

Frauenförderplan

FB Geowissenschaften

Geologie

Geographie

Malteserstraße 74-100

12 249 Berlin

Meteorologie

Weltraumwissenschaften

Carl-Heinrich-Becker-Weg 6-10

12 165 Berlin

Inhaltsverzeichnis:

1. Einleitung
2. Verbindliche Inhalte und Zielvorgaben
 - 2.1 Zentrales Gleichstellungskonzept
 - 2.2 Dezentrales Gleichstellungskonzept
3. Analyse der Beschäftigtenstruktur und Quotenregelung
 - 3.1 Ist-Analyse
 - 3.2 Zielquotenregelung
4. Ziele
 - 4.0 Allgemeine Ziele
 - 4.1 Erhöhung des Anteils von Frauen
 - 4.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium
 - 4.3 Erhöhung der Gender und Diversity-Kompetenz
 - 4.4 Stärkung von Gender und Diversity-Aspekten in Forschung und Lehre
5. Maßnahmen und Aktionsfelder
 - 5.1 Erhöhung des Anteils von Frauen
 - 5.2 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium
 - 5.3 Erhöhung der Gender und Diversity-Kompetenz in allen Bereichen des FB
 - 5.4 Stärkung der Gender und Diversity-Themen in Forschung und Lehre
6. Controlling und Berichte
 - a. Monitoring
 - b. Berichtsvereinbarung
7. Empfehlung und Ausblick
8. Quellenverzeichnis
9. Anhang und Anlagen

1. Einleitung

Der Fachbereich Geowissenschaften setzt sich mit dem vorliegenden Frauenförderplan das Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern und auszubauen sowie den Anteil an Frauen in Lehre und Forschung zu erhöhen.

In den Zielvereinbarungen 2013/14 wurde gemäß des Landesgleichstellungsgesetzes (LLG§ 4) und den Frauenförderrichtlinien (BerlHG §5a) der Freien Universität Berlin die Fortschreibung des Frauenförderplans für einen Zeitraum von 6 Jahren vereinbart. Der vorliegende Frauenförderplan ersetzt den vom 14.07.2004 und dient der fachbereichsspezifischen Umsetzung der Frauenförderrichtlinien (FFR). Zur besseren Einordnung dieses Planes und seiner Entwicklung wird zunächst der Kontext der Gleichstellungsphilosophie der Freien Universität vorgestellt (2). Daran schließt sich die Analyse der Beschäftigungsstruktur an (Kapitel 3). In Kapitel 4 werden die Ziele des Fachbereiches definiert, deren Umsetzung in konkreten Maßnahmen in Kapitel 5 erläutert wird. In Kapitel 6 werden zum besseren Überblick Ziele und Maßnahmen in einer Matrix zusammengeführt und die Verantwortlichkeiten und Zeitvorgaben definiert. Mit einer Zusammenstellung offener Diskussionspunkte und Perspektiven schließt dieser Bericht (7). Relevante Literatur und weiterführende Links sind dem Quellenverzeichnis (8) beigelegt. Die entsprechenden gesetzlichen, vertraglichen und selbstverpflichtenden Grundlagen, auf denen dieser Frauenförderplan aufbaut, sind dem Anhang (9) zu entnehmen.

2. Verbindliche Inhalte und Zielvorgaben

Die Gleichstellungsverpflichtung ergibt sich aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland, aus Art. 10 Abs. 3 der Verfassung von Berlin und aus §3 Abs. 1 und 2 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Leitung, der Führungskräfte und der Verwaltung.

Der Gleichstellungsauftrag der Berliner Hochschulen findet des Weiteren seine rechtliche Grundlage im Hochschulrahmengesetz (HRG, in der Fassung vom 19. Januar 1999, zuletzt geändert 27. Dezember 2004) und im Berliner Hochschulrahmengesetz (BerlHG, in der Fassung vom 20. Mai 2011) und ist vertraglich gebunden gemäß §10 (2) des Hochschulvertrages der Freien Universität mit dem Land Berlin (2014-2017).

2.1 Zentrales Gleichstellungskonzept der Freien Universität Berlin

Basierend auf der Stellungnahme der Freien Universität zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) lässt sich die **Gleichstellungsphilosophie** der Freien Universität mit den folgenden drei Grundsätzen beschreiben:

- 1- Frauen und Männer sollen gleichermaßen an Wissenschaft, Forschung und Bildung teilhaben, weil dies gerecht ist.

- 2- Die Universität muss im internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftler/innen und Studierenden erfolgreich sein, um vorhandene Potentiale weitestgehend ausschöpfen zu können.
- 3- Die Freie Universität Berlin versteht Gender- und Diversity-Forschung als zukunftsorientiertes, profilbildendes Element und fördert sie in Forschung und Lehre auf international konkurrenzfähigem Niveau.

Übergeordnet leitet die Freie Universität aus diesen drei Grundsätzen folgende **gleichstellungspolitischen Ziele** ab:

- die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen, auf denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, unter besonderer Berücksichtigung der Relation der jeweils vorangegangenen Qualifikationsstufe (Kaskadenmodell)
- die Förderung und den Ausbau international konkurrenzfähiger Forschung auf den Gebieten der Gender-und Diversity-Forschung sowie
- dessen angemessene Berücksichtigung bei der Entwicklung und Durchführung von Curricula sowie bei der Gestaltung der Studienbedingungen
- die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende

2.2 Dezentrales Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Geowissenschaften

Im Rahmen einer Arbeitsgruppe wurde auf Grundlage einer fachbereichsweiten Umfrage zu Gleichstellungs- und Familienfreundlichkeit bereits im September 2010 ein Konzept entwickelt, welches eine Stärken- und Schwächenanalyse bisheriger Maßnahmen des Fachbereichs sowie einen detaillierten Maßnahmenkatalog in einer 10-Jahres-Perspektive (2010-2020) beinhaltet, auf den der vorliegende Frauenförderplan auch Bezug nimmt. Der Katalog umfasst personelle und organisatorische Maßnahmen sowie die Gleichstellungsstandards, die sich in strukturelle Standards im Hinblick auf die Erzeugung einer durchgängigen Gleichstellungsorientierung (Transparenz, Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit, Gleichstellungskompetenz) und in personelle Maßnahmen in Hinsicht auf die Erzeugung einer durchgängigen personenbezogenen Gleichstellung gliedern (siehe Anlage).

Der Frauenförderplan stellt ein Instrumentarium dar, das speziell auf die Zielsetzung Frauenförderung fokussiert und diese ausarbeitet. Auf Fachbereichsebene werden jedoch der Frauenförderplan und das Gleichstellungs- und das Familienfreundlichkeitskonzept von der Relevanz her als nebeneinander stehend betrachtet. Sie greifen synergetisch ineinander. Mit dem nun vorliegenden Plan sollen Ziele geschärft, Maßnahmen realisiert und schließlich ein Wandel in der Organisationskultur des Fachbereiches erreicht werden, insbesondere eine Sensibilisierung zu den Themen Gender, Gleichstellung, Chancengleichheit, Frauenförderung, Diversity und Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf auf allen Ebenen. Zudem beinhaltet der Plan die Förderung von Gender- und Diversity-Forschung im dafür geeigneten wissenschaftlichen Bereich, der Anthropogeographie.

3. Analyse der Beschäftigtenstruktur

3.1 Ist-Analyse

Der Fachbereich hat bei den Studierenden in den jeweiligen Studiengängen mit einem Frauenanteil von 42% das Ziel von 50% bisher nicht erreicht. Der Anteil der Studentinnen bzw. Absolventinnen lag im Betrachtungszeitraum stets über einem 40% Anteil von weiblichen Studierenden. Die Schwankungsbreite ist in den einzelnen Jahren relativ hoch (Absolventinnen 2011 – 41,1%, 2012 – 52,9%, 2013 – 47 %). Bezogen auf die Studierendenquote lag die Studienabschluss-Quote von Frauen über dem der Männer.

Bei der Anzahl von abgeschlossenen Promotionen liegt der Anteil an Frauen (durchschnittlich 32,6 %) deutlich unter dem der Männer, obwohl ihr Anteil an den Promotionsstudierenden mit 42% höher (und damit quasi identisch zum Anteil an Studierenden) ist. Auch hier ist über die letzten drei Jahre eine relativ große Schwankungsbreite festzustellen (Promovierte 2011 – 31,4%, 2012 – 26,7 %, 2013 – 35,7%).

Der Anteil an weiblichen studentischen Hilfskräften liegt im Vergleich zum Anteil der Studentinnen überproportional höher.

Im wissenschaftlichen Mittelbau /Vollzeit/ Teilzeit, inkl. Drittmittelstellen) beträgt der durchschnittliche Anteil an Frauen 28% und liegt deutlich unter dem Anteil der Männer. Betrachtet man die Kategorien im Einzelnen, dann wird deutlich, dass der Anteil an Frauen bei drittmittelfinanzierten Teilzeitstellen (durchschnittlich 42,8%) etwas unter dem Durchschnitt der weiblichen Absolventenzahlen (47%) liegt. Bei Vollzeit-Stellen (Drittmittel sowie Grundhaushalt) ist der weibliche Anteil (19,3%) deutlich unter dem des männlichen Anteils (80,7%). Zu berücksichtigen ist, dass der geringe Anteil an weiblichen Vollzeitbeschäftigten noch dadurch verstärkt wird, dass einige Wissenschaftlerinnen aus persönlichen Gründen eine Arbeitszeitreduktion beantragt haben und damit in der Statistik nicht mehr unter den Vollzeitbeschäftigten geführt werden. Auch der weibliche Anteil der haushaltsfinanzierten Mitarbeiterstellen ist insgesamt deutlich geringer (durchschnittlich 17,5%) als der männliche (82,3%). Allerdings sind bei den befristeten Vollzeit – und Teilzeitstellen in den letzten Jahren Steigerungsraten festzustellen (z.B. in Teilzeit 2011 – 15,7%, 2012 – 24,5%, 2013 – 34,2%). Der Durchschnittswert ist auch deshalb so niedrig, weil bei den unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen der weibliche Anteil extrem gering ist. Die Begründung liegt darin, dass in den letzten Jahren weder neue Stellen noch neue Stellenbesetzungen hinzugekommen sind, so dass der Wert konstant niedrig geblieben ist (6 %).

Der Anteil der Juniorprofessorinnen ist vergleichsweise hoch mit 66,7%, so dass 2 von 3 Professuren mit Frauen besetzt sind. Auch der weibliche Anteil bei befristeten W2-Stellen liegt im Durchschnitt der letzten drei Jahre bei 60%. In beiden Kategorien hat der Fachbereich einen überproportional hohen Anteil an Frauen. Allerdings ist die Anzahl von W1- und W2-Professuren gering, so dass es sehr schnell zu prozentualen Verschiebungen bei Neubesetzung bzw. Ausscheiden aus einer Stelle kommt.

Bei den W2/C3-Professuren ist der weibliche Anteil dauerhaft gering (14,3%), allerdings sind im Betrachtungszeitraum auch keine neuen Professuren besetzt worden.

Im W3/C4-Bereich gab es nur eine Verschiebung durch Ausscheiden eines Professors. Da keine Neubesetzung erfolgte, bleibt der durchschnittliche Wert des weiblichen Anteils mit 13,6% nach wie vor gering.

Beim nichtwissenschaftlichen Personal ist deutlich überproportional weibliches Personal beschäftigt (durchschnittlich 63,2%); eine Ausnahme gibt es nur beim technischen Personal, aber selbst dort ist der Wert mit 47,2% im Durchschnitt relativ hoch.

3.2 Zielquotenregelung

1. Studierende (je Fachsemester)

Für das Jahr 2016 strebt der Fachbereich Geowissenschaften die Zielquote von 42,0% für den Frauenanteil der Studierenden an. Die Zielquote für 2016 orientiert sich am durchschnittlichen Frauenanteil über die Jahre 2011 bis 2013.

2. Absolventen/innen (je Fachsemester)

Mit Blick auf die Zielquote der Studierenden (42,0%) strebt der Fachbereich für das Jahr 2016 für den Frauenanteil der Absolventen/innen ebenfalls die Zielquote von 42,0% an.

3. Promotionsstudierende (je Fachsemester)

Für das Jahr 2016 strebt der Fachbereich Geowissenschaften die Zielquote von 43,0% für den Frauenanteil der Promotionsstudierenden an. Somit wird eine leichte Steigerung in Bezug auf den durchschnittlichen Frauenanteil der Promotionsstudierenden der Jahre 2011 bis 2013 (42,4%) angestrebt.

Hinweis: Sowohl die Frauenanteile der Studierenden (Bachelor/Master, Promotion), als auch die Anteile der Absolventinnen (Bachelor/Master, Promotion) werden unter anderem durch die vergangenen und zukünftigen Studienanfängeranteile und somit auch durch die entsprechenden, sich verändernden Regelstudienzeiten und Abbruchquoten determiniert. Betrachtungen dieser Kennzahlen über den Zeitraum der Jahre 2000 bis 2013 verdeutlichen diesen Zusammenhang zwar, zeigen aber auch, dass innerhalb knapp gewählter Zeitspannen von drei Jahren stärkere Schwankungen beobachtbar sind. Prognosen für das Jahr 2016 scheinen auf dieser Grundlage nur wenig aussagekräftig und erschweren somit die Formulierung realisierbarer Zielquoten.

4. Abgeschlossene Promotionen

Für das Jahr 2016 strebt der Fachbereich Geowissenschaften die Zielquote von 35,0% für den Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen an.

5. Stud. Hilfskräfte (BVÄ)

Für das Jahr 2016 strebt der Fachbereich Geowissenschaften die Zielquote von 42,0% für den Frauenanteil der stud. Hilfskräfte an. Diese orientiert sich an der Zielquote für den Frauenanteil der Studierenden.

6. Wissenschaftlicher Mittelbau (BVÄ)

a. **davon drittmittelfinanziert**

Bei dem aus Drittmitteln finanzierten Teil des Wissenschaftlichen Mittelbaus sind Aussagen über zukünftig realisierbare Frauenanteile auf Grund der von Drittmittelprojekt-Verlängerungen und –Bewilligungen abhängigen und somit schwer vorhersehbaren Stellensituation nur sehr vage möglich. Dies berücksichtigend, strebt der Fachbereich für die Zielquote von 2016 einen, in Bezug auf den durchschnittlichen Frauenanteil der letzten drei Jahre leicht gesteigerten Wert von 33,0% für den Frauenanteil des aus Drittmitteln finanzierten Wissenschaftlichen Mittelbaus an.

b. **davon HH-finanziert**

i. **davon Wimi Dauer**

Die Zielquote für auf Dauer beschäftigte Wissenschaftliche Mitarbeiter muss gleichbleibend auf dem Niveau des Jahres 2013, mit 6,1% angesetzt werden. Auf Grund des aktuellen Stellenbesetzungsplanes sind Neubesetzungen in diesem Bereich frühestens Anfang 2019 realisierbar.

ii. **davon Wimi befristet**

Im Personalbereich der aus Haushaltsmitteln finanzierten, befristeten Wissenschaftlichen Mitarbeiter strebt der Fachbereich eine Erhöhung des Frauenanteils auf 34,3% an. Dieses Ziel soll dadurch erreicht werden, dass *nach Möglichkeit* 43% (Zielquote für Promotionsstudierende) aller bis 2016 frei werdenden Stellen durch Frauen besetzt werden.

Demnach ergibt sich nach Aggregation der Zielquoten für WiMi's aus Dritt- und Haushaltsmitteln, für 2016 die Zielquote von 28,7% für den gesamten Wissenschaftlichen Mittelbau

7. **W1**

Gemäß aktueller Planungen und ohne dass eine weitere W1-Professur besetzt wird, wird der Fachbereich Geowissenschaften bei den W1-Professuren im Jahre 2016 einen Frauenanteil i.H.v. 100% erreicht haben.

8. **W2 a.Z.**

Gemäß aktueller Planungen und angestrebter Entfristungen zweier W2 a.Z.-Professuren, wird der Fachbereich Geowissenschaften bei den zeitlich befristeten W2-Professuren im Jahre 2016 einen Frauenanteil i.H.v. mind. 50% erreicht haben.

9. **W2/C3 (ohne W2 a.Z.)**

Gemäß aktueller Planungen wird der Fachbereich Geowissenschaften bei den W2/C3 -Professuren (ohne W2 a.Z.) im Jahre 2016 einen Frauenanteil i.H.v. 22,2% erreicht haben. Weitere Änderungen in diesem Bereich wären auf Grund der aktuellen Stellenbesetzungen nicht vor dem Jahre 2020 realisierbar.

10. **W3/C4**

Die Zielquote 2016 für die W3/C4-Professuren muss gleichbleibend auf dem Niveau des Jahres 2013 mit 14,3% angesetzt werden. Auf Grund des aktuellen Stellenbesetzungsplanes wären Neuberufungen in diesem Bereich frühestens Ende 2017 realisierbar.

11. **Nichtwissenschaftliches Personal (BVÄ)**

Da der Frauenanteil des nichtwissenschaftlichen Personals bei 64% liegt, kann auf eine

Zielquotenregelung zugunsten von Frauen verzichtet werden. Eine Zielquotenregelung zugunsten von Männern ist im Rahmen eines Frauenförderplans nicht vorgesehen.

12. Ausblick – 2020

a. WiMi Dauer

Auf Grund des aktuellen Stellenbesetzungsplanes sind Neubesetzungen im Bereich der auf Dauer beschäftigten WiMi's frühestens Anfang 2019 realisierbar. Bis 2020 werden zwei (16,3%) von derzeit 12,3 BVÄ frei.

Der Fachbereich wird bei den Neubesetzungen der Stellen proaktiv darauf hinwirken, dass Frauen bei gleicher Qualifikation den Vorzug erhalten.

b. WiMi (aus Drittmitteln, Vollzeit)

Der Frauenanteil bei Vollzeitbeschäftigten, aus Drittmitteln finanzierten WiMi's liegt bei 22,8%. Es liegt die Vermutung nahe, dass Frauen möglicherweise auch aus familiären Gründen Teilzeitbeschäftigungen vorziehen. Der Fachbereich wird proaktiv auf die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Vollzeitbeschäftigten hinwirken.

4. Ziele

4.0 Allgemein

Der Fachbereich Geowissenschaften der FU verbindet mit der Erstellung des Frauenförderplanes die Zielsetzung, allgemeingültige gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen der Freien Universität auf der Ebene des Fachbereiches zu konkretisieren und im Rahmen seiner Möglichkeiten in situationsgerechte und zielgerichtete Maßnahmen umzusetzen (s. Kapitel 5, Maßnahmen) sowie ein Controlling zu implementieren, das den Ziel- und Maßnahmenkatalog begleitet (s. Kapitel 6, Controlling und Berichte).

Der Fachbereich sieht folgende gleichstellungspolitischen Ziele als wesentlich an:

- 1.** die mittel- und langfristige Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen, auf denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, unter besonderer Berücksichtigung der Relation der jeweils vorangegangenen Qualifikationsstufe (Kaskadenmodell). Im Rahmen des vorliegenden Frauenförderplans ist eine Erhöhung des Anteils von Männern auf einzelnen Qualifikationsstufen nicht als Ziel vorgesehen.
- 2.** die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Studium sowohl für Frauen als auch für Männer
- 3.** die Erhöhung der Gender- und Diversity-Kompetenz, um einen Kulturwandel und ein Gendermainstreaming in allen Bereichen einzuleiten und umzusetzen.
- 4.** die Stärkung von Gender- und Diversity-Aspekten in den Geowissenschaften in Forschung und Lehre im Fachbereich auf international konkurrenzfähigem Niveau

4.1 Erhöhung des Anteils von Frauen

Aufgrund der in Kapitel 3 erfolgten Analyse der Beschäftigtenstruktur lassen sich folgende Bereiche benennen, in denen Frauen besonders unterrepräsentiert sind und geeignete

Maßnahmen ergriffen bzw. bestehende verstärkt und verstetigt werden sollten: Professoren/ Professorinnen (W2/ W3 auf Dauer), Wissenschaftlicher Mittelbau (auf Dauer, befristet), Promovierende, Studierende. Das Ziel, den Anteil von Frauen zu erhöhen, ist als Selbstverpflichtung des Fachbereiches zu verstehen, das in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen des wissenschaftlichen Bereiches angestrebt wird. Geeignete flankierende Maßnahmen, die der Erhöhung des Frauenanteils dienen, sind in Kapitel 5 dargestellt. Berücksichtigung findet bei der Erreichung von Zielquoten u.a. die faktische Unveränderlichkeit von Quoten aufgrund von nicht freiwerdenden Stellen, ebenso wie flankierende Maßnahmen in Bereichen, in denen in den Jahren bis 2016 Fluktuation herrschen wird.

Zur Erreichung der o.g. Ziele sind **transparente Entscheidungswege** unter Einbeziehung der dezentralen Frauenbeauftragten weiterhin unerlässlich. Das Präsidium bzw. die Zentrale Universitätsverwaltung (ZUV) der FU haben klare Mitzeichnungs- und Mitspracheregularien für personenbezogene Entscheidungen erlassen, die auch für den Fachbereich Geowissenschaften bindend sind. Die bisher am Fachbereich geübte und gut eingespielte Praxis der Beteiligung der dezentralen Frauenbeauftragten ist weiterzuführen und zu unterstützen. Maßnahmen zur verbesserten Transparenz bei z.B. Einstellungen könnte u.a. ein standardisierter Erhebungs- bzw. Interviewbogen leisten (s. Kapitel 5, Maßnahmen).

Ein zentrales Thema der Erhöhung des Frauenanteils auf den unterschiedlichen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sind die verschiedenen **Qualifizierungsmöglichkeiten** zur Erreichung der nächst höheren Qualifikationsstufe. Gleiches würde aus gleichstellungspolitischer Sicht für Bereiche gelten, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Grundsätzlich werden alle – wissenschaftliche wie nichtwissenschaftliche - Beschäftigte des Fachbereiches motiviert, an geeigneten FU-internen und externen Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen. Ein Ziel ist es, transparent und durch die Unterstützung der elektronischen Medien auf diese Maßnahmen hinzuweisen.

Die Zielsetzung des Fachbereiches ist es weiterhin, geeignete und gezielte Maßnahmen für konkrete Gruppen bzw. Qualifikationsstufen anzubieten bzw. die Teilnahme zu ermöglichen und zu unterstützen. Bevor konkrete Maßnahmen ergriffen werden, ist zunächst zu klären, welche Zielgruppen der besonderen Förderung bedürfen und welcher Bedarf besteht. Der Fachbereich ist bestrebt, nach Klärung des Bedarfs ein **Konzept für einzelne Gruppen** zu erstellen. Dies können beispielsweise Workshops zur individuellen Karriereplanung, Coaching-Maßnahmen und eine genderspezifische Vortragsreihe mit Impulsreferaten von sog. *Role models* umfassen. Die einzelnen Punkte werden im Kapitel 5 (Maßnahmen) genauer spezifiziert.

Im Fachbereich gibt es die bisher gut eingeführte Praxis der individuellen Frauenförderung über Einzelanträge. Die Finanzierung findet über die Sachmittel für Gleichstellung der leistungsorientierten Mittelvergabe statt. Diese Maßnahme hat sich als sehr sinnvoll erwiesen und soll im Zuge einer in Kapitel 5 vorgestellten Evaluierungsmaßnahme ausgebaut und gestärkt werden.

Das Ziel der **Erhöhung des Anteils von Studentinnen** in allen mit Frauen unterrepräsentierten Studiengängen soll mittelfristig durch geeignete Maßnahmen unterstützt werden. Der Fachbereich wird Maßnahmen weiter- und ggf. neu entwickeln, um Schülerinnen frühzeitig zu motivieren, Studiengänge des Fachbereiches zu wählen.

4.2 Vereinbarkeit von Familie und Studium und Beruf

Für Frauen und Männer des Fachbereiches sollte es eine Selbstverständlichkeit sein, dass Familie als Teil des Lebens auch hier stattfinden darf. Das Ziel des Fachbereiches ist es insbesondere, **die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie/Sorgearbeit** mit allen zur Verfügung stehenden rechtlichen und inhaltlichen Maßnahmen zu **unterstützen**. Aus gleichstellungspolitischer Sicht gilt die Vereinbarkeit selbstverständlich für Frauen wie für Männer. Geeignete Maßnahmen, z.T. in Zusammenarbeit mit dem Familienbüro, sollten ausgebaut werden (s. Kapitel 5, Maßnahmen).

4.3 Erhöhung der Gender- und Diversity-Kompetenz

Gender- und Diversity-Kompetenz sind die Voraussetzung für die Ausbildung von **Gender und Diversity Awareness**, für einen Wandel in der Organisationskultur und für die Umsetzung von Gendermainstreaming in allen Bereichen. Diese Kompetenz existiert nicht per se überall, sondern muss häufig erst geschaffen, aufgebaut oder gestärkt werden. Neben gezielten Fort- und Weiterbildungen (und Anreizen für ihre Durchführung) bedarf es einer angemessenen **Kommunikation** in die Arbeitsbereiche hinein, um eine Veränderung der **Organisationskultur** zu erzielen. Dabei fällt dem Dekanat in seiner Leitungsfunktion des Fachbereiches eine zentrale Rolle zu.

Der Fachbereich Geowissenschaften setzt sich das Ziel, die im Rahmen des Frauenförderplans vereinbarten Ziele und Maßnahmen transparent darzustellen. Das Dekanat unterstützt und kommuniziert offensiv die Zielsetzungen des Frauenförderplans in den Gremien und den Arbeitsbereichen des Fachbereiches. Eine offene Diskussion in den Gremien (z.B. FBR, Institutsräten), aber vor allem eine transparente Darstellung der Ziele und Maßnahmen auf der Internetseite des Fachbereiches soll den Anspruch des Fachbereiches, Frauen- und gleichstellungsorientierte Themen als relevant anzusehen, unterstreichen. Dass die **Gleichbehandlung** von Frauen und Männern **in der Rechts- und Verwaltungssprache** im täglichen Leben bewusst wahrgenommen und realisiert wird, ist Teil des Kommunikationszieles. Vorgesetzte werden ihrer Führungs- und Leitungsaufgabe auch dadurch gerecht, dass sie diese Gleichbehandlung im täglichen Leben in ihren Bereichen praktizieren. Unterstützende Angebote zur Weiterbildung von zentraler Stelle werden vom Dekanat und dem Fachbereich unterstützt, um eine weitere Sensibilisierung des Themas zu erreichen.

In diesem Zusammenhang ist es ebenfalls Ziel des Fachbereiches, **Diskriminierungen und Übergriffe** – gleich welcher Art – **aktiv zu bekämpfen** und geeignete Maßnahmen zur Vorbeugung in Zusammenarbeit mit den zentralen Stellen (zentrale Frauenbeauftragte, AGG-Beauftragte, Personalrat etc.) zu unternehmen. Der Fachbereich ist dabei behilflich, dass Personen, die von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in- oder außerhalb der Universität betroffen sind, rechtliche und psychologische Beratung erhalten.

4.4 Stärkung von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung und Lehre auf international konkurrenzfähigem Niveau

Gender- und Diversityforschung

Seit den 1980er Jahren wird Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin als Qualitätsmerkmal einer (wissenschafts-) kritischen Forschung und Lehre gefördert. Die Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung gehört heute zu den inter- und transdisziplinären Forschungsschwerpunkten der Freien Universität.

Die Gender- und Diversity-Forschung wird momentan (2014/2015) durch eine Juniorprofessur in der Anthropogeographie im Fachbereich vertreten. Die bereits erfolgte Rufannahme auf eine Professur in der Anthropogeographie trägt zur weiteren Stärkung der Gender- und Diversity-Forschung am Fachbereich bei. Die Sicherung der Professur kann nur durch ihre Entfristung erreicht werden.

An der FU besteht ein weiterer Bestandteil des Gleichstellungskonzeptes in der zentralen Förderung bzw. Unterstützung von Forschungsprojekten, die Hochschulstrukturen, Wissens- und Fachkulturen im Hinblick auf Gender- und Diversity-Fragen in den Blick nehmen, deren Erkenntnisse wiederum in eine forschungsorientierte Gleichstellungsarbeit einfließen können. Der Fachbereich Geowissenschaften motiviert zu solchen Forschungsvorhaben, die gleichzeitig zur einer Stärkung des Bereichs Gender- und Diversity in Forschung und Lehre am Fachbereich beitragen.

Lehre

Ziel des Fachbereiches ist es, passende Elemente und Aspekte von Gender und Diversität situationsgerecht in das Studium zu integrieren.

5. Maßnahmen und Aktionsfelder

Das Dekanat sieht es als eine Leitungs- und Steuerungsaufgabe an, die Inhalte des Frauenförderplans zu kommunizieren und nachhaltig zu unterstützen. Es fordert die Führungskräfte des Fachbereiches dazu auf, die Ziele und Maßnahmen ebenfalls aktiv zu unterstützen und zu realisieren. Das Dekanat übernimmt die Aufgabe, den Maßnahmenkatalog entsprechend den gesetzten Rahmenbedingungen zu realisieren, Verantwortliche zu benennen und dem Fachbereichsrat und den entsprechenden Gremien der FU Bericht zu erstatten.

5.1. Erhöhung des Anteils von Frauen

Maßnahmen zu einer gleichstellungsbezogenen Personalpolitik am Fachbereich Geowissenschaften sind mannigfaltig. Zum einen beziehen sich die konkreten Maßnahmen auf die Fortsetzung der bisherigen Vorgaben (z.B. Berufungsleitfaden), zum anderen bemüht sich der Fachbereich, Frauen auf verschiedenen Qualifikationsstufen den Eintritt in die nächst höhere Stufe ermöglichen zu erleichtern. Gleichstellungsbezogene Personalpolitik bedeutet am Fachbereich nicht nur die Erhöhung des Anteils an Frauen in bisher unterrepräsentierten Stufen, sondern auch Maßnahmen zur außerfachlichen und fachlichen Qualifikation zu realisieren, um Frauen außerhalb des Fachbereiches bzw. der FU fit für weitere Aufgaben zu machen.

Folgende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sieht der Fachbereich für die nächsten Jahre als erstrebenswert an:

- Das Dekanat und das Leitungspersonal der Arbeitsbereiche motiviert grundsätzlich Beschäftigte im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich, an

geeigneten FU-internen und externen Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen. Diese werden mithilfe der elektronischen Medien kommuniziert.

- Für mit Frauen unterrepräsentierte Qualifikationsstufen werden durch den Fachbereich konkrete Maßnahmen erkundet.
- Im Rahmen einer schriftlichen Befragung wird durch die dezentrale Frauenbeauftragte ein zielgruppenspezifischer Bedarf ermittelt.
- Das Dekanat sucht die Zusammenarbeit mit der Dahlem Research School, um gemeinsame Maßnahmen am Fachbereich durchzuführen. Gedacht sind Workshops zur individuellen Karriereplanung oder Coaching-Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen.
- Ein 2-4 Mal pro Jahr stattfindendes Colloquium zu genderspezifischen Themen wird angedacht; ebenfalls bemüht sich der Fachbereich sog. *Role models* in Wissenschaft und Wirtschaft im Rahmen von Impulsreferaten regelmäßig an den Fachbereich einzuladen.
- Der Fachbereich führt bei Besetzungen von Professuren ein aktives talent scouting von Wissenschaftlerinnen durch und fordert diese auf, sich zu bewerben.
- Die Maßnahme, Einzelanträge für die Vorbereitung und Publikation wissenschaftlicher Arbeiten über die Frauenbeauftragte an das Dekanat zu richten, wird fortgeführt und im Zuge einer Evaluierung durch die dezentrale Frauenbeauftragte ausgebaut.
- Der Fachbereich unterstützt mit gezielten Maßnahmen die Motivation von Mädchen und jungen Frauen, die Studiengänge des Fachbereichs zu studieren. Seit 2002 beteiligt sich der Fachbereich regelmäßig und mit Erfolg am bundesweiten Girls Day.

5.2. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit Familie nimmt sich der Fachbereich Geowissenschaften die nachfolgenden Maßnahmen vor.

- Im Rahmen einer schriftlichen Befragung wird durch die dezentrale Frauenbeauftragte ein zielgruppenspezifischer Bedarf ermittelt.
- Die Regelungen zu den diversen Teilzeitmodellen an der FU werden vom Dekanat und den Arbeitsbereichen aktiv unterstützt und kommuniziert, um dem Familiengedanken in der Arbeitswelt Rechnung zu tragen.
- Das Dekanat wirkt darauf hin, dass wesentliche Veranstaltungen und Termine am Fachbereich zu familienfreundlichen Zeiten abgehalten werden.
- Der Fachbereich hält in Zusammenarbeit mit dem Familienbüro einmal jährlich eine Veranstaltung zum Thema „Studieren mit Kind“ auf dem Campus Lankwitz ab.
- Der Fachbereich organisiert die Teilnahme von Fachbereichsmitgliedern an Veranstaltungen des Familienbüros zum Thema „Verträglichkeit von Arbeit und Pflege Angehöriger“.
- Der Fachbereich kommuniziert aktiv in seine Arbeitsbereiche und zu den Studierenden die Aufgaben des Familienbüros und anderer für Familien interessante Anlaufstellen an der FU.

- Der Fachbereich bemüht sich / setzt sich dafür ein, dass Ferienangebote von Kitas/ Freizeiteinrichtungen in der Umgebung des Campus Lankwitz kommuniziert werden, um die Unterbringung von Kindern in den Ferienzeiten zu erleichtern.
- Der Fachbereich bemüht sich, einen Still-/ Wickel-/ Spielraum auf dem Campus Lankwitz einzurichten und Studierenden bzw. Beschäftigten mit Kind zur Verfügung zu stellen.
- Der Fachbereich informiert Drittmittel Antragsteller mit Unterstützung der DMV über Möglichkeiten, in ihren Anträgen auch Maßnahmen zur familienfreundlichen Gestaltung mit zu beantragen.

5.3. Erhöhung der Gender- und Diversity-Kompetenz in allen Bereichen des FB (Kulturwandel und Gendermainstreaming)

- Zur besseren Kommunikation wird eine Homepage an zentraler Stelle der Fachbereichshomepage eingerichtet, die auf die Ziele, Maßnahmen und Realisierungen verweist und Informationsmaterial zur Verfügung stellt.
- Einzelne Maßnahmen, z.B. Veranstaltungen zur Verbesserung der Gender Awareness, werden gezielt an die entsprechenden Gruppen über die elektronischen Medien bzw. per Hauspost oder anderen Veröffentlichungen kommuniziert.
- Der Fachbereich verpflichtet sich zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechts- und Verwaltungssprache setzt diese in Wort und Schrift um.¹
- Zur Wahrnehmung von Frauen in der Wissenschaftswelt zeigt der Fachbereich Geowissenschaften die Plakatausstellung „Frauen in der Naturwissenschaften und Technik“ der FH Lübeck.
- Zum Thema Sicherheit, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing werden bestehende Informationen und Materialien aus dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten in den Arbeitsbereichen des Fachbereiches Geowissenschaften bekannt gegeben.

5.4. Stärkung der Gender- und Diversity-Themen in den Geowissenschaften in Forschung und Lehre

- Der Fachbereich entwickelt den Bereich der Gender- und Diversity-Forschung weiter. Dazu sollen unter anderem universitätsinterne Programme (W1/W2) und das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre genutzt werden. Der Fachbereich unterstützt in diesem Rahmen innovative und erfolgsversprechende Anträge.
 - Der Fachbereich unterstützt eine Konzeptentwicklung „Geschlechter- und Diversity-Forschung“. Finanzierungsmöglichkeiten werden ausgelotet.
 - Der Fachbereich unterstützt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sich in Forschungsverbänden zu Gender- und Diversity-Themen aktiv einzubringen. Ein Fokus liegt dabei in der Unterstützung der Antragstellung von Drittmitteln und Vernetzungsaktivitäten.
-

- Der Fachbereich versucht in diesem Bereich die Kooperation mit dem Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung der FU zu stärken.
- Der Fachbereich sucht aktiv die Unterstützung der Projektteams „Gender in der Lehre“ sowie „Gender in MINT-Fächern“, um Bedarfe im Bereich der Lehre in einzelnen Fächern des Fachbereiches zu lokalisieren, gezielte Vernetzungsstrukturen aufzubauen und evtl. spezifische neue Studienangebote dazu zu entwickeln.
- Der Fachbereich kommuniziert und nimmt aktiv teil an den vom Projektteam „Gender in MINT-Fächern“ entwickelten Plattformen für Unterstützung und Austausch, wie z.B. am fächerübergreifenden Forschungskolloquium der naturwissenschaftlichen Fachbereiche.
- Der Fachbereich kommuniziert und wendet aktiv den Leitfaden der Zentralen Frauenbeauftragten an zur Integration von Gender- und Diversity-Aspekte in die Lehre (u.a. durch die Aufnahme in die Modulbeschreibungen, speziell der Anthropogeographie).
- Der Fachbereich strebt die verstärkte Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenzen bei gleichzeitig möglichst hoher thematischer Akzeptanz unter den Studierenden an. Dafür prüft der Fachbereich die Möglichkeiten, das Modul „Wissenschaftstheorie und Ethik in den Geowissenschaften“ mit Gender- und Diversity-Aspekten als Querschnittsthemen in den Studienbereich Allgemeine Berufsvorbereitung zu integrieren (z.B. im Bereich fachähnliche Zusatzqualifikationen). Die Umsetzung des entsprechenden Lehrangebots kann durch die exemplarische Beantragung eines Lehrauftrages zu geowissenschaftlichen Aspekten von Gender und Diversity bei der Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung gefördert werden.

Controlling/Monitoring und Berichte

- Das Dekanat sieht es als eine Leitungsaufgabe an, die Inhalte des Frauenförderplans zu kommunizieren.
- Das Dekanat übernimmt die Aufgabe, den Maßnahmenkatalog entsprechend den gesetzten Rahmenbedingungen umzusetzen und dem Fachbereichsrat und den entsprechenden Gremien der FU Bericht zu erstatten (Maßnahmenkatalog siehe Anlage).
- Die Arbeit der dezentralen Frauenbeauftragten bzw. der Stellvertretung wird wie bisher vom Dekanat aktiv unterstützt.
- Die Frauenbeauftragte des Fachbereichs dokumentiert den Umgang und die Nutzung der Frauenfördergelder. Die Nutzung der Frauenfördergelder wird in 2015 durch das Dekanat evaluiert.

6. Empfehlungen und Ausblick

Der aktuelle Stand der Gleichstellung kann in vielen Bereichen als weit fortgeschritten angesehen werden. So treten die Geowissenschaften in der Lehre bei einer Frauenquote von 42% der an den Studienbeginnenden möglicherweise an Grenzen, die mit hohen Anteile von Studienanfängerinnen in anderen Fächern der Universität zusammenhängen. In den geowissenschaftlichen Studiengängen sind Frauen im Durchschnitt tendenziell erfolgreicher als Männer. Bei den Promovierenden ist eine Tendenz zur Angleichung eines noch bestehenden Ungleichgewichts zulasten von Frauen zu erwarten. Erhebliche Defizite der Gleichstellung bleiben bei unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen und Professuren, was mit dem Ausbleiben von Stellenbesetzungen zusammenhängt. Im Bereich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden gibt es mehr weibliche als männliche Angestellte. Somit werden mit den für den anstehenden Zeitraum durch die beschriebenen Maßnahmen nur relativ kleine zahlenmäßige Änderungen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen erwartet. Die Weiterführung der Maßnahmen im vorliegenden Frauenförderplan dient somit wesentlich dazu, das bisher schon Erreichte zu erhalten und längerfristig bestehende Defizite abzubauen.

Das Thema Gender ist über die Anthropogeographie in Forschung und Lehre vertreten. Eine weitere Stärkung und Verstetigung ist bei der gegenwärtigen Zahl an Professuren im Fachbereich eher qualitativ als quantitativ möglich.

Der aktuelle Frauenförderplan geht nur marginal auf die Probleme des gesellschaftlichen Wandels im Sinne von der Entwicklung der Formen des Zusammenlebens einschließlich der Frage der Betreuung von Kindern und der Pflege bei einer alternden Bevölkerung ein. Allein die Erfassung der Bedürfnisse älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Mitarbeiter erfordert in Zukunft erhebliche Anstrengungen. Die Aufgabe betrifft aber nicht allein die Geowissenschaften. Daher muss perspektivisch gemeinsam mit den zentralen Einrichtungen der Freien Universität daran gearbeitet werden, zunächst eine bessere Grundlage in Hinblick auf die Entwicklung notwendiger Maßnahmen zu schaffen.

Ein anderer, zukünftig verstärkt zu beachtender Bereich ist der der Diversity, speziell hinsichtlich Studierenden und Mitarbeitenden mit ausländischen Wurzeln. Diese Gruppe war bisher nicht im Fokus von Maßnahmen, die ihnen eine angemessene Rolle in Studium und Forschung ermöglichen könnte. Das Potential, das in dieser Bevölkerungsgruppe liegt, muss künftig besser genutzt werden, gerade auch in den international vernetzten Geowissenschaften. Hier liegt eine vornehme Aufgabe für künftige Zielvereinbarungen.

Inkrafttreten des Frauenförderplans:

Dieser Frauenförderplan des Fachbereichs Geowissenschaften tritt mit Beschluss des Akademischen Senats in Kraft. Der Frauenförderplan für den Fachbereich Geowissenschaften vom 14.07.2004 tritt gleichzeitig außer Kraft.

7. Quellenverzeichnis

Literatur

- Schrul, B. (2011): Reader zur Gleichstellung- Ein Leitfaden für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Potsdam: Universität Potsdam. Evtl. link, letzter Aufruf...
- Heinisch-Hosek, Gabriele (2012): Frauenförderpläne - Ein Instrument moderner Personal- und Organisationsentwicklung. Ort: Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich.
- Frey, Regina (2014): Gleichstellung als Führungsaufgabe-Eine Expertise für das Programm Rückenwind, Agentur für Gleichstellung im Europäischen Sozialfond für Deutschland, 2014
- Lüders, Christina (2013): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen-Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2013

-

Weiterführende Internetseiten:

<http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/>

(Homepage der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin)

<http://www.fu-berlin.de/sites/familienbuero/>

(Homepage des Familienbüros der Freien Universität Berlin)

<http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen>

(Homepage der Deutschen Forschungsgemeinschaft)

<http://www.antidiskriminierungsstelle.de>

(Homepage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

<http://www.familie-in-der-hochschule.de>

(Homepage des Projekts „Familie in der Hochschule“)

Anhang und Anlagen

-Tabelle: **Maßnahmen** Kapitel 5

-**Stellungnahme** der Freien Universität zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) vom 22. Mai 2009

-**Zwischenbericht** zur Umsetzung der Stellungnahme der Freien Universität Berlin zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) vom 14. Februar 2011

-FU (2013): **Abschlussbericht** zur Umsetzung der Stellungnahme der Freien Universität zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft vom 31. Januar 2013

-Konzept zur Gleichstellung und Familienfreundlichkeit am Fachbereich Geowissenschaften-Strategien für die Jahre 2010-2020, N. Fiechtner-Wirth, U. Kiekeben, N. Lankarani, D. Segebart, und unter Mitarbeit der wissenschaftlichen Einrichtungen des Fachbereichs: K. Matthes, T. Platz, S. Schorr

Flyer aus dem Büro der Zentralen Frauenbeauftragten und dem Familienbüro:

-,Geschlechtergerechte Sprache“

-,Geschlechtergerechtigkeit- Die Zentrale Frauenbeauftragte und ihre Wirkungsfelder“

-,Wir- Die Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin“

-,Handeln- Gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“

-,Studieren mit Kind“