

**Förderplan der Fakultät für Philosophie, Wissenschaftstheorie und
Religionswissenschaft
zur Gleichstellung von Frauen und Männern
in Studium, Forschung und Lehre**
Juni 2009

Präambel

- I. Notwendigkeit eines Förderplans
- II. Quantitative Bestandsaufnahme
- III. Strukturelle und personelle Instrumente und Maßnahmen
- IV. Zielvereinbarungen der Fakultät

Präambel

„Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung.“

(Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG vom 2.7.2008
i.d.F. vom 08.08.2008)¹

Laut DFG gehört es zu den *Grundlagen* der *Qualitätssicherung* in der heutigen Forschung, *durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig* und *kompetent* für die Gleichstellung ihrer Mitglieder Sorge zu tragen. Dabei meint ‚durchgängig‘, dass dies *sichtbar und auf allen Ebenen der Forschungseinrichtung* erfolgen muss; ‚transparent‘ die *fortlaufende differenzierte Erhebung und Veröffentlichung von Daten*, ‚wettbewerbsfähig‘ die Ermöglichung von *Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere* bzw. *allgemein die Berücksichtigung der individuellen Lebensentwurfsgestaltungen* ihrer Mitglieder und ‚kompetent‘, dass *persönlichen Abhängigkeiten nachhaltig entgegenzutreten* ist.

In diesem Sinne formulierte der Senat der LMU bereits 1995: Bei der Gleichstellung gehe es nicht darum, „Frauen passiv an die bestehenden Hochschulstrukturen anzupassen, sondern [darum], dass die Studien- und Arbeitsbedingungen an der Universität so gestaltet werden müssen, dass sie allen ihren Mitgliedern gleiche Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Lernen und Arbeiten bieten.“²

Und die Grundordnung der LMU vom 15.6.2007: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist, auch für alle Organe und Gremien der Universität, durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen hochschulpolitischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der LMU

¹ www.dfg.de/chancengleichheit, S.1, Stand: 08.08.2008.

² Präambel der Empfehlungen des Senats zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre vom 29.7.1994, S. 1.

unter Beachtung der Grundsätze der geschlechtersensiblen Sichtweise (Gender Mainstreaming) gefördert werden.“³

Wie in den meisten Fachbereichen der Ludwig-Maximilians-Universität ist auch an der Fakultät für Philosophie, Wissenschaftstheorie und Religionswissenschaft eine Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre vor allem hinsichtlich der Besetzung gehobener wissenschaftlicher Positionen noch nicht erreicht, obwohl dies im Sinne der DFG, des BMBF, nach dem Bayerischen Hochschulgesetz, nach der Grundordnung der LMU und den Empfehlungen des Senats notwendig und daher allgemein erwünscht ist.

I. Notwendigkeit eines Förderplans

Art und Umfang der Förderung der Gleichstellung zu bestimmen, ist nach dem Hochschulentwicklungsplan von 1989 Aufgabe der Fakultäten. Die Fakultät für Philosophie, Wissenschaftstheorie und Religionswissenschaft ist daher bemüht auf der Grundlage der vom Senat einstimmig verabschiedeten ‚Empfehlungen‘ zur Aufgabe, auf die Beseitigung von Nachteilen für Studentinnen/Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen hin zu wirken (BayHSchG Art.4, Abs.1).

Die Fakultät für Philosophie, Wissenschaftstheorie und Religionswissenschaft macht es sich daher zur Aufgabe, die Universität in diesem Sinne mit- und umzugestalten. Der hier formulierte *Förderplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre* bringt dies zum Ausdruck.

Seine Laufzeit beträgt vier Jahre, d.h. bis zum Jahr 2013. Für diesen Zeitraum ist in Form von Zielvereinbarungen darzustellen, mit welchen personellen, organisatorischen und ggf. fortbildenden Initiativen und in welchem Ausmaß der Anteil der Frauen an den Beschäftigten erhöht werden soll. Zwei Jahre nach Annahme des Förderplanes überprüft die Fakultät, inwieweit die vorgegebenen Ziele erreicht worden sind. Gegebenenfalls ist eine Korrektur der Entwicklung durch ergänzende Maßnahmen vorzunehmen. Die Fakultät setzt sich nachdrücklich für die Umsetzung des vorliegenden Förderplans ein und ist bestrebt, den Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal der Fakultät zu erhöhen.

Dazu wird zunächst eine quantitative Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur vor dem Hintergrund der Studierendenzahlen angeführt. Anhand dieser quantitativen Analyse der Trends und Veränderungen in der faktischen Beschäftigungsstruktur sind Aussagen über Zielvorstellungen möglich. Im Ergebnis liefert diese Zustands-Analyse die Beschreibung jener Bereiche, in denen Frauen unter- bzw. überrepräsentiert sind.

Abschließend werden personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf akademischen Positionen an unserer Fakultät in den Zielvereinbarungen konkret festgelegt, d.h. alle Maßnahmen, die im Überprüfungszeitraum von zwei Jahren, aber auch im Gesamtzeitraum von vier Jahren, umgesetzt werden sollen.

Alle die Gleichstellung betreffenden Maßnahmen und Entscheidungen sind unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffen.

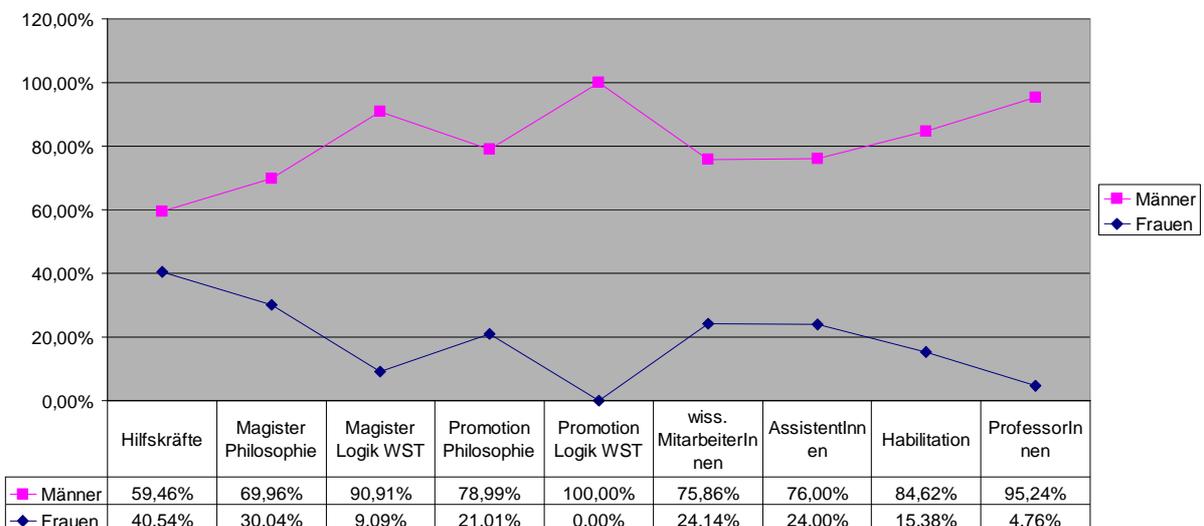
³ GO §1, Abs. 2

Die hier vorgestellten Maßnahmen sollen insbesondere dazu dienen

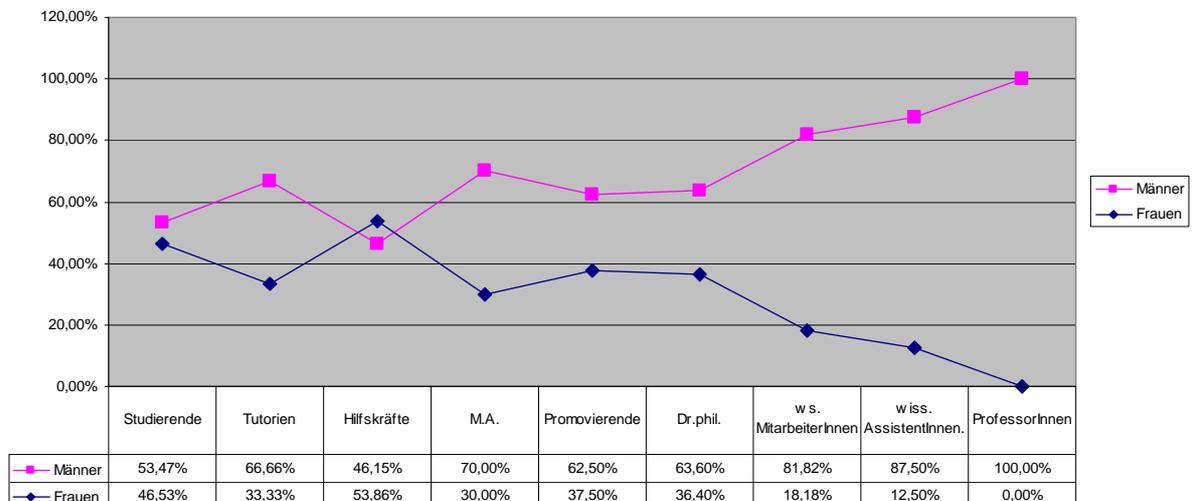
- die Anteile der Frauen in Bereichen zu erhöhen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,
- eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in allen Belangen der Fakultät zu erreichen,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern und
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.

II. Quantitative Bestandsaufnahme⁴

(1) Abschlüsse und Stellenbesetzung 1995/96

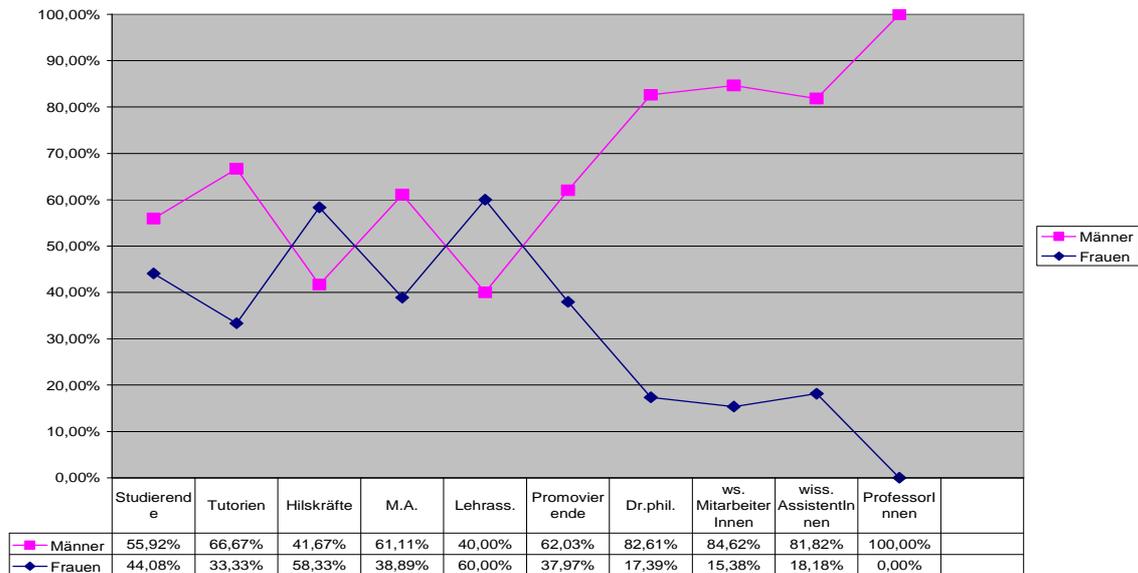


(2) Studierende, Abschlüsse und Stellenbesetzung 2004/05



⁴ Quelle für die Statistiken: Dr. Cathleen Muehleck, Magisterprüfungsamt sowie Studierendenkanzlei, LMU ,SOSE 2008.

(3) Studierende, Abschlüsse und Stellenbesetzung 2006/08



III. Strukturelle und personelle Instrumente und Maßnahmen

(1) Berufungsausschüsse:

„Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist auf die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft hinzuwirken“ (BayHSchPG Art. 18, Abs.4, Satz 7)

1. Entsprechend den Vorgaben des BayHSchG Art. 4 Abs. 2, Satz 3 und den Senatsempfehlungen vom 29.7.1994 ist die Fakultätsfrauenbeauftragte an allen Schritten des Berufungsverfahrens von Anfang an zu beteiligen. D.h. von der Formulierung des Ausschreibungstextes bis zur endgültigen Erstellung der Liste.
2. Im Ausschreibungstext soll der Hinweis auf eine angestrebte Erhöhung des Anteils der Professorinnen in der Fakultät erfolgen sowie die Fakultätsfrauenbeauftragte mit e-mail-Adresse und Tel.-Nr. als Ansprechpartnerin genannt werden.
3. Die Fakultät wird gezielt nach geeigneten Kandidatinnen suchen und diese zur Bewerbung ermuntern.
4. Nach der obligatorischen Vorstellung *aller* einschlägig qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber hat jedes Kommissionsmitglied das Recht, für die einschlägig qualifizierten Bewerberinnen eine zweite Lesung zu verlangen.
5. Die Frauenbeauftragte erhält die Möglichkeit, zu den Referaten Stellung zu nehmen.
6. Das ausgewogene Verhältnis von einschlägig qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern soll bei der Einladung gewahrt bleiben.
7. Es bedarf einer ausdrücklichen Begründung des bzw. der Kommissionsvorsitzenden, wenn keine Bewerberin zum Vortrag eingeladen ist, und diese Begründung ist ins Protokoll aufzunehmen und zusammen mit den übrigen Unterlagen des Berufungsverfahrens an die nachfolgend befassten Universitätsgremien weiterzuleiten.
8. Einbeziehung von mindestens einer weiteren stimmberechtigten Professorin oder fachnahen Wissenschaftlerin neben der Frauenbeauftragten, d.h. ggf. Bestellung von fakultätsexternen und/oder auswärtigen Wissenschaftlerinnen zu Mitgliedern der Berufungsausschüsse (BayHSchG Art.4, Abs. 4 sowie GO § 61, Abs.1, Satz 1, Zif. 1 lit. a).

9. Bis eine Annäherung an ein ausgewogenes Verhältnis der weiblichen und männlichen Beschäftigten auf allen Ebenen erreicht ist, die an veränderten Zahlen zum Ausdruck kommt, sind vor allem auch bei Vertretungen von Professuren gezielt Frauen zu suchen, anzusprechen und zu gewinnen.

(2) Mittelbaustellen:

1. In der Regel interne und im besten Fall auch externe Ausschreibung aller neuen und frei werdenden Mittelbaustellen (mit einer Vertragslaufzeit von mehr als 12 Monaten) der Fakultät; Abweichungen von der Regel bedürfen einer Begründung.
2. In jedem Fall ausführliche Vorstellung aller Bewerberinnen und Bewerber vor dem Fakultätsrat, die den formalen Ausschreibungskriterien genügen. Die letzte Entscheidung verbleibt beim direkten Vorgesetzten.
3. Bis sich die Gleichstellung in den Zahlen der Beschäftigten auf allen Ebenen einstellt, sind vor allem auch bei Vertretungen von akademischen Rats- bzw. Oberratsstellen gezielt Frauen zu suchen, anzusprechen und zu gewinnen.

(3) Ausbildung (Studium bis Habilitation)

1. Mentoring der Nachwuchswissenschaftlerinnen während der Qualifizierungsphase durch *Professorinnen* bzw. *Professoren* und externe Kolleginnen und Kollegen.
2. Studentinnen/Absolventinnen mit sehr gutem und gutem Abschluss sollen zur Promotion ermutigt werden.
3. Alle Professorinnen bzw. Professoren und in der Studienberatung Tätige verpflichten sich, sich über spezifische Förderprogramme von Frauen zu informieren und diese Informationen aktiv weiterzugeben.
4. Hilfskraftstellen und Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus sollen anteilmäßig an Studentinnen/Absolventinnen vergeben werden.
5. Tutorienstellen zur Betreuung von Vorlesungen, Seminaren und Übungen sollen ebenfalls anteilmäßig an Studentinnen/Absolventinnen vergeben werden.
6. Wenn bei der jährlichen Überprüfung des Frauenanteils bei Hilfskräften, Tutorien oder Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus Abweichungen gegenüber dem angestrebten Anteil festgestellt werden, fordert der Dekan bzw. die Dekanin von den für die Stelle verantwortlichen Hochschullehrerinnen bzw. Hochschullehrern eine Stellungnahme.

(4) Forschung und Lehre

1. Die Fakultät bemüht sich um ein Angebot von Forschungsgebieten in der Lehre, die sich mit den Themen ‚Gender‘ und ‚Diversity‘ auseinandersetzen. Fachspezifisch ist hier an ‚Allgemeine Philosophie‘, ‚Ethik‘, ‚Wissenschaftstheorie‘, ‚Philosophien der Differenz‘ etc. zu denken, aber auch an die Aufnahme des virtuellen Lehr-Moduls der virtuellen Hochschule Bayern (vhb) ‚Gender and Diversity‘ in die Studienordnung.
2. Förderung von Frauen-/Genderforschung durch Arbeiten, Projekte, Ringveranstaltungen und Tagungen zu diesem Thema.
3. Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren zu diesem Thema.

(5) Rolle der Fakultätsfrauenbeauftragten (BayHSchG Art.4, Abs.2 u. 3 GO § 46)

1. Die Frauenbeauftragte ist für Studierende und das wissenschaftliche Personal Ansprechpartnerin in allen Belangen der Gleichstellung.

2. Sie informiert im Fakultätsrat mindestens einmal pro Amtszeit, im besten Fall jährlich über ihre Arbeit sowie über die aktuellen Zahlen, die den Anteil von Frauen
 - unter den an der Fakultät Studierenden,
 - unter den Stipendiatinnen und Stipendiaten,
 - an den Studienabschlüssen (inkl. Promotion) und Habilitationen,
 - und an den an der Fakultät besetzten Stellen (Tutorien, Hilfskräfte usw.) betreffen.Das Zahlenmaterial wird der Frauenbeauftragten vom *Dekanat* zur Verfügung gestellt.
3. Sobald eine Stelle an der Fakultät ausgeschrieben oder zu vertreten ist, fordert der Dekan bzw. die Dekanin die Frauenbeauftragte der Fakultät auf, ihres Erachtens angemessene Schritte zu unternehmen, um möglichst viele potentiell geeignete Wissenschaftlerinnen hierauf aufmerksam zu machen.
4. Zur Entlastung der dienstlichen Aufgaben der Frauenbeauftragten stellt ihr die Fakultät eine studentische Hilfskraft zur Verfügung. Weiterhin wird die Frauenbeauftragte hinsichtlich etwaiger anderer dienstlicher Aufgaben weitestgehend entlastet.

(6) Generelle Selbstverpflichtung der Fakultät

1. Alle lehrenden Mitglieder der Fakultät insbesondere in leitenden Funktionen sind aufgefordert, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen, wie etwa das Gender-Mainstreaming-Konzept, sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu informieren.
2. Die proaktive Suche nach berufbaren Kandidatinnen bei Berufungen wird grundsätzlich vorgenommen und sie werden aufgefordert, sich zu bewerben.
3. Das Dekanat führt eine geschlechterdifferenzierte Statistik über durchgeführte Berufungsverfahren: Bewerbungen, Einladungen, Listenplätze, Berufungen von Frauen und Männern.
4. Die einzelnen Lehrereinheiten der Fakultät erstellen geschlechterdifferenzierte Prüfungs-/Abschluss- und Personalstatistiken und geben diese jedes Semester an das Dekanat weiter.
5. Männliche und weibliche Beschäftigte werden über die Möglichkeiten der Elternzeit, der befristeten Teilzeitarbeit und der Beurlaubung aus familiären Gründen informiert. Hier ist insbesondere auf die Verlängerungszeiten hinzuweisen (Bayerisches Wissenschaftszeitgesetz § 2 Abs. 2).
6. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.
7. Beschäftigten mit Familienpflichten ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in geeigneter Weise zu ermöglichen.

(7) Bekanntmachung

1. Der Förderplan ist in der vorliegenden Fassung am *08. Juni 2009* vom Fakultätsrat der Fakultät für Philosophie, Wissenschaftstheorie und Religionswissenschaft einstimmig beschlossen worden.
2. Der Förderplan wird sowohl öffentlich ausgehängt als auch allen Vorgesetzten bekannt gemacht.
3. Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, den Förderplan einzusehen.
4. Darüber hinaus ist der Förderplan auf der Homepage der Fakultät abrufbar.

IV. Zielvereinbarungen

Personell:

In den nächsten drei Jahren sind voraussichtlich folgende Professuren an der Fakultät neu zu besetzen:

W3 für Neurophilosophie
W2 oder W3 für Logik (und Sprachphilosophie)
W3 für Praktische Philosophie und Ethik
W3 für Wissenschaftsphilosophie
W3 für Religionsphilosophie
W2 für Sozialphilosophie

Zu den freiwerdenden Assistenten-Stellen werden Angaben erbeten.

Aufgrund der derzeitigen personellen Situation der Fakultät 10 wird sich die Fakultät bei all diesen Besetzungen in besonderem Maße der Instrumente und Maßnahmen des vorliegenden Gleichstellungsplanes bedienen, um bei den Neubesetzungen jeweils eine Frauenquote von mindestens 25 % zu erreichen.

Organisatorisch:

Aufgrund der derzeitigen personellen Situation der Fakultät bemüht sich die Fakultät bei der Besetzung von Kommissionen und Gremien gezielt darum, den Anteil von Frauen zu erhöhen. Das bedeutet z.B. zu versuchen, für anstehende Berufungen eine Senatorin als Senatsberichtserstatterin sowie bei Beteiligung anderer Fakultäten gezielt Professorinnen zu gewinnen.

Quellen

Grundordnung der Ludwig-Maximilians-Universität vom 15. Juni 2007

Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG) vom 23. Mai 2006

Bayerisches Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) vom 23. Mai 2006

Bayerisches Wissenschaftszeitgesetz vom 12. April 2007

Richtlinien des Senats der LMU vom 29.07.1994

Vorlage: Maßnahmen des FB 10 der LMU, beschlossen am 27. November 1998

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-24204-Broschure-BGleiG,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf>

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

<http://www.dfg.de/chancengleichheit>, Stand: 08.08.08