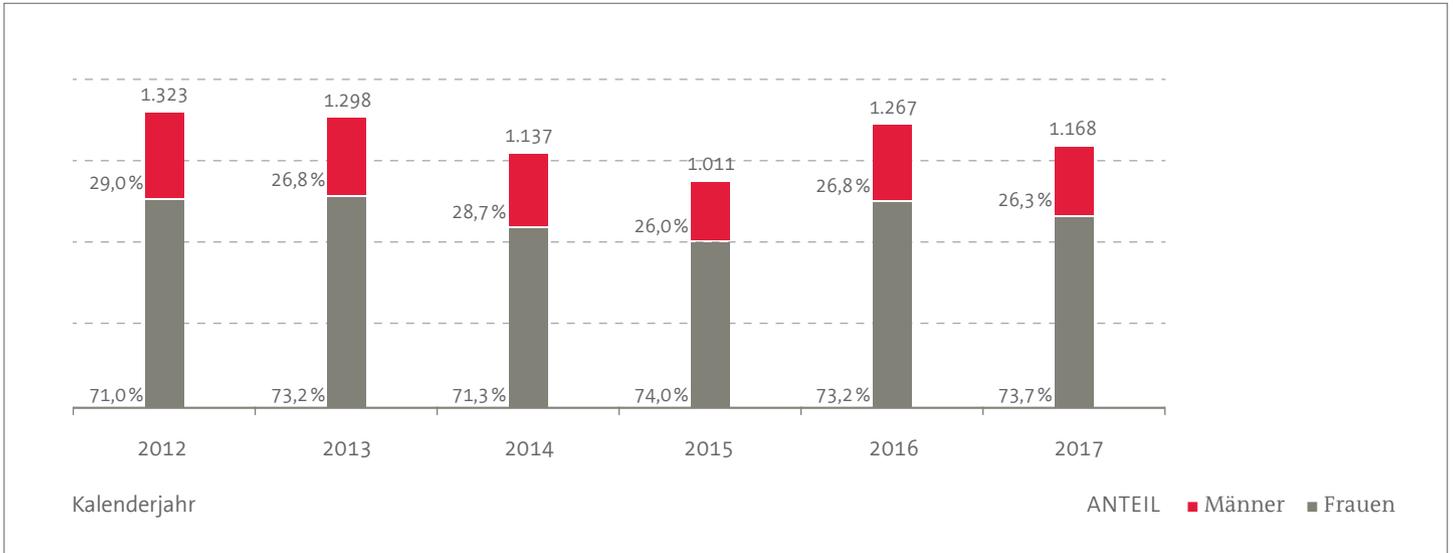


3. STUDIERENDE : ANZAHL STUDIENANFÄNGERINNE MINT 2012 - 2017



Alle Daten erhoben zum Stichtag 31.12.2017, soweit nicht anders angegeben.

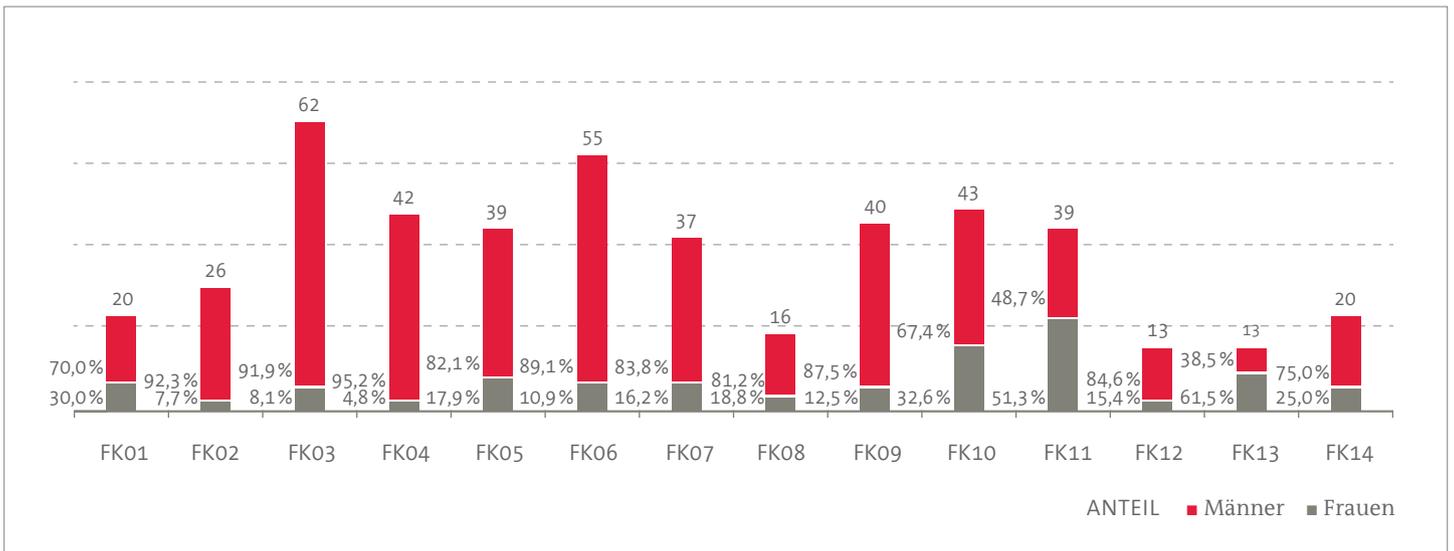
4. STUDIERENDE : ANZAHL STUDIENANFÄNGERINNEN NICHT-MINT 2012 - 2017



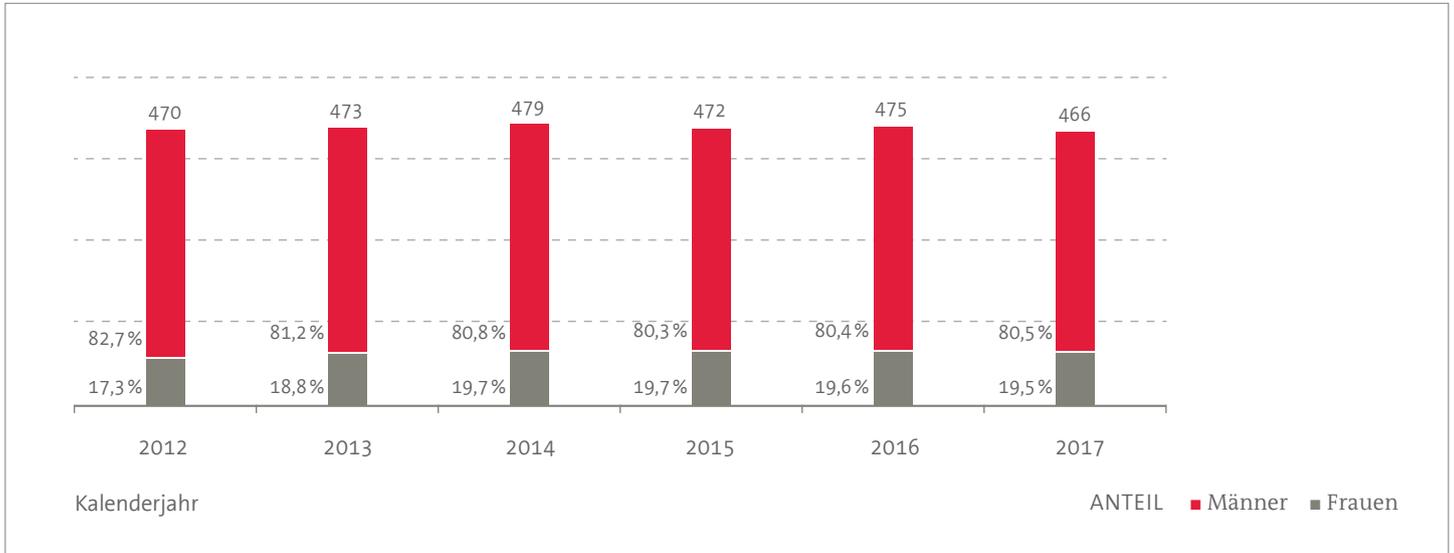
5. STUDIERENDE : FRAUENANTEILE NACH QUALIFIKATIONSNIVEAU 2017

	NICHT-MINT			MINT			ALLE
	GESAMT	ANZAHL FRAUEN	ANTEIL FRAUEN	GESAMT	ANZAHL FRAUEN	ANTEIL FRAUEN	GESAMT
StudienanfängerInnen	1.168	861	73,7%	2.379	668	28,1%	3.547
Studierende	6.070	4.368	72,0%	12.128	2.914	24,0%	18.198
ABSOLVENTINNEN							
Bachelor	1057	772	73,0%	1.475	343	23,3%	2.532
Master	266	164	61,7%	748	144	19,3%	1.014
Diplom	1	1	100,0%	207	14	6,8%	208

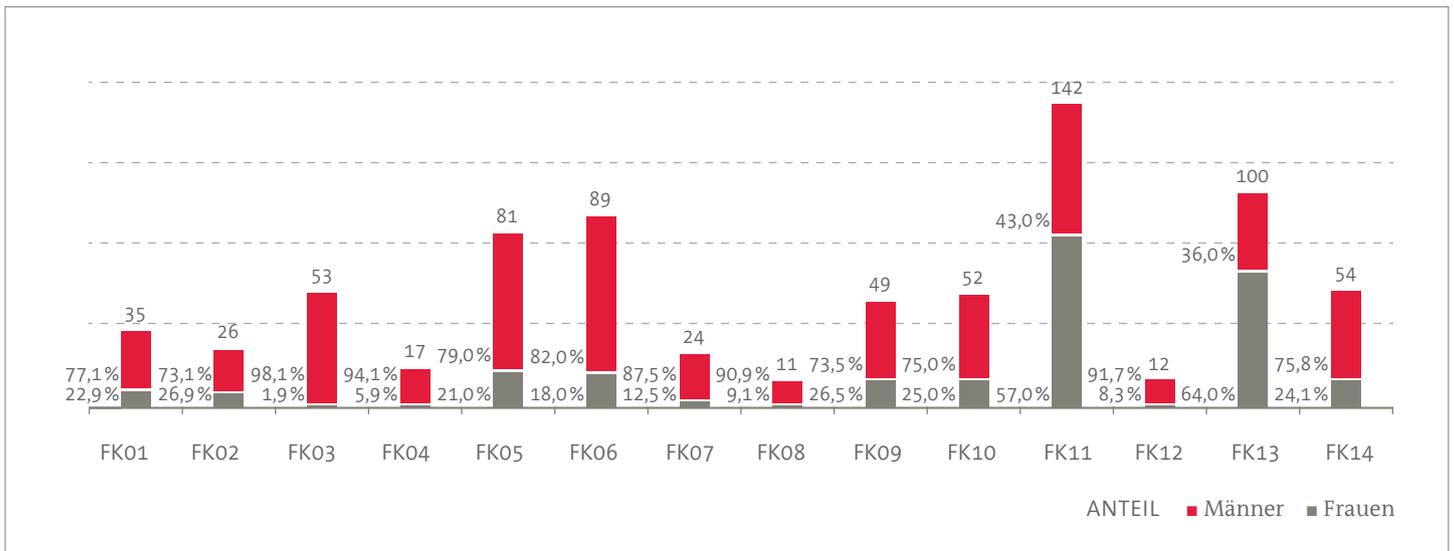
6. PERSONAL : ANZAHL PROFESSORINNEN NACH FAKULTÄTEN WiSe 2017/18



7. PERSONAL : ANZAHL PROFESSORINNE 2012 - 2017



8. PERSONAL : ANZAHL LEHRBEAUFTRAGTE NACH FAKULTÄTEN WiSe 2017/18



9. PERSONAL : WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNE 2017

	INSGESAMT				IN MINT-FÄCHERN			
	ANZAHL GESAMT	ANZAHL MÄNNER	ANZAHL FRAUEN	ANTEIL FRAUEN	ANZAHL GESAMT	ANZAHL MÄNNER	ANZAHL FRAUEN	ANTEIL FRAUEN
	155	111	44	28,4%	121	96	25	20,7%
Davon Vollzeit	91	67	24	35,8%				
Davon Teilzeit	64	44	20	45,5%				
DoktorandInnen	111	82	29	26,1%	94	77	17	18,1%

10. PERSONAL : FRAUENANTEILE IN GREMIEN UND LEITUNGSPPOSITIONEN

	GREMIUM/ LEITUNGSPPOSITION	GESAMT	ANZAHL FRAUEN	ANTEIL FRAUEN
Gremien	Hochschulleitung	5	1	20,0%
	EHL	20	6	30,0%
	Senat	11	3	27,3%
	Hochschulrat	11	4	36,4%
	Vorstand Studentisches Parlament	6	2	33,3%
	Personalrat	13	6	46,2%
Leitungsposition Verwaltung	Stabs- u. Verwaltungsabteilungen	13	4	30,8%
	zentr. wiss. Einrichtungen	4	3	75,0%

Stand: 31.08.2018

11. PERSONAL : FRAUENANTEILE IN DEN ORGANEN DER FAKULTÄTEN

FAKULTÄT	DEKANIN		PRODEKANIN		STUDIENDEKANIN		FAKULTÄTSRAT	
	M	F	M	F	M	F	M	F
01	1	0	1	0	2	0	14	8
02	1	0	1	0	1	0	26	3
03	1	0	2	1	2	0	24	4
04	1	0	2	0	1	0	21	3
05	1	0	1	1	1	0	16	3
06	1	0	1	1	1	0	15	7
07	0	1	1	0	1	0	21	4
08	0	1	1	0	1	0	10	4
09	1	0	1	0	1	0	11	3
10	1	0	2	1	1	0	17	10
11	0	1	1	1	2	0	14	12
12	1	0	2	0	1	0	12	4
13	0	1	0	1	0	1	5	10
14	1	0	0	1	1	1	5	7
Summe	10	4	16	7	16	2	211	82
Frauenanteil	28,6%		30,4%		11,1%		28,0%	

Stand: 31.03.2018

12. PERSONAL : **BESCHÄFTIGTE INSGESAMT**

BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND ORGANISATIONSEINHEIT

	MÄNNER	FRAUEN
Fakultäten	146	122
Zentrale	128	219
Gesamt	274	341

BESCHÄFTIGTE ZENTRALE NACH GESCHLECHT UND FACHRICHTUNG

	MÄNNER	FRAUEN
Bibliotheksdienst	6	29
Verwaltungsdienst	45	172
Technischer Dienst	77	18
Gesamt	128	219

13. PERSONAL : **BESCHÄFTIGTE VOLLZEIT/TEILZEIT NACH QUALIFIKATIONSEBENEN**

BEAMTINNEN

QE	MÄNNER		FRAUEN	
	VZ	TZ	VZ	TZ
1	0	0	0	0
2	54	10	14	7
3	45	7	13	10
4	5	0	2	2

ohne Beurlaubte

- In QE 4 sind fast gleich viele Männer wie Frauen vertreten
- Frauenanteil unter den BeamtInnen: 28,4%

ARBEITNEHMERINNEN

QE	MÄNNER		FRAUEN	
	VZ	TZ	VZ	TZ
1	7	1	3	6
2	51	4	53	48
3	43	35	62	67
4	6	4	16	7

ohne Beurlaubte

- In QE 4 sind mehr Frauen als Männer angestellt
- Frauenanteil unter den ArbeitnehmerInnen: 63,4%

14. PERSONAL : **BESCHÄFTIGTE VOLLZEIT/TEILZEIT NACH FACHRICHTUNG**

BEAMTINNEN

	MÄNNER		FRAUEN	
	VZ	TZ	VZ	TZ
Bibliotheksdienst	1	1	4	6
Verwaltungsdienst	13	1	20	9
Technischer Dienst	90	15	5	4

- Der Frauenanteil im Bibliotheksdienst beträgt 83,3%
- Der Frauenanteil in der Verwaltung beträgt 67,4%
- Der Frauenanteil in der Technik beträgt 7,8%

ARBEITNEHMERINNEN

	MÄNNER		FRAUEN	
	VZ	TZ	VZ	TZ
Bibliotheksdienst	1	0	6	7
Verwaltungsdienst	31	12	121	106
Technischer Dienst	75	32	7	15

- Der Frauenanteil im Bibliotheksdienst beträgt 92,8%
- Der Frauenanteil in der Verwaltung beträgt 84,0%
- Der Frauenanteil in der Technik beträgt 17,0%

VZ: Vollzeit

TZ: Teilzeit

15. PERSONAL : **BEFÖRDERUNGEN UND HÖHERGRUPPIERUNGEN 2015 - 2017**

BEAMTINNEN

QE	ANZAHL	DAVON VZ	DAVON TZ
1	0	0	0
2	33	29	4
3	19	17	2
4	3	3	0

ohne Beurlaubte

- 37% der in VZ tätigen BeamtInnen wurden von 2015 - 2017 befördert
- 17% der in TZ tätigen BeamtInnen wurden von 2015 - 2017 befördert

ARBEITNEHMERINNEN

QE	ANZAHL	DAVON VZ	DAVON TZ
1	3	1	2
2	17	13	4
3	30	23	7
4	3	3	0

ohne Beurlaubte

- 17% der in VZ tätigen ArbeitnehmerInnen wurden von 2015 - 2017 höher gruppiert
- 8% der in TZ tätigen ArbeitnehmerInnen wurden von 2015 - 2017 höher gruppiert

16. PERSONAL : **EMPFÄNGERINNEN VON LEISTUNGSPRÄMIEN 2017**

BEAMTINNEN

MÄNNER		FRAUEN	
VZ	TZ	VZ	TZ
19	3	7	4
22		11	

- 18,0% aller Beamten erhielten eine Leistungsprämie
- 23,0% aller Beamtinnen erhielten eine Leistungsprämie

TZ- QUOTE

- 2,4% aller in TZ tätigen Männer erhielten eine Prämie
- 8,3% aller in TZ tätigen Frauen erhielten eine Prämie

ARBEITNEHMERINNEN

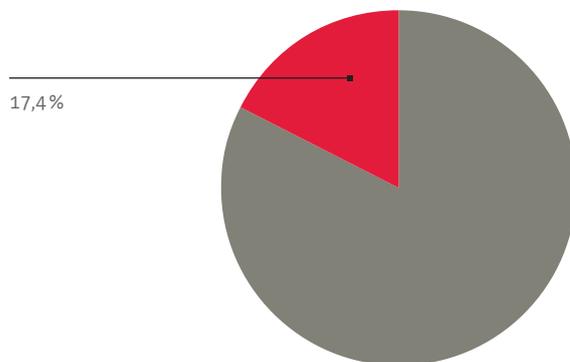
MÄNNER		FRAUEN	
VZ	TZ	VZ	TZ
28	8	40	18
36		58	

- 24,0% aller Arbeitnehmer erhielten eine Leistungsprämie
- 22,0% aller Arbeitnehmerinnen erhielten eine Leistungsprämie

TZ- QUOTE

- 5,2% aller in TZ tätigen Männer erhielten eine Prämie
- 6,8% aller in TZ tätigen Frauen erhielten eine Prämie

17. PERSONAL : **BESCHÄFTIGTE MIT WOHNRAUMARBEIT 2017**



Gesamt: 615

- Anteil der Beschäftigten, die 2017 Wohnraumarbeit nutzten (ohne Verlängerungen)

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BayGlG	Bayerisches Gleichstellungsgesetz
BayHSchG	Bayerisches Hochschulgesetz
BayHSchPG	Bayerische Hochschulpersonalgesetz
bzw.	beziehungsweise
CHE	Centrum für Hochschulentwicklung
d. h.	das heißt
DM	Drittmittel
DV	Dienstvereinbarung
EHL	Erweiterte Hochschulleitung
ELV	Erweiterte Leitung Verwaltung
evtl	eventuell
FB	Frauenbeauftragte
FidH	Familie in der Hochschule
FORWIN	Zentrum für Forschungsförderung und wissenschaftlichen Nachwuchs
GekoWIN	Gesamtkonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs
GG	Grundgesetz
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften
HE	Hochschulentwicklung
HEP	Hochschulentwicklungsplan
HM	Hochschule für angewandte Wissenschaften München
HL	Hochschulleitung
HRG	Hochschulrahmengesetz
LaKoF	Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen
LSA	Leitung Stabsabteilungen
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
OP	Abteilung Organisation und Personal
OTH	Ostbayerische Technische Hochschule
PP I - III	Professorinnenprogramm I – III
QM	Abteilung Qualitätsmanagement
SCE	Strascheg Center for Entrepreneurship
SHK	Studentische Hilfskraft
SoSe	Sommersemester
u. a.	unter anderem
VdU	Verband deutscher Unternehmerinnen
VEF	Projekt Vergütung, Entwicklung, Flexibilität
vgl.	vergleiche
WiMAs	Wissenschaftliche MitarbeiterInnen
WiSe	Wintersemester
z. B.	zum Beispiel
ZV	Zielvereinbarungen

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Prof. Dr. Martin Leitner, Präsident der Hochschule München (V. i. S. d. P.)

REDAKTION

Katharina Borberg, Claudia Henn, Prof. Dr. Sabine Kirschenbauer,
Juliane Nobis, Margot Riesinger, Prof. Dr. Juliane Sagebiel, Prof. Dr. Elke Wolf

GRAFIK

STILgewandt, Silvia Frank | www.stilgewandt.eu

LEKTORAT

Bettina Sagebiel | www.lektorat-sonnenland.de

ANSCHRIFT DER HOCHSCHULE MÜNCHEN

Hochschule München | Lothstr. 34 | 80335 München | www.hm.edu

November 2018

