

Inhaltsverzeichnis

Begleitwort des Kanzlers der Technischen Universität München	1
Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten der Technischen Universität München	2
Gleichstellungskonzept	5
I. Einleitung zur sprachlichen Gestaltung des Gleichstellungskonzeptes	5
II. Besondere Betrachtung des wissenschaftlichen Bereichs	5
III. Ausgangspunkt für die Erstellung des Gleichstellungskonzeptes	6
IV. Konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	6
1. Zu Art. 7 BayGlG – Stellenausschreibung	6
2. Zu Art. 8 BayGlG und Art. 9 BayGlG: Einstellung/Aufstieg/Fortbildung	7
3. Zu Art. 10 BayGlG: Flexible Arbeitszeiten	10
4. Zu Art. 11 BayGlG: Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit	11
5. Zu Art. 12 bis 14 BayGlG: Beurl./Wiedereinst./Benachteiligungsverbot	13
V. Daten (Berichtszeitraum bis 31.12.2020)	15
1. Auszubildende	15
2. Beschäftigtensituation	16
3. Beförderungen/Höhergruppierungen	17
4. Gremien	19
VI. TUM-interne Leitplanken	19
1. Grundordnung der TUM	19
2. TUM Diversity Code of Conduct	19
3. TUM Respect Guide	20
4. Fairplay am Arbeitsplatz	20
5. Konfliktmanagement	20
6. TUM in Zahlen	20

Begleitwort des Kanzlers der Technischen Universität München

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich, Ihnen das Gleichstellungskonzept der Technischen Universität München vorstellen zu können.

Dieses Konzept ist in den zurückliegenden Monaten in einer umfangreichen „Schnittstellen-Arbeit“ entstanden, wofür ich allen daran Beteiligten sehr herzlich danke.

Danken darf ich aber auch Ihnen allen für Ihren jeweils individuellen Beitrag, den Sie in Ihrer direkten Arbeitsumgebung für die Umsetzung des Themas Gleichstellung im Alltag und der täglichen Praxis erbringen. Ihre dauerhafte Mitwirkung bei der täglichen Gestaltung guter Arbeitsbedingungen zur Umsetzung von Chancengleichheit für alle Beschäftigten ist und bleibt unsere gemeinsame Kernaufgabe.

Das Thema der Gleichstellung ist und bleibt ein gewichtiges Thema, da im beruflichen Kontext oftmals kein ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht. Die Technische Universität München pflegt eine Universitätskultur der Wertschätzung, Offenheit und Vielfalt und ist damit dem Thema Gleichstellung in besonderer Weise verpflichtet.

Neben der Erstellung von Leitlinien und Vorgaben und der Evaluation des Datenmaterials gilt es zudem aber auch im tatsächlichen Umgang mit noch stärkerer Achtsamkeit Gleichbehandlung zu leben. Hier sind alle Beschäftigten gefordert nicht nur „schöne Worte“ zu sprechen, sondern diese auch eigenverantwortlich und mit Mut zur Umsetzung zu bringen.

München, den 25. Mai 2022

Mit den besten Grüßen



Albert Berger
Kanzler

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten der Technischen Universität München

Das vorliegende Gleichstellungskonzept gibt einen Überblick über Initiativen und Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit an der TU München (TUM).

Die Zentralabteilung 2 Personal - Grundsatzbereich erstellt in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten alle 5 Jahre für den Bereich der Beschäftigten in Technik, Verwaltung und den zentralen Einrichtungen ein Gleichstellungskonzept (Art. 4 Abs. 1 Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern - BayGlG). Grundlage des Konzepts ist die Situationsbeschreibung der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten (Art. 5 Abs. 1 BayGlG). Dabei wird besonders auf folgende Punkte eingegangen:

- Darstellung und Erläuterung der Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbesoldung (Art. 5 Abs. 2 BayGlG).
- Entwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- Entwicklung von Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (Art. 5 Abs. 3 und 4 BayGlG).

In Summe ist in den Bereichen Technik, Verwaltung und zentralen Einrichtungen der TUM die Geschlechtergerechtigkeit gut und nachhaltig realisiert. Speziell in Verwaltung und zentralen Einrichtungen gehören traditionell Männer zur unterrepräsentierten Geschlechtergruppe; dieser Trend zieht sich von den Ausbildungen und Bewerbungen hin zu allen Qualifizierungsstufen und bildet damit die beruflichen Präferenzen von Frauen und Männern in unserer heutigen Gesellschaft ab. Entgegen des üblichen Trends, in höherqualifizierten Tätigkeiten dann doch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Männern zu haben, ist dies an der TUM nicht der Fall: Sowohl die Stufen QE3 und QE4 als auch die Beförderungen in diese Qualifizierungsstufen bilden bis auf wenige Einzelfälle das in der Verwaltung übliche Geschlechterverhältnis ab.

Es ist sehr zu begrüßen, dass der Anteil an **Mitarbeiter*innen mit Führungsverantwortung in Teilzeit** kontinuierlich wenn auch langsam steigt; auch hierbei folgt die TUM dem gesellschaftlichen Fokus der Vereinbarkeit von Karriere und Familie und eröffnet somit insbesondere Frauen, die nach wie vor den überwiegenden Anteil der familiären Care-Arbeit leisten, Entwicklungs- und Aufstiegschancen, wenn auch in tariflich eng gesetzten Grenzen.

Nach wie vor überwiegt die **Zahl der beurlaubten Frauen** bei weitem die Zahl der beurlaubten männlichen Kollegen – es ist also nach wie vorangezeigt, dieses Verhältnis künftig ausgewogener zu gestalten.

Wie in vielen Berufsfeldern ist auch die **Zahl der TUM Auszubildenden** annähernd paritätisch zwischen Frauen und Männern verteilt; da viele unserer Azubis nach ihrer Ausbildung an die TUM übernommen werden, fördert auch dies eine künftige annähernd gleiches Geschlechterverhältnis.

Um solche begrüßenswerten Trends auch weiterhin systematisch an der TUM zu verstärken und zu sichern gibt es seit Sommer 2021 das **virtuelle Weiterbildungsprogramm Diversity@TUM**, welches speziell die Zielgruppe der Leitungspersonlichkeiten in Verwaltung und Technik sowie die Professor*innen der TUM fokussiert. Das Programm trägt bei zu einem Perspektivwandel, weg von der Vermeidung von Diskriminierung hin zu der Nutzung der Potentiale und Chancen, die in der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TUM liegen. Die Verortung des Programms im TUM Institute for LifeLong Learning belegt die für die Gleichstellungsarbeit sehr sinnvolle Personalunion der Gleichstellungsbeauftragten mit der Verantwortung für die interne Weiterbildung an der TUM.

Als Gleichstellungsbeauftragte ist es neben der Förderung und der Überwachung des Vollzugs des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGLG) meine Aufgabe, **Mitarbeiter*innen in Fragen der Chancengleichheit zu beraten und zu unterstützen**. Der Bedarf an Beratungen (Besoldung, Eingruppierung, Beförderung, Beurteilung, Mutterschutz/Elternzeit, Zugang zu Weiterbildungen etc.) ist vor allem in den letzten beiden Jahren der Covid19-Pandemie signifikant gestiegen und bindet beträchtliche Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten.

Des weiteren ist es unerlässlich, als Gleichstellungsbeauftragte einer international renommierten bayrischen Universität in relevanten Netzwerken präsent und aktiv zu sein: Seit Januar 2020 bin ich Sprecherin der bayrischen Gleichstellungsbeauftragten an Universitäten und Hochschulen (Landeskonferenz der bayrischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten LaKoF) und Mitglied im erweiterten Vorstand der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF). Zudem durfte ich den Bayerischen Landtag (Ausschuss 14) als Expertin zur Novelle des BayGLG beraten (Oktober 2021, ff). Es ist mir ein Anliegen, die TUM im wichtigen Themenfeld der Gendergerechtigkeit kompetent zu vertreten und aus den Netzwerken Impulse für die Gleichstellungsarbeit an unserer Universität zu ziehen.

Abschließend möchte ich betonen, dass eine Universität insbesondere von der reibungslosen und wertschätzenden Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftler*innen, Techniker*innen und Verwaltungsmitarbeiter*innen jeglicher Qualifizierungsebenen lebt. Die bayrische Gesetzeslage trennt jedoch zwischen Frauenbeauftragten (zuständig für Wissenschaftler*innen) und Gleichstellungsbeauftragten (zuständig für das wissenschaftsfördernde Personal). Dass diese „künstliche“ Trennung an der TUM durch den intensiven Schulterschluss aller Amtsvertreter*innen überbrückt und vermieden wird, bereichert meine Arbeit enorm und verhindert ein Dasein als Einzelkämpferin: Dafür danke ich meinen Kolleg*innen vom Gender Equality Office sehr herzlich!

Zudem fühle ich mich bereitwillig unterstützt vom TUM Gesamtpersonalrat sowie von den Kolleg*innen unserer Personalabteilung und vom Kanzler(büro) der TUM – auch Ihnen allen ein herzliches Dankeschön!

München, im Dezember 2021

A handwritten signature in black ink, reading "Annette Spiekermann". The script is cursive and fluid, with the first name "Annette" written in a slightly larger, more prominent hand than the last name "Spiekermann".

Dr. Annette Spiekermann

Gleichstellungskonzept

der Technischen Universität München

I. Einleitung zur sprachlichen Gestaltung des Gleichstellungskonzeptes

„Sprache entwickelt sich ständig weiter.“ Im Zusammenhang mit der sogenannten gendergerechten Sprache ist dies ein vielgesprochener Satz. Er dient der Begründung, warum nicht mehr „Liebe Mitarbeiter“ geschrieben/gesprochen wird, sondern etwa „Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, „Liebe Mitarbeiter:Innen“, „Liebe Alle“ oder auch „Liebe Mitarbeitende“.

Die Sprache hat sich in diesem Fall nicht unkontrolliert und freiheitlich im lebendigen Dialog entwickelt, sondern diese Änderung der Sprache wurde „Top-down“ durchgesetzt mittels zahlreicher rechtlicher und politischer Vorgaben. Vor diesem Hintergrund ist die sprachliche Gestaltung des Gleichstellungskonzeptes der Technischen Universität München ausgerichtet an Richtlinien, wie den [Organisationsrichtlinien](#) und den [Redaktionsrichtlinien](#) (Punkt 3.4¹) der Bayerischen Staatsregierung.

Besonderes Augenmerk soll dabei aber gerade auch im Bereich der Universität mit ihrem weltoffenen Charakter auf die in den Redaktionsrichtlinien genannte leichte Verständlichkeit und inhaltliche Prägnanz gelegt werden, um so den Zugang für jedermann zu ermöglichen, gerade auch in diesem internationalen Umfeld, wo die deutsche Sprache oftmals nicht die Muttersprache ist.

II. Besondere Betrachtung des wissenschaftlichen Bereichs

Das vorliegende Gleichstellungskonzept umfasst die Betrachtung des nichtwissenschaftlichen Personals. Das Thema der Diversität ist gleichermaßen für den wissenschaftlichen Bereich bedeutsam und wird an der Technischen Universität München insgesamt vorangetrieben.

Der Ende des Jahres 2021 verfasste [Gender Equality Plan](#) befasst sich intensiv mit den Maßnahmen der Gleichstellungsförderung im wissenschaftlichen Bereich. Die Maßnahmen beziehen sich auf Datenerhebung und Monitoring, Schulungen, Work-Life-Balance und Organisationskultur, Gleichberechtigung der Geschlechter sowohl in Führung und Entscheidungsfindung als auch bei der Rekrutierung und beim beruflichen Aufstieg, Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte und Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung.

Der Gender Equality Plan wurde federführend durch die Geschäftsführende Vizepräsidentin für Talentmanagement und Diversity in Abstimmung mit der Hochschulfrauenbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten der TUM erstellt und vom Hochschulpräsidium der TUM verabschiedet. Die Umsetzung der Maßnahmen des Gender Equality Plan wird regelmäßig überprüft und durch weitere,

¹ 3.4 Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen so formuliert werden, dass sie jedes Geschlecht in gleicher Weise ansprechen, etwa durch Paarformeln oder geschlechtsneutrale Formulierungen. Dabei ist jedoch jede sprachliche Künstlichkeit oder spracherzieherische Tendenz zu vermeiden. Entscheidende Richtschnur ist die gängige Sprachwirklichkeit, die **leichte Verständlichkeit und die inhaltliche Prägnanz**. Sparschreibungen und Sonderzeichen zur Geschlechterumschreibung sind unzulässig. Übertriebene Paarformbildung ist ebenso zu vermeiden wie bewusst gesuchte Umschreibungen jenseits der gelebten Sprachwirklichkeit. Geschlechtsindifferent verallgemeinerte männliche Formulierungen sind nach dem natürlichen Sprachgebrauch zulässig, wo es der Alltagssprache entspricht und die **Verständlichkeit** fördert.

innovative Formate und Maßnahmen im Sinne eines „Living Document“ ergänzt und bildet damit ein Pendant zum vorliegenden Konzept.

III. Ausgangspunkt für die Erstellung des Gleichstellungskonzeptes

Grundlage und Ausgangspunkt für die Erstellung des Gleichstellungskonzeptes ist das [Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern](#) (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGlG).

Die Ziele des BayGlG sind in seinem Art. 6 definiert. Diese sind insbesondere die Förderung der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern durch Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, etwa auch in Gremien und in der Führungsebene. Zudem sind Chancengleichheit und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit herausgehobene Ziele. Teil der Gleichstellungsförderung ist auch die Pflicht alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen, um Defizite und Fortschritte sichtbar zu machen. Aufstellung, Inhalt und Bekanntgabe des Gleichstellungskonzeptes sind in Art. 4 bis 6 BayGlG geregelt.

Das Gleichstellungskonzept der Technischen Universität München aus dem Jahr 1998 wurde unmittelbar nach Inkrafttreten des BayGlG vom 24. Mai 1996 erarbeitet und seither fortgeschrieben, diese jetzige Aktualisierung erfolgt hinsichtlich der Zahlenauswertungen bis 31.12.2020. Das Konzept ist verfasst von der Personalabteilung in Kooperation mit der TUM-Gleichstellungsbeauftragten.

IV. Konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

1. Zu Art. 7 BayGlG – Stellenausschreibung

a. Gesetz:

„(1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit.

(2) Bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf eine Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen.

(3) In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.“

b. Umsetzung an der TUM:

An der Technische Universität München werden alle ausschreibenden Bereiche durch einen [internen Link im Dienstleistungskompass unter dem Stichwort „Stellenausschreibung“](#) auf den rechtlichen Rahmen und die Praxis der Stellenausschreibung hingewiesen.

Hier finden sich mehrere Muster für Stellenausschreibungen, die folgenden Zusatz enthalten:

„Die TUM strebt eine Erhöhung des Frauenanteils an. Qualifizierte Frauen werden deshalb besonders aufgefordert, sich zu bewerben.“

Im Bereich der Verwaltung sind Frauen bereits überrepräsentiert, so dass ein grundsätzlicher Hinweis nach Art. 7 Absatz 3 BayGlG für die Zukunft unterbleiben könnte. Wir werden allerdings die bisherige Ausschreibungspraxis beibehalten.

Alle Arbeitsbereiche der TUM sind aufgefordert, vor jeder Stellenbesetzung zu überprüfen, ob eine Stelle als teilzeitfähig ausgeschrieben werden kann:

„Nach dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz soll in Stellenausschreibungen auf Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten hingewiesen werden. Sofern eine Teilzeitbeschäftigung daher mit dem Profil der auszuschreibenden Stelle vereinbar ist, bitten wir Sie um Aufnahme eines entsprechenden Hinweises in Ihren Ausschreibungstext (z. B. "Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich möglich.")."

Die TUM ist im Rahmen ihrer Personalentwicklungsverantwortung bestrebt, Umsetzungen zu unterstützen und Mobilität innerhalb des Hauses zu fördern. Deshalb werden freie Stellen nach Möglichkeit intern und extern ausgeschrieben. Es ist davon auszugehen, dass grundsätzlich jede Stelle teilzeitfähig ist.

Zu beachten ist allerdings, dass die Funktionsfähigkeit der Verwaltung und die personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten berücksichtigt werden müssen (Art. 11 Abs. 1 BayGlG).

Informationen zu sogenanntem gendergerechtem Personal-Recruiting und strategischer Personalentwicklung sind auf den Seiten der Professur für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement zu finden. Ebenso besteht die Möglichkeit mittels [Gender Decoder](#) eine Stellenanzeige überprüfen zu lassen. Der Lehrstuhl für Strategie und Organisation an der TUM School of Management hat darüber hinaus eine [Broschüre zum Thema „Gendersensitive Personalauswahl und Beurteilung“](#) basierend auf den wissenschaftlichen Erkenntnissen im Projekt und der aktuellen internationalen Forschung im Projekt AuBeFühr als eine Handreichung für Entscheidungsträger in Wirtschaft und Wissenschaft erstellt.

Die vielfältigen Erfahrungen dieser Einrichtung der TUM sind auf die Rekrutierung von Personal für wissenschaftsstützende Bereiche und für die Gewinnung geeigneter Auszubildender zur nichtakademischen Berufsausbildung an der TUM anwendbar.

2. Zu Art. 8 BayGlG und Art. 9 BayGlG: Einstellung/Aufstieg/Fortbildung

a. Gesetz:

Art. 8 BayGlG: Einstellung und beruflicher Aufstieg

„(1) 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-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, 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.

(2) Bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, von Stellen für die Berufsausbildung sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen.“

Art. 9 BayGlG: Fortbildung

„(1) ¹Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. ²Unter den Voraussetzungen des Art. 7 Abs. 3 sind Frauen besonders zur Teilnahme einzuladen.

(2) Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen.

(3) Fortbildungskurse, die den Beschäftigten den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Einkommensgruppen, erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; Absatz 1 gilt entsprechend.

(4) ¹Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz vorzusehen. ²Diese Themen sind insbesondere bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sowie für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen vorzusehen.

(5) Frauen sollen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.“

a. Umsetzung an der TUM

Inhalte, die für Einstellung, beruflichen Aufstieg, Fortbildung von Bedeutung sind, sind grundsätzlich und auch im TUM-Gleichstellungskonzept nicht voneinander zu trennen. Damit verknüpft sind Führungskompetenz und Personalentwicklungsverantwortung. Vorgesetzte sollen aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Erreichung der verfassungsrechtlichen Ziele eintreten. Kompetenz auf diesem Gebiet gehört zu den grundlegenden Fähigkeiten, die von Führungskräften erwartet werden. Sowohl bei ihren personellen als auch den fachlichen Führungsaufgaben haben sie die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken sowie die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip zu berücksichtigen.

Einige allgemeine Aussagen, die zum Thema Fortbildung an der TUM schon seit Erstellung des Gleichstellungskonzeptes im Jahr 1998 gelten:

Fortbildung wird im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel intern und extern angeboten. Frauen und Männern ist der Zugang gleichermaßen offen. Zudem zeigen Statistiken der internen Weiterbildung, dass deutlich mehr Mitarbeiterinnen an Angeboten im Bereich der Schlüsselqualifikation (TUM horizons, siehe unten) teilnehmen als ihre männlichen Kollegen (76 % gegenüber 24 %).

Im Januar 2021 wurde das Thema Fort- und Weiterbildung an der Technischen Universität München mit Gründung des [TUM Institute for Life Long Learning](#) verstärkt in den Fokus gerückt. Das neue Institut bündelt und koordiniert alle Fort- und Weiterbildungsangebote der Universität für die verschiedenen Personengruppen. Insbesondere [TUM horizons](#) richtet sich an den nichtwissenschaftlichen Bereich und bietet etwa mit dem Programm [Diversity@TUM](#) zahlreiche Fort- und Weiterbildungen zur Förderung der Chancengleichheit und Vielfalt.

Führungspersonen sind besonders aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass (insbesondere in Teilzeit angestellte) Frauen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden soll.

Berufsbezogene Fortbildungsveranstaltungen finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Kann eine Fortbildungsmaßnahme nicht innerhalb der individuellen Arbeitszeit einer oder eines Beschäftigten stattfinden, ist in der Regel die Teilnahme während der Freizeit zumutbar. Es erfolgt Arbeitszeitausgleich in angemessenem Umfang. Auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird hier die gebotene Rücksicht genommen.

Durch die Teilnahme an einer weiterführenden Fortbildung wird kein Anspruch auf eine höher dotierte Stelle begründet, da vor allem die auszuübende Tätigkeit bzw. die Prägung im Gesamtverantwortungsgefüge strukturell für die Vergütung entscheidend ist.

Weitreichende Planungen und Fortbildungsinitiativen finden auch im Sektor des sich seit Jahren kontinuierlich entlang der universitären Gegebenheiten entwickelnden TUM-Gesundheitsmanagements statt.

Dabei wird vor allem auf Präventions-, Schutz- und Vorsorgemöglichkeiten gesetzt:

Verhältnisprävention wird an der TUM beispielsweise in einem gut strukturierten Arbeitsschutz- und Sicherheitsmanagement und mithilfe eines seit Jahren auf der Basis von Dienstvereinbarungen gut eingespielten Konflikt- und Veränderungsmanagements praktiziert.

Der Schutz und die Förderung der Gesundheit aller Beschäftigten – Männer wie Frauen – stehen im Mittelpunkt.

Sensibilisierung und Stärkung der Führungsverantwortung sind dabei ebenso wichtig wie Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe und auch zum Abbau belastender Faktoren. Besondere Bedeutung kommt der Stärkung der Eigenverantwortung eines jedes einzelnen zu und damit allen Vorhaben, die dazu beitragen, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen immer mehr zu einer aktiven und gesunden Lebens- und Arbeitsführung zu befähigen.

Im Bereich der Verhaltensprävention sind die Aktivitäten, die pro Halbjahr mit zwei Vorträgen und im Turnus von zwei Jahren mit den TUM-Gesundheitstagen jeweils an allen drei TUM-Standorten Information und Aufklärung zu Gesundheitsthemen transportieren, vorrangig zu nennen. Die Teilnahme an den Veranstaltungen, die während der Arbeitszeit angeboten und besucht werden können, wenn keine dienstlichen Interessen beeinträchtigt werden, ist für die Beschäftigten ihres Standortes kostenfrei. Zudem fokussiert TUM horizons mit dem Programm Selbst.Bewusst.Arbeiten. explizit auf die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden und bietet ein breites Portfolio an Formaten und Angeboten, die eine sehr niederschwellige Auseinandersetzung mit diesem wichtigen Thema erlauben und fördern.

Die Beteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hat sich bei allem als essentiell erwiesen – es geht ja um ihre eigene Gesundheit. Deshalb setzt die TUM bei allen Maßnahmen und Angeboten auf Qualität statt Quantität. Anregungen und Impulse, die geeignet sind, das Bewusstsein für die Eigenverantwortung zu stärken, statt weitere „Arbeitsverdichtung“ durch eine unübersehbare Informationsflut zu verursachen, sollen als Gewinn für die Beschäftigten aus den jeweiligen Veranstaltungen resultieren.

Weiterführende Informationen sind auf den Seiten des [Hochschulreferates 6](#), auf der Seite der [TUMgesund](#) und bei [TUM horizons](#) zu finden.

Die TUM hat in den Jahren seit der Aufstellung des Gleichstellungskonzeptes organisatorisch und strukturell enorm tiefgreifende Änderungen erfahren, und so hat sich fraglos auch der Umgang mit Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten und Personalentwicklung verwandelt.

Eine zahlenmäßige oder grafische Darstellung aller Ansätze ist schon deshalb ausgeschlossen, weil es keine zentrale Datenerfassung gibt. Für die Abbildung der Vielfalt und Qualität der sowohl dezentral an Lehrstühlen und Einrichtungen als auch zentral organisierten Aktivitäten sind tabellarische Darstellungen nur von geringer Aussagekraft.

Die Wiedergabe der zur Verfügung stehenden Daten aus dem kleinen zentralen Verwaltungsbereich kann kein vollständiges Bild liefern; deshalb wird (auch für die Zukunft) darauf verzichtet.

Nichtakademische Ausbildung an der TUM:

Alle Ausbildungsplätze sind für Frauen und Männer gleichermaßen offen.

Das seit 14.10.2002 bestehende [Ausbildungszentrum für die nichtakademische Berufsausbildung der Technischen Universität München](#) (AuTUM) ist eine Einrichtung, die Schule–Praxis-Hochschule gerade für junge Menschen transparenter macht und Orientierung gibt und ist wegen der erwünschten Durchlässigkeit von akademischer und nichtakademischer Ausbildung der [TUM School of Social Sciences and Technology](#) angegliedert und im [Department of Educational Sciences](#) verankert. Ansprechpartnerin im AuTUM ist die Leiterin des Ausbildungszentrums, Frau Monika Partsch-Schwaiger.

3. Zu Art. 10 BayGlG: Flexible Arbeitszeiten

a. Gesetz

„Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Notwendigkeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden.“

b. Umsetzung an der TUM

Beschäftigten mit Familienpflichten soll im Rahmen der Möglichkeiten im Einzelfall auf Antrag eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit auch außerhalb der gültigen Gleitzeitmodelle ermöglicht werden. Die Ablehnung des Antrags ist zu begründen.

Bei Anordnung von Überstunden ist auf Antrag des/der Beschäftigten zu überprüfen, ob und wie Überstunden mit den familiären Pflichten der/des Betroffenen vereinbar sind.

Alle Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit, die seit 01.01.2006 an den einzelnen Standorten zwischen Personalrat und Dienststelle geschlossen wurden, sind als Fortentwicklung der bis dahin geltenden Arbeitszeitregelungen zu verstehen und ermöglichen eine weitgehende flexible Gestaltung der Arbeitszeit.

Die Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeitszeit sind an der TUM außergewöhnlich vielfältig und in entsprechenden Dienstvereinbarungen für jeden Standort im Dienstleistungskompass unter dem Stichwort „[Arbeitszeit](#)“ zu finden.

Besonders erwähnenswert sind hier die Begriffe der „Rahmenzeit“ und „Präsenzzeit“, die einen erheblichen Freiraum in der Gestaltung der Arbeitszeit definieren. Dieser Freiraum kann solange genutzt werden, wie großes Verantwortungsbewusstsein aller Beteiligten eine Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit des Aufgabengebietes oder die Mehrbelastung des kollegialen Umfeldes, sowie Nachteile für Studierende, Lehrende und andere Ansprechpartner im Dienstbetrieb – ausschließt.

4. Zu Art. 11 BayGIG: Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit

a. Gesetz

„(1) ¹Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. ²Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. ³Es ist darauf hinzuwirken, daß sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben. ⁴Die Sätze 1 und 3 gelten entsprechend für Wohnraum- und Telearbeit.

(2) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden.“

b. Umsetzung an der TUM

Die Vorgaben und Empfehlungen nach dem BayGIG, Teilzeit- und Telearbeitsmodelle zu ermöglichen, wurden an der TUM voll ausgeschöpft und sind in vielen Bereichen längst „die“ Standardmodelle geworden.

Umfangreiche Informationen zu [Teilzeit und Beurlaubung](#) an der Technischen Universität München stehen im Dienstleistungskompass zur Verfügung, insbesondere auch die Themen Arbeitszeit, Urlaubsanspruch bei Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Sabbatical, Altersteilzeit und Telearbeit.

Das [Sabbatical](#) ist eine besondere Form der Arbeitszeitreduzierung, in der über einen gewissen Zeitraum Arbeitszeit angespart wird, um das angesparte Zeitguthaben schließlich für eine längere Freistellung von der Dienst-/Arbeitspflicht oder eine Ermäßigung der Arbeitszeit zu verwenden. Das Ansparen wird durch Umwandeln in eine Teilzeitbeschäftigung mit Arbeits- und Freistellungsphase erreicht, in der durch die Leistung von Mehrarbeit in der Arbeitsphase die Arbeitszeit in der Freistellungsphase ausgeglichen werden kann. Das Arbeitsentgelt wird während des gesamten Zeitraums im Umfang der Teilzeitbeschäftigung gezahlt und bleibt während der gesamten Dauer von Arbeits- und Freistellungsphase des Sabbaticals unverändert.

Ein Sabbatical ist sowohl für Beamtinnen und Beamte als auch für TV-L Beschäftigte möglich.

Mit der [Altersteilzeitarbeit](#) soll ein gleitender Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden. Die Vereinbarung von Altersteilzeit mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

war nur bis zu einem Beginn vor dem 1. Januar 2010 möglich. Für Beamtinnen und Beamte wurde die bis zum 31.12.2009 befristete Regelung zur Altersteilzeit in Art. 91 Bayerisches Beamten-gesetz (BayBG) unter geänderten Bedingungen über den 01.01.2010 hinaus verlängert. Über die Rechtsfolgen bei der Bewilligung von Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte informiert eine Informationsbroschüre des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat (Stand 01/2020).

Das Modell der [Familienpflegezeit](#) nach § 2 Abs. 1 FPfZG ermöglicht es Betroffenen, die Arbeitszeit für die Dauer von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden zu reduzieren (teilweise Freistellung), wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

Zudem gibt es die Möglichkeit der teilweisen Freistellung nach § 2 Abs. 5 FPfZG. Dieses Modell kann gewählt werden, sofern es sich um einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung handelt. Ansonsten gelten die gleichen Bedingungen wie bei der Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 FPfZG. Deshalb kann die Freistellung nach § 2 Abs. 5 FPfZG auch anstatt oder im Wechsel mit der Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 FPfZG gewählt werden.

Um die hieraus resultierenden Gehaltseinbußen abzufedern, wird den Beschäftigten auf Antrag ein monatliches zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben gewährt. Das Darlehen beträgt im Normalfall die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen Nettoarbeitsentgelt und dem Nettoarbeitsentgelt mit reduzierter Arbeitszeit während der Familienpflegezeit. Darlehensnehmer sind verpflichtet, das Darlehen innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Freistellung in möglichst gleichbleibenden monatlichen Raten zurückzuzahlen.

Die Technische Universität München (TUM) fördert eine zukunftsorientierte Arbeitskultur für ihre Mitarbeitenden in ihrer jeweiligen Lebens- und Arbeitssituation, dies auch im Hinblick auf die Möglichkeit „[Homeoffice](#)“ in Anspruch zu nehmen.

Mit Schreiben vom 26.04.2022 hat das Hochschulpräsidium der Technischen Universität München eine neue [Rahmenvereinbarung zur alternierenden Telearbeit und zum mobilen Arbeiten an der Technischen Universität München](#) veröffentlicht.

Als moderner Arbeitgeber hat sich die TUM bereits seit 2003 mit dem Gesamtpersonalrat auf eine gemeinsame Rahmenvereinbarung zur Telearbeit verständigt, die nun sukzessive angepasst und weiterentwickelt wurde. Die bisherigen jahrzehntelangen Erfahrungen und eine Erprobungsphase des mobilen Arbeitens seit 2019 - einhergehend mit der Praxis aus pandemiebedingtem Homeoffice und einer Umfrage zum mobilen Arbeiten - haben bei den nun vorgenommenen Erweiterungen und Ergänzungen Berücksichtigung gefunden. Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten – umgangssprachlich als Homeoffice bezeichnet – schaffen die Grundlage für ein Arbeitsmodell der Zukunft, das den Ausgleich von Arbeit und Privatleben unterstützt, wobei eine erfolgreiche Umsetzung für Arbeitgeber und Beschäftigte Vertrauen, offenen und ehrlichen Dialog, Kritikfähigkeit und Rücksichtnahme voraussetzt.

5. Zu Art. 12 bis 14 BayGIG: Beurl./Wiedereinst./Benachteiligungsverbot

a. Gesetz

Art. 12 BayGIG: Beurlaubung

„(1) Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten. Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. Ihnen soll die Teilnahme ermöglicht werden.“

(2) Notwendige Auslagen für die Teilnahme werden in entsprechender Anwendung des Reisekostengesetzes erstattet, wenn die jeweilige Bildungsmaßnahme in Abstimmung mit der Dienststelle erfolgt und sie unmittelbar auf die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit vorbereitet.

(3) In geeigneten Fällen sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten im Einvernehmen mit der Dienststelle auf Antrag vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soweit nicht der Zweck der Beurlaubung oder dienstliche Belange entgegenstehen.

(4) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

(5) Mit den Beurlaubten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.“

Art. 13 BayGIG: Wiedereinstellung

„Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden.“

Art. 14 BayGIG: Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

„(1) 1 Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. 2 Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken.“

(2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung mit der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.“

b. Umsetzung an der TUM

Zur gesamten Thematik Beurlaubung, Wiedereinstellung und Benachteiligungsverbot von Beschäftigten mit Familienpflichten steht im Dienstleistungskompass aktuelles [Informationsmaterial](#) inklusive der neuesten Broschüren des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat zur Verfügung. Grundsätzlich ist eine Rückkehr von (familienbezogener) Teilzeitbeschäftigung zu einer Vollzeitbeschäftigung, sowie nach Beurlaubung möglich und zumeist auch im

Interesse von Teamleitung und Team in Zeiten zunehmender Personalknappheit erwünscht.

Längerdauernde Abwesenheiten und/oder Arbeitszeitreduzierungen haben in der Regel zur Folge, dass die betroffenen Planstellen zur Fortführung der Aufgaben notwendigerweise anderweitig besetzt werden mussten. Nicht in jedem Fall kann deshalb die Rückkehr mit oder ohne entsprechender Anpassung der Arbeitszeit an denselben Arbeitsplatz erfolgen. Wenn die dienstlichen oder arbeitsplatzbezogenen Gegebenheiten es erfordern, ist ein Wechsel des Einsatzortes innerhalb der TUM bei der Rückkehr nach längerer Abwesenheit nicht immer auszuschließen, wenngleich eher die Ausnahme.

Eine frühzeitige Planung und rechtzeitige Kontaktaufnahme mit dem/der Vorgesetzten (Abteilungsleitung, Lehrstuhlinhaber/in etc.) und die Inanspruchnahme der Beratungsangebote der [Personalabteilung](#) und der personalverwaltenden Stellen der TUM ist unbedingt zu empfehlen.

Das Fort- und Weiterbildungsprogramm der TUM ist bei Interesse auch für beurlaubte Mitarbeiter/innen zugänglich.

Das in Art. 14 BayGIG fixierte Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung ist in der [Broschüre des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat](#) ausdrücklich wiederholt und abschließend so festgehalten:

Nr. 9: „Damit ist klargestellt, dass es für das berufliche Fortkommen allein auf das Leistungsprinzip ankommt.“

Im Rahmen der Personalentwicklungsplanung soll Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, unter Berücksichtigung der dienstlichen und betrieblichen Belange eine vorzeitige Rückkehr, bzw. bei befristeten Arbeitsverträgen, eine Weiterbeschäftigung ermöglicht werden, wenn dies dem Befristungsgrund nicht zuwiderläuft bzw. rechtlich darstellbar ist. Während der Zeit des Mutterschutzes, der Elternzeit und bei Beurlaubung aus sonstigen familiären Gründen soll von der arbeitsrechtlichen Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, die Stelle vertretungsweise vorübergehend befristet zu besetzen. Damit soll sichergestellt werden, dass der Dienstbetrieb nicht beeinträchtigt wird, und es möglichst nicht zu erhöhten Belastungen der übrigen Beschäftigten durch den Ausfall der Arbeitnehmerin kommt.

Der [TUM Familienservice](#) bietet standortübergreifend ein umfassendes Informations-, Beratungs- und Serviceangebot rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der TUM. Es wird bei der Suche nach einer passenden Kinderbetreuung vom Krippen- bis zum Hortplatz unterstützt, Babysitter und die "Bewegten TUM-Ferien" für die Kinder werden organisiert. Darüber hinaus gibt es auch zahlreiche dezentrale Angebote und eine familienfreundliche Infrastruktur.

Weitere Informationen zum Thema [Pflegezeit](#) finden sich im Dienstleistungskompass. Dank einer Kooperation zwischen TUM und awo life balance erhalten TUM-Beschäftigte umfassende Beratung zu allen Formen der Pflege und Unterstützung bei der Suche nach Einrichtungen oder Betreuungspersonen. Weitere Informationen stehen auf der Homepage von TUM Chancengleichheit in der Rubrik „[Pflege von Angehörigen](#)“ zur Verfügung.

V. Daten (Berichtszeitraum bis 31.12.2020)

1. Auszubildende

Im Bereich der Auszubildenden zeigt sich ein überwiegender Männeranteil bei der Bewerberlage 2020. Die an der Technischen Universität München angebotenen Ausbildungsberufe sind allerdings zum Großteil im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich angesiedelt, oftmals auch mit hohen körperlichen Anforderungen. Bei einem Ausbildungsberuf, wie etwa den Kaufleuten, ist der Anteil der Frauen weitaus höher.

Frauen entscheiden sich hier trotz eines breiten Angebots an Ausbildungsberufen und trotz Möglichkeiten wie etwa der Teilzeitausbildung nicht überwiegend für technische und naturwissenschaftlich ausgerichtete Fächer.

Bewerber 2020	weiblich	männlich
Baustoffprüfer Asphalttechnik	1	7
Baustoffprüfer Geotechnik	0	9
Baustoffprüfer Mörtel- und Betontechnik	0	6
Brauer und Mälzer	2	13
Chemielaboranten	27	41
Gesamt Fachinformatiker Anwendungsentwicklung	11	88
Fachinformatiker Systemintegration	4	49
Feinwerkmechaniker	2	25
Glasapparatebauer	0	2
IT-Systemelektroniker	1	14
Kaufleute	41	27
Landwirt	3	3
Mediengestalter	27	55
Tiermedizinische Fachangestellte	14	1
Tierpfleger	11	6
Gesamt	144	346

Beachtlich ist, dass obschon der überwiegende Teil der Bewerber auf diese Ausbildungsberufe männlich ist, die Frauenquote bei den tatsächlich eingestellten Auszubildenden konstant bei ca. 50 % liegt. Trotz der niedrigeren Bewerberinnenzahl können sich die Frauen hier oftmals im Bewerbungsprozess durchsetzen.

Auszubildende²			2017	2018	2019	2020
Vollzeit	Frauen		70	73	63	70
Vollzeit	Männer		76	69	69	69
Teilzeit	Frauen		2	1	1	0
Teilzeit	Männer		3	2	2	3
Beurlaubte	Frauen		1	0	0	1
Beurlaubte	Männer		0	0	0	2
Frauenquote Auszubildende			48%	51%	47%	49%

² Die Beurlaubten sind bei allen Tabellen in den Vollzeit-/Teilzeitzahlen enthalten.

2. Beschäftigungssituation

Die Auswertung von Datenmaterial, das zur Beschäftigungssituation über den Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2020 erhoben wurde, zeigt für den Bereich der Beamten eine aufsteigende Frauenquote, die insgesamt über die letzten vier Jahre von 40 % auf 44 % gestiegen ist. Insbesondere in den unteren Qualifikationsebenen sind Frauen aber noch unterrepräsentiert (im Jahr 2020 in der QE 2: 16 %), Männer dagegen sind im Führungsbereich fast nur zu ¼ vertreten. Im Jahr 2020 lag der Frauenanteil in der QE 4 bei etwa 73 %, worin sich die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Frauen ganz offensichtlich zeigt.

Insgesamt ist also erfreulich, dass sich die Gesamtquote einer Ausgewogenheit (50 %) nähert, gleichzeitig ist aber weiterhin ein differenzierter Blick auf die Qualifikationsebenen notwendig.

Bei den TV-L-Beschäftigten liegt die Frauenquote bei 62,2 % und ist kontinuierlich leicht angestiegen. Innerhalb der Qualifikationsebenen ergibt sich hier insgesamt ein ausgewogeneres Bild. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Möglichkeit von Teilzeitarbeit in großer Anzahl genutzt wird, insbesondere von Frauen. Auch die Möglichkeit der Beurlaubung wird vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen.

Beamte			2017	2018	2019	2020
QE 4	Vollzeit	Frauen	12	14	15	16
QE 4	Vollzeit	Männer	8	7	9	8
QE 4	Teilzeit	Frauen	5	5	7	8
QE 4	Teilzeit	Männer	1	1	0	1
QE 4	Beurlaubte	Frauen	2	1	2	1
QE 4	Beurlaubte	Männer	0	0	1	1
QE 3	Vollzeit	Frauen	19	21	22	25
QE 3	Vollzeit	Männer	25	22	22	24
QE 3	Teilzeit	Frauen	21	23	20	17
QE 3	Teilzeit	Männer	5	6	3	3
QE 3	Beurlaubte	Frauen	1	2	3	1
QE 3	Beurlaubte	Männer	0	0	0	0
QE 2	Vollzeit	Frauen	7	6	9	7
QE 2	Vollzeit	Männer	64	67	64	60
QE 2	Teilzeit	Frauen	6	5	5	5
QE 2	Teilzeit	Männer	0	0	0	2
QE 2	Beurlaubte	Frauen	0	0	0	0
QE 2	Beurlaubte	Männer	0	0	2	0
Summe Frauen			70	74	78	78
Summe Männer			103	103	98	98
Gesamtsumme			173	177	176	176
Frauenquote Gesamt			40%	42%	44%	44%

TV-L-Beschäftigte						
QE 4	Vollzeit	Frauen	155	155	153	181
QE 4	Vollzeit	Männer	149	152	158	173
QE 4	Teilzeit	Frauen	146	172	194	194
QE 4	Teilzeit	Männer	27	30	32	30
QE 4	Beurlaubte	Frauen	26	22	22	31
QE 4	Beurlaubte	Männer	3	3	3	4
QE 3	Vollzeit	Frauen	183	192	209	218
QE 3	Vollzeit	Männer	302	291	269	318
QE 3	Teilzeit	Frauen	138	153	170	187
QE 3	Teilzeit	Männer	43	44	45	54
QE 3	Beurlaubte	Frauen	15	16	12	20
QE 3	Beurlaubte	Männer	4	3	2	3
QE 2	Vollzeit	Frauen	560	544	529	549
QE 2	Vollzeit	Männer	579	575	589	554
QE 2	Teilzeit	Frauen	700	712	728	732
QE 2	Teilzeit	Männer	72	85	93	100
QE 2	Beurlaubte	Frauen	66	65	74	58
QE 2	Beurlaubte	Männer	14	19	19	20
QE 1	Vollzeit	Frauen	28	25	26	24
QE 1	Vollzeit	Männer	39	40	42	40
QE 1	Teilzeit	Frauen	56	51	45	43
QE 1	Teilzeit	Männer	12	14	22	24
QE 1	Beurlaubte	Frauen	1	2	1	3
QE 1	Beurlaubte	Männer	0	0	0	1
Summe Frauen			1966	2004	2054	2128
Summe Männer			1223	1231	1250	1293
Gesamtsumme			3189	3235	3304	3421
Frauenquote aller Beschäftigten			61,6%	61,9%	62,2%	62,2%

3. Beförderungen/Höhergruppierungen

Die Anzahl der Beförderungen von Frauen hat sich insgesamt erhöht. Vor allem in den QE 3 und 4 wurden stets weitaus mehr Frauen befördert, insbesondere auch teilzeitbeschäftigte Frauen.

Hieraus wird deutlich, dass dem Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung nach Art. 14 BayGIG an der TUM Rechnung getragen wird. Gemäß Art. 14 Absatz 1 Satz 2 BayGIG darf sich die Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken.

Bei den Höhergruppierungen ist auffällig, dass sich die Anzahl der Frauen in der 4.QE stark erhöht hat, insbesondere ist die Zahl der Frauen in Teilzeit bei den Beförderungen der 4. QE der Spitzenwert.

Beförderungen Beamte			2017	2018	2019	2020
QE 4	Vollzeit	Frauen	3	0	2	3
QE 4	Vollzeit	Männer	1	0	0	0
QE 4	Teilzeit	Frauen	1	0	2	1

QE 4	Teilzeit	Männer	0	0	1	0
QE 4	Beurlaubte	Frauen	0	0	1	0
QE 4	Beurlaubte	Männer	0	0	0	0
QE 3	Vollzeit	Frauen	3	2	1	4
QE 3	Vollzeit	Männer	1	4	3	3
QE 3	Teilzeit	Frauen	3	0	4	2
QE 3	Teilzeit	Männer	0	0	0	0
QE 3	Beurlaubte	Frauen	0	0	1	0
QE 3	Beurlaubte	Männer	0	0	0	0
QE 2	Vollzeit	Frauen	0	0	0	1
QE 2	Vollzeit	Männer	5	15	12	4
QE 2	Teilzeit	Frauen	0	1	0	0
QE 2	Teilzeit	Männer	0	0	0	0
QE 2	Beurlaubte	Frauen	0	0	0	0
QE 2	Beurlaubte	Männer	0	0	0	0
Summe Frauen			10	3	9	11
Summe Männer			7	19	16	7
Gesamtsumme			17	22	25	18

Höhergruppierungen Beschäftigte			2017	2018	2019	2020
QE 4	Vollzeit	Frauen	4	0	4	5
QE 4	Vollzeit	Männer	7	3	7	5
QE 4	Teilzeit	Frauen	0	1	1	7
QE 4	Teilzeit	Männer	0	0	0	0
QE 4	Beurlaubte	Frauen	0	0	0	1
QE 4	Beurlaubte	Männer	0	0	0	0
QE 3	Vollzeit	Frauen	3	13	8	8
QE 3	Vollzeit	Männer	7	7	11	45
QE 3	Teilzeit	Frauen	3	7	3	6
QE 3	Teilzeit	Männer	1	0	1	4
QE 3	Beurlaubte	Frauen	0	0	0	1
QE 3	Beurlaubte	Männer	0	0	0	5
QE 2	Vollzeit	Frauen	13	15	8	25
QE 2	Vollzeit	Männer	10	8	23	23
QE 2	Teilzeit	Frauen	5	10	13	25
QE 2	Teilzeit	Männer	2	0	0	1
QE 2	Beurlaubte	Frauen	0	0	3	3
QE 2	Beurlaubte	Männer	0	0	2	0
QE 1	Vollzeit	Frauen	0	0	1	2
QE 1	Vollzeit	Männer	0	0	1	1
QE 1	Teilzeit	Frauen	0	0	0	0
QE 1	Teilzeit	Männer	0	0	1	0
QE 1	Beurlaubte	Frauen	0	0	0	0
QE 1	Beurlaubte	Männer	0	0	0	0
Summe Frauen			28	46	38	78
Summe Männer			27	18	44	79
Gesamtsumme			55	64	82	157

4. Gremien

Das erweiterte [Hochschulpräsidium](#) ist dem erweiterten Vorstand von Unternehmen nachgebildet. Es vereinigt deshalb die Führungskräfte auf der operativen Ebene der Universität. Die Hauptaufgaben sind strategischer Art, u.a. die Koordination der Fakultätsziele, Vorbereitung von Strukturplänen und Satzungen (z.B. Promotionsordnung). Es besteht aus fünf Frauen und 16 Männern.

Der [Senat](#) ist das akademische Kontrollgremium der Universität und hat elf stimmberechtigte Mitglieder, wovon vier Frauen und sieben Männer sind, wobei der Vorsitz durch eine Frau besetzt ist.

Der [Hochschulrat](#) ist das zentrale Aufsichtsgremium der TUM. Er besteht aus zehn externen Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik sowie zehn internen Mitgliedern (Senat), wobei die externen Mitglieder aus sieben Männern und drei Frauen bestehen.

Das [Kuratorium](#) unterstützt die Interessen der Technischen Universität München (TUM) in der Öffentlichkeit und fungiert als ihr Botschafter. Das Gremium berät die Universität und fördert sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Die Mitglieder des Kuratoriums sind den Anliegen der TUM besonders eng verbunden. Es besteht aus 16 Männern und neun Frauen.

Es bleibt festzuhalten, dass in allen Gremien der Männeranteil höher ist als der Frauenanteil. Hier eine Ausgewogenheit zu erreichen ist Ziel und langfristige Aufgabe. Bei allen Wahllisten wird daher auf eine paritätische Besetzung geachtet und Frauen werden ermutigt, Ämter in Gremien anzunehmen.

VI. TUM-interne Leitplanken

1. Grundordnung der TUM

§ 2: „(1) Die TUM ist der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie der ausgewogenen Förderung der Vielfalt der Talente verpflichtet. Hierbei orientiert sich die TUM an den internationalen besten Standards.

(2) Gleichstellungsaspekte werden in der hochschulpolitischen Strategie sowie bei den Entscheidungen der Universität und ihrer Gliederungseinheiten gemäß § 1 berücksichtigt. Im Übrigen gilt das Leitbild der TUM.

(3) Die Umsetzung der Gender- und Diversity Maßnahmen wird einer regelmäßigen Qualitätssicherung unterzogen.“

§ 23: „(7) Einmal im Jahr berichten die oder der Frauenbeauftragte der Hochschule gemeinsam mit einem Mitglied des Hochschulpräsidiums dem Hochschulrat und die oder der Frauenbeauftragte der Fakultät gemeinsam mit dem Dekan oder der Dekanin dem Fakultätsrat über die Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.“

(8) Die Frauenbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragte sowie weitere mit Gleichstellungsaufgaben betraute Mitglieder der Hochschule bilden die Gleichstellungskonferenz.

2. TUM Diversity Code of Conduct

Die Technische Universität München (TUM) hat einen Handlungs- und Verhaltenskodex, den sogenannten [TUM Diversity Code of Conduct](#) als Grundlage ihrer Diversity-Politik mit Beschluss des Hochschulrates am 16. Mai 2012 erlassen.

3. TUM Respect Guide

Der vom TUM Compliance Office im Dezember 2021 erstellte [TUM Respect Guide](#) dient als Leitfaden, wie wir an der TUM miteinander umgehen wollen. Er soll helfen, unangemessenes Verhalten wie Respektlosigkeit, Diskriminierung, Mobbing, Bedrohung, Belästigung oder gar Gewalt an der TUM zu vermeiden. Insbesondere wird auch nochmals betont, dass einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entgegengetreten werden soll.

4. Fairplay am Arbeitsplatz

Basis für ein erfolgreiches Wirken in dem diversen und internationalen Umfeld einer Universität ist, dass alle dort tätigen Menschen sich mit gegenseitiger Achtung und Wertschätzung begegnen. Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Stalking und andere Verhaltensweisen, die sich gegen die Menschenwürde richten, sowie Ungleichbehandlungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden deshalb als schwerwiegende Störungen des Arbeitsfriedens betrachtet. Sie schaffen ein stressbelastetes Arbeits- und Lernumfeld, provozieren gesundheitliche Störungen und beeinträchtigen die Arbeitsqualität. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit den Bestimmungen des Arbeits- und Dienstrechtes und werden entsprechend geahndet. Die Dienstvereinbarung [Fairplay am Arbeitsplatz](#) unterstützt partnerschaftliches Verhalten aller Beschäftigten. Sie wurde abgeschlossen in der Absicht, Fehlentwicklungen vorzubeugen und den Beschäftigten Wege zu einem konstruktiven Umgang mit Konflikten aufzuzeigen. Es geht darum, ein Klima zu fördern, das von Vertrauen, gegenseitigem Respekt und offener Kommunikation geprägt ist und damit die Voraussetzungen für einen reibungslosen Arbeitsablauf und ein gutes Miteinander schafft.

5. Konfliktmanagement

Neben dem TUM Respect Guide und der Dienstvereinbarung „Fairplay am Arbeitsplatz“ existieren weitere Hinweise und Leitlinien im Zusammenhang mit dem [Konfliktmanagement](#), die auf der entsprechenden DLK-Seite zusammengefasst sind. Hier wird auch auf externe [Leitlinien zur Führung und Zusammenarbeit in der Bayerischen Staatsverwaltung](#) verwiesen, ebenso wie auf das [Gewaltschutzprogramm](#) für den öffentlichen Dienst in Bayern von November 2020.

6. TUM in Zahlen

Einen Gesamtüberblick über die Zahlen und Fakten über die Technische Universität, insbesondere auch zum Frauenanteil bei den einzelnen Mitarbeitergruppen und in den verschiedenen Verwaltungsbereichen und Fakultäten (auch „Schools“ genannt) findet man bei [TUM in Zahlen](#). TUM in Zahlen stellt einen Überblick über die wichtigsten Daten und Leistungen unserer Hochschule dar. Der Zahlenspiegel wird in enger Kooperation mit den Fachabteilungen und weiteren Organisationseinheiten der TUM durch das Hochschulreferat 1 koordiniert und gebündelt. TUM in Zahlen bietet daher einen leicht zu erfassenden Gesamtblick auf die TUM auch bezüglich der Frauen- bzw. Männeranteile.