

# Frauenförderplan

FB Geowissenschaften

**Geologie**

**Geographie**

Malteserstraße 74-100

12 249 Berlin

**Meteorologie**

Carl-Heinrich-Becker-Weg 6-10

12 165 Berlin

## **I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen und Stand der Umsetzung des Frauenförderplans**

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

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 insbesondere 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 19.01.1999, zuletzt geändert 27.12.2004) und im Berliner Hochschulrahmengesetz (BerlHG, in der Fassung vom 20.05.2011) und ist vertraglich gebunden gemäß Kapitel VIII, Punkt 1 des Hochschulvertrages der Freien Universität mit dem Land Berlin (2018-2022).

Das Gleichstellungskonzept der Freien Universität Berlin folgt den Grundsätzen des Gender Mainstreaming-Ansatzes. Dieser Ansatz ist seit 1999 in der europäischen, bundesdeutschen und Berliner Gleichstellungspolitik verankert und dessen Umsetzung für öffentliche Einrichtungen verpflichtend. Leitgedanke ist es, die Gleichstellung der Geschlechter nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen zu beschränken, sondern bei sämtlichen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen etwaige Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern zu hinterfragen und zu berücksichtigen. Gemäß dieses Ansatzes begreift die Freie Universität Berlin die Gleichstellung der Geschlechter als Aufgabe aller Bereiche der Universität. Die Verantwortung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages kommt den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion zu.

Ein wesentliches Kernelement des Gleichstellungskonzepts ist die Verzahnung von Hochschul-governance mit den vielfältigen Fach- und Fachbereichskulturen, das heißt, dass die Ziele und Maßnahmen sowohl auf die Ebene der zentralen und dezentralen Hochschulsteuerung als auch auf spezifische Einzelmaßnahmen abzielen. Übergeordnetes Ziel ist eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung; die Basis dafür sind eine analysebasierte Handlungsfeldbestimmung und eine Zieldefinition.

Zur Umsetzung ihrer Gleichstellungsphilosophie hat die Freie Universität Berlin folgende übergreifende Ziele definiert gemäß dem Gleichstellungskonzept der FU 2015-2020

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen, auf denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist,</li><li>2. die Förderung und den Ausbau international konkurrenzfähiger Forschung auf den Gebieten der Geschlechterforschung,</li><li>3. die angemessene Berücksichtigung von Geschlechterforschung bei der Entwicklung und Umsetzung von Curricula sowie bei der Gestaltung der Studienbedingungen,</li><li>4. die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende,</li><li>5. die Stärkung der Gender- und Diversity-Awareness in der Universität.</li></ol> |
|--|

Die in den Frauenförderplänen zu entwickelnden Ziele und Maßnahmen sollen sich an den Maßnahmenbündeln, die sich aus dem zentralen Gleichstellungskonzept und den Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin ergeben, orientieren:

1. Förderung einer **Organisationskultur**, die sich durch Gender- und Diversity-Awareness sowie Gender- und Diversity-Kompetenz auszeichnet,
2. Umsetzung einer gleichstellungsbezogenen **Personalpolitik** (wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal),
3. Implementierung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen und Indikatoren in die **Steuerungsinstrumente und Managementprozesse**,
4. Förderung und Weiterentwicklung der **Geschlechterforschung**,
5. Umsetzung einer geschlechtergerechten Gestaltung von **Studieninhalten und -bedingungen**,
6. Förderung der **Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie**.

Der Frauenförderplan stellt ein Instrument dar, das sich speziell auf Maßnahmen zur Frauenförderung fokussiert und diese ausarbeitet. Mit dem vorliegenden Plan sollen Ziele geschärft und mit Maßnahmen unterlegt werden, um schließlich einen Wandel in der Organisationskultur des Fachbereichs zu erreichen. Insbesondere zu den Themen Gender, Gleichstellung, Chancengleichheit, Frauenförderung, Diversity und Vereinbarkeit von Studium und Beruf soll eine Sensibilisierung auf allen Ebenen stattfinden. Zudem beinhaltet der Plan die Förderung von Gender- und Diversity-Forschung im dafür besonders geeigneten wissenschaftlichen Bereich der Anthropogeographie.

Der vorliegende Frauenförderplan ist eine Aktualisierung des am 13.12.2017 vom Akademischen Senat und zuvor am 14.06.2017 vom Fachbereichsrat des FB Geowissenschaften verabschiedeten Frauenförderplans, der nach dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz und den Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin regelmäßig alle zwei Jahre an die aktuelle Entwicklung anzupassen ist.

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

Anhand einer erneuten Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur und Studierendenzahlen werden die formulierten Ziele und Maßnahmen den aktuellen Entwicklungen angepasst sowie der Umsetzungsstand und die Wirkung von umgesetzten Maßnahmen geprüft.

### **Umsetzungsstand der Maßnahmen des FFP 2017**

Mit der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Frauenförderplan 2017 wurde nach Beschluss im Fachbereichsrat bereits Mitte 2017 begonnen bzw. diese fortgeführt.

Beispiele dafür sind die fortlaufende Individualförderung von Frauen (Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen) durch die Frauenfördermittel des Fachbereichs. Bezuschusst wurden hauptsächlich Konferenz- und Forschungsreisen sowie Weiterbildungen. Aber auch Kinderbetreuungskosten während dienstlicher Reisen konnten aus diesen Geldern finanziert werden, so dass die betroffenen Frauen finanziell entlastet wurden und ihre Forschungsvorhaben ausführen konnten. Das bestehende Vergabeverfahren hat sich über die Jahre etabliert und wird von den Frauen gut angenommen.

Der Fachbereich bzw. die jeweilige Berufungskommission führt bei Besetzungen von Professuren ein aktives Talent Scouting von Wissenschaftlerinnen durch und fordert diese auf, sich zu bewerben.

Das Dekanat teilt Bewerberinnen und Bewerbern im Rahmen von Berufungsverfahren und Einstellungen Informationen zu familienorientierten Angeboten und Beratungsstellen der FU mit und weist sie aktiv daraufhin.

Die dezentrale Frauenbeauftragte wird an Einstellungsverfahren, Gremiensitzungen und Berufungsverfahren beteiligt. Auf die Beteiligung der Frauenbeauftragten innerhalb der Organisationsstruktur wird in Kapitel III a genauer eingegangen.

Im Mai 2018 war die Posterausstellung „Frauen in Wissenschaft und Technik“ (Initiatorin der Ausstellung: Frauenbeauftragte der TH Lübeck) am Campus Lankwitz zu Gast und fand reges Interesse. Die Ausstellung wurde von Seiten des Fachbereiches noch mit zwei Postern von Geowissenschaftlerinnen ergänzt.

Das Dekanat hat, wie in den vergangenen Jahren, die Möglichkeiten eruiert, Stellen, die durch Frauenfördergelder des Landes Berlins bzw. der Freien Universität Berlin finanziert werden, zu beantragen. Der Fachbereich war bei der Vergabe bisher sehr erfolgreich und hat drei W1-Stellen und eine W2 auf Zeit-Stelle für Wissenschaftlerinnen eingeworben und besetzt. Im laufenden Jahr 2019 hat das Dekanat einen weiteren Antrag auf eine W2 auf Zeit-Stelle aus Frauenfördergelder der FU erfolgreich gestellt. Die Stelle ist dem Fachbereich mit Schreiben vom 9.10.2019 durch die Vizepräsidentin der FU zugewiesen worden.

Das Dekanat hat zudem aus den Gleichstellungsmitteln der Innovationspauschale für zwei Jahre StudHK-Positionen für zwei Postdoktorandinnen auf Haushaltsstellen zur Verfügung gestellt.

Die Internetseite der dezentralen Frauenbeauftragten informiert kontinuierlich über frauen-, gleichstellungs- und familienrelevante Themen.

An verschiedenen Standorten des Fachbereiches (Campus Lankwitz/Institut für Meteorologie in Steglitz) wurden Wickeltische eingerichtet, die Studierende sowie Beschäftigte mit Kleinkindern nutzen können.

Es findet mittlerweile regelmäßig am Campus Lankwitz eine Informationsveranstaltung der FU zum Thema „Studieren mit Kind“ statt.

Im Fachbereichsrat wurde von Mitarbeiterinnen des zentral angesiedelten Projekts die Toolbox „Gender und Diversity in der Lehre“ vorgestellt.

Der Fachbereich Geowissenschaften nimmt jährlich die Möglichkeit wahr, sich im Rahmen des bundesweiten Girls' Days Schülerinnen verschiedener Klassenstufen zu präsentieren. Das Angebot wurde bisher von den Schülerinnen sehr gut angenommen. Im Jahr 2019 wurden verschiedene Workshops angeboten, die sehr gut besucht waren.

Der Fachbereich sieht sich nach wie vor in der Pflicht, weitere Maßnahmen zu eruiieren und zu realisieren, um die Ziele des Frauenförderplans umzusetzen. In den folgenden Kapiteln werden diese im Einzelnen ausgeführt.

## **II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur, insbesondere Erläuterung der Zielwerte**

### **1. Studierende (Köpfe je Fachsemester)**

Für das Jahr 2021 strebt der Fachbereich Geowissenschaften die Zielquote von 45% für den Frauenanteil der Studierenden an. Somit wird eine leichte Steigerung in Bezug auf den durchschnittlichen Frauenanteil der Studierenden der Jahre 2016 bis 2018 (42,3%) angestrebt.

2. Absolventen/innen (Köpfe je Fachsemester)  
Mit Blick auf die Zielquote der Studierenden (45%) strebt der Fachbereich für das Jahr 2021 für den Frauenanteil der Absolventen/innen die Zielquote von 50% an (im Mittel der Jahre 2016-2018: 49,2%).
3. Promotionsstudierende (Köpfe je Fachsemester)  
Für das Jahr 2021 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 2016 bis 2018 (47%) 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 2018 verdeutlichen diesen Zusammenhang zwar, zeigen aber auch, dass innerhalb knapp gewählter Zeitspannen von drei Jahren stärkere Schwankungen beobachtbar sind. Prognosen für das Jahr 2021 scheinen auf dieser Grundlage deshalb nur wenig aussagekräftig und erschweren somit die Formulierung realisierbarer Zielquoten.
4. abgeschlossene Promotionen  
Für das Jahr 2021 setzt der Fachbereich Geowissenschaften die Zielquote auf 40% für den Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen fest. Somit wird eine leichte Steigerung in Bezug auf den durchschnittlichen Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen der Jahre 2016 bis 2018 (39%) angestrebt.
5. stud. Hilfskräfte (BVÄ)  
Für das Jahr 2021 strebt der Fachbereich Geowissenschaften die Zielquote von 50% für den Frauenanteil der stud. Hilfskräfte an.
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 Drittmittelprojektverlängerungen und -bewilligungen abhängigen und somit schwer vorhersehbaren Stellensituation nur sehr vage möglich. Dies berücksichtigend, strebt der Fachbereich für die Zielquote von 2021 einen, in Bezug auf den durchschnittlichen Frauenanteil der letzten drei Jahre (27,1% für die Jahre 2016-2018), gesteigerten Wert von 33% für den Frauenanteil des aus Drittmitteln finanzierten Wissenschaftlichen Mittelbaus an.
  - b. davon HH-finanziert
    - i. davon WiMi (Dauer)  
Die Zielquote 2021 für den auf Dauer beschäftigten Wissenschaftlichen Mittelbau wird mit 17,5% angesetzt und bezieht sich auf den prozentualen Frauenanteil des Jahres 2018. Dies ist eine Steigerung um gut 50 % im Vergleich zur Zielquote des letzten Frauenförderplans. Auf Grund des aktuellen Stellenbesetzungsplanes sind weitere Neubesetzungen in diesem

Bereich erst wieder im Jahre 2022 realisierbar. Somit wird es aus derzeitiger Sicht keine Veränderungen zu den Zahlen des Jahres 2018 geben.

ii. davon WiMi (befr.)

Im Personalbereich der aus Haushaltsmitteln finanzierten, befristeten Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen strebte der Fachbereich Geowissenschaften im letzten Frauenförderplan für das Jahr 2019 eine Erhöhung des Frauenanteils auf 40% an. Bereits der Durchschnitt der Jahre 2016-2018 zeigte jedoch schon einen überproportional gestiegenen Frauenanteil von 55,1%, so dass eine Zielquote von 50 % Frauenanteil bereits jetzt erreicht ist und somit auch als Zielquote 2021 angesetzt wird.

Insgesamt erscheint für das Jahr 2021 die Zielquote von 35% für den gesamten Wissenschaftlichen Mittelbau realisierbar.

7. W1

Der durchschnittliche Frauenanteil bei W1-Professuren lag in den Jahren 2016-2018 bei 100%. Gemäß aktueller Planungen wird der Fachbereich Geowissenschaften bei den W1-Professuren auch im Jahre 2021 bei einem Frauenanteil von 100% bleiben. Somit kann hier auf eine Zielquote verzichtet werden.

8. W2 a.Z.

Der durchschnittliche Frauenanteil bei den W2-Professuren auf Zeit lag in den Jahren 2016 - 2018 bei 60%. Im Gegensatz zur letzten Periode des FFP hat sich damit der Frauenanteil verdreifacht. Gemäß aktueller Planungen wird jedoch der Fachbereich Geowissenschaften bei den zeitlich befristeten W2-Professuren im Jahre 2021 den hohen Frauenanteil nicht beibehalten können, da eine W2-Professorin entfristet und dadurch der Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren erhöht wurde. Bei den W2 a.Z.-Professuren wird im Jahre 2021 der Frauenanteil nach derzeitigen Planungen bei maximal 50% liegen.

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

Der durchschnittliche Frauenanteil bei W2/C3-Professuren lag in den Jahren 2016-2018 bei 21,7%. Gemäß aktueller Planungen wird der Fachbereich Geowissenschaften bei den W2/C3 - Professuren im Jahre 2021 einen Frauenanteil von 43% erreichen. Der Fachbereich hat im Jahr 2019 ein Entfristungsverfahren durchgeführt sowie eine Professorin neu berufen. Dadurch wird sich der Frauenanteil verdoppeln. Weitere W2-Professuren werden regulär erst ab dem Jahre 2022 wiederbesetzt.

10. W3/C4

Der durchschnittliche Frauenanteil bei W3/C4-Professuren lag in den Jahren 2016-2018 bei 15%. Dies ist auch die Zielquote für das Jahr 2021, da weitere Besetzungen derzeit nicht zu erwarten sind und im laufenden Verfahren der Ruf an einen männlichen Bewerber erging.

11. Nichtwissenschaftliches Personal (BVÄ)

Da der Frauenanteil des nichtwissenschaftlichen Personals bei 65% liegt, kann auf die Zielquotenregelung verzichtet werden.

12. Ausblick – 2021

- a. Auf Grund des aktuellen Stellenbesetzungsplanes sind Neubesetzungen im Bereich der „Dauer WiMi“ frühestens erst wieder ab dem Jahre 2022 realisierbar. Der Fachbereich wird bei den Neubesetzungen der Stellen dann proaktiv darauf hinwirken, dass Frauen bei gleicher Qualifikation den Vorzug erhalten.
- b. Der Fachbereich wird auch weiterhin darauf hinarbeiten, dass durch zusätzliche Frauenförderstellen der Anteil an Professorinnen über das Jahr 2021 gestärkt wird und aktiv das Talent Scouting im Rahmen von Berufungsverfahren durchführen und geeignete Wissenschaftlerinnen ansprechen.

### **III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern**

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 IV, Maßnahmen).

Der Fachbereich sieht folgende gleichstellungspolitische 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). Jedoch muss dabei immer berücksichtigt werden, wie viele Stellen während der Laufzeit des Frauenförderplanes tatsächlich in den einzelnen Qualifikationsstufen zur Besetzung vorhanden sind bzw. durch Wegberufungen Änderungen des Prozentsatzes stattfinden. Dies kann ggfs. eine Abweichung vom Kaskadenmodell bedeuten.
2. die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, 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.

#### **a. Organisationskultur**

Der Fachbereich, insbesondere das Dekanat, sieht es als wichtige Herausforderung an, auf verschiedenen Ebenen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Dazu werden - wie bereits bisher - unterschiedliche Kommunikationswege genutzt, um die Akzeptanz und die Sichtbarkeit dieses Themas zu erhöhen. Maßnahmen, die der Gleichstellung dienen, werden im Dekanat, im Fachbereichsrat und in den Institutsräten diskutiert sowie einer breiteren Öffentlichkeit über die Homepage oder per Email bekannt gegeben.

Das Dekanat setzt sich ausdrücklich für eine Erhöhung des weiblichen Anteils unter der Professorenschaft ein. Dieses Engagement zeigt sich insbesondere daran, dass proaktiv Professuren aus frauenfördernden Maßnahmen beantragt und im Vorfeld unterstützt wurden. Konkret heißt dies, dass das Dekanat und die im Fachbereich zuständigen Gremien in unterschiedlicher Weise an der Einrichtung von Professuren aus dem Frauenförderprogramm der FU bzw. am Berliner Chancengleichheitsprogramm aktiv beteiligt sind und diesen Maßnahmen einen hohen Stellenwert zubilligen.

Weitere Programme, Workshops und Veranstaltungen, die die Gleichstellung unterstützen und von zentralen Stellen der FU (Weiterbildungsprogramm der FU, Angebote des Margherita-von-Brentano-Zentrums) oder regional (ProFIL-Programm) angeboten werden, werden an geeigneter Stelle (im FBR, in den Institutsräten, auf der Homepage, per Email) bekannt gegeben und Frauen aufgefordert, sich daran zu beteiligen.

Eine wichtige Funktion nehmen die dezentrale Frauenbeauftragte des Fachbereiches und ihre Stellvertreterin ein, die an allen wichtigen Entscheidungen im Fachbereich gemäß den gesetzlichen Rahmenbedingungen beteiligt sind. Die dezentrale Frauenbeauftragte nimmt zudem stets auch an den Dekanatsitzungen als beratendes Mitglied teil. Dadurch wird gesichert, dass Informationen zum Thema Gleichstellung in enger Abstimmung weitergeleitet werden und der Sachverstand der dezentralen Frauenbeauftragten in die Diskussionen des Dekanats eingeht. Die dezentrale Frauenbeauftragte und ihre Vertreterin sind als Ansprechpartnerinnen am Fachbereich bekannt und verfügen über ein eigenes Büro im Haus der Fachbereichsverwaltung am Campus Lankwitz mit festen Sprechzeiten sowie nach Vereinbarung. Ihre Tätigkeit und Aufgaben sind in einer eigenen Homepage dargestellt und für alle Mitglieder des Fachbereiches einsehbar. An die Frauenbeauftragten können sich die Mitglieder des Fachbereiches mit ihren Anliegen jederzeit wenden. Zudem stehen je nach unterschiedlichen Anliegen auch das Dekanat und die Verwaltungsleiterin sowie die Geschäftsführenden Direktoren als Ansprechpartnerin und Ansprechpartner zur Verfügung.

Der Fachbereich und insbesondere das Dekanat setzen sich für ein respektvolles Miteinander aller Hochschulmitglieder ein. Es wird klar kommuniziert, dass Verstöße gegen ein respektvolles Miteinander nicht tolerabel sind und zeitnah thematisiert sowie einer Lösung zugeführt werden. Bei Verstößen gibt es Stellen am Fachbereich, an die sich die Hochschulmitglieder vertrauensvoll wenden können (Dekanat, Gesch. Direktoren, Frauenbeauftragte). Sollten sich Probleme nicht im Fachbereichsrahmen allein klären lassen, werden geeignete zentrale Stellen der Freien Universität Berlin involviert. Dies gilt insbesondere in Fragen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, aber auch rassistischer Übergriffe. Die universitätsübergreifende Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wurde allen Fachbereichsmitgliedern bekannt gegeben.

Die geschlechtergerechte Sprache wird grundsätzlich im allgemeinen Schriftverkehr und in der Lehre genutzt. Dabei nimmt das Dekanat eine Leitfunktion wahr.

Der Fachbereich ist qua Fächer sehr international ausgerichtet. Dadurch werden die unterschiedlichen Hochschulmitglieder im Rahmen von mannigfaltigen internationalen Kontakten mit kultureller Diversität konfrontiert. Um dabei auf die komplexen Herausforderungen bei interkulturellem Aufeinandertreffen besser eingehen zu können, unterstützt das Dekanat ausdrücklich die Weiterbildungsbausteine der FU, die sich mit interkultureller Kompetenz und Gender-Awareness befassen.

#### **b. Personalpolitik**

Prinzipiell sind die im Rahmen der Gleichstellung benannten Rahmenbedingungen im Fachbereich bekannt. Bei der Ausschreibung von Stellen und der Auswahl von Personal wird nicht nur auf die geschlechtergerechte Sprache (Ausschreibungen), sondern auch auf die entsprechenden Begründungen bei Einstellungen geachtet.

Besonders wichtig ist dem Fachbereich, den Anteil an Frauen bei dauerbeschäftigten Mitgliedern des Akademischen Mittelbaus und insbesondere im professoralen Bereich zu erhöhen, da Professorinnen bisher deutlich unterrepräsentiert sind. In den letzten Jahren hat dabei das Dekanat die Einwerbung von Professuren, die durch Frauenfördermittel der FU oder durch das Berliner Chancengleichheitsprogramm finanziert wurden, gezielt vorangetrieben. Dies wurde in den letzten Jahren sehr erfolgreich praktiziert (Zuweisung von 3 W1-Professuren, einer W2 a.Z-Professur). Diese Stellen wurden mit dem

Hinweis auf ihre Finanzierungsquellen ausgeschrieben und sollten qualifizierte Wissenschaftlerinnen ermutigen, sich zu bewerben. Durch den erfolgreichen Abschluss des jeweiligen Berufungsverfahrens erhöht sich der Anteil an Professorinnen am Fachbereich. Langfristig erwartet das Dekanat durch die erfolgreich durchgeführten Berufungen einen Role-Model-Effekt auf die Besetzung der weiteren, auszuschreibenden Professuren. Grundsätzlich wird bei allen Berufungsverfahren (insbesondere auf W3-Niveau) ein aktives Talent Scouting durchgeführt, bei dem explizit auch auf die Stellenausschreibung passende potentielle Bewerberinnen angesprochen werden. Im Jahre 2019 wurde zudem ein Entfristungsverfahren einer Professorin erfolgreich auf W2 durchgeführt sowie eine Wissenschaftlerin im Bereich der Anthropogeographie auf eine W2-Professur berufen. Außerdem war ein weiterer vom Dekanat im Laufe des Jahres 2019 gestellter Antrag auf eine W2-Professur auf Zeit im Rahmen des KFN-Programms der FU erfolgreich, so dass nun eine weitere Wissenschaftlerin auf ihrem Karriereweg gefördert werden kann.

Weitere Maßnahmen fokussieren auf die Erhöhung des Anteils an Frauen im Akademischen Mittelbau. Der Fachbereich unterstützt Nachwuchswissenschaftlerinnen, sich auf übergreifende Programme zur Karriereplanung zu bewerben. Insbesondere ist das ProFIL-Programm der Berliner Hochschulen zu erwähnen, das gezielt über das Dekanat/die Verwaltungsleiterin bzw. die dezentrale Frauenbeauftragte dem betreffenden Personenkreis nahegebracht wird und wo, bei positiver Bewerbung, der Eigenanteil vom Fachbereich zentral übernommen wird.

Außerdem werden zur Unterstützung von Postdoktorandinnen nach Maßgabe der finanziellen Mittel auf begründeten Antrag hin StudHK-Positionen für zwei Jahre zur Verfügung gestellt. Damit soll es Postdoktorandinnen ermöglicht werden, sich in Lehre bzw. Forschung weiter zu qualifizieren, um den nächsten Schritt in der Hochschulkarriere anzustreben. Diese Maßnahme ist bereits im letzten FFP angelaufen und soll auch weitergeführt werden.

Dieser Frauenförderplan sieht als Pilotprojekt vor, dass Wissenschaftlerinnen, die im unbefristeten Mittelbau tätig sind, die Möglichkeit haben, zur Antragstellung größerer Drittmittelvorhaben Finanzmittel für Werkverträge beim Dekanat zu beantragen. Damit sollen sie bei der Antragstellung entlastet und unterstützt werden.

Des Weiteren unterstützt der Fachbereich Postdoktorandinnen bei Karrierecoachings. Als Pilotprojekt wird diese Maßnahme im Jahr 2020 gestartet. Auf Antrag an das Dekanat können gezielte Einzelcoachings im Umfang von maximal 3-4 Sitzungen zentral vom FB finanziert werden. Diese Maßnahme soll dazu dienen, die Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Karriereplanung zu unterstützen und eine Klärung ihrer nächsten Schritte zu ermöglichen.

Der Fachbereich wird eruieren, ob von zentraler Seite im Jahr 2020 ein Workshop für Bewerbungstrainings (Zielgruppe Doktorandinnen) angeboten werden kann. Gerade in Bewerbungssituationen ist es für Frauen besonders wichtig, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten offensiv darzustellen, um sich auch für die nächsten Stufen der Karriereleiter weiter qualifizieren zu können. Aus diesem Grund hält der Fachbereich Geowissenschaften ein gezieltes Training ausschließlich für Nachwuchswissenschaftlerinnen für sinnvoll.

Studentinnen werden zudem aktiv auf ABV-Module zu Bewerbungs- und Karrieretrainings verwiesen, damit diese in Bewerbungssituationen sicher und offensiv die eigenen Kompetenzen darstellen lernen.

Zudem wird ab dem Jahr 2020 am Fachbereich ein informeller Womens Science Lunch initiiert, der in regelmäßigen Abständen stattfinden soll. In diesem Format sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen mit externen und internen Wissenschaftlerinnen zu verschiedenen Fragestellungen in Diskussion kommen.

Der Fachbereich wird sich ab dem WS 2019/20 an dem MINToring Projekt der FU (FB Physik/Mathematik) beteiligen, um bereits Schülerinnen für die Geowissenschaften als Studienfächer zu motivieren und zu informieren. Letztendlich soll diese Maßnahme dazu dienen, den Anteil an Studentinnen zu erhöhen und das Interesse für die Fächer Geologie, Geographie und Meteorologie des Fachbereiches Geowissenschaften schon möglichst frühzeitig zu wecken. Insbesondere die Fächer Geologie und Meteorologie sind keine ausgewiesenen Schulfächer, umso wichtiger ist es, Schülerinnen die einzelnen Schwerpunkte transparent und interessant näher zu bringen.

Grundsätzlich ist bei allen Maßnahmen wichtig, dass diese zielgruppenorientiert den entsprechenden Wissenschaftlerinnen bzw. Studentinnen zugänglich gemacht werden. Dies wird über Emails, die Homepage der Frauenbeauftragten bis zur direkten Ansprache des Dekanats/der Verwaltungsleiterin realisiert. Konkrete Karriereplanungen des wissenschaftlichen Mittelbaus sind zudem stets ein Diskussionsthema zwischen der Leitung der jeweiligen Arbeitsgruppe und der Wissenschaftlerin oder dem Wissenschaftler in den Instituten.

Das nichtwissenschaftliche Personal hat jederzeit die Möglichkeit, die von der FU angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen wahrzunehmen. Auch hier sieht das Dekanat und insbesondere die Verwaltungsleiterin eine wichtige Maßnahme zur Qualifizierung und unterstützt diese aktiv. Dabei werden Frauen wie Männer am Fachbereich gleichermaßen unterstützt. Fachliche Qualifizierungsmaßnahmen werden in der Regel von den Arbeitsgruppenleiterinnen und -leitern oder den dort Beschäftigten angeregt und im Rahmen des AG-Budgets abgerechnet. Darüberhinausgehende Qualifizierungen (z.B. Soft Skills; Fremdsprachenerwerb), die zentral angeboten werden, können von den jeweiligen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wahrgenommen werden. Da beim nichtwissenschaftlichen Personal in den unterschiedlichen Entgeltgruppen mehrheitlich ein über 50%-tiger Frauenanteil zu verzeichnen ist, sehen wir derzeit weitere gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils als nicht erforderlich an.

Zur Unterstützung von Studentinnen bzw. Doktorandinnen gibt es zudem die Möglichkeit, Anträge an das Dekanat zu stellen, um für die Fertigstellung ihrer Bachelor-/Master- oder Doktorarbeit Unterstützung aus den leistungsorientierten Mitteln zur Förderung von Frauen zu erhalten. Insbesondere werden Auslandsaufenthalte finanziell unterstützt, aber auch Teilnahmen an Konferenzen und Tagungen, die die Antragstellerinnen weiter qualifizieren können. Die Anträge werden über die dezentrale Frauenbeauftragte eingereicht und in gemeinsamer Entscheidung vom Dekanat verabschiedet. Das Dekanat hat sich seit 2018 dazu verpflichtet, die Summe der zugewiesenen Leistungsmittel für Frauenförderung aus zentralen Fachbereichsmitteln bis zu einem Betrag von 10.000 € aufzustocken, um dieses Instrument noch leistungsfähiger zu machen und mehr Frauen in Einzelmaßnahmen zu fördern.

### **c. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse**

Im Rahmen der Aktualisierung des Frauenförderplans werden jeweils die Zielquoten angepasst mit der Zielsetzung einer Erhöhung des weiblichen Anteils auf allen Mitgliederstufen, auf denen der weibliche Anteil unterrepräsentiert ist.

Maßnahmen des Frauenförderplans werden während seiner Entstehung in der Arbeitsgruppe Frauenförderplan, im Dekanat und dem Fachbereichsrat diskutiert und hinterfragt und im Rahmen der Realisierungsphase kontrolliert. Dies liegt in den Händen des Dekanats und der Verwaltungsleiterin in enger Abstimmung mit der dezentralen Frauenbeauftragten. Ggfs. werden Maßnahmen während der Laufzeit des jeweiligen Frauenförderplans ergänzt bzw. den Gegebenheiten angepasst. So kann es durchaus sein, dass in der Realisierungsphase sich Schwerpunkte aufgrund von Kohortentwicklungen verändern, eingefügt werden bzw. entfallen.

Das Controlling der Maßnahmen liegt beim Dekanat; dazu wird ein Maßnahmenkatalog mit einer Prioritätensetzung und einem Zeitrahmen hinterlegt, der in gewissen zeitlichen Abständen auf seine Realisierung überprüft wird.

Im Rahmen der Überarbeitung von Prüfungs- und Studienordnungen obliegt es den Studiengangsleiterinnen und -leiter (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 ggfs. Empfehlungen auszusprechen. Und auch im Rahmen des FU-weiten Qualitätsmanagements wird die Berücksichtigung von Genderaspekten in den Studien- und Prüfungsordnungen regelhaft und anlassbezogen bei der konzeptionellen Prüfung bewertet und ggfs. ein Überarbeitungsbedarf 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 ermutigt am hochschuldidaktischen Qualifizierungsprogramm der FU „SUPPORT für die Lehre“ teilzunehmen, welches ebenfalls für Gender- und Diversity-Aspekte in der Lehre sensibilisiert und praktische Tipps und Hinweise zum Umgang mit diesen Themen gibt. Außerdem werden die Lehrenden aufgefordert, die Toolbox „Gender und Diversity in der Lehre“ zu nutzen.

#### **d. Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung**

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 Berlin.

Eine am Institut für Geographische Wissenschaften angesiedelte W2-Professur im Bereich der Anthropogeographie ist zum 01.08.2019 mit einer Wissenschaftlerin neu besetzt worden. Einer ihrer Schwerpunkte ist neben Globalisierung und Transformation auch Gender.

Weiterhin motiviert der Fachbereich Geowissenschaften zu Forschungsvorhaben, die gleichzeitig zu einer Stärkung des Bereichs Gender und Diversity in Forschung und Lehre am Fachbereich beitragen. Konkret können dies Lehr- und Forschungsk Kooperationen mit dem Margherita-von-Brentano-Zentrum (MvBZ) sein oder auch gemeinsam betreute Masterarbeiten mit anderen Fachbereichen. So wurde im SoSe 2019 ein neues ABV-Modul in Kooperation mit dem MvBZ am Fachbereich angeboten mit dem Titel „Historisch bedeutende Frauenpersönlichkeiten in den Naturwissenschaften“. Dieses Modul wurde als Lehrauftrag vergeben und vom Fachbereich zentral finanziert. Eine Fortsetzung des Moduls ggfs. mit anderen inhaltlichen Schwerpunkten zum Thema Gender wird angestrebt. Im Anschluss an die Lehrveranstaltung wurde auch eine Posterausstellung mit Frauenpersönlichkeiten aus den Geowissenschaften auf dem Campus Lankwitz eröffnet.

Der Fachbereich ist an einer Weiterentwicklung des Bereiches der Gender- und Diversity-Forschung interessiert. Dazu können unter anderem auch universitätsinterne Programme (W1/W2) und das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre genutzt werden.

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 lotet in diesem Bereich eine Stärkung der Kooperation mit dem MvBZ aus.

#### **e. Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen**

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

Der Fachbereich kommuniziert die Toolbox „Gender und Diversity in der Lehre“, um Dozierende zu sensibilisieren und aufzufordern, Lehre geschlechtergerecht und diversitätsbewusst zu gestalten. Zu diesem Zweck ist bereits im Rahmen einer Fachbereichssitzung die Toolbox vorgestellt worden.

Eine in der Anthropogeographie bereits bestehende Verankerung des Themas Gender und Diversity (z.B. im Bachelorstudium mit dem Modul „Geographien der Differenzen“) bleibt erhalten. Des Weiteren sollen Möglichkeiten eruiert werden, diese Aspekte auch in andere Bereiche der Geographie zu integrieren.

Der Fachbereich strebt die verstärkte Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenzen bei gleichzeitig möglichst hoher thematischer Akzeptanz unter den Studierenden an.

Dazu gehört, dass die Studierenden aktiv auf die ABV-Kurse im Kompetenzbereich Gender & Diversity aufmerksam gemacht werden. Gleichzeitig wird über die dezentrale Frauenbeauftragte Kontakt zu anderen naturwissenschaftlichen Fachbereichen hergestellt, um zu eruieren, ob weitere Angebote für Studierende gemeinsam bearbeitet werden können.

Der Fachbereich wird sich ab dem Sommersemester 2020 an dem MINToring Programm der FU (bisher FB Physik und Mathematik/Informatik) aktiv beteiligen, um bereits Schülerinnen für die geowissenschaftlichen Studiengänge und deren Inhalte zu interessieren.

#### **f. 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 Partnerinnen und Partner übernommen wird. Somit werden unterschiedliche Lebensformen miteingeschlossen.

Zur besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie ist bereits die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers erfolgreich realisiert sowie ausklappbare Wickeltische an zentralen Standorten des Campus Lankwitz und der Meteorologie angebracht worden.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit Familie nimmt sich der Fachbereich des Weiteren folgende Ziele vor:

Im Rahmen von Berufungsverfahren bzw. Einstellungen erhalten Bewerberinnen und Bewerber bereits frühzeitig Informationen zu familienunterstützenden Maßnahmen und Stellen an der FU sowie Beratungsangeboten.

Um die zahlreichen Regelungen zu den diversen Teilzeitmodellen und Möglichkeiten der Telearbeit an der FU sowie weitere gesundheitsfördernde Maßnahmen der FU den Mitgliedern des Fachbereiches in einer kompakten Übersicht nahe zu bringen, hat die Fachbereichsverwaltung auf der Homepage des Fachbereiches unter der Rubrik „Service“ alle wesentlichen Regelungen der FU bzw. des Fachbereiches zusammengestellt. Damit werden die zahlreichen Möglichkeiten, die die FU als Arbeitgeberin für ihre

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 daraufhin, dass wesentliche Veranstaltungen und Termine am Fachbereich zu familienfreundlichen Zeiten abgehalten werden (09-16 Uhr) und nach Möglichkeit rechtzeitig angekündigt werden.

Der Fachbereich wird die Zusammenarbeit mit dem Dual Career & Family Service intensivieren. Bereits jetzt findet einmal jährlich eine Veranstaltung zum Thema „Studieren mit Kind“ auf dem Campus Lankwitz statt. Eine analoge Veranstaltung soll auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kind angeboten werden. 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.

#### **IV. Maßnahmen des Fachbereiches**

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 wichtig 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.

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 zu ermöglichen und 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 motivieren grundsätzlich Beschäftigte im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich, an geeigneten FU-internen und externen Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen. Diese werden mithilfe der elektronischen Medien kommuniziert.
- Der Fachbereich führt bei Besetzungen von Professuren ein aktives Talent Scouting von Wissenschaftlerinnen durch und fordert diese auf, sich zu bewerben.
- Der Fachbereich erkundet weiterhin aktiv die Möglichkeiten, Professorenstellen (W1-W3) aus Frauenfördergeldern des Landes Berlins bzw. der Freien Universität Berlin zu beantragen und zu realisieren, um zu einer Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten professoralen Besoldungsgruppen beizutragen. Im Jahre 2019 ist vom Fachbereich ein Antrag auf eine W2 auf Zeit-Professur bei der KFN gestellt worden, der mittlerweile erfolgreich beschieden wurde.

- Die Maßnahme, Einzelanträge für die Vorbereitung und Publikation wissenschaftlicher Arbeiten oder zur Teilnahme an Tagungen über die Frauenbeauftragte an das Dekanat zu richten, wird fortgeführt (Individualförderung). Das Dekanat erhöht die Summe des jährlich zur Verfügung stehenden Betrages auf 10.000 € aus zentralen FB-Haushaltsmitteln.
- Der Fachbereich stellt nach Maßgabe der finanziellen Verfügbarkeit und auf begründeten Antrag hin einmalig für zwei Jahre StudHK-Positionen weiterhin für Postdoktorandinnen auf Haushaltsstellen zur Verfügung.
- Das Dekanat beschließt, bei begründeten Anträgen für größere Drittmittelvorhaben von Wissenschaftlerinnen auf unbefristeten Stellen des Akad. Mittelbaus Werkverträge zur Unterstützung zu vergeben.
- Der Fachbereich motiviert Postdoktorandinnen zur Teilnahme an dem ProFiL-Programm und finanziert zentral die Beiträge.
- 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.
- Der Fachbereich wird sich ab dem SS 2020 an dem MINToring-Programm innerhalb der FU beteiligen.
- Der Fachbereich eruiert Möglichkeiten zu Bewerbungstrainings ausschließlich für Doktorandinnen.
- Der Fachbereich startet als Pilotprojekt, Einzelcoachings für Postdoktorandinnen zum Thema Karriereplanung zu finanzieren.

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

- Der Fachbereich führt auf seiner zentralen Homepage unter der Rubrik „Service“ die Regelungen zu den diversen Teilzeitmodellen, der Telearbeit an der FU, gesundheitsfördernde Maßnahmen, Finanzierungen von Betreuungen für Kinder, die Möglichkeiten des Dual Career & Family Services der FU etc. auf. Diese werden vom Dekanat und den Arbeitsbereichen aktiv unterstützt und kommuniziert, um dem Familiengedanken in der Arbeitswelt Rechnung zu tragen.
- Das Dekanat wirkt daraufhin, dass wesentliche Veranstaltungen und Termine am Fachbereich zu familienfreundlichen Zeiten abgehalten werden.
- Der Fachbereich hält weiterhin in Zusammenarbeit mit dem Dual Career & Family Service der FU einmal jährlich eine Veranstaltung zum Thema „Studieren mit Kind“ auf dem Campus Lankwitz ab.
- Der Fachbereich unterstützt die Teilnahme von Fachbereichsmitgliedern an Veranstaltungen des Dual Career & Family Services zum Thema „Verträglichkeit von Arbeit und Pflege Angehöriger“.
- Der Fachbereich kommuniziert aktiv in seine Arbeitsbereiche und zu den Studierenden die Aufgaben des Dual Career & Family Services.

- Der Fachbereich teilt Bewerberinnen und Bewerbern im Rahmen von Bewerbungsverfahren und Einstellungen Informationen zu familienorientierten Angeboten und Beratungsstellen an der FU mit.
- Der Fachbereich informiert Drittmittelantragsteller mit Unterstützung der DMV über Möglichkeiten, in ihren Anträgen auch Maßnahmen zur familienfreundlichen Gestaltung mit zu beantragen.

Zur Erhöhung der Gender- und Diversity-Kompetenz in allen Bereichen des Fachbereiches (Kulturwandel und Gendermainstreaming) plant der Fachbereich Geowissenschaften folgende Maßnahmen:

- 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 und setzt diese in Wort und Schrift um.
- Zum Thema Sicherheit, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing werden bestehende Informationen und Materialien (z.B. die Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der FU aus dem Jahre 2015) den Arbeitsbereichen des Fachbereiches Geowissenschaften bekannt gegeben und auf der Homepage des Fachbereiches eingestellt.
- Der Fachbereich unterstützt innovative und erfolgversprechende Anträge im Bereich der Gender- und Diversity-Forschung.
- Der Fachbereich ermutigt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sich in Forschungsverbänden zu Gender- und Diversity-Themen aktiv einzubringen.
- Der Fachbereich wirbt aktiv für die Toolbox „Gender und Diversity in der Lehre“ über seine Gremien.
- Der Fachbereich strebt die verstärkte Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenzen bei gleichzeitig möglichst hoher thematischer Akzeptanz unter den Studierenden an und weist auf ABV-Module des Margherita-von-Brentano-Zentrums für Geschlechterforschung hin.
- Der Fachbereich unterstützt ein ABV-Modul zum Thema Gender am Fachbereich und bietet ab dem SS 2019 in loser Folge Lehrveranstaltungen an.

<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständigkeit</b>	<b>(voraus.) Kosten</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>umgesetzt bis</b>
<i>Motivation aller Beschäftigtengruppen an der Teilnahme zur internen/ externen Fort- und Weiterbildung</i>	<i>Dekanat/ Führungskräfte (AG-Leiter) des Fachbereiches</i>		<i>Fachbereich zentral bei allgemeinen Fortbildungen (Fachfortbildungen werden über AGs finanziert</i>	<i>fortlaufend</i>

Zur Unterstützung von Postdocs Bereitstellung von StHK- Positionen	Dekanat	25.088 € (über zwei Jahre)	Fachbereich zentral	fortlaufend
Talent Scouting bei der (Wieder-) Besetzung von Professuren	Dekanat/ Berufungs- kommissionen			fortlaufend
Maßnahme, Einzelanträge für Professuren im Rahmen von Frauenförderprogrammen zu stellen	Dekanat/ GDs	Je nach Professur unter- schiedlich	Über FB zentral oder die jeweilige Arbeitsgruppe	fortlaufend
Bewerbungstrainings für Doktorandinnen	dFrB	Noch unklar	Muss noch eruiert werden, ob es zentrale FU- Finanzierung gibt	SS 2020
Bewerbungstrainings für Studentinnen	Dekanat		über FU zentral über ABV Module	fortlaufend
Individualförderung zur Vorbereitung einer wiss. Arbeit oder Forschungsaufenthalt	dFrB/ Dekanat	Je nach Antrag unter- schiedlich (insgesamt 10.000 € p.a.)	Gleichstellungsmi ttel des FBs und zentrale Mittel des FB	fortlaufend
Beteiligung am Girls Day	dFrB		FB zentral	fortlaufend
Teilnahme am MINToring Programm der FU	Dekanat/ Referentin für Studium und Lehre	Stud.HK zur Unter- stützung 0,5 Koordina- tionsstelle	FB zentral  FU zentral	Ab SS 2020
Unterstützung bei der Bewerbung im ProFiL-Programm (Finanzierung des Beitrages)	Dekanat		Fachbereich zentral	fortlaufend
Kommunikation der Regelungen zu Teilzeitmodellen und Möglichkeiten der Telearbeit(über Internet/ Email)/Gesundheitsfördernde Maßnahmen etc.	Dekanat/ Arbeitsgruppen/ FB Homepage	keine		fortlaufend
Familienfreundliche Zeiten für Veranstaltungen	Dekanat/GD/ AGL	keine		fortlaufend
Kurzinformationen zu Beratungsangeboten für	VL/stellv. VL/ dFrB	keine		fortlaufend

<i>familienunterstützende Maßnahmen</i>				
<i>Veranstaltung „Studieren mit Kind“ am Campus Lankwitz</i>	<i>Referentin für Studium und Lehre (Dual Career &amp; Family Services)</i>	<i>keine</i>		<i>fortlaufend</i>
<i>Unterstützung und Kommunikation zur Veranstaltung „Verträglichkeit von Arbeit und Pflege Angehöriger“</i>	<i>FBV/ Dual Career &amp; Family Services</i>	<i>keine</i>		<i>fortlaufend</i>
<i>Unterstützung der Wissenschaftlerinnen des unbefristeten Akad. Mittelbaus mit Werkverträgen</i>	<i>Dekanat</i>	<i>max. 5.000 €</i>	<i>FB zentral</i>	<i>ab WS 2019/20</i>
<i>Unterstützung von Einzelcoachings zur Karriereplanung für Postdoktorandinnen</i>	<i>Dekanat</i>	<i>max. 10.000 €</i>	<i>50% FB zentral, 50% Gleichstellungsmittel</i>	<i>ab WS 2019/20</i>
<i>Hinweis auf Möglichkeiten bei Drittmittelanträgen, Maßnahmen zur familienfreundlichen Gestaltung zu beantragen</i>	<i>Dekanat/Abt. VI</i>			<i>fortlaufend</i>
<i>Kommunikation von Maßnahmen zur Verbesserung von Gender Awareness über Email/ FBR/ IR und Homepage</i>	<i>Dekanat/GD/ FBR</i>			<i>fortlaufend</i>
<i>Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechts- und Verwaltungssprache</i>	<i>Alle Mitglieder des FB</i>			<i>fortlaufend</i>
<i>Weiterentwicklung des ABV-Moduls Gender am Fachbereich Geowissenschaften</i>	<i>dFrB/Dekanat</i>	<i>Kosten für Lehraufträge</i>	<i>FB zentral</i>	<i>fortlaufend</i>
<i>Unterstützung von innovativen und erfolgsversprechenden Anträgen im Bereich der Gender- und Diversity-Forschung</i>	<i>GD/Dekanat</i>	<i>keine</i>		<i>fortlaufend</i>
<i>Weiterleitung und Bekanntmachung von Materialien zum Thema Sicherheit, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und</i>	<i>Dekanat/FBV/ GD</i>	<i>keine</i>		<i>fortlaufend</i>

<i>Mobbing (u.a. auf der Homepage, im FBR)</i>				
<i>Ermutigung von Wissenschaftler/innen zur Einbringung von Gender/Diversity-Themen in Forschungsverbänden</i>	<i>Dekanat/GD/dFrB</i>	<i>keine</i>		<i>fortlaufend</i>
<i>Verstärkung der Kooperation mit dem Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung</i>	<i>Dekanat/AGL/dFrB</i>	<i>keine</i>		<i>fortlaufend</i>
<i>Stärkung der Nutzung der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre; Darstellung in den Gremien</i>	<i>Dekanat/AGL/dFrB</i>	<i>keine</i>		<i>fortlaufend</i>
<i>Initiierung eines informellen Womens Business Lunchs</i>	<i>Professorinnen des Fachbereiches</i>	<i>keine</i>		<i>Ab SS 2020</i>
<i>Nutzung der ABV-Module des M-v-B-Zentrums durch Studierende</i>	<i>dFrB, Referentin für Studium und Lehre</i>	<i>keine</i>		<i>fortlaufend</i>