



Fachbereich
Geowissenschaften

Frauen¹förderplan 2025-2026

12.02.2025

¹ cisFrauen und trans*genderFrauen nach Angleich der Geschlechtsidentität und des Geschlechtseintrags nach Selbstbestimmungsgesetz bzw. Transsexuellengesetz.

Inhaltsverzeichnis

- I. Allgemeine/ übergreifende Zielformulierungen
- II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Fächern und Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt-, Lohn- bzw. Statusgruppe, insbesondere Erläuterung der Zielquoten
- III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern
 - a. Organisationsstruktur und -kultur
 - b. Personal
 - c. Studium & Lehre
 - d. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
 - e. Geschlechter- und Diversity-Forschung
 - f. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse
- IV. Zielvorgaben | Maßnahmen des Fachbereiches
- V. Anlage: Datenraster 2021-2023

I Allgemeine/ übergreifende Zielformulierungen

Der Fachbereich Geowissenschaften verankert in diesem Frauenförderplan Ziele und Maßnahmen, um Gleichstellung und Chancengleichheit für alle Geschlechter zu fördern. Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere die Benachteiligung von Frauen, sollen abgebaut und vermieden werden. Grundsätzlich ist das Ziel, dass alle Mitglieder des Fachbereichs in einer wertschätzenden, inklusiven und diskriminierungsfreien Umgebung arbeiten, lernen und forschen.

Spezielle Maßnahmen in diesem Frauenförderplan richten sich ausschließlich an Frauen, da der Gleichstellungsauftrag am binären Geschlechtermodell orientiert ist und ein wesentliches Ziel die Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen ist, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Diese Unterrepräsentanz bildet sich besonders im Bereich von Führungspositionen bzw. Professuren ab.

Die Gleichstellungsverpflichtung ergibt sich aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland (GG), aus Art. 10 Abs. 3 der Verfassung von Berlin (BLNVerf) und aus § 3 Abs. 1 und 2 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Der Gleichstellungsauftrag der Berliner Hochschulen findet des Weiteren seine rechtliche Grundlage im Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) und ist vertraglich gebunden gemäß Kapitel VI des Hochschulvertrages der Freien Universität mit dem Land Berlin (2024-2028). Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist insbesondere Aufgabe der Leitung, der Führungskräfte und der Verwaltung. Die gleichstellungspolitischen Grundsätze, Ziele und Maßnahmen sind im Gleichstellungskonzept der Freien Universität, der Antidiskriminierungs- sowie der Chancengleichheitssatzung der Freien Universität verankert. Auf dieser Basis werden mit diesem Frauenförderplan für den Fachbereich Geowissenschaften Maßnahmen entwickelt, deren Umsetzung durch die Leitungen der Arbeitsbereiche und der Verwaltung unter Einbezug der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgt.

Der Fachbereich sieht folgende gleichstellungspolitische Ziele als wesentlich an:

- die mittel- und langfristige Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen Qualifikationsstufen und die Förderung von Karrieren im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich
- die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen durch Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf
- die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung, Lehre und Verwaltung zur Förderung eines inklusiven Arbeits- und Lernumfeldes durch Berücksichtigung von Gender- und Diversity Perspektiven

Die zu entwickelnden Maßnahmen sollen Bestandteil einer ganzheitlichen Gleichstellungsstrategie sein, die systematische Veränderung anstrebt um Gleichstellung und Diversität nachhaltig auf allen Ebenen zu verankern.

Die Aktualisierung des Frauenförderplans wurde durch eine Arbeitsgruppe erarbeitet, die aus mindestens einem Mitglied jeder Statusgruppe, Vertreterinnen der drei Institute des Fachbereichs und einem Mitglied des Dekanats (Verwaltungsleiterin) zusammengesetzt ist.

Die formulierten Ziele und Maßnahmen werden auf der Basis einer erneuten Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur und Studierendenzahlen den aktuellen Entwicklungen angepasst. Der Umsetzungsstand und die Wirkung von umgesetzten Maßnahmen werden geprüft.

II Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Fächern und Besoldungs-/Vergütungs-/Entgelt-/Lohn- bzw. Statusgruppe, insbesondere Erläuterung der Zielquoten

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur zeigt, dass der Frauenanteil mit zunehmendem Fortschritt in der beruflichen Entwicklung deutlich abnimmt.

Auf professoraler Ebene hat der Fachbereich bei den W1 und W2 auf Zeit Professuren hohe Frauenanteile in den vergangenen Jahren verzeichnen können. Diese sind insbesondere auf eingeworbene Professuren aus Frauenförderprogrammen zurückzuführen. Aus diesen Professuren heraus konnten sich Frauen am Fachbereich erfolgreich auf unbefristete Professuren außerhalb der Freien Universität weiterentwickeln, was einen wichtigen Übergang in die nächste Karrierestufe darstellt und gleichzeitig einen wertvollen, wenn auch zeitlich begrenzten Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils auf professoraler Ebene geleistet hat. Diese Fördermöglichkeiten stehen nach der Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes nicht mehr zur Verfügung. Eine weitere Möglichkeit Wissenschaftlerinnen* frühzeitig auf eine Lebenszeitprofessur zu berufen, sind sogenannte vorgezogene Nachfolgeberufung; diese Möglichkeit wurde vom Fachbereich bislang sehr erfolgreich genutzt, aufgrund der aktuellen Haushaltslage wird dies zukünftig nur in sehr begrenzten Umfang möglich sein.

Studierende

Zählart Personen oder BVÄ ² (wenn nicht in Prozent)	Durchschnitt weiblich 2021-2023 in %	weiblich 2021 in %	gesamt 2023	davon männlich 2023	davon weiblich 2023	weiblich 2023 in %	Zielzahl
Studierende, Absolvent*innen, Promotionen							
Studierende (Personen je FS ³)	44,8	44,6	1327	726	601	45,3	50
Absolvent*innen (Personen je FS)	48,9	48,8	147	74	73	49,7	50
Promotionsstudierende (Personen pro SJ ⁴)	46,5	46,3	150	80	70	46,7	50
davon in strukturierten Programmen	33,3	75	2	2	0	0	--
abgeschlossene Promotionen	34,7	38,5	14	9	5	35,7	45
studentische Mitarbeiter*innen (BVÄ)	52,5	50,6	47,3	21,8	25,6	54	50

² BVÄ – Beschäftigungsvollzeitäquivalent

³ FS – Fachsemester

⁴ SJ – Studienjahr

Für das Jahr 2026 strebt der Fachbereich Geowissenschaften die Zielquote von 50% für den Frauenanteil der Studierenden an. Somit wird eine Steigerung in Bezug auf den durchschnittlichen Frauenanteil der Studierenden der Jahre 2021 bis 2023 (44,8%) angestrebt.

Absolventen*innen

Der durchschnittliche Frauenanteil der letzten Jahre lag bei 48,9 %. Der Fachbereich strebt eine Zielquote von 50% an, und somit eine Steigerung in Bezug auf den durchschnittlichen Frauenanteil der Absolvent*innen der Jahre 2021 bis 2023 an.

Promotionsstudierende

Für das Jahr 2026 setzt der Fachbereich Geowissenschaften die Zielquote auf 50% für den Frauenanteil der Promotionsstudierenden fest. Somit wird eine leichte Steigerung in Bezug auf den durchschnittlichen Frauenanteil der Promotionsstudierenden der Jahre 2021 bis 2023 (46,5%) angestrebt.

abgeschlossene Promotionen

Für das Jahr 2026 setzt der Fachbereich Geowissenschaften die Zielquote auf 45% für den Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen fest. Somit wird eine Steigerung in Bezug auf den durchschnittlichen Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen der Jahre 2021 bis 2023 (34,7%) angestrebt. Die Zahlen für das Jahr 2024 zeigen bereits einen deutlichen Anstieg bei den Promotionsabschlüssen insgesamt sowie im Hinblick auf den Frauenanteil.

Studentische Beschäftigte

Der durchschnittliche Frauenanteil der letzten Jahre lag bei 52,5 %. Der Fachbereich strebt an, diese Quote zu halten.

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Zählart Personen oder BVÄ (wenn nicht in Prozent)	Durchschnitt weiblich 2021-2023 in %	weiblich 2021 in %	gesamt 2023	davon männlich 2023	davon weiblich 2023	weiblich 2023 in %
wiss. Mittelbau (BVÄ)	29,6	26,8	114,7	78,6	36	31,4
davon drittmittelfinanziert	32,1	32,4	65,3	45,4	19,9	30,5
davon Vollzeit	15,3	11,5	68,7	56	12,7	18,5
davon Teilzeit	49	46,5	46	22,6	23,3	50,7
davon drittmittelfinanziert	47,1	46,2	30,8	16,4	14,4	46,8
WiMi-Dauer ⁵	13,5	11,8	15	13	2	13,3

⁵ WiMi-Dauer – unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Mit Blick auf die Gesamtgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen lag der durchschnittliche Frauenanteil bei 29,6% im Zeitraum 2021-2023. Der Fachbereich strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in dieser Beschäftigungsgruppe an und legt für das Jahr 2026 eine Zielquote von 40% fest. Hierbei soll insbesondere der Frauenanteil an Vollzeitstellen sowie unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen-Stellen deutlich gesteigert werden.

Die derzeitige Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Mittelbau am Fachbereich Geowissenschaften sieht wie folgt aus (Stichtag 15.01.2025):

Zählart Personen oder BVÄ (wenn nicht in Prozent)	gesamt 2025	davon männlich	davon weiblich	weiblich in %	Zielzahl
wiss. Mittelbau (BVÄ)	171	108	63	36,8	40
Prae-Doc	98	54	44	44,9	
davon Vollzeit	34	20	14	41,2	
davon Teilzeit	64	34	30	46,9	
davon drittmitelfinanziert	59	40	19	32,2	
Post-Doc	73	54	19	26	
davon Vollzeit	49	42	7	14,3	
davon Teilzeit	24	12	12	50	
davon befristet	49	33	16	32,6	
davon drittmitelfinanziert	34	22	12	35,3	
davon unbefristet	24	21	3	12,5	17,8

Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung

Der überwiegende Teil des wissenschaftlichen Personals ist in Vollzeit beschäftigt, der Frauenanteil bei den vollzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen lag im Jahr 2023 jedoch nur bei 18,5%. Bei den in Teilzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist das Verhältnis weitestgehend ausgeglichen, hier lag der Frauenanteil bei 50,7%. Der Fachbereich Geowissenschaften hat im Jahr 2024 einen Mindestbeschäftigungsumfang von 75% für Prae-Doc Stellen sowie 100% für Post-Doc Stellen festgelegt. Für die Umsetzung dieser Maßnahme werden in den nächsten Jahren (2025-2028) rund 1,8 Mio. € zentrale Fachbereichsmittel zur Verfügung gestellt.

Unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Bei den unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen stagniert der Anteil von Frauen bei ca. 13%, hier besteht der größte Handlungsbedarf. Derzeit befinden sich Auswahl-/ Besetzungsverfahren für 4,0 weitere unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen-Stellen in der Vorbereitung bzw. Umsetzung. Darüber hinaus wurde im Rahmen einer laufenden Berufungsverhandlung eine weitere unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen-Stelle (1,0 BVÄ) in Aussicht gestellt. Nach derzeitiger Planung erfolgt die Besetzung der o.g. Stellen im Zeitraum 2025-2026.

Auf Grund des aktuellen Stellenbesetzungsplanes sind weitere Neubesetzungen in diesem Bereich erst wieder ab 2030 (ggf. früher, als vorgezogene Nachfolgebesetzung) realisierbar. Inwieweit sich mittelfristig durch die Umsetzung des FU-Karrierewegmodells neue Möglichkeiten für unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen-Stellen ergeben, kann derzeit – auch unter Beachtung der erheblichen Einsparungen im Hochschulbereich in den nächsten Jahren – nicht eingeschätzt werden. Die Institute des Fachbereichs Geowissenschaften erarbeiten derzeit institutsspezifische Karrierewegmodelle, bei denen u.a. verlässliche Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs einen Schwerpunkt bilden.

Die in der Tabelle zum wissenschaftlichen Mittelbau ausgewiesenen Stellen, beinhalten neben Prae-Doc und Post-Doc-Stellen auch 4,0 BVÄ Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA- Stellen), von denen eine mit einer Frau besetzt ist.

Professor*innen/ Habilitationen

Zählart Personen oder BVÄ (wenn nicht in Prozent)	Durchschnitt weiblich 2021-2023 in %	weiblich 2021 in %	gesamt 2023	davon männlich 2023	davon weiblich 2023	weiblich 2023 in %	Zielzahl
Professor*innen (BVÄ)⁶	28,3	28,6	16	11	5	31,3	
W1	100	100	3	0	3	100	--
W2 a.Z. ⁷	72,2	75	3	1	2	66,7	--
W2/C3 (ohne W2 a.Z.)	29	28,6	9	6	3	33,3	--
W3/C4	27,4	28,6	7	5	2	28,6	50
Neuberufungen (unbefristet)	66,7	100	1	0	1	100	--

Die Zahl der Habilitationen ist aktuell im Bereich Geowissenschaften irrelevant (im Zeitraum 2021-2023 erfolgte eine Habilitation), daher wird hier ausschließlich die nächste Karrierestufe, d.h. die Professur betrachtet.

W1-Professuren

Gemäß aktueller Planungen wird der Fachbereich Geowissenschaften bei den W1-Professuren auch im Jahre 2026 bei einem Frauenanteil von 100% bleiben. Derzeit bestehen am Fachbereich Geowissenschaften keine Planungen für die Einrichtung und Besetzung von weiteren W1-Professuren auf Zeit. Auf eine Zielquote wird daher verzichtet. Die beiden derzeitig am Fachbereich besetzten W1-Professuren sind jeweils mit einer Tenure-Track-Option auf eine W2-Professur versehen; die dritte in der Tabelle ausgewiesene W1-Professur ist zwischenzeitlich ausgelaufen (einmalig eingerichtete Professur).

⁶ W2/C3 (ohne W2 a.Z.) und W3/C4.

⁷ a.Z. – auf Zeit

W2-Professuren auf Zeit

Der durchschnittliche Frauenanteil bei den W2-Professuren auf Zeit lag in den Jahren 2021-2023 bei 72,2%. Derzeit bestehen am Fachbereich Geowissenschaften keine Planungen für die Einrichtung und Besetzung von weiteren W2-Professuren auf Zeit; davon ausgenommen sind die o.g. W1 Tenure-Track-Professuren. Auf eine Zielquote wird daher verzichtet. Die derzeitig besetzten W2-Professuren auf Zeit laufen in den Jahren 2026, 2028 und 2030 aus.

W2-/C3-Professuren (ohne W2-Professuren auf Zeit)

Der durchschnittliche Frauenanteil bei W2/C3-Professuren lag in den Jahren 2021-2023 bei 29%. Das Berufungsverfahren zur Besetzung einer W2-Professur ist derzeit noch offen, gemäß aktueller Planung wird der Fachbereich Geowissenschaften mit dieser Berufung seinen Frauenanteil bei den W2-Professuren jedoch nicht steigern können. Weitere W2-Verfahren sind derzeit nicht geplant. Auf die Formulierung einer Zielquote wird daher verzichtet.

W3-/C4-Professuren

Der durchschnittliche Frauenanteil bei W3-/C4-Professuren lag in den Jahren 2021-2023 bei 27,4%. Zwischen 2025-2030 werden fünf W3-Professuren neu besetzt. Drei Verfahren laufen bereits und werden voraussichtlich in 2025 abgeschlossen; die weiteren Verfahren werden in 2025 bzw. 2026 begonnen. Der Fachbereich strebt an, im Rahmen der drei laufenden Berufungsverfahren den Anteil an W3-Professorinnen weiter zu steigern und mindestens zwei dieser Professuren mit Frauen zu besetzen, daraus ergibt sich eine Zielquote von 50%.

Mitarbeiter*innen in Technik, Verwaltung und Service

Zählart Personen oder BVÄ (wenn nicht in Prozent)	Durchschnitt weiblich 2021-2023 in %	weiblich 2021 in %	gesamt 2023	davon männlich 2023	davon weiblich 2023	weiblich 2023 in %	Zielzahl
nicht-wiss. Personal (BVÄ)	63,2	64,7	50	19,5	30,5	61	--
davon Vollzeit	57,8	59,2	42,8	19	23,8	55,6	
davon Teilzeit	90,6	85,9	7,2	0,5	6,7	93,1	
davon Verwaltungs-/ Sekretariatsdienst	88,5	91,5	26,8	4,5	22,3	83,2	
davon technisches Personal	37,5	40,3	21,2	14	7,2	34	
davon weitere Dienstkräfte	50	50	2	1	1	50	
Tarifgruppen							
E2-E5	0	0	2	2	0	0	--
E6-E8	62,5	71,5	16,2	7,5	8,7	53,8	--
E9-E12	63,9	65,6	23,8	9	14,8	62,2	--
E13-E15	80	66,7	8	1	7	87,5	--

Da der Frauenanteil des nicht-wissenschaftlichen Personals bei über 60% liegt, kann auf die Zielquotenregelung verzichtet werden. Im Bereich des nicht-wissenschaftlichen Personals ist nur ein geringer Teil der Personen in Teilzeit beschäftigt, hiervon jedoch überwiegend Frauen (91,3%). Der Fachbereich ist bemüht, grundsätzlich Vollzeitstellen anzubieten.

Im Bereich des technischen Personals liegt der Frauenanteil derzeit bei 34% und ist damit rückläufig im Vergleich zum durchschnittlichen Frauenanteil zwischen 2021-2023 (37,5%). In den höheren Tarifgruppen (E9-E12 und E13-E15) überwiegt der Frauenanteil deutlich (über 60% bzw. 80%).

III Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

Auf Grundlage der Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur werden in diesem Abschnitt Strategien und Schwerpunkte in folgenden Handlungsfeldern formuliert:

- a) Organisationskultur
- b) Personal
- c) Studium und Lehre
- d) Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf
- e) Geschlechter- und Genderforschung
- f) Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Diesen Strategien folgend werden entsprechend der gesetzten Schwerpunkte im Anschluss Maßnahmen formuliert.

a) Organisationsstruktur und -kultur

Eine diversitätsorientierte Organisationskultur zeichnet sich durch gegenseitigen Respekt im Umgang sowie durch Förderung aller Mitglieder unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderer Merkmale aus. Um solch eine Kultur zu entwickeln, benötigt es einer Sensibilisierung aller Mitglieder für die zentralen Werte und Akzeptanz von Diversität und Gleichstellung.

Sprache formt unser Denken und prägt das Bewusstsein, während sie Respekt und Wertschätzung vermittelt. Daher sollen alle Personen unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität sprachlich sichtbar und angemessen angesprochen werden. Entsprechend der zentralen Vorgaben der Freien Universität wird grundsätzlich in allen offiziellen Dokumenten, Veranstaltungen und anderen Kommunikationsmitteln Gebrauch von gendersensibler Sprache gemacht. Mitarbeitende, Lehrende und Studierende werden über die Vorgaben informiert. Indem alle Mitglieder, vor allem die AG-Leitungen und Lehrenden, gendersensible Sprache bewusst und kontinuierlich einsetzen, kann sie zur Selbstverständlichkeit werden.

Die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (dFGB) und ihre Stellvertreterin werden, gemäß der gesetzlichen Rahmenbedingungen, an allen wichtigen Entscheidungen des Fachbereichs beteiligt. Sie nimmt beratend an den Sitzungen des Dekanats sowie des Fachbereichsrates teil. Wie auch die regulären Mitglieder der Gremien, erhält sie Zugang zu allen relevanten Sitzungsunterlagen. Sie wird auch über die Sitzungen der Institutsräte informiert. Die dFGB und ihre Stellvertreterin verfügen über ein Büro und eine entsprechende Ausstattung im Gebäude der Fachbereichsverwaltung am Campus Lankwitz. Über ihre Aufgaben und Angebote wird auf einer eigenen Webseite informiert, und für eine bessere Sichtbarkeit wird sie in Zukunft über einen Button auf der zentralen Webseite des Fachbereichs erreichbar sein. Zudem wird über Aushänge und eine Vorstellung bei den Einführungsveranstaltungen

der Bachelorstudiengänge über Angebote und Kontaktmöglichkeiten der dFGB informiert. Die dFGB ist Ansprechperson für alle Mitglieder des Fachbereichs, wenn es sich um allgemeine Gleichstellungsthemen handelt. Allen Personen, die sich als Frauen identifizieren, steht sie als Ansprechperson unter anderem in Fällen von Konflikten sowie für Betroffene von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zur Verfügung. Dabei ist sie verpflichtet Vertraulichkeit und, auf Wunsch, auch Anonymität zu wahren.

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) werden ausdrücklich nicht toleriert und als schwerwiegende Verstöße gegen die Grundwerte des Fachbereichs verstanden. Jede Form von Grenzüberschreitung muss konsequent verhindert und geahndet werden.

Um Betroffenen Schutz und Handlungssicherheit zu bieten, müssen klare Verhaltensrichtlinien entwickelt werden, die es in dieser Form am Fachbereich aktuell nicht gibt. Die Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung hat ihr Beratungsangebot und eine Übersicht über Beratungsangebote in den letzten Jahren stark ausgebaut, die auch beratenden Personen des Fachbereichs unterstützend zur Verfügung stehen.

Aufgabe des Fachbereichs wird es sein auf Grundlage der zentralen Richtlinien und Beratungsangebote auch dezentral benannte Ansprechpersonen zu schulen sowie Beratungsangebote und Verfahrenswege zu kommunizieren. Eine erste Ansprechperson kann die dFGB und/oder ihre Stellvertreterin sein, da sie qua Amt zur Vertraulichkeit verpflichtet sind. Weitere Ansprechpersonen sind Vorgesetzte und die Dekanatsmitglieder. Bei Fällen von SBDG können sich Betroffene und auch Beratende an die Mitarbeiterin der Arbeitsgruppe SBDG „Nein heißt Nein“ wenden. Zentral ist aber, dass Maßnahmen zur Prävention und zum Schutz von Betroffenen regelmäßig allen Mitgliedern kommuniziert werden.

Eine Besonderheit des Fachbereichs Geowissenschaften ist, dass Forschung und Lehre auch außerhalb der Universität stattfinden. Diese außeruniversitären Arbeits- und Lernorte führen Forschende, Lehrende und Studierende in verschiedene Regionen der Erde, wo sie unterschiedlichen Bedingungen und individuellen Herausforderungen begegnen.

Ergänzend zu den zentralen Richtlinien der FU Berlin (Antidiskriminierungssatzung, Chancengleichheitssatzung, Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt) wird der Fachbereich einen Code of Conduct für Exkursionen und Feldarbeit erarbeiten. Dieser soll klare Verhaltensrichtlinien und Vorgaben für Exkursionsleitungen und Teilnehmende enthalten, damit alle Beteiligten über akzeptables Verhalten, nicht tolerierbares Verhalten sowie über Ansprechpersonen informiert sind.

Besonders für Frauen werden die Themen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG), Hygiene und Menstruation aufgegriffen, um Tabus zu brechen und eine grundlegende Sensibilisierung und Aufmerksamkeit dafür zu schaffen.

Die Studierenden der Fachschaften organisieren gegenwärtig bei ihren Veranstaltungen Awareness-Teams, die als Ansprechpersonen für Betroffene oder Beobachter*innen von inakzeptablem Verhalten allen Teilnehmenden zur Verfügung stehen. In ähnlicher Weise sollte der Fachbereich entsprechende Personen schulen und bei Veranstaltungen als direkte Ansprechpersonen benennen. Auch Lehrende müssen sich als Ansprechpersonen zur Verfügung stellen und dies aktiv am Beginn jeder Veranstaltung und über die veranstaltungsbegleitenden Plattformen kommunizieren. Eine Handreichung für Lehrende soll erarbeitet werden. Zusätzlich kann als Präventionsmaßnahme bei Gesprächen in Seminarräumen und Büros das Offene-Tür-Prinzip am Fachbereich durchgesetzt werden.

Auf Leitungsebene sind Frauen am Fachbereich Geowissenschaften immer noch unterrepräsentiert. Umso wichtiger ist es, dass Frauen aktiv an allen Entscheidungsprozessen beteiligt werden. Berufungskommissionen werden durch die Vorgaben der FU-Berufungsordnung und des FU-Berufungsleitfadens paritätisch besetzt. Frauen sind auch in den Beschlussgremien vertreten, allerdings selten paritätisch oder gar in der Mehrzahl, was auf die geringen Frauenanteile zurückgeführt werden kann und damit auch eine Mehrbelastung der sich aktiv beteiligenden Frauen bedeutet. Der Fachbereich hat Prämien für Gremienarbeit eingeführt, um diese wichtige Arbeit zu würdigen und Anreize für eine Beteiligung zu setzen.

Zur Stärkung der Wahrnehmung von und zur Sensibilisierung für die Themen Gender und Diversity auf allen Ebenen von Forschung, Lehre und Zusammenarbeit werden die Mitglieder regelmäßig über zentrale Angebote informiert.

b) Personal

Die Ausschreibung von Stellen ist gemäß FU-Standards offen für alle Geschlechter formuliert und die Ausschreibungstexte werden in geschlechtergerechter und inklusiver Sprache verfasst. Da die Verfügbarkeit von Frauen ab der PostDoc-Phase generell und im Besonderen in den naturwissenschaftlichen Fächern auf Grund der geringen Frauenanteile begrenzt ist, müssen Ausschreibungstexte so formuliert werden, dass sie explizit Frauen ansprechen. Dafür können Instrumente, wie [Gender Decoder](#) eingesetzt werden.

Für Berufungen sieht die Berufsordnung der Freien Universität (§6) vor, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, aktiv Frauen identifiziert und angesprochen werden müssen. Zudem sind Frauen mit gleichwertiger Qualifikation bevorzugt für die Berufung vorzuschlagen, bis das Geschlechterverhältnis ausgeglichen ist. Dieses Vorgehen soll auch bei der Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden übernommen werden, besonders bei der Besetzung von unbefristeten Stellen.

Der Beeinflussung von Einstellungsentscheidungen durch unbewusste Denkmuster (unconscious bias), besonders gegenüber Frauen, kann durch Sensibilisierung von Entscheidungsträger*innen entgegengewirkt werden. Aus diesem Grund sollen Berufungskommissionsmitglieder sensibilisiert werden, um solche Vorurteile bei sich und ggf. anderen zu erkennen und zu benennen. Ein offener Austausch sowie Reflexion der eigenen Vorurteile und deren Auswirkung auf die Meinungsbildung können einen wichtigen Beitrag zu gleichstellungsorientierten Einstellungsverfahren leisten. Angebote für Materialien und Schulungsvideos werden vom Fachbereich bereitgestellt. In der ersten Sitzung von Berufungskommissionen wird durch das für Diversity zuständige Mitglied auf die Problematik und die Materialien hingewiesen.

Die Zahlen zeigen, dass der Fachbereich weiterhin die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen unterstützen und aktiv fördern muss. Auch wenn das Geschlechterverhältnis bei den Studierenden und den studentisch Beschäftigten nahezu ausgeglichen ist, müssen dennoch frühzeitig Studentinnen über die Option einer wissenschaftlichen Karriere informiert werden. Ein erster Einstieg ins wissenschaftliche Arbeiten und das Arbeitsumfeld kann durch eine Stelle als studentische Beschäftigte erfolgen. Aus diesem Grund ist auch bei der Besetzung von Stellen mit studentischen Beschäftigten darauf zu achten, dass insbesondere Frauen angesprochen und ausgewählt werden.

Um wissenschaftliche Karrieren von Frauen frühzeitig zu fördern, sind nicht nur gezielte Unterstützungsmaßnahmen erforderlich, sondern auch eine umfassende Aufklärung über die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, unter denen eine wissenschaftliche Karriere gestaltet werden kann. Förderprogramme, wie das ProFiL-Programm unterstützen Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Entwicklung ihrer Karrieren.

Wissenschaftlerinnen des Fachbereichs werden aktiv auf dieses und andere Programme aufmerksam gemacht. Der Fachbereich übernimmt die Kosten für die Teilnahme. Der Fachbereich beteiligt sich ebenso an den Kosten für individuelles Karrierecoaching und organisiert Workshops zur Selbstdarstellung und Bewerbungstrainings für Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Campus Lankwitz. Außerdem werden Angebote des Weiterbildungszentrums kommuniziert.

Neben solchen Maßnahmen ist die Vernetzung von Frauen am Fachbereich ein wirksames Instrument in der Karriereförderung und der Mitwirkung bei Entscheidungsprozessen. Um diese Vernetzungsmöglichkeiten zu schaffen, wird die dFGB einen Wissenschaftlerinnen-Lunch initiieren, der regelmäßig stattfinden soll.

c) Studium & Lehre

Der Fachbereich begrüßt eine gelebte Geschlechterdiversität in Studium und Lehre. Lehrende, Studierende und sonstige Mitarbeiter*innen pflegen einen gendergerechten, diversitätssensiblen und wertschätzenden Umgang und sprechen sich gegen Diskriminierung jeglicher Art aus. Ziel ist es, in allen Bereichen der Lehre – dies betrifft Lehrveranstaltungen auf dem Campus und Exkursionen sowie Besprechungen mit den Dozierenden, einen diskriminierungsfreien Umgang zu ermöglichen, der eine Awareness für die Verhinderung von sexualisierten Übergriffen bietet. Dazu setzt der Fachbereich unter anderem auf die Vermittlung von Gender- und Diversitätskompetenzen bei gleichzeitig möglichst hoher thematischer Akzeptanz.

Im Rahmen der Überarbeitung von Prüfungs- und Studienordnungen obliegt es den Studiengangsleiter*innen (bzw. Studiengangskommissionen), Genderaspekte zu integrieren. Zudem sind die Mitglieder der Ausbildungskommission angehalten, vor dem Erlass neuer Studien- und Prüfungsordnungen im Fachbereichsrat, diese hinsichtlich der formalen Vorgaben (u.a. die angemessene Berücksichtigung von Genderaspekten) zu diskutieren und ggf. Empfehlungen auszusprechen. Und auch im Rahmen des FU-weiten Qualitätsmanagements wird die Berücksichtigung von Genderaspekten in den Studien- und Prüfungsordnungen regelhaft und anlassbezogen überprüft und ggf. ein Überarbeitungsbedarf daraus abgeleitet.

Darüber hinaus werden in den FU-weiten, groß angelegten und regelhaft durchgeführten zentralen Befragungen (Bachelor- und Masterbefragung, Exmatrikuliertenbefragung) soziodemographische Angaben erfasst, die eine weiterführende Auswertung hinsichtlich genderbezogener Unterschiede ermöglichen.

Lehrende werden regelmäßig auf die Toolbox „Gender und Diversity in der Lehre“ bzw. einzelne Elemente daraus hingewiesen, um selbstkritisch die eigene Lehre auf Gendergerechtigkeit und Diversitätsbewusstsein zu prüfen. Sie besuchen Fortbildungen zu gender- und diversitätssensibler Lehre, die über das Weiterbildungszentrum der FU in englischer und deutscher Sprache angeboten werden. Zusätzlich werden Lehrende regelmäßig auf das hochschuldidaktische Qualifizierungsprogramm des Dahlem Center for Academic Teaching aufmerksam gemacht und zur Teilnahme ermutigt. Für Mentor*innen und Tutor*innen gibt es ein zielgruppenspezifisches Weiterbildungsangebot. Die Studierenden werden auf die ABV-Kurse im Bereich Gender- und Diversitykompetenzen aufmerksam gemacht. Aspekte und Elemente von Gender- und Diversitätssensibilität sollen situationsgerecht in das Studium integriert werden.

Gender, Intersektionalität und weitere Konzepte der feministischen Theorie werden durch die humangeographischen Arbeitsgruppen in die Lehre eingebracht. Dadurch erfolgt eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema. Es besteht die Möglichkeit, im interdisziplinären Wahlbereich vertiefenden Lehrveranstaltungen mit Bezug zu Gender Studies zu belegen, u. a. im Masterstudiengang Gender Studies im Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften.

Die Lehrangebote am Fachbereich sollten allen Studierenden unabhängig von ihrer familiären oder persönlichen Situation zur Verfügung stehen und mögliche Barrieren beim Zugang zu Lehrveranstaltungen sollen abgebaut werden

Pflichtlehrveranstaltungen finden nach Möglichkeit zu familienfreundlichen Zeiten (10-16h) statt. Bei Geländeveranstaltungen, insbesondere verpflichtenden, wird darauf geachtet, dass die Kosten möglichst gering sind und es eine Auswahlmöglichkeit zwischen Veranstaltungen gibt. Zum Teil werden Geländeaufenthalte von den Instituten bezuschusst, um den Studierenden die Teilnahme möglichst kostengünstig zu ermöglichen.

Für die am Fachbereich stattfindenden Lehrveranstaltungen in Form von Feldarbeit und Exkursionen strebt der Fachbereich die Ausarbeitung eines gesonderten Leitfadens/Code of Conduct an. Dies soll Awareness für die Verhinderung von sexualisierten Übergriffen bieten und für ein Gender- und diversitätssensibles, diskriminierungsfreies Lern- und Lehrumfeld in diesen Lehrformaten sorgen.

Zur gezielten Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden bietet der Fachbereich im Rahmen des Girls' Day jedes Jahr verschiedene Veranstaltungen für Schülerinnen an, in denen sie einen Einblick in die jeweiligen Studienfächer erhalten. Der Girls' Day versteht sich als niedrighschwelliges Angebot, um Fragen und Bedenken im Hinblick auf die Aufnahme eines geowissenschaftlichen Studiums zu diskutieren. Darüber hinaus beteiligt sich der Fachbereich seit April 2021 am MINToring-Programm der FU. Ziel des Programms ist es, durch Workshops, Praktika und Summerschools bereits Schülerinnen ab der 7. Klasse für die Geowissenschaften zu interessieren. Das Programm wurde durch eine MINToring-Beauftragte (finanziert aus einem zentral organisierten Drittmittelvorhaben) am Fachbereich Geowissenschaften zusammen mit den Lehrenden erarbeitet und nach Fertigstellung evaluiert.

Da das MINToring-Programm in dieser Form nicht weitergeführt wird, plant der Fachbereich zusammen mit den Fachbereichen BCP, Physik, Mathe/Informatik sowie der Stabsstelle Kommunikation und Marketing im Rahmen der Zielvereinbarungen 2024-2027 eine Stelle für Studierendenmarketing einzurichten; die Position wird bei der Stabsstelle angesiedelt sein. Der Fachbereich wird zudem eine feste Ansprechperson für das Studierendenmarketing benennen, die als Schnittstelle zur Stabsstelle fungiert und gleichzeitig die Angehörigen des Fachbereichs bei der Umsetzung von Konzepten für Schüler*innen und bei der Außendarstellung des Fachbereichs unterstützen wird.

Auch die Teilnahme des Fachbereichs Geowissenschaften an jährlichen Formaten wie der Langen Nacht der Wissenschaften soll zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden beitragen.

Während des Studiums gibt es Fördermöglichkeiten für Frauen im Rahmen der Frauenfördergelder des Fachbereichs. Gefördert werden insbesondere Vorhaben von Frauen, die der Weiterqualifizierung über das eigentliche Studium bzw. die Promotion hinaus dienen. Dazu zählen beispielsweise Reisekosten zu Kongressen oder Druckkosten für Publikationen.

Der Bedarf weiterer studienbegleitender Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen am Übergang vom Studium in den Beruf, wie z.B. Bewerbungcoaching oder Karriereplanung für Studentinnen, wird am Fachbereich evaluiert.

d) Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Die Freie Universität Berlin ist eine familienbewusste und familiengerechte Universität. Familienleben findet im Wesentlichen dort statt, wo Menschen nachhaltige Verantwortung füreinander übernehmen. Diese Verantwortung kann auf verwandtschaftlichen Beziehungen basieren. Es gibt darüber hinaus auch andere Beziehungskonstellationen, in denen Verantwortung/Fürsorge für andere Menschen, insbesondere für Kinder und Partner*innen übernommen wird. Somit werden unterschiedliche Lebensformen unter dem Begriff Familie verstanden.

Der Fachbereich trägt seinen Teil zu einer familiengerechten Universität bei. Für Studierende und Mitarbeitende steht ein Eltern-Kind-Zimmer auf dem Campus Lankwitz mit Spielsachen und Ruhemöglichkeiten zur Verfügung. Dieses soll renoviert, modernisiert und mit einem Arbeitsplatz ausgestattet werden. An zentralen Standorten des Campus Lankwitz und der Meteorologie in Steglitz gibt es ausklappbare Wickeltische. Die Studierenden haben ein generelles Recht auf ein Teilzeitstudium, um sich z.B. mehr um die Familie kümmern zu können. Die Vereinbarkeit von Studium und Familie soll in allen Teilbereichen des Studiums (vor allem beim Angebot von Pflichtexkursionen) gewahrt werden. Durch das Ausfüllen der Mutterschutz-Bögen für alle Lehrveranstaltungen werden potentielle Gefahren oder Einschränkungen für schwangere Frauen und stillende Mütter transparent gemacht.

Im Rahmen von Berufungsverfahren bzw. Einstellungen erhalten Bewerber*innen bereits frühzeitig Informationen zu familienunterstützenden Maßnahmen und Stellen an der FU sowie Beratungsangeboten. Studierende werden über die Maßnahmen und Angebote während der Einführungsveranstaltung sowie über die zentrale Homepage der FU und die Webseiten des Fachbereichs und der Institute informiert.

Um die zahlreichen Regelungen zu den verschiedenen Teilzeitmodellen, den Möglichkeiten der Telearbeit und der DVFlex an der FU sowie weitere gesundheitsfördernde Maßnahmen in einer kompakten Übersicht den Mitgliedern des Fachbereichs und interessierten Dritten zugänglich zu machen, hat die Fachbereichsverwaltung auf der Homepage unter der Rubrik „Service“ alle wesentlichen Regelungen der FU bzw. des Fachbereichs zusammengestellt.

Damit werden die zahlreichen Möglichkeiten, die die FU als Arbeitgeberin für ihre Mitarbeiter*innen bereithält, übersichtlich dargestellt. Ziel ist es, am Fachbereich ein Klima des Familienbewusstseins zu schaffen, in dem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium gefördert und unterstützt wird (Work-Life-Balance).

Das Dekanat wirkt außerdem darauf hin, dass wesentliche Veranstaltungen und Termine am Fachbereich zu familienfreundlichen Zeiten abgehalten (10-16 Uhr) und rechtzeitig angekündigt werden. Generell sollten Veranstaltungen, besonders Gremiensitzungen, als hybride Veranstaltungen abgehalten werden damit Mitarbeitende ggf. aus dem Homeoffice oder von anderen Standorten (z.B. Eltern-Kind-Raum) teilnehmen können. Der Fachbereich unterstützt zudem die Teilnahme an Seminaren und Weiterbildungen des Familienbüros zu Themen wie Familie, Alltag, Arbeit, Pflege und Vereinbarkeit von Familie und Beruf und informiert über die Pflegesprechstunde des DCFS, die vierteljährlich stattfindet.

Im Rahmen der Frauenfördergelder können Frauen finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung während universitärer Veranstaltungen außerhalb der regulären Betreuungszeiten von Kita/Schule beantragen. Darüber hinaus, können als Pilotprojekt ab 2021 schwangere/stillende Masterstudentinnen und Doktorandinnen personelle Unterstützung in Form von Werkverträgen oder Aufstockung bestehender SHK-Stellen beantragen, wenn sie zwingend notwendige Arbeiten im Rahmen der Masterarbeit bzw. Promotion im Labor den Umständen geschuldet nicht selber durchführen können (z.B. Laboranalysen). Die Anträge werden über die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eingereicht und in gemeinsamer Entscheidung vom Dekanat verabschiedet.

Neben den Frauenfördergeldern des Fachbereichs spielen auch zunehmend Fördergelder in Drittmittelprojekten für familienfreundliche Maßnahmen (z.B. Spielgeräte auf dem Campus) bzw. zur gezielten Unterstützung von Frauen (z.B. Homeoffice-Ausstattung für Frauen in Elternteilzeit, Finanzierung der Mitnahme der Kinder und Betreuungspersonen bei Feldarbeiten oder Konferenzenreisen) eine Rolle. Über förderfähige Maßnahmen können Informationen insbesondere durch die Abteilung VI C (Forschungsförderung) der FU erfragt werden.

e) Geschlechter-/ Gender- und Diversity-Forschung

Die Perspektiven und Wissensbestände der Gender- und Diversitätsforschung sind fest in der Lehre des B.Sc. „Geographische Wissenschaften“ und im M.Sc. „Geographies of Global Inequalities“ verankert. Auch in anderen Bereichen des Studiums, die nicht explizit zum Kerncurriculum gehören, sollen diese Inhalte situativ integriert werden.

Auch Genderforschung bildet einen Schwerpunkt in der Humangeographie. Die Arbeitsgruppe „Geographische Gesellschaftsforschung und Gender“ widmet sich kritisch-reflexiven und intersektionalen Ansätzen der feministischen Geographie, die sie in Lehre und Forschung einbringt. Die Feminist Standpoint Theory ist dabei eine zentrale Perspektive für viele Forschende in den humangeographischen Arbeitsgruppen. Diese Ansätze fließen sowohl in Bachelor- und Masterarbeiten als auch in Promotionsvorhaben ein.

Alle wissenschaftlichen Arbeitsbereiche des Fachbereichs werden ermutigt, Genderperspektiven in Lehre und Forschung zu berücksichtigen. Um dies zu fördern, soll die Vernetzung mit anderen Arbeitsgruppen der Gender Studies an der FU Berlin, insbesondere dem Margherita-von-Brentano-Zentrum, weiter gestärkt werden. Regelmäßige Formate wie die Gender Lunch Talks des Margherita-von-Brentano-Zentrums sollen als Plattform für Austausch und Kooperation genutzt werden.

Zusätzlich wird die Integration der Genderforschung in die Bibliothek des Fachbereichs vorangetrieben. Dies umfasst die Aktualisierung relevanter Literatur sowie die Identifikation von Lücken im Bestand.

Projekte im Bereich Genderforschung verdienen besondere Anerkennung und finanzielle Unterstützung. Der Fachbereich plant, gezielt Mittel für Initiativen bereitzustellen, die die Verbindung zwischen Geowissenschaften und Gender Studies stärken. Förderungen könnten Aktivitäten wie die Teilnahme an geschlechterspezifischen Konferenzen, Feldforschung oder Schulungen unterstützen. Auch die Bereitstellung von Mitteln für Kinderbetreuung oder die Mitnahme von Kindern zu Veranstaltungen wird berücksichtigt, um die Vereinbarkeit von Forschung und Familie zu fördern.

Die Organisation von Veranstaltungen wie Workshops, Seminaren oder Aktionen zum Internationalen Frauentag, z. B. durch Filmvorführungen wie „Picture a Scientist“, ist ein wesentlicher Bestandteil der Sensibilisierung für Genderfragen in den Geowissenschaften. Initiativen wie der Girls' Day oder MINToring tragen dazu bei, junge Frauen für Wissenschaft und Forschung zu begeistern.

Darüber hinaus wird die Einbindung von Genderperspektiven in Stellenausschreibungen und Stellenbeschreibungen vorangetrieben, um langfristig ein inklusives und gleichstellungsorientiertes akademisches Umfeld zu schaffen. Ein datengesteuerter Ansatz, wie ihn Joyce et al. (2024) empfehlen, kann dabei helfen, Fortschritte in diesem Bereich zu verfolgen und sichtbar zu machen.

Ein nachhaltiges Engagement für Vielfalt und Inklusion auf allen Ebenen des Fachbereichs Geowissenschaften ist entscheidend, um innovative Forschung zu fördern und geschlechtsspezifische Dynamiken in der Wissenschaft sichtbar zu machen.

f) Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs erhält jährlich das gesamte, zentral zur Verfügung gestellte Leistungsbudget für Gleichstellung zur Finanzierung der von ihr durchgeführten Maßnahmen und Förderung von Einzelpersonen. Der Fachbereich stockt das zentrale Leistungsbudget auf 10 Tsd. € pro Jahr auf, sofern dieses geringer ausfällt. Die leistungsorientierten Mittel werden genutzt, um Frauen des Fachbereichs (aus allen Statusgruppen) sowie Projekte zur Förderung von Gleichstellung oder Projekte der Geschlechter- und Diversity-Forschung zu unterstützen. Das Antrags- und Bewilligungsverfahren wurde 2024 überarbeitet, einen Schwerpunkt hierbei bildete u.a. die Vereinfachung des Antrags- und Bewilligungsprozesses.

Anträge mit einem Antragsvolumen von bis zu 500 € werden direkt durch die dezentrale Frauenbeauftragte bearbeitet und genehmigt, Anträge mit einem höheren Antragsvolumen werden gemeinsam durch die dezentrale Frauenbeauftragte und das Dekanat begutachtet.

Die Überprüfung (Umsetzungsstand, Nachsteuerungsbedarf etc.) aller im Rahmen des Frauenförderplans festgelegten Maßnahmen erfolgt jährlich durch das Dekanat in enger Abstimmung mit der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Ein weiterer wesentlicher Punkt der Steuerung bildet die kontinuierliche Veröffentlichung und Information über die verschiedenen Maßnahmen und Fördermöglichkeiten innerhalb des Fachbereichs. Dies erfolgt z.B. durch regelmäßige Information in den Gremien des Fachbereichs (Fachbereichsrat, Institutsräte), über E-Mails und die Webseite des Fachbereichs, oder direkte Ansprache. Im Rahmen der Erweiterung der Webpräsenz des Fachbereichs werden die Zuständigkeiten und Angebote der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten übersichtlich auf der zentralen Seite integriert.

Die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich wird in den Steuerungs- und Managementprozessen durch die Verzahnung des Frauenförderplans mit den Zielvereinbarungen verankert. Im Rahmen der Zielvereinbarungen, die zwischen dem Fachbereich und dem Präsidium abgeschlossen werden, verpflichtet sich der Fachbereich die festgelegten Maßnahmen, u.a. im Bereich Gleichstellung, innerhalb eines verbindlichen Zeitraums umzusetzen; gleichzeitig erfolgt eine Zwischen- und Endevaluation der Zielvereinbarungen. Damit werden sowohl die Wirksamkeit als auch die etwaige Weiterentwicklung und Fortschreibung von Gleichstellungsmaßnahmen systematisch evaluiert und an die strategischen Ziele des Fachbereichs angepasst.

IV Maßnahmen des Fachbereichs und Zielvorgabe

Der Fachbereich Geowissenschaften ist sich im Klaren darüber, dass ein Frauenförderplan nur mit der aktiven Unterstützung aller relevanten Kräfte am Fachbereich realisiert werden kann. Deshalb sieht das Dekanat die Mitarbeit der Führungskräfte zur Realisierung der u.g. Maßnahmen als wesentlich für den Erfolg des Frauenförderplanes an. Der Maßnahmenkatalog des Fachbereiches orientiert sich an den einzelnen Handlungsfeldern. Die hier vorgestellten Maßnahmen sind sicher nicht erschöpfend, bieten jedoch aus Sicht des Fachbereiches einen guten Ansatz für Verbesserungen an.

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, um Frauen auch außerhalb des Fachbereiches bzw. der FU für weitere Aufgaben zu qualifizieren.

Um die zentralen Ziele dieses Frauenförderplans umzusetzen (Erhöhung des Frauenanteils, Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen und Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung und Lehre) werden folgende Maßnahmen ergriffen:

Ziele und Maßnahmentabelle

Ziel	Zuständigkeit	(voraus.) Kosten	Finanzierung	Maßnahmen	Umsetzung	Bemerkungen
Handlungsfeld I: Organisationsstruktur und -kultur						
Erstellung eines Codes of Conducts für Feldarbeit & Exkursionen	Dekanat – Studiendekan*in, dFGB	n.a.	n.a.	<ol style="list-style-type: none"> insbesondere Studierende, wissenschaftliches Personal Erarbeitung im Rahmen einer Lehrveranstaltung (ABV-Bereich) z.B. in einem Team Teaching Format Installation durch Dekanat – Studiendekan*in Feedback über Erarbeitungsstand bis Ende der Laufzeit FFP, mit Zwischeninformation an Dekanat und Fachbereichsrat 	ab 10/2025 bis 12/2026	
Etablierung eines Beschwerdeverfahrens für Fälle von Diskriminierung und SBDG	Dekanat – Dekan*in Kooperation mit: Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung, zentrale Ansprechperson bei sexuellen Übergriffen, dFGB	n.a.	n.a.	<ol style="list-style-type: none"> alle Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Beschwerdeprozesses (inkl. Zuständigkeiten/ Ansprechpersonen) für Fälle von Diskriminierung und SBDG Installation durch Dekanat – Dekan*in Zusammenarbeit/ Abstimmung mit den Kooperationspartner*innen Feedback über Erarbeitungsstand bis Ende der Laufzeit FFP, mit Zwischeninformation an Dekanat und Fachbereichsrat 	ab 04/2025 bis 12/2026	
Kommunikation der Angebote der FU	Dekanat - Verwaltungsleitung, Fachbereichsverwaltung, dFGB	n.a.	n.a.	<ol style="list-style-type: none"> alle aktive (quartalsweise) Kommunikation der Angebote am FB GeoWiss, an der FU Berlin und ggf. externen Angeboten zu Diversity/Antidiskriminierung, Code of Conduct, Familienförderung, Nachteilsausgleich etc. sowie gender- und diversityorientierten Veranstaltungen, Veranstaltungen des Margherita-von-Brentano-Zentrums, Gleichstellungsmittel im Rahmen von Forschungsanträgen 	fortlaufend	

				3. Installation durch Dekanat – Verwaltungsleitung und Fachbereichsverwaltung in Zusammenarbeit mit der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten		
Neugestaltung der zentralen Webseiten des Fachbereichs	Fachbereichsverwaltung, in Kooperation mit: dFGB, Diversity Beauftragte FB	n.a.	ZV-Mittel	1. alle 2. Überarbeitung und Neugestaltung der zentralen Webseiten des Fachbereichs zur besseren Erreichbarkeit von Informationen über Maßnahmen zur Gleichstellung sowie diversen fachbereichseigenen und zentralen Angeboten im Bereich Gleichstellung und Diversity 3. Installation durch Fachbereichsverwaltung (technische Umsetzung) in Zusammenarbeit mit der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (inhaltliche Abstimmung)	bis 12/2026	als Maßnahme auch in den ZV 2024-2027 enthalten (inkl. Budget)
Vernetzung stärken	dFGB	n.a.	n.a.	1. alle Frauen* des Fachbereichs 2. Initiierung eines Women-Geo-Lunch durch die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (mind. zweimal jährlich)	ab 10/2025	
Sichtbarkeit erhöhen	dFGB, Fachbereichsverwaltung	ca. 300 € pro Vorführung	Gleichstellungsbudget FB (leistungsorientierte Mittelvergabe)	1. alle 2. regelmäßige Vorführung des Films „Picture a Scientist“ in den Kolloquien und Bereitstellung der Finanzierung für mind. 30 Personen	fortlaufend	
Handlungsfeld II: Personal						
Qualitätssicherung in Berufungsverfahren	Dekanat – Prodekan*in Forschung, Verwaltungsleitung Kooperation mit: Stabsstelle Berufungsverfahren und -strategie, dFGB, Diversity-Beauftragte FB, Fachbereichsverwaltung	n.a.	n.a.	1. Wissenschaftler*innen, Berufungskommissionen 2. Erarbeitung eines fachbereichsinternen Prozesses zur Durchführung von Talentscouting im Rahmen von Berufungen (inkl. Festlegung der Zuständigkeiten) sowie einer Handreichung für Berufungskommissionen zum Thema Unconscious Bias mit Informationen zu Online Schulungsangeboten 3. Installation durch Dekanat – Prodekan*in Forschung und Verwaltungsleitung in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartner*innen.	ab 10/2025 bis 12/2026	

				4. Feedback über Erarbeitungsstand bis Ende der Laufzeit FFP, mit Zwischeninformation an Dekanat und Fachbereichsrat		
Unterstützung von Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen	Dekanat, dFGB	n.a.	Gleichstellungsbudget FB (leistungsorientierte Mittelvergabe)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Studierende, Wissenschaftler*innen (Fokus Promotions- und PostDoc-Phase) 2. Organisation und Finanzierung von Coaching- und Weiterbildungsmaßnahmen; Identifikation und Ansprache von Wissenschaftler*innen für die Teilnahme am ProFiL-Programm sowie finanzielle Einzelförderung von Studentinnen und Wissenschaftler*innen zur Karriereentwicklung aus Gleichstellungsmitteln 3. Dekanat, dFGB 	fortlaufend	Ko-Finanzierung aus ZV-Mitteln 2024-2027 möglich
Qualitätssicherung von Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren	Dekanat – Verwaltungsleitung, Fachbereichsverwaltung, dFGB	n.a.	Gleichstellungsbudget FB (leistungsorientierte Mittelvergabe)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Angehörige des Fachbereichs mit Personalverantwortung 2. Zusammenstellung von Informationen sowie Erstellung von Textbausteinen zur Verfassung gendersensibler Stellenausschreibungstexte 3. Installation durch Dekanat – Verwaltungsleitung, Fachbereichsverwaltung 4. Kommunikation über die Webseite sowie in den Gremien des Fachbereichs 	ab 10/2025	
Handlungsfeld III: Studium und Lehre						
Einrichtung von Awareness-Teams für Lehrveranstaltungen	Dekanat – Studiendekanat Kooperation mit: FSI	n.a.	n.a.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Studierende, wissenschaftliches Personal 2. Installation durch Dekanat – Studiendekanat*in 3. Erarbeitung eines Konzepts zur regelhaften Einrichtung von Awareness-Teams für Lehrveranstaltungen, Erarbeitung im Rahmen einer Lehrveranstaltung (ABV-Bereich) z.B. in einem Team Teaching Format 4. Installation durch Dekanat – Studiendekanat*in 5. Feedback über Erarbeitungsstand bis Ende Laufzeit FFP, mit Zwischeninformation an Dekanat und Fachbereichsrat 	ab 10/2025 bis 12/2026	
Qualifizierung von Lehrenden	Dekanat – Studiendekanat*in, Referent*in Studium &	1,5 Tsd. € p.a.	Haushaltsmittel FB	1. Lehrende	fortlaufend	

	Lehre			<ul style="list-style-type: none"> 2. Organisation von hochschuldidaktischen Weiterbildungsveranstaltungen auf dem Geocampus in Lankwitz u.a. zu Gender und Diversity in der Lehre 3. Installation durch Dekanat – Studiendekan*in und Referent*in für Studium & Lehre 		
Studierendengewinnung/ -haltung	<p>Dekanat – Verwaltungsleitung</p> <p>in Kooperation mit: BCP, Mathe/ Informatik, Physik, Stabstelle Kommunikation und Marketing</p>	34 Tsd. € p.a.	ZV-Mittel & Haushaltsmittel FB	<ul style="list-style-type: none"> 1. Schüler*innen, Studierende 2. Ko-Finanzierung einer befristeten Stelle für Studierendenmarketing für die naturwissenschaftlichen Fächer bei der Stabsstelle Kommunikation und Marketing sowie Festlegung einer Ansprechperson am Fachbereich für Studierendenmarketing (Dekanatsassistenten) 3. Installation durch Dekanat – Verwaltungsleitung in Zusammenarbeit mit den kooperierenden Bereichen 4. Kommunikation über den aktuellen Stand in den Gremien des Fachbereichs 	ab 01/2025 bis 07/2027	
Handlungsfeld IV: Vereinbarkeit von Familie und Beruf						
Familien-/Carefreundlichkeit	Fachbereichsverwaltung	n.a.	n.a.	<ul style="list-style-type: none"> 1. alle 2. Kommunikationsoffensive zur Einhaltung der Vorgaben hinsichtlich familienfreundlicher Termine in Lehre und Verwaltung insbesondere nach Inkrafttreten der neuen DV-Flex 	fortlaufend	
Familienfreundlichkeit	Fachbereichsverwaltung	5 Tsd. € (einmalig)	ZV-Mittel	<ul style="list-style-type: none"> 1. alle 2. Renovierung und Neuausstattung des Eltern-/Kind-Zimmers und Ausstattung mit einem Arbeitsplatz (Campus Lankwitz) 3. Fachbereichsverwaltung 	bis 12/2025	
Familienfreundlichkeit	Fachbereichsverwaltung	n.a.	Gleichstellungsbudget FB (leistungsorientierte Mittelvergabe)	<ul style="list-style-type: none"> 1. alle 2. Finanzierung von Kinderbetreuung außerhalb der regulären Betreuungszeiten z.B. im Rahmen von vor Ort Workshops, Veranstaltungen, sowie bei kurzfristig fehlender Betreuung und gleichzeitiger Lehrverpflichtung 3. Fachbereichsverwaltung 	ab 01/2025	
Vereinbarkeit von	Dekanat,		Haushalt FB/	<ul style="list-style-type: none"> 1. Wissenschaftler*innen, studentische Mitarbeiter*innen 	fortlaufend	

Familie und Beruf	Fachbereichsverwaltung		Haushalt AG (50/50)	<ol style="list-style-type: none"> 2. Besetzung einer SHK-Stelle zur Unterstützung von Laborarbeiten im Fall eines Verbots von Labortätigkeit in Schwangerschaft/Stillzeiten 3. Installation durch die Fachbereichsverwaltung 4. Feedback nach Ablauf des aktuellen FFP 		
Handlungsfeld V: Geschlechter- und Diversity-Forschung						
Förderung von Projekten zu Gleichstellung, Gender und Diversity	Dekanat, dFGB	keine feste Summe	Gleichstellungsbudget FB (leistungsorientierte Mittelvergabe)	<ol style="list-style-type: none"> 1. insbesondere Studierende, Wissenschaftler*innen 2. Bereitstellung von finanziellen Mitteln zur Umsetzung von Projekten/ Kofinanzierungen 3. Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 	fortlaufend	
Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftler*innen	noch festzulegen (Initiierung durch Dekanat)	keine feste Summe	Gleichstellungsbudget FB (leistungsorientierte Mittelvergabe)/ ggf. ZV-Mittel	<ol style="list-style-type: none"> 1. alle 2. Erarbeitung eines Konzepts zur Präsentation von Frauenpersönlichkeiten (historisch und aktuell) in den Geowissenschaften 3. Initiierung durch Dekanat 	ab WS 2025/2026	
Repräsentanz von Frauen	Dekanat – Dekan*in, Geschäftsführende Direktor*innen	n.a.	n.a.	<ol style="list-style-type: none"> 1. alle (Fokus Institute) 2. Empfehlung für die Festlegung einer Frauenquote von 50% in den Institutskolloquien 3. Installation durch Dekanat – Dekan*in Zusammenarbeit mit den Geschäftsführenden Direktor*innen 	ab WS 2025/2026	
Handlungsfeld VI: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse						
Überprüfung der Frauenfördermaßnahmen (Erhebung der Bedarfe, Anpassung von Maßnahmen)	Dekanat, dFGB	n.a.	n.a.	<ol style="list-style-type: none"> 1. alle 2. Dekanat in Zusammenarbeit mit der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 	fortlaufend	

240000	2021				2022				2023				Durchschnitt 2021 - 2023	davon männlich	in %	davon weiblich	in %
	Fachbereich Geowissenschaften	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich					
Studierende (Köpfe pro Fachsemester), Absolventen, Promotionen (Köpfe pro Studienjahr)																	
Studierende	1317,0	730,0	587,0	44,6%	1299,0	721,0	578,0	44,5%	1327,0	726,0	601,0	45,3%	1.314,3	725,7	55,2%	588,7	44,8%
Absolventen/innen	127,0	65,0	62,0	48,8%	145,0	75,0	70,0	48,3%	145,0	73,0	72,0	49,7%	139,0	71,0	51,1%	68,0	48,9%
Promotionsstudierende	160,0	86,0	74,0	46,3%	150,0	80,0	70,0	46,7%	150,0	80,0	70,0	46,7%	153,3	82,0	53,5%	71,3	46,5%
davon in strukturierten Programmen	4,0	1,0	3,0	75,0%	4,0	3,0	1,0	25,0%	2,0	2,0	0,0	0,0%	3,3	2,0	60,0%	1,3	40,0%
abgeschlossene Promotionen	26,0	16,0	10,0	38,5%	20,0	14,0	6,0	30,0%	14,0	9,0	5,0	35,7%	20,0	13,0	65,0%	7,0	35,0%
Personal (Beschäftigtenvollzeitäquivalent)																	
stud. Hilfskräfte	42,2	20,8	21,4	50,6%	45,4	21,3	24,1	53,0%	47,3	21,8	25,6	54,0%	45,0	21,3	47,4%	23,7	52,6%
Wissenschaftlicher Mittelbau	108,6	79,5	29,1	26,8%	114,7	79,6	35,1	30,6%	114,7	78,6	36,0	31,4%	112,6	79,2	70,3%	33,4	29,7%
davon drittmittelfinanziert	68,2	46,1	22,1	32,4%	71,2	47,3	23,9	33,6%	65,3	45,4	19,9	30,5%	68,2	46,3	67,8%	22,0	32,2%
davon Vollzeit	61,0	54,0	7,0	11,5%	64,8	54,5	10,3	15,9%	68,7	56,0	12,7	18,5%	64,8	54,8	84,6%	10,0	15,4%
davon Teilzeit	47,6	25,5	22,1	46,5%	49,9	25,1	24,8	49,7%	46,0	22,6	23,3	50,7%	47,8	24,4	51,0%	23,4	49,0%
davon drittmittelfinanziert	38,1	20,5	17,6	46,2%	35,4	18,3	17,1	48,3%	30,8	16,4	14,4	46,8%	34,7	18,4	52,9%	16,4	47,1%
WiMi Dauer	17,0	15,0	2,0	11,8%	13,0	11,0	2,0	15,4%	15,0	13,0	2,0	13,3%	15,0	13,0	86,7%	2,0	13,3%
Habilitationen									1,0	0,0	1,0	100,0%	1,0	0,0	0,0%	1,0	100,0%
W1	2,0	0,0	2,0	100,0%	2,0	0,0	2,0	100,0%	3,0	0,0	3,0	100,0%	2,3	0,0	0,0%	2,3	100,0%
W2 a.Z.	4,0	1,0	3,0	75,0%	4,0	1,0	3,0	75,0%	3,0	1,0	2,0	66,7%	3,7	1,0	27,3%	2,7	72,7%
W2/C3 (ohne W2 a.Z.)	7,0	5,0	2,0	28,6%	8,0	6,0	2,0	25,0%	9,0	6,0	3,0	33,3%	8,0	5,7	70,8%	2,3	29,2%
W3/C4	7,0	5,0	2,0	28,6%	8,0	6,0	2,0	25,0%	7,0	5,0	2,0	28,6%	7,3	5,3	72,7%	2,0	27,3%
Professuren unbefristet	14,0	10,0	4,0	28,6%	16,0	12,0	4,0	25,0%	16,0	11,0	5,0	31,3%	15,3	11,0	71,7%	4,3	28,3%
Neuberufungen (unbefristet)	1,0	0,0	1,0	100,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%						0,5	50,0%	0,5	50,0%
Nichtwissenschaftliches Personal	46,2	16,3	29,9	64,7%	45,8	16,5	29,3	64,0%	50,0	19,5	30,5	61,0%	47,4	17,4	36,8%	29,9	63,2%
davon Vollzeit	36,8	15,0	21,8	59,2%	38,8	16,0	22,8	58,7%	42,8	19,0	23,8	55,6%	39,4	16,7	42,3%	22,8	57,7%
davon Teilzeit	9,5	1,3	8,2	85,9%	7,1	0,5	6,6	92,9%	7,2	0,5	6,7	93,1%	7,9	0,8	9,8%	7,1	90,2%
davon Verw.- und Sek.dienst	21,6	1,8	19,8	91,5%	22,0	2,0	20,0	90,9%	26,8	4,5	22,3	83,2%	23,5	2,8	11,8%	20,7	88,2%
davon techn. Personal	22,6	13,5	9,1	40,3%	21,8	13,5	8,3	38,1%	21,2	14,0	7,2	34,0%	21,9	13,7	62,5%	8,2	37,5%
davon sonstige Dienstkräfte	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	50,0%	1,0	50,0%
Tarifgruppen (nach TV-L)																	
davon Tarifgruppe E 5	2,0	2,0	0,0	0,0%	2,0	2,0	0,0	0,0%	2,0	2,0	0,0	0,0%	2,0	2,0	100,0%	0,0	0,0%
davon Tarifgruppe E 6	3,5	1,0	2,5	71,4%	1,5	1,0	0,5	33,3%	1,0	1,0	0,0	0,0%	2,0	1,0	50,0%	1,0	50,0%
davon Tarifgruppe E 7	4,8	1,0	3,8	79,0%	5,0	2,0	3,0	60,1%	3,5	1,0	2,5	71,5%	4,4	1,3	30,1%	3,1	69,9%
davon Tarifgruppe E 8	5,8	2,0	3,8	65,3%	6,8	2,0	4,8	70,4%	11,7	5,5	6,2	53,0%	8,1	3,2	39,2%	4,9	60,8%
davon Tarifgruppe E 9	17,0	4,0	13,0	76,4%	17,1	4,0	13,1	76,5%	16,3	3,0	13,3	81,6%	16,8	3,7	21,9%	13,1	78,1%
davon Tarifgruppe E 10	4,3	2,3	2,0	46,1%	4,5	2,5	2,0	44,4%	4,5	3,0	1,5	33,3%	4,4	2,6	58,8%	1,8	41,2%
davon Tarifgruppe E 11	2,9	2,0	0,9	31,3%	2,0	2,0	0,0	0,0%	3,0	3,0	0,0	0,0%	2,6	2,3	88,5%	0,3	11,5%
davon Tarifgruppe E 12																	
davon Tarifgruppe E 13	3,0	1,0	2,0	66,7%	4,0	0,0	4,0	100,0%	5,0	0,0	5,0	100,0%	4,0	0,3	8,3%	3,7	91,7%
davon Tarifgruppe E 13Ü																	
davon Tarifgruppe E 14	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	50,0%	1,0	50,0%
davon Tarifgruppe E 15	1,0	0,0	1,0	100,0%	1,0	0,0	1,0	100,0%	1,0	0,0	1,0	100,0%	1,0	0,0	0,0%	1,0	100,0%