

# Frauenförderplan

FB Geowissenschaften

**Geologie**

**Geographie**

Malteserstraße 74-100

12 249 Berlin

**Meteorologie**

Carl-Heinrich-Becker-Weg 6-10

12 165 Berlin

**für die Jahre 2021-2023**

## **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, Männern und diversen Menschen 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 (GG), aus Art. 10 Abs. 3 der Verfassung von Berlin (BLNVerf) 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 Hochschulgesetz (BerHGG), 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 ist 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, Männern und diversen Menschen zu hinterfragen und zu berücksichtigen. Gemäß diesem Ansatz 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 Hochschulgovernance mit den vielfältigen Fach- und Fachbereichskulturen. 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:

1. Die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen, auf denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist,
2. die Förderung und den Ausbau international konkurrenzfähiger Forschung auf den Gebieten der Geschlechterforschung,
3. die angemessene Berücksichtigung von Geschlechterforschung bei der Entwicklung und Umsetzung von Curricula sowie bei der Gestaltung der Studienbedingungen,
4. die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende,
5. die Stärkung der Gender- und Diversity-Awareness in der Universität.

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 in erster Linie auf Maßnahmen zur Frauenförderung fokussiert und diese ausarbeitet. Mit dem vorliegenden Plan sollen Ziele geschärft und mit Maßnahmen unterlegt werden, um sukzessive 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.

Der vorliegende Frauenförderplan ist eine Aktualisierung des am 13.05.2020 vom Akademischen Senat und zuvor am 30.10.2019 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 2019-2021**

Mit der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Frauenförderplan 2019 wurde bereits kurz nach dem Beschluss im Fachbereichsrat begonnen bzw. diese fortgeführt.

Beispiele dafür sind die fortlaufende Individualförderung von Frauen (Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen) durch die Frauenfördermittel des Fachbereiches. Bezuschusst werden hauptsächlich Konferenz- und Forschungsreisen sowie Weiterbildungen. Aber auch Kinderbetreuungskosten während dienstlicher Reisen können aus diesen Geldern finanziert werden, so dass die Frauen finanziell entlastet werden und ihre Forschungsvorhaben ausführen können. Allerdings konnte - ausgelöst durch die Corona-Pandemie- im Jahre 2020 und bis Mitte 2021 dieses Instrument nicht angewandt werden, da Forschungsreisen und Konferenzteilnahmen in Präsenz nicht durchgeführt werden konnten. Grundsätzlich lässt sich jedoch sagen, dass das bestehende Vergabeverfahren über die Jahre etabliert hat und man davon ausgehen kann, dass es auch zukünftig von den Frauen gut angenommen werden wird.

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

Das Dekanat teilt Bewerber\*innen im Rahmen von Berufungsverfahren und Einstellungen Informationen zu familienorientierten Angeboten und Beratungsstellen der FU mit und weist sie aktiv daraufhin. Ebenso werden (mindestens bei W3-Professuren) auch intensive Gespräche mit den Bewerberinnen (und Bewerbern) durch die Berufungskommissionsvorsitzenden geführt und ihnen auch das familienfreundliche Angebot der FU erläutert.

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.

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 bis heute drei W1-Stellen und zwei W2 auf Zeit-Stellen für Wissenschaftlerinnen eingeworben und besetzt. Für die laufende Antragsrunde im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) hat das Dekanat einen weiteren Antrag auf eine W2 auf Zeit-Stelle mit Verstetigungsoption eingereicht.

Das Dekanat hat zudem aus zentralen Fachbereichsmitteln für zwei Jahre StudHK-Positionen für Postdoktorandinnen auf Haushaltsstellen zur Verfügung gestellt. Außerdem haben Postdoktorandinnen das Angebot, ein Coaching zu besuchen, wahrgenommen.

Es fand ebenfalls ein Workshop für Doktorandinnen zum Thema „Selbstpräsentation“ statt, der sehr gut angenommen wurde. Es wird einen Nachfolgetermin im WS 2021/22 geben.

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

Außerdem informiert mittlerweile die zentrale Homepage des Fachbereiches unter dem Button „Service“ ([www.geo.fu-berlin.de/service/index.html](http://www.geo.fu-berlin.de/service/index.html)) über relevante Maßnahmen der FU zu den Themen Weiterbildung, Familie, Service für Forschende, Gesundheit sowie Vergütung und Zusatzleistungen.

An verschiedenen Standorten des Fachbereiches (Campus Lankwitz/Institut für Meteorologie in Steglitz) gibt es Wickeltische, die Studierende sowie Beschäftigte mit Kleinkindern nutzen können sowie ein Eltern-Kind-Zimmer in Haus A auf dem Campus Lankwitz.

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 2021 wurden verschiedene Workshops digital angeboten, die sehr gut besucht waren.

Der Fachbereich hat zum 01.04.2021 eine MINToring-Beauftragte eingestellt, die in Zusammenarbeit mit den Wissenschaftler\*innen am Fachbereich Schülerinnen die Fächer Geologie, Geographie und Meteorologie näher bringen und für das Studium der geowissenschaftlichen Fächer begeistern soll.

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 2023 strebt der Fachbereich Geowissenschaften die Zielquote von 45% für den Frauenanteil der Studierenden an. Somit wird eine Steigerung in Bezug auf den durchschnittlichen Frauenanteil der Studierenden der Jahre 2018 bis 2020 (41,8%) angestrebt.

#### Studentische Hilfskräfte

Der durchschnittliche Frauenanteil der letzten Jahre lag bei 48 %. Der Fachbereich strebt eine Steigerung auf 50% an.

### 2. Absolventen\*innen (Köpfe je Fachsemester)

Mit Blick auf die Zielquote der Studierenden (45%) strebt der Fachbereich für das Jahr 2023 für den Frauenanteil der Absolventen/innen die Zielquote von 50% an (im Mittel der Jahre 2018-2020: 45,2 %).

### 3. Promotionsstudierende (Köpfe je Fachsemester)

Für das Jahr 2023 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 2018 bis 2020 (46,2%) 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 2018 bis 2020 verdeutlichen diesen Zusammenhang zwar, zeigen aber auch, dass innerhalb knapp gewählter Zeitspannen von drei Jahren stärkere Schwankungen beobachtbar sind. Prognosen für das Jahr 2023 scheinen auf dieser Grundlage deshalb nur wenig aussagekräftig und erschweren somit die Formulierung realisierbarer Zielquoten. Inwieweit die Corona-Pandemie ebenfalls Einfluss auf die Zahlen genommen hat bzw. nehmen wird, lässt sich derzeit noch nicht sagen.

### 4. abgeschlossene Promotionen

Für das Jahr 2023 setzt der Fachbereich Geowissenschaften die Zielquote auf 50% für den Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen fest. Somit wird eine Steigerung in Bezug auf den durchschnittlichen Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen der Jahre 2018 bis 2020 (43%) angestrebt. Auch bei diesen Zahlen ist noch unklar, wie sie die Corona-Pandemie ausgewirkt hat bzw. auswirken wird.

### 5. 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 2023 einen, in Bezug auf den durchschnittlichen Frauenanteil der letzten drei Jahre (33 % für die Jahre 2018 - 2020), leicht gesteigerten

Wert von 35% für den Frauenanteil des aus Drittmitteln finanzierten Wissenschaftlichen Mittelbaus an.

b. davon HH-finanziert: WiMi (Dauer)

Die Zielquote 2023 für den auf Dauer beschäftigten Wissenschaftlichen Mittelbau wird mit 15 % angesetzt und bezieht sich auf den Durchschnitt der Jahre 2018 bis 2020. Auf Grund des aktuellen Stellenbesetzungsplanes sind weitere Neubesetzungen in diesem Bereich erst wieder nach 2023 realisierbar. Inwieweit sich mittelfristig durch die BerlHG-Novelle verfügte Entfristungssituation bei Postdocs insgesamt und für den Frauenanteil auswirken wird, ist derzeit noch ungewiss.

Insgesamt erscheint für das Jahr 2023 die Zielquote von 35% Frauenanteil für den gesamten wissenschaftlichen Mittelbau (Vollzeit und Teilzeit) realisierbar.

6. W1

Der durchschnittliche Frauenanteil bei W1-Professuren lag in den Jahren 2018-2020 bei 100%. Gemäß aktueller Planungen wird der Fachbereich Geowissenschaften bei den W1-Professuren auch im Jahre 2023 bei einem Frauenanteil von 100% bleiben. Somit kann hier auf eine Zielquote verzichtet werden.

7. W2 a.Z.

Der durchschnittliche Frauenanteil bei den W2-Professuren auf Zeit lag in den Jahren 2018 - 2020 bei 25%. Im Gegensatz zu der davor liegenden Periode des FFP hat sich der Frauenanteil reduziert. Gemäß aktueller Planungen wird jedoch der Fachbereich Geowissenschaften bei den zeitlich befristeten W2-Professuren im Jahre 2023 den Frauenanteil wieder deutlich erhöhen können, da erneut ein Antrag im Rahmen des BCP Programms vom Fachbereich gestellt wird und eine Professorin von einer W1 auf eine W2 auf Zeit-Stelle gewechselt ist. Somit geht der Fachbereich nach derzeitigen Planungen von einem 75% Anteil für Professorinnen bei der Kategorie W 2 auf Zeit aus.

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

Der durchschnittliche Frauenanteil bei W2/C3-Professuren lag in den Jahren 2018 - 2020 bei 33,3 %. Gemäß aktueller Planungen wird der Fachbereich Geowissenschaften bei den W2/C3 -Professuren im Jahre 2023 einen Frauenanteil von 37,5% erreichen. Der Frauenanteil steigt nicht stärker an, da eine Professorin in den Ruhestand geht und die Stelle nicht mehr als W2 sondern als W3 ausgeschrieben wird. Eine Besetzung wird nicht vor 2022/ 2023 geschehen.

9. W3/C4

Der durchschnittliche Frauenanteil bei W3/C4-Professuren lag in den Jahren 2018 bis 2020 bei 15%. Durch die Besetzung einer W3-Stelle mit einer weiteren Wissenschaftlerin und bei der Überlegung, dass eine weitere der in Berufungsverfahren befindlichen Stellen ebenfalls mit einer Wissenschaftlerin besetzt wird, geht der Fachbereich von einem Frauenanteil von 30% im Jahre 2023 aus.

10. Nichtwissenschaftliches Personal (BVÄ)

Da der Frauenanteil des nichtwissenschaftlichen Personals bei 65,7% liegt, kann auf die Zielquotenregelung verzichtet werden.

## 11. Ausblick – 2023

- a. Auf Grund des aktuellen Stellenbesetzungsplanes sind Neubesetzungen im Bereich der „Dauer WiMi“ frühestens erst wieder ab dem Jahre 2023 realisierbar. Der Fachbereich wird bei den Neubesetzungen der Stellen dann proaktiv darauf hinwirken, dass Frauen bei gleicher Qualifikation den Vorzug erhalten. Wie sich die BerIHG-Novelle auswirkt, ist derzeit nicht absehbar.
- b. Der Fachbereich wird auch weiterhin darauf hinarbeiten, dass durch zusätzliche Frauenförderstellen der Anteil an Professorinnen über das Jahr 2023 hinaus gestärkt wird und aktiv das Talentscouting 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 Frauenförderplans 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 ggf. eine Abweichung vom Kaskadenmodell bedeuten und trägt der Realität Rechnung;
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 (vor allem im Bereich der Anthropogeographie).

#### **a. Organisationsstruktur und -kultur**

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 und werden. So konnte der Fachbereich durch die Einwerbung von Frauenförderstellen bei den Juniorprofessuren einen 100% Frauenanteil erreichen. Auch bei den befristeten W2-Stellen sowie bei den unbefristeten W2-Professuren gab es in den letzten Jahren durch Berufungen von Wissenschaftlerinnen einen kontinuierlichen Anstieg. Dieser Trend setzt sich auch im Jahre 2021 fort, als jeweils zwei befristete Professuren mit Frauen besetzt wurden. In einem Fall wird darüber hinaus ein Entfristungsverfahren in Gang gesetzt. Ein Ruf auf eine W3-Professur ist im Jahr 2020 an eine Wissenschaftlerin gegangen, das Verfahren ist jedoch derzeit noch nicht beendet. Konkret heißt das, dass das Dekanat und die im Fachbereich zuständigen Gremien in unterschiedlicher Weise Maßnahmen unterstützen, den Frauenanteil bei Professuren zu erhöhen. Außerdem wirkt das Dekanat daraufhin, dass an geeigneter Stelle (Homepage, Gremien etc.) Workshops, Veranstaltungen zu gleichstellungsspezifischen Maßnahmen bekannt gegeben werden und unterstützt diese ggf. (z.B. bei finanzieller Beteiligung an dem ProFIL-Programm der Berliner Hochschulen) mit Fachbereichsmitteln. Ziel ist es, am Fachbereich ein Klima der gegenseitigen Wertschätzung und Unterstützung zu erzeugen, damit Karriereplanung und -realisierung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen möglich ist.

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 bzw. deren Vertreterin ist ebenfalls in der Kommission zur Erstellung des Frauenförderplans vertreten und bringt auch hier ihren Sachverstand ein.

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 Fachbereichs einsehbar. An die Frauenbeauftragten können sich die Mitglieder des Fachbereichs mit ihren Anliegen jederzeit wenden. Zudem stehen je nach unterschiedlichen Anliegen auch das Dekanat und die Verwaltungsleiterin sowie die Geschäftsführenden Direktoren\*in 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. Wichtig ist, dass das Dekanat für ein Klima des Vertrauens und der gegenseitigen Wertschätzung auch in Konfliktfällen steht. Bei Verstößen bzw. Konfliktfällen gibt es Stellen am Fachbereich, an die sich die einzelnen Hochschulmitglieder vertrauensvoll wenden können (Dekanat, Gesch. Direktoren\*in, Frauenbeauftragte). Sollten sich Probleme nicht im Fachbereichsrahmen allein klären lassen, werden geeignete zentrale Stellen der Freien Universität Berlin involviert. Dies gilt insbesondere in Fragen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, aber auch rassistischer Übergriffe oder bei Mobbing-Fällen. Bei Konflikten am Arbeitsplatz, die sich nicht in gegenseitigen Gesprächen lösen lassen, setzt sich der FB für eine externe Mediation ein. Die universitätsübergreifende Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wurde allen Fachbereichsmitgliedern bekannt gegeben. Auch neuen Mitarbeiter\*innen und Professor\*innen werden diese Informationen zugänglich gemacht und auf der Homepage des Fachbereiches kommuniziert. Auch Studienanfänger\*innen sollen über die Mentor\*innen auf diese Informationen hingewiesen werden.

Die dezentralen Frauenbeauftragten beteiligen sich an dem jährlich stattfindenden Beratungstag, der durch die Arbeitsgruppe gegen SBDG der FU organisiert wird.

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.

Das Dekanat hat eine Diversitybeauftragte als Ansprechpartnerin für rassistische und / oder anderweitig diskriminierende Vorgänge am Fachbereich benannt. Auf der FB-Homepage soll künftig ein Diversity-Button eingerichtet werden, unter dem alle bisher relevanten Stellen, die sich mit Diversität im weitesten Sinn auseinandersetzen (AGG, FrB, Vertrauensperson der Schwerbehinderten etc.), verlinkt werden.

Ebenfalls strebt der Fachbereich an, die FB- und die Institutshomepages sukzessive barrierefrei zu gestalten und wird sich mit dem CMS-Team für Schulungen in Verbindung setzen. Das Dekanat wird, sobald geeignete Fortbildungen innerhalb der FU angeboten werden und das Konzept und die Richtlinien zu Diversity der FU vorliegen, die Mitglieder des Fachbereiches aktiv auffordern, an diesen Workshops teilzunehmen

#### **b. Personal**

Prinzipiell sind die im Rahmen der Gleichstellung benannten Rahmenbedingungen im Fachbereich bekannt und Maßnahmen werden daraus zielgruppenorientiert abgeleitet. Karrierewege sind dabei sowohl im wissenschaftlichen als auch im nicht wissenschaftlichen Bereich nur im Rahmen der Stellenverfügbarkeit möglich und damit insbesondere in Dauerbeschäftigungsverhältnissen limitiert. Dennoch ist es Ziel des Dekanats, gerade den Anteil bei Professuren durch Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Deshalb nutzt der Fachbereich auch regelmäßig die Möglichkeit, Anträge im Rahmen der Frauenförderprogramme (KFN oder BP) zu stellen und ist damit auch erfolgreich.

Die Ausschreibung von Stellen ist gemäß FU-Standards nicht nur offen für alle Geschlechter (m, w, d) und in geschlechtergerechter Sprache formuliert, sondern es wird auch auf die entsprechenden Begründungen bei Einstellungen geachtet. Bei den Auswahlgesprächen wird regelhaft die dezentrale Frauenbeauftragte, eine Vertretung des Personalrats (bei nicht professoralen Stellen) sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung eingeladen. Zudem soll es künftig die Anregung von Seiten des Dekanats geben, bei allen Auswahlgesprächen am Fachbereich mindestens eine Person aus dem betreffenden Arbeitsbereich in die Gespräche einzubeziehen, die die Diversität der Gruppe spiegelt. Damit kann eine geschlechterneutralere Gesprächssituation geschaffen und die Auswahlbegründung möglichst vielfältig diskutiert werden. Gender- und Diversity-Kompetenzen sind ebenfalls bei allen Bewerber\*innen erwünscht.

Besonders wichtig ist dem Fachbereich, den Anteil an Frauen bei dauerbeschäftigten Mitgliedern des Akademischen Mittelbaus und insbesondere im professoralen Bereich zu erhöhen, da insgesamt Professorinnen trotz aller Maßnahmen weiterhin unterrepräsentiert sind. Langfristig erwartet das Dekanat durch die erfolgreich durchgeführten Berufungen einen Role-Model-Effekt auf die Besetzung der weiteren, auszuschreibenden Professuren und die selbstverständliche Wahrnehmung von Frauen in der Wissenschaft und in Führungspositionen bei allen Fachbereichsmitgliedern. In den letzten Jahren war das Dekanat bei der Einwerbung von Professuren, die durch Frauenfördermittel der FU oder durch das Berliner Chancengleichheitsprogramm finanziert wurden,

sehr erfolgreich und hat seit 2018 fünf Professuren eingeworben und besetzt (drei W1-Professuren sowie zwei W2 Professuren auf Zeit). Diese Stellen wurden mit dem Hinweis auf ihre Finanzierungsquellen ausgeschrieben und sollten qualifizierte Wissenschaftlerinnen ermutigen, sich zu bewerben.

Grundsätzlich wird bei allen Berufungsverfahren (insbesondere auf W3-Niveau) ein aktives Talentscouting durchgeführt, bei dem explizit auch auf die Stellenausschreibung passende potentielle Bewerberinnen angesprochen werden. Seit 2019 wurde ein Entfristungsverfahren einer Professorin in der Geologie erfolgreich auf W2 durchgeführt, zwei Wissenschaftlerinnen in der Geographie auf eine W2- bzw. W3-Professur neuberufen (2019 und 2021) und eine Wissenschaftlerin am Institut für Meteorologie sowie eine am Institut für Geologische Wissenschaften auf eine W2 auf Zeit neuberufen (2021). Außerdem wurde im Jahr 2021 eine Liste im Tenure-Track-Verfahren (W1 mit Tenure nach W2) im Fachbereich verabschiedet, bei der auf allen drei Listenplätzen Wissenschaftlerinnen stehen. Das Tenure-Track-Verfahren (W1 – W2) wird insofern strukturell und inhaltlich sinnvoll genutzt. Dort, wo es inhaltlich sinnvoll ist, werden auch weitere Tenure-Track-Stellen ausgeschrieben. Eine weitere TT-Stelle ist derzeit im Ausschreibungsverfahren. Der Fachbereich wird sich zudem auch in der nächsten Runde der Professuren am Berliner Gleichstellungsprogramm beteiligen, um den Prozentsatz von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen auf Professuren weiter zu erhöhen und hat einen Antrag auf eine W2 auf Zeit-Professur mit Entfristungsoption gestellt.

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 finanzielle Eigenanteil vom Fachbereich zentral übernommen wird.

Des Weiteren unterstützt der Fachbereich Postdoktorandinnen bei Karrierecoachings. Als Pilotprojekt wurde diese Maßnahme im Jahr 2020 zunächst für Haushaltsbeschäftigte gestartet und soll aufgrund der positiven Rückmeldung jetzt auf Drittmittelbeschäftigte ausgeweitet werden. 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 – ob innerhalb des Fachbereiches oder außerhalb - zu ermöglichen.

Außerdem werden bereits seit 2017 zur Unterstützung von Postdoktorandinnen auf Haushaltsstellen nach Maßgabe der finanziellen Mittel auf begründeten Antrag hin StudHK-Positionen für zwei Jahre zur Verfügung gestellt. Damit soll es Postdoktorandinnen ermöglicht werden, aufgrund der Unterstützung sich in Lehre bzw. Forschung weiter zu qualifizieren, um den nächsten Schritt in der Hochschulkarriere anzugehen.

Für das Jahr 2020 sollte die Möglichkeit eines Workshopangebots für Bewerbungstrainings für Doktorandinnen am Fachbereich geprüft werden. Pandemiebedingt wurde diese mögliche Maßnahme in das Jahr 2022 verlagert. 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. Sollten Plätze zur Verfügung stehen, können diese auch von Masterstudentinnen aufgefüllt werden. Sollte darüber hinaus ein hohes Interesse bei Masterstudentinnen für ein zielgerichtetes Bewerbungstraining bestehen, wird der der Fachbereich auch ein solches Workshopangebot prüfen.

Außerdem wurde bereits im SS 2021 ein Workshop für Doktorandinnen zur „Selbstpräsentation“ erfolgreich veranstaltet. Diese Maßnahme wird auch im WS 2021/22 Fortsetzung finden und soll die jungen Wissenschaftlerinnen in ihrem Selbstverständnis stärken.

Die Maßnahme aus dem bisher gültigen FFP wird fortgeschrieben, dass Wissenschaftlerinnen, die im unbefristeten Mittelbau tätig sind, zur Antragstellung größerer Drittmittelvorhaben Finanzmittel für Werkverträge beim Dekanat beantragen. Damit sollen sie bei der Antragstellung entlastet und unterstützt werden können.

Im Rahmen der Zielvereinbarungen stellt das Dekanat drei zusätzliche Doktorandenstellen in interdisziplinären Vernetzungsprojekten des Fachbereiches zur Verfügung und ermuntert explizit Frauen, sich auf diese Stellen zu bewerben.

Die für 2020 geplante Initiierung eines informellen Womens Science Lunch am Fachbereich, der in regelmäßigen Abständen stattfinden soll, ist pandemiebedingt nicht erfolgt und wurde auf 2022 verschoben. In diesem Format sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen mit externen und internen Wissenschaftlerinnen zu verschiedenen Fragestellungen in Diskussion kommen.

Studentinnen werden zudem aktiv auf ABV-Module zu Bewerbungs- und Karrieretrainings verwiesen, damit diese in Bewerbungssituationen sicher und offensiv die eigenen Kompetenzen darstellen lernen. In den Studiengängen werden nach jeweiligen Möglichkeiten ebenfalls Gender- und Diversitykompetenzen vermittelt.

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. Das Dekanat regt an, dass Arbeitsgruppenleitungen insbesondere mit ihren nicht wissenschaftlichen Mitarbeitenden einmal im Jahr den fachlichen und überfachlichen Weiterbildungsbedarf besprechen und ggf. auch Hinderungsgründe für die Teilnahme an Weiterbildungen identifizieren. Die Kostenübernahme für Qualifizierungsmaßnahmen für nicht wissenschaftliche Mitarbeitende kann beim Dekanat beantragt werden. Qualifizierungsmaßnahmen für das wissenschaftliche Personal sind von der betreffenden Kostenstelle zu tragen. 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.

Die Gremienzusammensetzung erfolgt durch die Wahl der jeweiligen Statusgruppen. Insgesamt zeichnete sich zuletzt eine Zunahme der weiblichen Gremienmitglieder ab (insbesondere unter der Statusgruppe der Professorinnen und Professoren). Berufungskommissionen werden gemäß dem Berufungsleitfaden der FU besetzt. Kommissionen, die nicht einer Vorgabe unterliegen, werden nach

Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt (z.B. Ausbildungskommission, Gemeinsame Kommissionen oder Studiengangskommissionen).

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. Lehrende werden zudem regelmäßig über die FU-Toolbox Gender und Diversity in der Lehre informiert.

### **c. Studium & Lehre**

Der Fachbereich begrüßt eine gelebte Geschlechterdiversität in allen Bereichen. Lehrende, Studierende und sonstige Mitarbeiter\*innen pflegen einen gendergerechten, diversitätsbewussten und wertschätzenden Umgang und sprechen sich gegen Diskriminierung jeglicher Art aus.

Dazu setzt der Fachbereich unter anderem auf die Vermittlung von Gender- und Diversitätskompetenzen bei gleichzeitig möglichst hoher thematischer Akzeptanz.

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. Die Studierenden werden auf die ABV-Kurse im Bereich Gender- und Diversitykompetenzen aufmerksam gemacht. Sofern möglich sollen Aspekte und Elemente von Gender- und Diversität situationsgerecht in das Studium integriert werden. Das Angebot der DRS (hauptsächlich auf Promotionskandidaten\*innen und Post-Docs ausgerichtet) könnte bei ausreichendem Interesse bei den Studierenden des Fachbereichs auch vereinzelt auf Masterstudentinnen ausgeweitet werden, z.B. in den Bereichen Karriereplanung und Selbstdarstellung

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 (9-16h) statt. Bei Geländeveranstaltungen, insbesondere verpflichtenden, wird darauf geachtet, dass die Kosten möglichst gering sind und es eine Auswahlmöglichkeit an Veranstaltungen gibt. Zum Teil werden Geländeaufenthalte von den Instituten bezuschusst, um den Studierenden die Teilnahme möglichst kostengünstig zu ermöglichen.

Zur gezielten Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden nimmt der Fachbereich zum einen regelmäßig am jährlichen Girls' Day teil und bietet verschiedene Veranstaltungen für Schülerinnen an, die einen Einblick in die jeweiligen Studienfächer geben. Es ist ebenfalls ein niedrigschwelliges Angebot, um Fragen und Bedenken zu äußern. Zum anderen 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. Eine MINToring-Beauftragte (finanziert aus einem zentral organisierten Drittmittelvorhaben) am Fachbereich Geowissenschaften erarbeitet dieses Programm zusammen mit den Lehrenden. Das gesamte MINToring-Programm wird evaluiert, um den Erfolg zu erfassen. Des Weiteren beteiligt sich

der Fachbereich Geowissenschaften an jährlichen Formaten wie dem Girls Day und der Langen Nacht der Wissenschaften.

Während des Studiums gibt es eine Vielzahl an 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 Studium-Beruf, wie z.B. Bewerbungskoaching 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 für einander 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 mit eingeschlossen.

Der Fachbereich trägt seinen Teil zu einer familiengerechten Universität bei, indem er bereits vor einiger Zeit die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers sowie das Anbringen ausklappbarer Wickeltische an zentralen Standorten des Campus Lankwitz und der Meteorologie realisiert hat. Zudem haben die Studierenden 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.

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 diversen Teilzeitmodellen und Möglichkeiten der Telearbeit an der FU sowie weitere gesundheitsfördernde Maßnahmen der FU den Mitgliedern des Fachbereiches und interessierten Dritten 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 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 daraufhin, dass wesentliche Veranstaltungen und Termine am Fachbereich zu familienfreundlichen Zeiten abgehalten (9-16 Uhr) und rechtzeitig angekündigt werden. Sollten Veranstaltungen außerhalb dieser Zeiten stattfinden müssen, sollten sie nach Möglichkeit als hybride Veranstaltungen abgehalten werden, damit Mitarbeitende ggf. aus dem Homeoffice 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 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.

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 Elternzeit) eine Rolle. Über förderfähige Maßnahmen kann man Informationen insbesondere durch die Abteilung VI C (Forschungsförderung) der FU erfragen.

#### **e. Geschlechter- und Genderforschung**

Sofern möglich sollen Aspekte und Elemente von Gender- und Diversität(-forschung) situationsgerecht in das Studium integriert werden. Genderforschung wird insbesondere im Bereich der Anthropogeographie durchgeführt. Die W2-Professur für Anthropogeographie am Institut für Geographische Wissenschaften befasst sich u.a. mit empirischen Erfahrungen aus Feldforschungen bzw. aus der Praxis mit Schwerpunkt in der Transformations-, Globalisierungs- und Genderforschung. Grundsätzlich werden die wissenschaftlichen Arbeitsbereiche ermuntert, sofern möglich, Genderforschung in ihre wissenschaftlichen Inhalte einzubringen.

#### **f. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse**

Im Rahmen der Aktualisierung des Frauenförderplans werden jeweils die Zielquoten angepasst mit der Zielsetzung einer Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen Mitgliederstufen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind.

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. Ggf. 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 Kohortenentwicklungen verändern, eingefügt werden bzw. entfallen. Ein wesentlicher Punkt der Steuerung ist die Veröffentlichung und Information der Maßnahmen gegenüber den Mitgliedern des Fachbereiches. Diese Steuerung findet auf unterschiedlichen Wegen statt: durch Information über die Gremien (FBR, Institutsräte, Professorien), über Emails oder über direkte Ansprache. Dabei wird insbesondere Wert darauf gelegt, dass es eine zielgruppenspezifische Ansprache gibt (z.B. bei der Möglichkeit von StudHKs für Postdoktorandinnen werden diese direkt von der VL/FBV informiert). Außerdem werden die Maßnahmen und der FFP nach Beschluss durch den Akademischen Senat der FU auf der Homepage des Fachbereiches veröffentlicht, so dass alle aktuellen und zukünftigen FB-Mitglieder eine Informationsmöglichkeit haben.

Zum Thema Diversity wird es auf der FB-Homepage Hinweise bzw. eine Verlinkung zu den bisher FU-weiten Ansprechstellen und Informationen geben. Auch dies wird den FB-Mitgliedern über die Gremien bzw. per Email kommuniziert. Außerdem benannte das Dekanat eine Diversitybeauftragte,

die als Bindeglied zwischen Fachbereich und Präsidium/ zentralen Stellen dienen soll und – unterstützt durch das Dekanat – die FB-Mitglieder auf diesem Gebiet sensibilisieren soll.

Eine Steuerung obliegt dem Dekanat zudem durch den Beschluss von Einzelanträgen über die Mittel im Rahmen der Frauenförderung (Leistungsorientierte Mittelvergabe). Potentielle Antragstellerinnen können sich über die FB-Homepage über die Modalitäten sachkundig machen. Da dies ein wichtiges Steuerungsinstrument zur Unterstützung von Wiss. Mitarbeiterinnen sowie Studentinnen ist, hat das Dekanat bereits vor einigen Jahren eine Anhebung der Mittel auf 10.000 € per anno beschlossen.

Das Controlling aller 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 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 ermutigt, am hochschuldidaktischen Qualifizierungsprogramm des Dahlem Center for Academic Teaching teilzunehmen, welches ebenfalls für Gender- und Diversity-Aspekte in der Lehre sensibilisiert und praktische Tipps und Hinweise zum Umgang mit diesen Themen gibt. Im FBR wurde das Angebot vorgestellt und diskutiert. Außerdem werden die Lehrenden aufgefordert, die Toolbox „Gender und Diversity in der Lehre“ zu nutzen.

Der Fachbereich gestaltet die Lehre so, dass die Veranstaltungen, insbesondere verpflichtende, für alle Studierenden unabhängig von ihren persönlichen und familiären Hintergründen zugänglich sind.

#### **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 auch außerhalb des Fachbereiches bzw. der FU fit für weitere Aufgaben zu machen.

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

- Aktive Teilnahme an den Frauenförderprogrammen der FU
- Intensives Talentscouting bei Professuren, um interessierte Wissenschaftlerinnen anzusprechen
- Informationen für Studieninteressierte auf den Institutshomepages: der FB strebt an, die Videofilme sukzessive mit Gebärdensprache zu unterlegen (2500 € p.a.)
- Der Fachbereich Geo/ das Dekanat benennt eine\*n Diversitybeauftragte\*n
- Bessere Sichtbarmachung der Gleichstellungsmaßnahmen durch Bündelung der Informationen auf der Fachbereichshomepage
- 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 grundsätzlich 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 für Postdoktorandinnen auf Haushaltsstellen zur Verfügung
- Das Dekanat vergibt bei begründeten Anträgen von unbefristet tätigen Akademischen Mitarbeiterinnen für größere Drittmittelvorhaben Werkverträge zur wissenschaftlichen Unterstützung
- 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
- Workshops zur „Selbstpräsentation“ für Doktorandinnen werden fortgeführt; bei ausreichenden Plätzen wird diese Maßnahme auch auf Masterstudentinnen erweitert
- Ein Workshop „Bewerbungstraining“ soll für Doktorandinnen durchgeführt werden
- schwangere/stillende Masterstudentinnen/ Stipendiatinnen und Doktorandinnen erhalten auf Antrag personelle Unterstützung in Form von Werkverträgen oder Aufstockung bestehender SHK-Stellen, wenn sie zwingend notwendige Arbeiten im Rahmen der Masterarbeit bzw. Promotion den Umständen geschuldet im Labor nicht selber durchführen können
- Postdoktorandinnen (auf Haushalts- und Drittmittelstellen) können auf Antrag individuelle Karrierecoaching-Maßnahmen wahrnehmen
- Der Fachbereich motiviert Postdoktorandinnen zur Teilnahme an dem ProFiL-Programm und finanziert zentral die Beiträge
- Das Dekanat wirbt dafür, dass künftig an Auswahlgesprächen in den Arbeitsgruppen ein Mitglied, das die Diversität der AG repräsentiert, teilnimmt
- Der Womens Science Lunch soll ab 2022 in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden

- 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 beteiligt sich seit dem SS 2021 an dem MINToring-Programm der FU
- 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 fordert die AG-Leitungen auf, einmal im Jahr mit dem nichtwissenschaftlichen Personal Gespräche über den Fortbildungsbedarf zu führen
- Das Dekanat wirkt darauf hin, dass wesentliche Veranstaltungen und Termine am Fachbereich zu familienfreundlichen Zeiten abgehalten werden
- Der Fachbereich unterstützt den Dual Career & Family Service der FU darin, einmal jährlich eine Veranstaltung zum Thema „Studieren mit Kind“ auf dem Campus Lankwitz abzuhalten
- 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 Bewerber\*innen im Rahmen von Bewerbungsverfahren und Einstellungen Informationen zu familienorientierten Angeboten und Beratungsstellen an der FU mit
- Der Fachbereich fordert Drittmittelantragsteller\*innen auf, mit Unterstützung der Forschungsförderung Möglichkeiten, zu Maßnahmen zur familienfreundlichen Gestaltung zu eruieren und in den Drittmittelanträgen mit zu beantragen
- 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 sind auf der Homepage des Fachbereiches eingestellt
- Der Fachbereich unterstützt innovative und erfolgsversprechende 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

<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>
<i>Zur Unterstützung von Postdocs (Haushaltsbeschäftigte) Bereitstellung von StHK- Positionen</i>	<i>Dekanat</i>	<i>27.000 € (über zwei Jahre)</i>	<i>Fachbereich zentral</i>	<i>fortlaufend</i>
<i>Talentscouting bei der (Wieder-) Besetzung von Professuren</i>	<i>Dekanat/ Berufungs- kommissionen</i>	<i>keine</i>		<i>fortlaufend</i>
<i>Maßnahme, Einzelanträge für Professuren im Rahmen von Frauenförderprogrammen zu stellen</i>	<i>Dekanat/ GDs</i>	<i>Je nach Prof.-Stelle unter- schiedlich</i>	<i>FB zentral / FU</i>	<i>fortlaufend</i>
<i>Bewerbungstrainings für Doktorandinnen</i>	<i>dFrB</i>	<i>1.000 €</i>	<i>FB zentral</i>	<i>SS 2022</i>
<i>Training „Selbstpräsentation“ für Doktorandinnen</i>	<i>Dekanat/ dFrB</i>	<i>1.500 €</i>	<i>FB zentral</i>	<i>WS 2021/22</i>
<i>Bewerbungstrainings für Studentinnen</i>	<i>Dekanat</i>		<i>FU zentral über ABV Module</i>	<i>fortlaufend</i>
<i>Individualförderung zur Vorbereitung einer wiss. Arbeit oder Forschungsaufenthalt</i>	<i>dFrB/ Dekanat</i>	<i>Je nach Antrag unter- schiedlich (insgesamt 10.000 € p.a.)</i>	<i>Gleichstellungsmi ttel des FBs und zentrale Mittel des FB</i>	<i>fortlaufend</i>
<i>Beteiligung am Girls Day</i>	<i>dFrB</i>		<i>FB zentral</i>	<i>fortlaufend</i>
<i>Teilnahme am MINToring Programm der FU</i>	<i>Dekanat/ Referentin für Studium und Lehre</i>	<i>Stud.HK zur Unterstütz ung 0,5 Koordina- torenstelle</i>	<i>FB zentral  FU zentral</i>	<i>Ab SS 2021</i>

<i>Unterstützung bei der Bewerbung im ProFiL-Programm (Finanzierung des Beitrages)</i>	<i>Dekanat</i>		<i>Fachbereich zentral</i>	<i>fortlaufend</i>
<i>Kommunikation der Regelungen zu Teilzeitmodellen und Möglichkeiten der Telearbeit (über Internet/ Email)/Gesundheitsfördernde Maßnahmen etc.</i>	<i>Dekanat/ Arbeitsgruppen/ FB Homepage</i>	<i>keine</i>		<i>fortlaufend</i>
<i>Familienfreundliche Zeiten für Veranstaltungen</i>	<i>Dekanat/GD/ AGL</i>	<i>keine</i>		<i>fortlaufend</i>
<i>Kurzinformationen zu Beratungsangeboten für familienunterstützende Maßnahmen</i>	<i>VL/stellv. VL/ dFrB</i>	<i>keine</i>		<i>fortlaufend</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. insg. 5.000 €</i>	<i>FB zentral</i>	<i>fortlaufend</i>
<i>Unterstützung von Einzelcoachings zur Karriereplanung für Postdotorandinnen</i>	<i>Dekanat</i>	<i>max. insg. 10.000 €</i>	<i>50% FB zentral, 50% Gleichstellungsmittel</i>	<i>fortlaufend</i>
<i>Hinweis auf Möglichkeiten bei Drittmittelanträgen Maßnahmen zur familienfreundlichen Gestaltung zu beantragen</i>	<i>Dekanat/Abt. VI</i>	<i>keine</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>keine</i>		<i>fortlaufend</i>
<i>Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechts- und Verwaltungssprache</i>	<i>Alle Mitglieder des FB</i>	<i>keine</i>		<i>fortlaufend</i>

<i>Unterstützung für schwangere/ stillende Masterstudentinnen/ Stipendiatinnen/ Doktorandinnen für Arbeit im Labor</i>	<i>Dekanat</i>	<i>Aufstockung StudHK oder Werkverträge (insgesamt 2.000 € p.a.)</i>	<i>FB zentral</i>	<i>Ab WS 2021/22</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 Mobbing (u.a. auf der Homepage, im FBR)</i>	<i>Dekanat/FBV/ GD</i>	<i>keine</i>		<i>fortlaufend</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>Drei Doktoranden*innenstellen für Vernetzungsprojekte am FB für vier Jahre</i>	<i>Dekanat/ AGs</i>	<i>3x 0,5 WM (Q)</i>	<i>FB zentral bzw. Zielvereinbarung smittel</i>	<i>Ab WS 2021/22</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>Ernennung einer/s Diversitätsbeauftragten am FB</i>	<i>Dekanat</i>	<i>Keine</i>		<i>Ab WS 2021/22</i>
<i>Initiierung eines informellen Womens Business Lunchs</i>	<i>Professorinnen des Fachbereiches</i>	<i>keine</i>		<i>AB WS 2022/23</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>