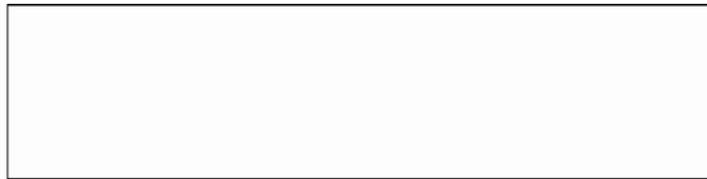




LUDWIG-  
MAXIMILIANS-  
UNIVERSITÄT  
MÜNCHEN



## **Fünftes Gleichstellungskonzept**

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

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

**Geltungsdauer 2016 – 2020**

## Inhaltsverzeichnis

Darstellungsverzeichnis .....	III
1 Einleitung .....	4
2 Gesetzliche Verankerung und Ziele des Gleichstellungskonzepts .....	6
3 Ist-Zustand .....	7
3.1 Nichtwissenschaftliche Beschäftigte insgesamt .....	7
3.1.1 Beamtinnen und Beamte .....	7
3.1.2 TV-L-Beschäftigte .....	9
3.2 Nichtwissenschaftliche Beschäftigte gegliedert nach Gruppen .....	10
3.2.1 Auszubildende .....	10
3.2.2 Beschäftigte der Universitätsverwaltung .....	10
3.2.3 Beschäftigte der Universitätsbibliothek .....	10
3.2.4 Beschäftigte der wissenschaftlichen Einrichtungen einschließlich Klinische Tiermedizin .....	10
3.3 Nichtwissenschaftliche Beschäftigte mit Leitungsfunktionen .....	10
3.3.1 Beschäftigte der Entgeltgruppe TV-L 14 / BesGr. A 14 und höher .....	10
3.3.2 Leitung der Department-Geschäftsstellen (soweit Angehörige des nichtwissenschaftlichen Personals) .....	11
3.3.3 Geschäftsführende Beamtinnen und Beamte der 3. Qualifikationsebene des Bibliotheksdienstes .....	11
3.3.4 Referatsleitungen der 3. Qualifikationsebene der Universitätsverwaltung .....	11
3.3.5 Nichtwissenschaftliche Beschäftigte mit Leitungsfunktionen insgesamt .....	11
3.4 Voll- und Teilzeitbeschäftigung .....	11
3.5 Neueinstellungen (nichtwissenschaftliche Beschäftigte) .....	11
3.6 Höhergruppierungen und Beförderungen (nichtwissenschaftliche Beschäftigte) .....	11
3.7 Weiterbildung .....	12
3.8 Leistungsprämien und -zulagen (nichtwissenschaftliches Personal) .....	12
3.9 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien .....	12
3.10 Ergebnis der Statistiken .....	12
4 Maßnahmen .....	14
4.1 Stellenausschreibung .....	14
4.2 Einstellung und beruflicher Aufstieg .....	14
4.3 Flexibilisierung der Arbeitszeit und des -ortes .....	15
4.4 Teilzeitbeschäftigung .....	15
4.5 Weiterbildung .....	16
4.6 Beurlaubung .....	16
4.7 Sabbatjahr .....	17
4.8 Angebote im Bereich Kinderbetreuung .....	17
4.9 Sprachliche Gleichbehandlung .....	18
4.10 Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung .....	18
4.11 Kontaktstelle für Gleichstellung und Inklusion .....	19
4.12 Diversity-Webseite .....	19
5 Schlusswort .....	20
Anlagen 21	

## Darstellungsverzeichnis

Dar. 1: Nichtwissenschaftliche Beschäftigte, Frauen und Männer 2010/2015 .....	7
Dar. 2: Beamtinnen und Beamte nach Qualifikationsebene (QE) .....	8
Dar. 3: Anteile Beamtinnen und Beamte nach Qualifikationsebene (QE), 2010/2015 .....	8
Dar. 4: TV-L-Beschäftigte vergleichbar Qualifikationsebene (QE), Frauen und Männer .....	9
Dar. 5: Anteile TV-L-Beschäftigte vergleichbar Qualifikationsebene (QE), Frauen und Männer 2010/2015 .....	9
Dar. 6: Frauen und Männer in Gremien .....	12

# 1 Einleitung

An der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU München) sind ca. 2.900 nichtwissenschaftliche Beschäftigte im Bereich des Wissenschaftsmanagements tätig. Die LMU München bekennt sich dazu, ihren Beschäftigten ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie sich in ihrer Vielfalt einbringen und ihr Potenzial entfalten können. Diesen Grundsatz hat sie in der Zielvereinbarung mit dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst vom 8. Juli 2013 formuliert:

„Dabei ist es eine zentrale Aufgabe der Universität, Strukturen und Rahmenbedingungen so zu verändern, dass die unterschiedlichen Potenziale aller Universitätsangehörigen im Sinne eines umfassenden Diversity Managements gleichberechtigt und auf allen Qualifikationsstufen und Leitungspositionen in Wissenschaft, Forschung und Service gefördert werden“<sup>1</sup>.

Alle Universitätsmitglieder sollen sich unabhängig von Persönlichkeitsmerkmalen wie etwa Geschlecht, familiären Verpflichtungen, körperlichen Gegebenheiten oder sozialer und kultureller Herkunft entsprechend ihrer Talente und unter Wahrung von Chancengerechtigkeit optimal weiterentwickeln können.

Einen Schwerpunkt bei der Erreichung von Chancengerechtigkeit für alle Universitätsmitglieder legt die LMU München bereits seit vielen Jahren auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Denn neben dem verfassungsmäßigen Auftrag, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern, trägt die chancengerechte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen der Universität zu einer Erweiterung der Perspektiven und Ideen und somit des Innovationspotenzials bei. Etablierte sowie weiterentwickelte Maßnahmen sollen weiterhin dabei unterstützen, dass das vorhandene Potenzial identifiziert und bestmöglich eingesetzt werden kann. Gleichstellung ist folgerichtig als strategisches Leitprinzip in der Grundordnung der LMU München<sup>2</sup> ausgewiesen und ist damit Querschnittsaufgabe und integraler Bestandteil der Weiterentwicklung der Universität. Aufgrund der Bedeutung dieser Aufgabe hat sich die LMU München im Jahr 2015 zum dritten Mal erfolgreich um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat beworben, welches Organisationen auszeichnet, die sich für eine chancengerechte Teilhabe ihrer Mitglieder einsetzen.

Ein wichtiger Aspekt der Förderung von Chancengerechtigkeit besteht in der Weiterqualifizierung der Beschäftigten. Darüber hinaus kommt auch der Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine große Bedeutung zu. Denn in einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld wirken Betreuungsaufgaben in der Familie nicht als Karrierehindernis, sondern werden als wichtige gesellschaftliche Aufgabe anerkannt, wertgeschätzt und unterstützt. Zudem stellen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen bedeutsamen Baustein bei der Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Die LMU München hat das Thema als wichtiges Handlungsfeld identifiziert und engagiert sich dafür, ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu sorgen.

Als Ausdruck dessen ist die LMU München im April 2015 dem Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ beigetreten, einer Vernetzungsplattform für Einrichtungen, die sich für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und einen familienfreundlichen Führungsstil einsetzen.

---

<sup>1</sup> Vgl. Zielvereinbarung mit dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst vom 8. Juli 2013, URL: [http://www.km.bayern.de/download/8901\\_endfassung\\_zv\\_lmu.pdf](http://www.km.bayern.de/download/8901_endfassung_zv_lmu.pdf)

<sup>2</sup> Vgl. Grundordnung der LMU München

zen. Das Thema Familienfreundlichkeit wurde zudem im Leitbild der Zentralen Universitätsverwaltung<sup>3</sup> verankert. Dort wird die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen Lebensphasen explizit als Aufgabe der Führungskräfte definiert.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept für das nichtwissenschaftliche Personal wurde von der Kontaktstelle für Gleichstellung und Inklusion unter Mitwirkung des Personaldezernates sowie der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet.

Nachstehend werden die folgenden Aspekte dargestellt:

- die gesetzliche Grundlage und die Ziele des Gleichstellungskonzepts (Kapitel 2),
- der Ist-Zustand, d.h. die derzeitige Situation (Kapitel 3),
- die bisherigen und zukünftigen Maßnahmen, mit deren Hilfe die vorstehenden Ziele erreicht werden sollen (Kapitel 4).

---

<sup>3</sup> Vgl. ZUV-Leitbild, URL: [www.uni-muenchen.de/einrichtungen/zuv/leitbild/leitbild\\_zuv.pdf](http://www.uni-muenchen.de/einrichtungen/zuv/leitbild/leitbild_zuv.pdf)

## 2 Gesetzliche Verankerung und Ziele des Gleichstellungskonzepts

Ziel des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) ist die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere

- die Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien.

Das Führungspersonal hat sowohl bei seinen personellen als auch fachlichen Führungsaufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken sowie die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen.

Auch in der Grundordnung der LMU wird dieser Gedanke aufgenommen und Gender Mainstreaming, d.h. die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen, als durchgängiges Leitprinzip benannt<sup>4</sup>.

Gemäß Art. 4 des BayGIG erstellen die Dienststellen des Freistaates Bayern alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept. Das Gleichstellungskonzept ist ein Instrument zur Umsetzung des BayGIG. Das vorliegende Konzept ist die aktualisierte Fassung des am 17.12.1997 erstmals erstellten und am 21.07.2004, 21.05.2008 bzw. 14.04.2011 überarbeiteten Konzepts.

Der Erreichung dieser Ziele dient neben dem Gleichstellungskonzept die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten. Diese unterstützen und überwachen den Vollzug des Gleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungskonzepts. Sie wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit in allen Angelegenheiten der Geschäftsbereiche mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

Der Personalrat achtet ebenso auf die Gleichstellung der Beschäftigten, die sich deshalb auch an ihn wenden können.

An den bayerischen Hochschulen besteht die Besonderheit, dass das Gleichstellungsgesetz und das Gleichstellungskonzept nur für das nichtwissenschaftliche Personal gelten.

Zur Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende sind nach dem Bayerischen Hochschulgesetz die Frauenbeauftragten zuständig.

Ausgenommen von diesem Gleichstellungskonzept ist das Klinikum der LMU.

---

<sup>4</sup> Vgl. Grundordnung, § 1 Abs. 2

### 3 Ist-Zustand

Grundlage des Gleichstellungskonzeptes bilden die Daten der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2015 bzw. im Erhebungszeitraum vom 01.07.2014 bis 30.06.2015. Zur Veranschaulichung der Entwicklung wurden an relevanten Stellen die Daten aus dem vierten Gleichstellungskonzept gegenübergestellt.

Folgende Statistiken kennzeichnen die Situation:

#### 3.1 Nichtwissenschaftliche Beschäftigte<sup>5</sup> insgesamt

An der LMU München sind zum Stichtag 2.914 nichtwissenschaftliche Beschäftigte angestellt. Davon sind 2.090 Frauen (71,72%) und 824 Männer (28,28%).

2010 waren 2.918 Personen angestellt, davon 2.089 Frauen (71,59%) und 829 Männer (28,41%). Bei konstanter Beschäftigtenanzahl sind auch die Anteile von Frauen und Männern stabil und der Frauenanteil somit auf einem weiterhin hohen Niveau.



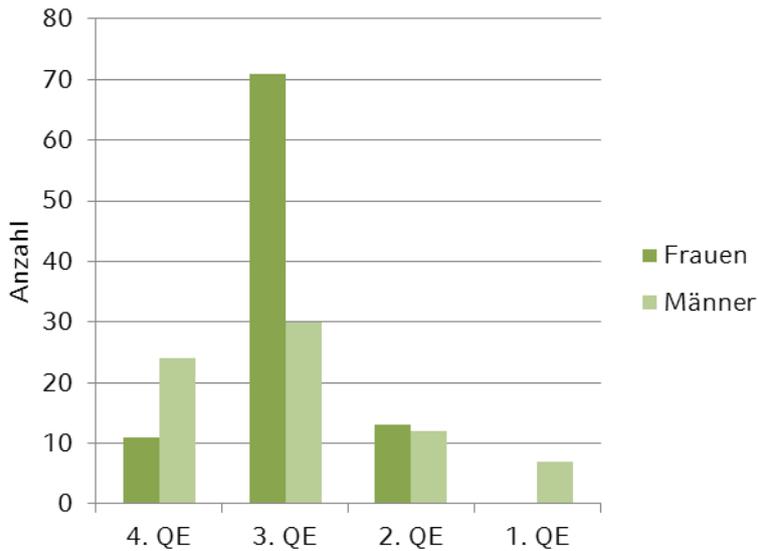
Dar. 1: Nichtwissenschaftliche Beschäftigte, Frauen und Männer 2010/2015

Nach Qualifikationsebenen (ehemals Laufbahnen) unterteilt spaltet sich die Gesamtzahl der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten folgendermaßen in Beamtinnen und Beamte sowie TV-L-Beschäftigte auf.

##### 3.1.1 Beamtinnen und Beamte

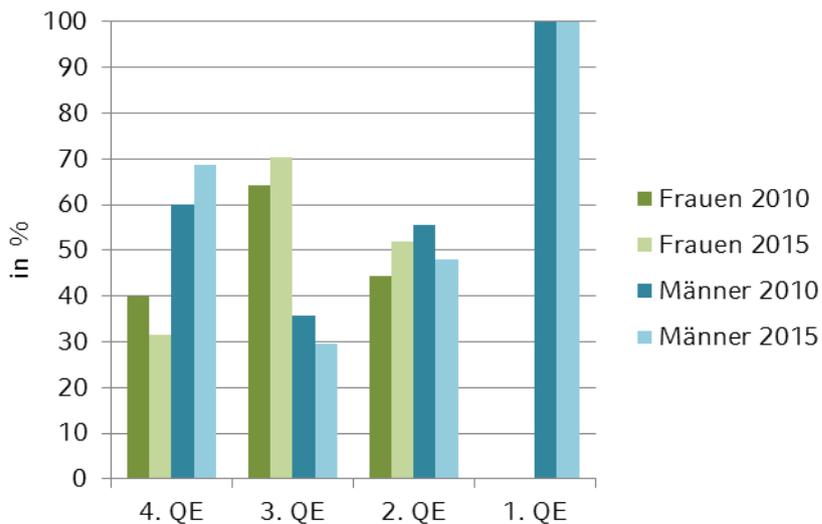
168 Personen sind Beamtinnen und Beamte, und zwar 95 Frauen (56,55%) und 73 Männer (43,45%). Diese verteilen sich auf vier Qualifikationsebenen auf, wie Abbildung 1 veranschaulicht.

<sup>5</sup> Beamtinnen/Beamte, TV-L-Beschäftigte, exklusive Auszubildende



Dar. 2: Beamtinnen und Beamte nach Qualifikationsebene (QE)

Im Vergleich zu 2010 kommt es bei den Beamtinnen und Beamten zu folgenden Veränderungen der Anteile:



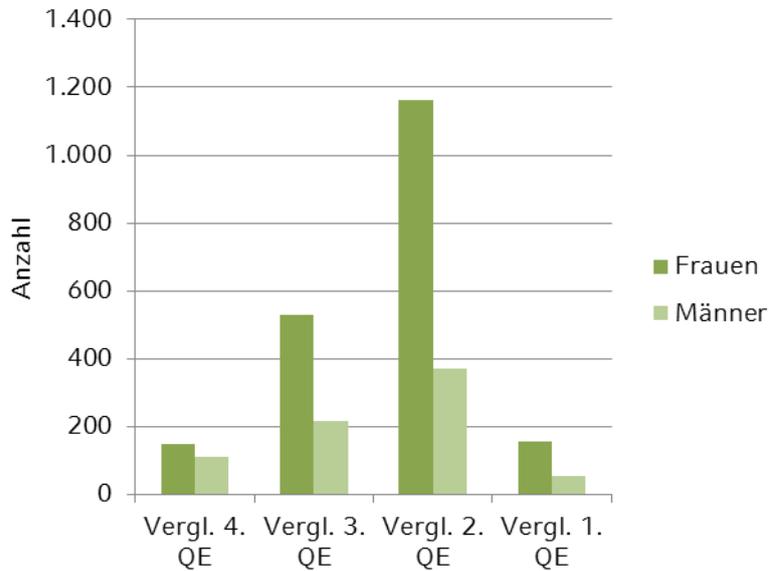
Dar. 3: Anteile Beamtinnen und Beamte nach Qualifikationsebene (QE), 2010/2015

Auf der 4. Qualifikationsebene ist bei konstanter Grundgesamtheit ( $n = 35$ )<sup>6</sup> ein Rückgang des Frauenanteils von 40% auf 31,43% (2010: 14 Frauen, 2015: 11 Frauen) festzustellen. Auf der 3. sowie 2. Qualifikationsebene ist ein Zuwachs des Frauenanteils um 6,08% bzw. 7,56% zu verzeichnen. Während auf der 2. Qualifikationsebene nahezu eine Gleichverteilung erreicht wird, entspricht der Frauenanteil auf der 3. Qualifikationsebene mit 70,3% ungefähr dem an der Gesamtbelegschaft. Auf der 1. Qualifikationsebene sind ausschließlich Männer beschäftigt ( $n=7$ ).

<sup>6</sup> Geringe Fallzahl

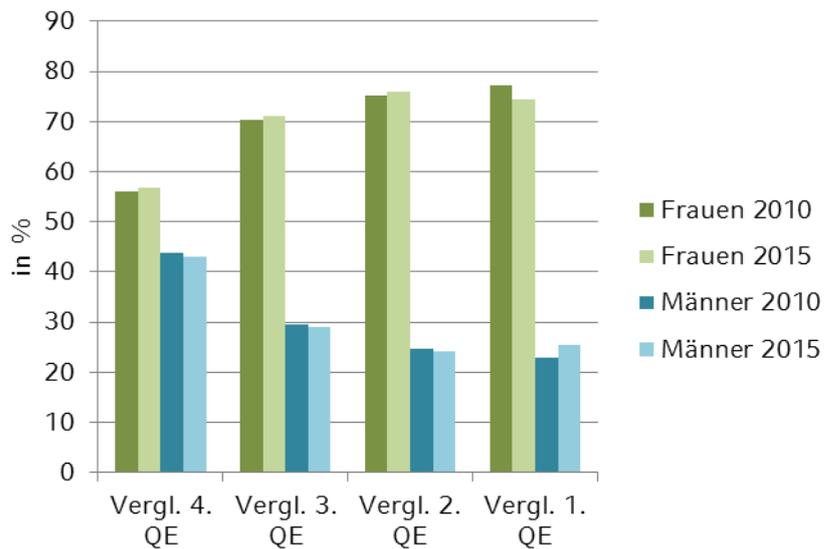
### 3.1.2 TV-L-Beschäftigte

Von den 2.746 nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten sind 1.995 Frauen (72,65%) und 751 Männer (27,35%).



Dar. 4: TV-L-Beschäftigte vergleichbar Qualifikationsebene (QE), Frauen und Männer

Im Vergleich zu 2010 kam es bei den TV-L-Beschäftigten zu folgenden Veränderungen der Anteile:



Dar. 5: Anteile TV-L-Beschäftigte vergleichbar Qualifikationsebene (QE), Frauen und Männer 2010/2015

Über alle Tarifgruppen hinweg (hier aufgeführt vergleichbar Qualifikationsebene) sind die Anteile von Frauen und Männern über die vergangenen fünf Jahre hinweg nahezu konstant geblieben. Auf der 4. Qualifikationsebene gibt es mit 56,92% einen leicht höheren Frauenanteil, während Frauen in allen anderen Gruppen mit einem Anteil von zwei Dritteln bis drei

Vierteln der Beschäftigten entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft repräsentiert sind.

Die Aufteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen ergibt sich aus Anlage 1.

## **3.2 Nichtwissenschaftliche Beschäftigte<sup>7</sup> gegliedert nach Gruppen**

### **3.2.1 Auszubildende**

Insgesamt sind 55 Auszubildende an der LMU München beschäftigt. Davon sind 37 Frauen (67,27%) und 18 Männer (32,73%).

### **3.2.2 Beschäftigte der Universitätsverwaltung**

Von insgesamt 746 Beschäftigten sind 383 Frauen (51,34%) und 363 Männer (48,66%)<sup>8</sup>.

### **3.2.3 Beschäftigte der Universitätsbibliothek**

Von insgesamt 184 Beschäftigten sind 133 Frauen (72,28%) und 51 Männer (27,72%)<sup>9</sup>.

### **3.2.4 Beschäftigte der wissenschaftlichen Einrichtungen einschließlich Klinische Tiermedizin**

Von insgesamt 1.984 Beschäftigten sind 1.570 Frauen (80,6%) und 414 Männer (19,4%)<sup>10</sup>.

## **3.3 Nichtwissenschaftliche Beschäftigte mit Leitungsfunktionen<sup>11</sup>**

Als Beschäftigte mit Leitungsfunktionen werden im Folgenden verstanden

- die Beschäftigten der Entgeltgruppe TV-L 14 / Besoldungsgruppe A 14 und höher
- die Leitung der Department-Geschäftsstellen (soweit Angehörige des nichtwissenschaftlichen Personals und soweit nicht bereits vorstehend berücksichtigt)
- die geschäftsführenden Beamtinnen und Beamten der 3. Qualifikationsebene des Bibliotheksdienstes
- die Referatsleitungen der 3. Qualifikationsebene in der Universitätsverwaltung.

### **3.3.1 Beschäftigte der Entgeltgruppe TV-L 14 / BesGr. A 14 und höher**

Von 104 Personen sind 45 Frauen (43,27%) und 59 Männer (56,73%).

---

<sup>7</sup> Beamtinnen/Beamte, TV-L-Beschäftigte

<sup>8</sup> Vgl. im Einzelnen Anlage 2.

<sup>9</sup> Vgl. im Einzelnen Anlage 3.

<sup>10</sup> Vgl. im Einzelnen Anlage 4.

<sup>11</sup> Im 5. Gleichstellungskonzept definiert als Beschäftigte der Entgeltgruppe TV-L 14 bzw. Besoldungsgruppe A 14 und höher. Für folgende Gleichstellungskonzepte ist eine Anpassung der Definition an die Entwicklung der Leitungsfunktionen vorgesehen.

### **3.3.2 Leitung der Department-Geschäftsstellen (soweit Angehörige des nichtwissenschaftlichen Personals)**

Von 8 Personen sind 6 Frauen und 2 Männer. Ohne die bereits in 3.3.1 berücksichtigten Beschäftigten der 4. Qualifikationsebene handelt es sich um 2 Frauen und 1 Mann.

### **3.3.3 Geschäftsführende Beamtinnen und Beamte der 3. Qualifikationsebene des Bibliotheksdienstes**

Von 20 Personen sind 18 Frauen (90%) und 2 Männer (10%).

### **3.3.4 Referatsleitungen der 3. Qualifikationsebene der Universitätsverwaltung**

Von 16 Personen des gehobenen Dienstes (Beamtinnen und Beamte und vergleichbare TV-L-Beschäftigte) sind 8 Frauen (50%) und 8 Männer (50%).

### **3.3.5 Nichtwissenschaftliche Beschäftigte mit Leitungsfunktionen insgesamt**

(Kap. 3.3.1, 3.3.2 letzter Satz, 3.3.3, 3.3.4)

Von 143 Personen sind 73 Frauen (51,05%) und 70 Männer (48,95%).

## **3.4 Voll- und Teilzeitbeschäftigung**

Von den insgesamt 2.914 Beschäftigten sind derzeit 1.782 Personen bzw. 61,15% in Vollzeit und 1.132 Personen bzw. 38,85% in Teilzeit beschäftigt. Im Vergleich zu 2010 hat sich der Teilzeitanteil leicht erhöht (2010 = 35,64%).

Auf die Gesamtzahl der Beschäftigten bezogen sind 2.090 Frauen, von denen 1.073 bzw. 51,34% in Vollzeit und 1.017 Frauen bzw. 48,66% in Teilzeit arbeiten. Gegenüber 2010 ist der Anteil weiblicher Beschäftigter in Teilzeit um ca. vier Prozentpunkte gestiegen (2010 = 44,57%).

Insgesamt sind 824 Männer als nichtwissenschaftliche Beschäftigte angestellt. Von diesen sind 709 bzw. 86,04% in Vollzeit und 115 bzw. 13,96% in Teilzeit beschäftigt. Im Vergleich zum Jahr 2010 hat sich die Teilzeitquote unter den Männern von 13,15% um 0,81% erhöht.

## **3.5 Neueinstellungen (nichtwissenschaftliche Beschäftigte)**

Im Erhebungszeitraum (01.07.2014 bis 30.06.2015) wurden 224 Personen neu eingestellt, davon 25 Auszubildende. Hiervon waren 161 Frauen (71,88%) und 63 Männer (28,12%)<sup>12</sup>.

## **3.6 Höhergruppierungen und Beförderungen (nichtwissenschaftliche Beschäftigte)**

Im Zeitraum vom 01.07.2014 bis 30.06.2015 wurden 78 Beschäftigte (Beamtinnen/Beamte, TV-L-Beschäftigte) höhergruppiert bzw. befördert. Davon waren 59 Frauen (75,64%) und 19 Männer (24,36%). Bezogen auf die jeweilige Gesamtzahl der Frauen (2090) bzw. Männer (824) sind dies 2,82% der Frauen und 2,31% der Männer.

---

<sup>12</sup> Vgl. im Einzelnen Anlage 5.

### 3.7 Weiterbildung

Im Zeitraum vom 01.07.2014 bis 30.06.2015 nahmen 1914 Beschäftigte an den vom Referat II.6 der Universitätsverwaltung organisierten Weiterbildungsveranstaltungen teil (wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal). Hiervon waren 1477 (77 %) Frauen und 436 (23 %) Männer. Die Anteile sind im Vergleich zum 4. Gleichstellungskonzept somit gleich geblieben.

Die Weiterbildungsveranstaltungen wurden von insgesamt 39 Personen durchgeführt. Davon waren 24 (61,54 %) Frauen und 15 (38,46 %) Männer.

### 3.8 Leistungsprämien und -zulagen (nichtwissenschaftliches Personal)

Im Erhebungszeitraum (01.07.2014 bis 30.06.2015) haben 703 Beschäftigte eine Leistungsprämie oder -zulage erhalten. Insgesamt waren davon 516 Frauen und 187 Männer. Bezogen auf die Gesamtzahl der Frauen war dies ein Anteil von 24,69% und bei den männlichen Beschäftigten 22,69%.

Von 22 Beamtinnen und Beamten bekamen 9 Frauen (40,91%) und 13 Männer (59,09%) eine Leistungsprämie. Von den 681 TV-L-Beschäftigten waren es 507 Frauen (74,45%) und 174 Männer (25,55%). In Relation zu der Gesamtzahl der Frauen (2.090) und Männer (824) entspricht dies bei 95 Beamtinnen 9,47%, bei 73 Beamten 17,8%; bei 1995 Frauen nach TV-L 25,41%, bei 751 Männern 23,17%.

### 3.9 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

Das nichtwissenschaftliche Personal wird in den Gremien folgendermaßen vertreten:

Gremium	Frauen	Männer
Hochschulrat	0	1
Senat	0	2
Erweiterte Hochschulleitung	1	0
Strategieausschuss	0	1
Fakultätsrat	21	4
Konvent der sonstigen MA	25	6
Ausschuss für Lehre & Studium	2	0
GESAMT	49 (= 77,78%)	14 (=22,22%)

Dar. 6: Frauen und Männer in Gremien

### 3.10 Ergebnis der Statistiken

Derzeit sind 2.914 nichtwissenschaftliche Beschäftigte an der LMU München angestellt, wovon 2.090 Frauen (71,72%) und 824 Männer (28,28%) sind. Der Vergleich mit der Situation im Jahr 2010 zeigt, dass die Beschäftigtenanzahl sowie die Anteile von Frauen und Männern konstant geblieben sind. Vom Gesamtbild her betrachtet liegt der Frauenanteil mit über zwei Dritteln demnach weiterhin auf einem hohen Niveau.

Werden die Beschäftigten nach Parametern wie Beamtenstatus, TV-L-Zugehörigkeit, Qualifikationsebene etc. aufgeschlüsselt, ergibt sich ein heterogeneres Bild. Bei einer gesonderten Betrachtung der Gruppe der Beamtinnen und Beamten zeigt sich auf der 4. Qualifikationsebene im Vergleich zu 2010 ein Rückgang des Frauenanteils um 8,57%. 2010 war hier noch ein Anteil von 40% (= 14) Frauen zu verzeichnen, 2015 ist dieser bei konstanter Grundgesamtheit auf 31,43% (= 11) gesunken. Ein Vergleich der weiteren Qualifikationse-

benen zeigt, dass der ohnehin hohe Frauenanteil auf der 3. Qualifikationsebene nochmals um 6,08% gestiegen ist, so dass dort nun ca. doppelt so viele Frauen wie Männer vertreten sind und der Frauenanteil dem an der Gesamtbelegschaft entspricht. Auf der 2. Qualifikationsebene wird durch einen Zuwachs um 7,56% im Vergleich zu 2010 nun eine Gleichverteilung von Frauen und Männern erreicht.

Im Bereich der TV-L-Beschäftigten konnten ähnliche Veränderungen gegenüber 2010 nicht festgestellt werden. In den Tarifgruppen, die mit der 4. Qualifikationsebene vergleichbar sind, ist gegenüber den männlichen Beschäftigten ein mit 56,92% (+0,82%) leicht erhöhter Frauenanteil zu erkennen. In allen anderen Tarifgruppen (vergleichbar Qualifikationsebenen) sind Frauen mit einem Anteil von zwei Dritteln bis drei Vierteln deutlich häufiger vertreten als Männer, was hingegen ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft entspricht.

Circa zwei Drittel der Beschäftigten arbeiten in Vollzeit, ein Drittel in Teilzeit. Die gesonderte Auswertung der Daten für Frauen und Männer zeigt deutliche Unterschiede. Während die Hälfte der Frauen in Teilzeit arbeitet, ist dies nur bei jedem siebten Mann der Fall.

Die Situation der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten mit Leitungsfunktionen ist von Bereich zu Bereich verschieden, wie z.B. bei den geschäftsführenden Beamtinnen und Beamten der 3. Qualifikationsebene des Bibliotheksdienstes. Der Anteil von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der Personen mit Leitungsfunktionen blieb im Vergleich zu 2010 konstant und ist beinahe gleichverteilt.

Im Erhebungszeitraum ergibt sich eine vergleichbare Höhergruppierungs- und Beförderungsquote von Männern und Frauen. Gemessen an der Gesamtzahl der Frauen wurden 2,82% der Frauen und gemessen an der Gesamtzahl der Männer 2,31% der Männer höhergruppiert bzw. befördert. 2010 war die Quote der Männer doppelt so hoch (4,58%).

Auch im Bereich der Leistungsprämien und -zulagen zeigt sich eine ausgeglichene Situation. Jeweils bezogen auf die Gesamtzahl der Frauen bzw. der Männer erhielten 24,69% der Frauen bzw. 22,69% der Männer eine Prämie. Dies stellt eine deutliche Steigerung bzw. Angleichung im Vergleich zur Erhebung im Jahr 2010 dar. Dort lag die Quote für Frauen bei 13,6% und für Männer bei 19,3%.

## 4 Maßnahmen

Die folgenden Maßnahmen werden fortgeführt bzw. ausgebaut.

### 4.1 Stellenausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden. Die Stellenausschreibung ist geschlechtsneutral oder für beide Geschlechter zu formulieren<sup>13</sup>. Alle Stellen (auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen) sind als teilzeitfähig auszuscheiden<sup>14</sup>. In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben<sup>15</sup>.

### 4.2 Einstellung und beruflicher Aufstieg<sup>16</sup>

Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben hat die Dienststelle nach Maßgabe der dem Gleichstellungskonzept entsprechenden Personalplanung den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,

1. bei der Besetzung von Beamten-, TV-L-Stellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie von Stellen für die Berufsausbildung,
2. bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen

zu erhöhen.

Bei der Prüfung der Qualifikation sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern die Erfahrungen aus der Betreuung von Kindern und sonstigen Pflegebedürftigen, aus ehrenamtlicher Arbeit und sozialem Engagement außerhalb der Familie zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Verzögerung bei Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder sonstigen Pflegebedürftigen dürfen sich nicht nachteilig bei Einstellung und beruflichem Aufstieg auswirken.

Diese Grundsätze gelten entsprechend für Beförderungen und die Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden sind, wieder eine Beschäftigung an, sollen sie unter Beachtung des Leistungsgrundsatzes nach Möglichkeit wieder eingestellt werden<sup>17</sup>.

Aufgrund des Rückgangs des Anteils von Beamtinnen auf der 4. Qualifikationsebene (vgl. Kapitel 3.1.1) soll bei der Besetzung von Führungspositionen verstärkt darauf geachtet

---

<sup>13</sup> Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebs nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbar Voraussetzung (§ 8 Abs. 1 AGG).

<sup>14</sup> Vgl. § 7 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz, Art. 7 Abs. 2 Bay GIG

<sup>15</sup> Vgl. Art. 7 Abs. 3 Bay GIG; Formulierung: „Die Bewerbung von Frauen wird begrüßt.“

<sup>16</sup> Vgl. Art. 8 BayGIG. Nach § 1 i.V.m. § 7 AGG darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligen. Eine zulässige unterschiedliche Behandlung ist in den §§ 8, 9 und 10 AGG geregelt.

<sup>17</sup> Vgl. Art. 13 BayGIG

werden, dass geeignete Kandidatinnen zu einer Bewerbung ermutigt werden. Denn Studien haben gezeigt, dass sich Frauen zögerlicher auf Führungspositionen bewerben, da sie u.a. ihre Führungskompetenz geringer einschätzen als Männer. Ferner sehen sie eher von einer Bewerbung ab, wenn das gewünschte Profil mit Eigenschaften verknüpft ist, die eher männlich konnotiert sind<sup>18</sup>. Die Konzipierung und Implementierung weiterführender Maßnahmen wie z.B. den gezielten Einsatz von Personalentwicklungsinstrumenten (Mentoring, Karrierecoaching, Führungstrainings) etwa in Form eines Nachwuchsführungskräfteprogramms soll erwogen werden.

### 4.3 Flexibilisierung der Arbeitszeit und des -ortes<sup>19</sup>

Im Rahmen der Arbeitszeitvorschriften ist Beschäftigten mit Familienpflichten eine individuelle Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Erfordernisse entgegenstehen. In Bereichen der Universität, in denen die Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit vom 15.06.2005 gilt, wurde die Möglichkeit, Dienstbeginn und Dienstende flexibel zu gestalten, erheblich erweitert. Die Präsenzzeit beträgt von Montag bis Freitag ausschließlich der Pausen jeweils vier Stunden. Die zeitliche Lage der Präsenzzeit kann von den Beschäftigten im Einvernehmen mit den jeweiligen unmittelbaren Vorgesetzten individuell bestimmt werden<sup>20</sup>. Auf Wunsch wird Beschäftigten die Möglichkeit zur Wohnraum- und Telearbeit gegeben. Entsprechende Anträge werden im Einzelfall, unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse, in der Regel positiv entschieden. Die Umsetzung erfolgt durch eine individuelle Vereinbarung mit den Bediensteten.

### 4.4 Teilzeitbeschäftigung

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung sowohl bei Frauen als auch bei Männern erheblich erweitert. Dies gilt auch für die Besetzung von Leitungsfunktionen. Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung soll entsprochen werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen<sup>21</sup>. Über die Rechtsfolgen werden die Betroffenen von der Personalverwaltung informiert<sup>22</sup>.

Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollbeschäftigung an, sind sie bei der Besetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Beachtung des Leistungsgrundsatzes sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig zu berücksichtigen<sup>23</sup>.

Das berufliche Fortkommen wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht beeinträchtigt und wirkt sich nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen und Beförderungen sowie Höhergruppierungen aus<sup>24</sup>.

---

<sup>18</sup> Hentschel, T., & Horvath, L. K. (2015). Passende Talente ansprechen - Rekrutierung und Gestaltung von Stellenanzeigen. In C. Peus, S. Braun, T. Hentschel & D. Frey (Eds.), *Personalauswahl in der Wissenschaft - Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis* (pp. 65 - 82). Heidelberg: Springer.

<sup>19</sup> Vgl. Art. 10 BayGIG

<sup>20</sup> Vgl. Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit vom 15.06.2005

<sup>21</sup> Vgl. § 11 TV-L, Art. 88 und 89 BayBG, § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz, Art. 11 Abs. 1 BayGIG

<sup>22</sup> Vgl. die Informationsschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Freistaats Bayern zu den Themen „Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung“ (F90) und „Elternzeit“ (F21)

<sup>23</sup> Vgl. § 11 Abs. 3 TV-L, Art. 11 Abs. 2 BayGIG, § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz

<sup>24</sup> Vgl. Art. 14 Abs. 1 BayGIG

## 4.5 Weiterbildung

Das Weiterbildungsangebot<sup>25</sup> steht zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit auch Beschäftigten offen, die aufgrund von Familienpflichten beurlaubt sind. Informationen und Beratung hierzu bietet das Referat für Personalentwicklung und Interne Weiterbildung an.

Berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger (z.B. nach Kindererziehungszeiten) werden bei der Vergabe der Kursplätze bevorzugt berücksichtigt.

Die Universität ist bemüht, gezielte Förder- und Qualifizierungsmaßnahmen, die den beruflichen Aufstieg von Beschäftigten erleichtern, auszubauen.

Im Rahmen der Weiterbildung sind auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz vorzusehen<sup>26</sup>. Diese Inhalte werden durchgehend als Querschnittsthemen in alle Fortbildungsangebote integriert, insbesondere in Seminare zur Führungskräftefortbildung und sind in den ‚Grundsätzen guter Führung‘<sup>27</sup> zu finden, die das Leitbild der Universität München wieder spiegeln. Darin bekennen sich die Mitglieder der Zentrale Universitätsverwaltung zum Grundsatz, die Vielfalt aller Mitarbeiter\*innen und deren unterschiedliche Fähigkeiten und Talente als Chance und Bereicherung zu würdigen.

Das im Rahmen von ZUV2015 etablierte Qualifizierungsprogramm für Führungskräfte greift diesen Grundsatz in seinem Konzept über die einzelnen Module hinweg wieder auf. Die Führungskräfte werden u.a. darauf trainiert, die Potenziale der Mitarbeiter\*innen zu erkennen und zu fördern, eine aufgeschlossene, respektvolle sowie selbstreflektierte Kultur des gemeinsamen Umgangs zu etablieren und etwaige Momente des Konflikts angemessen und fair zu lösen. Das Angebot richtet sich an Dezernats- und Stabstellenleiter als auch Referatsleiter. Das Programm fördert darüber hinaus die Vernetzung dieser unterschiedlichen Führungspositionen.

Im Hinblick auf ihre Vorbildfunktion werden nach Möglichkeit vermehrt Frauen als Referentinnen für Weiterbildungsveranstaltungen angeworben<sup>28</sup>.

## 4.6 Beurlaubung

Anträgen auf Beurlaubung aus familiären Gründen ist in der Regel stattzugeben<sup>29</sup>. Über die Rechtsfolgen werden die Betroffenen von der Personalverwaltung informiert<sup>30</sup>. Mit den Beurlaubten werden auf Wunsch Beratungsgespräche über den künftigen beruflichen Einsatz geführt<sup>31</sup>. Die Wiederaufnahme der Arbeit soll durch geeignete Maßnahmen (z.B. Weiterbildungskurse) erleichtert werden<sup>32</sup>. Beurlaubte Beschäftigte sollen vor ihrem Dienstantritt über die Weiterbildungsangebote informiert werden<sup>33</sup> (vgl. Kapitel 4.5). Streben Beschäftig-

---

<sup>25</sup> Internetadresse der Weiterbildungskurse: [www.lmu.de/kurse](http://www.lmu.de/kurse)

<sup>26</sup> Vgl. Art. 9 Abs. 4 Satz 1 BayGIG

<sup>27</sup> Vgl. ‚Zeit für Führung‘ Grundsätze guter Führung für die Zentrale Universitätsverwaltung

<sup>28</sup> Vgl. Art. 9 Abs. 5 BayGIG

<sup>29</sup> Vgl. § 28 TV-L, Art. 89 BayBG

<sup>30</sup> Vgl. Anm. 18

<sup>31</sup> Vgl. Art. 12 Abs. 5 BayGIG

<sup>32</sup> Vgl. Anm. 20

<sup>33</sup> Vgl. Art. 12 Abs. 1 Satz 2 BayGIG

te, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Beschäftigung an, sollen sie bei der Besetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Beachtung des Leistungsgrundsatzes vorrangig berücksichtigt werden<sup>34</sup>.

Um den Wiedereinstieg von Beschäftigten in Sonderzeit (Eltern- oder Pflegezeit) zu erleichtern, soll eine Checkliste mit Kontakthaltemöglichkeiten entwickelt werden, die beispielsweise über die Möglichkeit der Teilnahme an Weiterbildungen informiert.

#### **4.7 Sabbatjahr**

Das Sabbatjahr-Modell stellt eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung dar. Arbeitszeit wird über einen gewissen Zeitraum angespart, um sie für eine längere Freistellung von der Arbeit zu verwenden. Diese Form der Arbeitszeitflexibilisierung kann aus verschiedenen Gründen interessant für Beschäftigte sein, z.B. um sich der Kindererziehung oder Pflege von Personen zu widmen, aus gesundheitlichen Gründen oder um einen früheren Eintritt in den Ruhestand zu erreichen.

Das Sabbatjahr kann in verschiedenen Varianten umgesetzt werden, über die das Personaldezernat informiert.

Vom Sabbatjahr-Modell kann auf Antrag Gebrauch gemacht werden, sofern keine dienstlichen bzw. betrieblichen Gründe entgegenstehen (d.h. ein reibungsloser Dienstbetrieb auch während der Freistellungsphase sichergestellt werden kann). Auch Teilzeitkräfte können das Sabbatjahrmmodell in Anspruch nehmen.

#### **4.8 Angebote im Bereich Kinderbetreuung**

Um Angebote für die Beschäftigten bereitzustellen, kooperiert die LMU München mit der pme Familienservice GmbH, einem externen Anbieter von Leistungen im Bereich familiärer Betreuungsaufgaben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LMU München können über dieses Angebot individuelle Beratungs- und Vermittlungsleistungen (Tagespflegepersonen, Kinderbetreuung im eigenen Haushalt, Babysitter und Au-Pairs) in Anspruch nehmen und eine Back-Up-Betreuung in Notfällen nutzen, die von der LMU finanziert wird (max. 30 Tage pro Jahr pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter).

Betreuungseingänge in den Ferienzeiten sollen durch das in Kooperation mit der pme Familienservice GmbH angebotene Inhouse-Ferienprogramm an der LMU München (in den Pfingst- und Sommerferien und zusätzlich in den Osterferien, falls diese in die Vorlesungszeit fallen) vermindert werden.

2015 wurde die Koordination der Zusammenarbeit der LMU München mit der pme Familienservice GmbH von der Kontaktstelle für Gleichstellung und Inklusion (vgl. Kapitel 4.11) übernommen.

Beschäftigten stehen grundsätzlich Belegplätze in verschiedenen Kinderbetreuungseinrichtungen des Studentenwerkes München und weiterer universitätsnaher Elterninitiativen zur Verfügung. Aufgrund des großen Bedarfes ist der Universität der Ausbau der Kinderbetreuung ein großes Anliegen. Sie hat daher im Oktober 2015 eine pilothafte Abfrage des Kinderbetreuungsbedarfes auf dem Campus Martinsried/Großhadern durchgeführt. Auf der

---

<sup>34</sup> Vgl. Art. 12 Abs. 4 BayGlG

Basis der Ergebnisse soll ein ergänzendes Betreuungskonzept speziell für diesen Campus entwickelt werden.

Beschäftigte, deren Kinder den Kindergarten oder die Schule besuchen, sowie Beschäftigte, deren Partner auf die Schulferien angewiesen sind, sollen den Erholungsurlaub vorzugsweise während der Ferien nehmen können.

#### **4.9 Sprachliche Gleichbehandlung**

Auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist zu achten. Insbesondere sollen bei der Abfassung von Vorschriften und Formblättern sowie bei Seminarunterlagen und auf den Webseiten Formulierungen gewählt werden, die Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigen (vgl. Kapitel 4.1 „Stellenausschreibung“).

#### **4.10 Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung**

Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verstoßen gegen die Grundrechte unserer Gesellschaft. Diese Rechte müssen geschützt werden, um ein respektvolles Miteinander und eine gute Arbeitsatmosphäre zu erhalten. Die LMU München setzt sich entschieden für diese Rechte ein und folgt u.a. den „Grundsätzen zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ aus der Bekanntmachung der Bayerischen Staatsregierung vom 6. November 2001<sup>35</sup>. Der Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Gewalt ist zudem in den „Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre“ des Senats verankert<sup>36</sup>.

Um den Anliegen der Universitätsmitglieder mit der gebotenen Sensibilität und der erforderlichen Kompetenz zu begegnen, gibt es verschiedene Anlaufstellen, an die sich Betroffene oder Besorgte wenden können. Für das nichtwissenschaftliche Personal stehen die folgenden Stellen zur Verfügung:

- Gleichstellungsbeauftragte
- Personalrat
- Beratungsstelle des Betriebsärztlichen Dienstes

Zur Sensibilisierung und thematischen Aufklärung informiert die Universitätsfrauenbeauftragte in ihrem Webauftritt transparent über das Thema, stellt dort Informationen bereit und weist auf die verschiedenen internen und externen Anlaufstellen hin. Auch unter der Rubrik „Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ auf der Diversity-Webseite (vgl. Kapitel 4.12) werden alle Informationen und Anlaufstellen zusammengefasst. Ein speziell gestalteter Flyer „Nein heißt Nein“ bietet alle wichtigen Hinweise in komprimierter Form. Ein Merkblatt des Personaldezernates zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz<sup>37</sup> informiert über Benachteiligungsformen und verweist auf Hilfen für Diskriminierungsopfer. Neben Schulungen zum AGG gab es im Jahr 2015 zum ersten Mal ein Seminar des Referates Personalentwicklung, Interne Weiterbildung in Kooperation mit der Polizei München zum Thema „Zivilcourage“, in dem u.a. Verhaltenstipps für schwierige Situationen gegeben wurden.

---

<sup>35</sup> Vgl. AllIMBI 2001, S. 667

<sup>36</sup> Vgl. „Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre“, URL: [http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/frauenbeauftragtr/gesetzl\\_best/gleisstempfehlungensenat/index.html](http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/frauenbeauftragtr/gesetzl_best/gleisstempfehlungensenat/index.html)

<sup>37</sup> Vgl. Formular C280 04/14

#### **4.11 Kontaktstelle für Gleichstellung und Inklusion**

Mitte 2014 wurde an der LMU München die Kontaktstelle für Gleichstellung und Inklusion eingerichtet. Die Kontaktstelle begleitet und unterstützt zentral gemeinsam mit der Vizepräsidentin für Forschung und Diversity die Umsetzung des Diversity Managements. Die LMU München verfolgt somit konsequent ihr in den Zielvereinbarungen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (vgl. Kapitel 1) vereinbartes Vorhaben.

Die Aufgabe der Kontaktstelle besteht darin, einen Überblick über die Aktivitäten der Universität mit Bezug zu Aspekten von Diversität zu haben und Konzepte zu entwickeln, die auf die Anpassung der Rahmenbedingungen in der Hochschule abzielen und somit zur Potenzialentfaltung aller Universitätsmitglieder beitragen.

Zur Sichtbarmachung der bestehenden Angebote der Universität mit Bezug zu Gleichstellung und weiteren Aspekten von Diversität hat die Kontaktstelle eine Webseite entwickelt (vgl. Kapitel 4.12).

Die Kontaktstelle betreut darüber hinaus die Kooperation der LMU München mit der pme Familienservice GmbH.

#### **4.12 Diversity-Webseite**

Die spezifischen Angebote der Universität mit Bezug zu Aspekten von Diversität werden seit Anfang 2015 auf einer eigenen Webseite gebündelt dargestellt<sup>38</sup>. Die Angebote werden nach Zielgruppen (Studieninteressierte, Studierende, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wissenschaftsunterstützendes Personal, Professorinnen und Professoren) und Themenbereichen wie z.B. Gleichstellung, Elternschaft, Gesundheit, moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sortiert aufgeführt.

Die gebündelte Darstellung des bestehenden Angebotes soll die Chancen auf Zugang zu diesen Informationen erhöhen, zu einer Steigerung der Sichtbarkeit der Angebote führen und die Universitätsmitglieder noch mehr für herausfordernde Lebenssituationen und gerechte Chancenverteilung sensibilisieren.

---

<sup>38</sup> Internetadresse: [www.lmu.de/diversity](http://www.lmu.de/diversity)

## 5 Schlusswort

Der Frauenanteil unter den nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten liegt mit über 70% allgemein auf einem hohen Niveau. Bei der Untersuchung der Frauen- und Männeranteile in verschiedenen Bereichen und hinsichtlich verschiedener Hierarchieebenen treten auf der Führungs- bzw. der 4. Qualifikationsebene Unterschiede auf. Während unter den TV-L-Beschäftigten der der 4. Qualifikationsebene entsprechenden Tarifgruppe mit 56,92% zwar noch nicht der Anteil an der Gesamtbelegschaft erreicht, aber eine leichte Steigerung des Frauenanteils verzeichnet werden konnte, nahm der Anteil der Beamtinnen auf der 4. Qualifikationsebene im Vergleich zu 2010 ab. Um dieser Situation zu begegnen, sollen verschiedene Ansätze zur Begegnung dieses Trends diskutiert werden.

Die dynamische Anpassung von Maßnahmen im Bereich der Gleichstellungsarbeit ist notwendig, um Entwicklungen aufzugreifen und ihnen adäquat begegnen zu können. Dabei ist die Unterstützung aller Beschäftigten wünschenswert und Vorschläge zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit sind jederzeit willkommen.

Die chancengerechte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen und in allen Bereichen des universitären Lebens ist ein bedeutsamer Baustein für unseren gemeinsamen Erfolg. Die fachliche und persönliche Weiterentwicklung jeder und jedes Einzelnen ist dafür entscheidend und muss kontinuierlich gefördert werden.

München, den 16.11.2016

gez.

Dr. Christoph Mülke

Vizepräsident für den Bereich der Wirtschafts- und Personalverwaltung

### Anlagen

Anlage 1 Nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität ohne Klinikum

Anlage 2 Beschäftigte der Universitätsverwaltung

Anlage 3 Beschäftigte der Universitätsbibliothek

Anlage 4 Nichtwissenschaftliche Beschäftigte der wissenschaftlichen Einrichtungen

Anlage 5 Neueinstellungen der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten im Jahr 2015

# Anlagen

## Anlage 1

Nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität ohne Klinikum				
Stand 30.06.2015				
Beamtinnen/ Beamte	hiervon Vollzeitbeschäftigte		hiervon Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE <sup>39</sup> Frauen: 11 Männer: 24 Gesamt: 35	Summe: 8	Summe: 24	Summe: 3	Summe: 0
3. QE Frauen: 71 Männer: 30 Gesamt: 101	Summe: 44	Summe: 26	Summe: 27	Summe: 4
2. QE Frauen: 13 Männer: 12 Gesamt: 25	Summe: 4	Summe: 12	Summe: 9	Summe: 0
1. QE Frauen: 0 Männer: 7 Gesamt: 7	Summe: 0	Summe: 7	Summe: 0	Summe: 0
alle QE Frauen: 95 Männer: 73 Gesamt: 168	Summe: 56	Summe: 69	Summe: 39	Summe: 4

---

<sup>39</sup> Qualifikationsebene

## Nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität ohne Klinikum

Stand 30.06.2015

TV-L-Beschäftigte	hiervon Vollzeitbeschäftigte		hiervon Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar 4. QE Frauen: 148 Männer: 112 Gesamt: 260	Summe: 78	Summe: 91	Summe: 70	Summe: 21
vergleichbar 3. QE Frauen: 529 Männer: 216 Gesamt: 745	Summe: 287	Summe: 181	Summe: 242	Summe: 35
vergleichbar 2. QE Frauen: 1163 Männer: 370 Gesamt: 1533	Summe: 568	Summe: 336	Summe: 595	Summe: 34
vergleichbar 1. QE Frauen: 155 Männer: 53 Gesamt: 208	Summe: 84	Summe: 32	Summe: 71	Summe: 21
alle Vergütungsgruppen Frauen: 1995 Männer: 751 Gesamt: 2746	Summe: 1017	Summe: 640	Summe: 978	Summe: 111

## Anlage 2

Beschäftigte der Universitätsverwaltung				
Stand 30.06.2015				
Beamtinnen/ Beamte	hiervon Vollzeitbeschäftigte		hiervon Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE Frauen: 5 Männer: 14 Gesamt: 19	Summe: 3	Summe: 14	Summe: 2	Summe: 0
3. QE Frauen: 37 Männer: 23 Gesamt: 60	Summe: 24	Summe: 19	Summe: 13	Summe: 4
2. QE Frauen: 7 Männer: 5 Gesamt: 12	Summe: 2	Summe: 5	Summe: 5	Summe: 0
1. QE Frauen: 0 Männer: 0 Gesamt: 0	Summe: 0	Summe: 0	Summe: 0	Summe: 0
alle QE Frauen: 49 Männer: 42 Gesamt: 91	Summe: 29	Summe: 38	Summe: 20	Summe: 4

## Beschäftigte der Universitätsverwaltung

Stand 30.06.2015

TV-L-Beschäftigte	hiervon Vollzeitbeschäftigte		hiervon Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar 4. QE Frauen: 112 Männer: 80 Gesamt: 192	Summe: 56	Summe: 66	Summe: 56	Summe: 14
vergleichbar 3. QE Frauen: 60 Männer: 55 Gesamt: 115	Summe: 39	Summe: 50	Summe: 21	Summe: 5
vergleichbar 2. QE Frauen: 144 Männer: 161 Gesamt: 305	Summe: 77	Summe: 155	Summe: 67	Summe: 6
vergleichbar 1. QE Frauen: 18 Männer: 25 Gesamt: 43	Summe: 8	Summe: 18	Summe: 10	Summe: 7
alle Vergütungsgruppen Frauen: 334 Männer: 321 Gesamt: 655	Summe: 180	Summe: 289	Summe: 154	Summe: 32

Anlage 3

Beschäftigte der Universitätsbibliothek				
Stand 30.06.2015				
Beamtinnen/ Beamte	hiervon Vollzeitbeschäftigte		hiervon Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE Frauen: 5 Männer: 9 Gesamt: 14	Summe: 4	Summe: 9	Summe: 1	Summe: 0
3. QE Frauen: 37 Männer: 9 Gesamt: 46	Summe: 23	Summe: 9	Summe: 14	Summe: 0
2. QE Frauen: 5 Männer: 2 Gesamt: 7	Summe: 2	Summe: 2	Summe: 3	Summe: 0
1. QE Frauen: 0 Männer: 7 Gesamt: 7	Summe: 0	Summe: 7	Summe: 0	Summe: 0
alle QE Frauen: 47 Männer: 27 Gesamt: 74	Summe: 29	Summe: 27	Summe: 18	Summe: 0

## Beschäftigte der Universitätsbibliothek

Stand 30.06.2015

TV-L-Beschäftigte	hiervon Vollzeitbeschäftigte		hiervon Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar 4. QE Frauen: 1 Männer: 2 Gesamt: 3	Summe: 1	Summe: 1	Summe: 0	Summe: 1
vergleichbar 3. QE Frauen: 29 Männer: 7 Gesamt: 36	Summe: 16	Summe: 3	Summe: 13	Summe: 4
vergleichbar 2. QE Frauen: 52 Männer: 14 Gesamt: 66	Summe: 26	Summe: 10	Summe: 26	Summe: 4
vergleichbar 1. QE Frauen: 4 Männer: 1 Gesamt: 5	Summe: 2	Summe: 0	Summe: 2	Summe: 1
alle Vergütungsgruppen Frauen: 86 Männer: 24 Gesamt: 110	Summe: 45	Summe: 14	Summe: 41	Summe: 10

Anlage 4

Nichtwissenschaftliche Beschäftigte der wissenschaftlichen Einrichtungen				
Stand 30.06.2015				
Beamtinnen/ Beamte	hiervon Vollzeitbeschäftigte		hiervon Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE Frauen: 1 Männer: 1 Gesamt: 2	Summe: 1	Summe: 1	Summe: 0	Summe: 0
3. QE Frauen: 0 Männer: 0 Gesamt: 0	Summe: 0	Summe: 0	Summe: 0	Summe: 0
2. QE Frauen: 1 Männer: 5 Gesamt: 6	Summe: 0	Summe: 5	Summe: 1	Summe: 0
1. QE Frauen: 0 Männer: 0 Gesamt: 0	Summe: 0	Summe: 0	Summe: 0	Summe: 0
alle QE Frauen: 2 Männer: 6 Gesamt: 8	Summe: 1	Summe: 6	Summe: 1	Summe: 0

## Nichtwissenschaftliche Beschäftigte der wissenschaftlichen Einrichtungen

Stand 30.06.2015

TV-L-Beschäftigte	hiervon Vollzeitbeschäftigte		hiervon Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
vergleichbar 4. QE Frauen: 31 Männer: 30 Gesamt: 61	Summe: 18	Summe: 24	Summe: 13	Summe: 6
vergleichbar 3. QE Frauen: 441 Männer: 153 Gesamt: 594	Summe: 234	Summe: 127	Summe: 207	Summe: 26
vergleichbar 2. QE Frauen: 964 Männer: 194 Gesamt: 1158	Summe: 465	Summe: 165	Summe: 499	Summe: 29
vergleichbar 1. QE Frauen: 132 Männer: 31 Gesamt: 163	Summe: 72	Summe: 19	Summe: 60	Summe: 12
alle Vergütungsgruppen Frauen: 1568 Männer: 408 Gesamt: 1976	Summe: 781	Summe: 335	Summe: 779	Summe: 73

Anlage 5

Alle Neueinstellungen nichtwissenschaftlicher Beschäftigter		
		Zeitraum 07/2014 - 06/2015
Beamtinnen / Beamte	TV-L-Beschäftigte	Auszubildende
4. QE Frauen: 0 Männer: 0 Gesamt: 0	Vergleichbar 4. QE Frauen: 14 Männer: 5 Gesamt: 19	
3. QE Frauen: 0 Männer: 2 Gesamt: 2	Vergleichbar 3. QE Frauen: 22 Männer: 17 Gesamt: 39	
2. QE Frauen: Männer: Gesamt:	Vergleichbar 2. QE Frauen: 94 Männer: 21 Gesamt: 115	
1. QE Frauen: 0 Männer: 0 Gesamt: 0	Vergleichbar 1. QE Frauen: 13 Männer: 11 Gesamt: 24	
Alle QE Frauen: 0 Männer: 2 Gesamt: 2	Alle Vergütungsgruppen Frauen: 143 Männer: 54 Gesamt: 197	Frauen: 18 Männer: 7 Gesamt: 25

## Neueinstellungen der Beschäftigten der Universitätsverwaltung

Zeitraum 07/2014 - 06/2015

Beamtinnen / Beamte	TV-L-Beschäftigte	Auszubildende
Höherer Dienst Frauen: 0 Männer: 0 Gesamt: 0	Vergleichbar Höherer Dienst Frauen: 9 Männer: 4 Gesamt: 13	
Gehobener Dienst Frauen: 0 Männer: 2 Gesamt: 2	Vergleichbar Gehobener Dienst Frauen: 6 Männer: 4 Gesamt: 10	
Mittlerer Dienst Frauen: 0 Männer: 0 Gesamt: 0	Vergleichbar Mittlerer Dienst Frauen: 8 Männer: 10 Gesamt: 18	
Einfacher Dienst Frauen: 0 Männer: 0 Gesamt: 0	Vergleichbar Einfacher Dienst Frauen: 5 Männer: 3 Gesamt: 8	
Alle Laufbahngruppen Frauen: 0 Männer: 2 Gesamt: 2	Alle Vergütungsgruppen Frauen: 28 Männer: 21 Gesamt: 49	Frauen: 0 Männer: 3 Gesamt: 3

Neueinstellungen der Beschäftigten der Universitätsbibliothek

Zeitraum 07/2014 - 06/2015

Beamtinnen / Beamte	TV-L-Beschäftigte	Auszubildende
4. QE  Frauen: 0 Männer: 0  Gesamt: 0	Vergleichbar 4. QE  Frauen: 0 Männer: 0  Gesamt: 0	
3. QE  Frauen: 0 Männer: 0  Gesamt: 0	Vergleichbar 3. QE  Frauen: 1 Männer: 0  Gesamt: 1	
2. QE  Frauen: 0 Männer: 0  Gesamt: 0	Vergleichbar 2. QE  Frauen: 4 Männer: 0  Gesamt: 0	
1. QE  Frauen: 0 Männer: 0  Gesamt: 0	Vergleichbar 1. QE  Frauen: 0 Männer: 0  Gesamt: 0	
Alle QE  Frauen: 0 Männer: 0  Gesamt: 0	Alle Vergütungsgruppen  Frauen: 5 Männer: 0  Gesamt: 5	Frauen: 0 Männer: 0  Gesamt: 0

Neueinstellungen nichtwissenschaftlicher Beschäftigter der wissenschaftlichen Einrichtungen

Zeitraum 07/2014 - 06/2015

Beamtinnen / Beamte	TV-L-Beschäftigte	Auszubildende
4. QE Frauen: 0 Männer: 0 Gesamt: 0	Vergleichbar 4. QE Frauen: 4 Männer: 1 Gesamt: 5	
3. QE Frauen: 0 Männer: 0 Gesamt: 0	Vergleichbar 3. QE Frauen: 15 Männer: 12 Gesamt: 17	
2. QE Frauen: 0 Männer: 0 Gesamt: 0	Vergleichbar 2. QE Frauen: 82 Männer: 11 Gesamt: 93	
1. QE Frauen: 0 Männer: 0 Gesamt: 0	Vergleichbar 1. QE Frauen: 8 Männer: 8 Gesamt: 16	
Alle QE Frauen: 0 Männer: 0 Gesamt: 0	Alle Vergütungsgruppen Frauen: 109 Männer: 32 Gesamt: 141	Frauen: 18 Männer: 4 Gesamt: 22