



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

› Frauenförderplan des Fachbereichs 14 (Geowissenschaften)

Fassung April 2011

Erarbeitet von der Gleichstellungskommission des Fachbereichs 14:

C. Achten, K. Drerup, K. Klemm, O. Klemm, K. Knoppe,
K. Schwermann, B. Sieg, C. Stader, S. Thiemicke, C. Zens

1. Präambel

Die Gleichstellung von Mann und Frau wird als integraler Bestandteil der Personalentwicklung des Fachbereichs Geowissenschaften (FB 14) begriffen. Die Lern- und Arbeitssituation der Frauen soll auf allen Ebenen entscheidend verbessert werden. Der Frauenförderplan (FFP) gilt daher für Studierende, für das wissenschaftliche Personal sowie für die Mitarbeiter/-innen des technischen und des Verwaltungspersonals. Die Rahmenbedingungen von Studium und Arbeit im FB 14 sollen daraufhin überprüft werden, ob Frauen benachteiligt werden. Ist dies der Fall, soll dieser Benachteiligung durch geeignete Maßnahmen entgegen gewirkt werden.

2. Bewertung des aktuellen Frauenanteils und seiner Entwicklung im FB 14

2.1 Zustandsanalyse

2.1.1 Anteil weiblicher Beschäftigter

Der Anteil weiblicher Vollzeitbeschäftigter im FB 14 liegt bei etwa 30 % und hat sich über die letzten sechs Jahre kaum verändert (Tab. 1, Abb. 1). Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis findet sich nur bei den Nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern/-innen. Bei der Gruppe der Professoren/-innen sind die Frauen trotz leicht steigendem Trend immer noch sehr stark unterrepräsentiert. Auch bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitern/-innen sind weniger als ein Drittel weiblich. In dieser Gruppe kann zudem kein positiver Trend festgestellt werden. Vor allem unter den wissenschaftlichen Assistenten/-innen und dem Mittelbau sind nur wenige Frauen.

Tab. 1: Anzahl der Vollzeitbeschäftigten im FB 14 mit Anzahl und Anteil weiblicher Beschäftigter (Quelle: Dez. 2.3)

Gruppe Jahr	Anzahl insgesamt				Anzahl weiblich				% weiblich				Veränderung w%		
	2004	2007	2009	2010	2004	2007	2009	2010	2004	2007	2009	2010	04-07	07-09	09-10
Professoren und Hochschuldozenten/Oberassistenten (C4-C2) (W3-W1)	30	27	26	27	3	1	3	4	10	4	12	15	-6	8	3
Wissenschaftliche Assistenten (C1) und Mittelbau (AORaZ, ARaZ, A13-A15)	14	10	15	15	3	2	2	2	21	20	13	13	-1	-7	0
Wissenschaftliche Mitarbeiter (WMa)	34	42	39	40	7	12	10	11	21	29	26	28	8	-3	2
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter (NwMa)	45	38	39	36	25	21	21	19	56	55	54	53	0	-1	-1
Auszubildende (Azubi)	10	5	6	6	1	1	1	2	10	20	17	33	10	-3	17
Vollzeitbeschäftigte insges.	133	122	125	124	39	37	37	38	29	30	30	31	1	-1	1

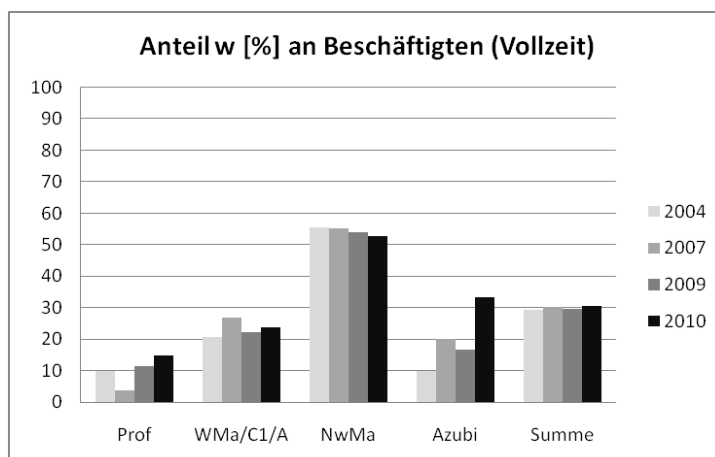


Abb. 1: Anteil weiblicher Vollzeitbeschäftigter im FB 14 (Quelle: Dez. 2.3).

Der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten liegt etwas höher (ca. 40 %) als bei den Vollzeitbeschäftigten und bleibt über die Zeit relativ konstant (Tab. 2, Abb. 2). In der Gruppe der Wissenschaftlichen Assistenten/-innen und Mittelbau¹ sowie Professoren/-innen gibt es erwartungsgemäß keine bzw. nur sehr wenige Teilzeitstellen. Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitern/-innen ist mit 40 % weiblichen Beschäftigten ebenso ein leicht erhöhter Anteil im Vergleich zu den Vollzeitstellen zu verzeichnen. Unter den Nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern/-innen sind demgegenüber Frauen stark überproportional (>70 %) vertreten. Bei den Wissenschaftlichen Hilfskräften ist ein stark wechselnder Anteil weiblicher Beschäftigter zu beobachten. Der geringste Anteil an Frauen findet sich unter den Lehrbeauftragten. Bei den Studentischen Hilfskräften sind ebenfalls insgesamt etwas weniger Frauen als Männer beschäftigt.

Tab. 2: Anzahl an Teilzeitbeschäftigten im FB 14 mit Anzahl und Anteil weiblicher Beschäftigter (Quelle: Dez. 2.3).

Gruppe Jahr	Anzahl insgesamt				Anzahl weiblich				% weiblich				Veränderung w%		
	2004	2007	2009	2010	2004	2007	2009	2010	2004	2007	2009	2010	04-07	07-09	09-10
Professoren und Hochschuldozenten/Oberassistenten (C4-C2) (W3-W1)	0	0	1	1	0	0	0	0	-	-	0	0	-	-	0
Wissenschaftliche Assistenten (C1) und Mittelbau (AORaZ, ARaZ, A13-A15)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
Wissenschaftliche Mitarbeiter (WMa)	46	48	51	48	19	15	22	20	41	31	43	42	-10	12	-1
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter (NwMa)	17	23	21	20	14	17	15	16	82	74	71	80	-8	-2	9
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK, überwiegend Teilzeit)	23	26	22	21	13	8	11	7	57	31	50	33	-26	19	-17
Studentische Hilfskräfte (SHK, überwiegend Teilzeit)	129	128	135	149	48	53	56	52	37	41	41	35	4	0	-7
Lehrbeauftragte (LBA)	22	23	28	20	4	3	3	6	18	13	11	30	-5	-2	19
Teilzeitbeschäftigte insgesamt	237	248	258	259	98	96	107	101	41	39	41	39	-3	3	-2

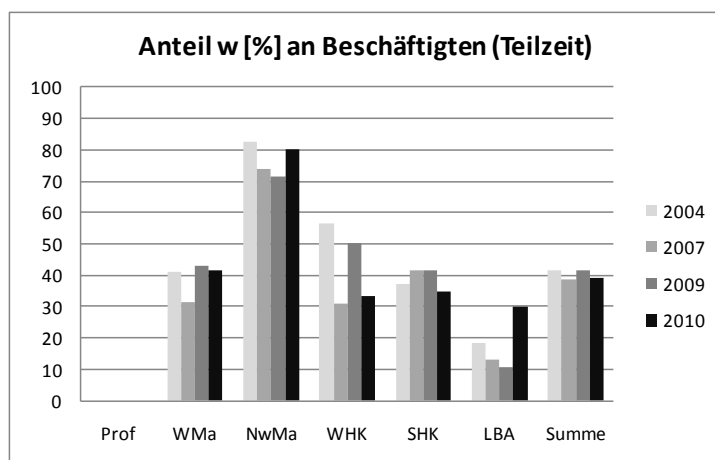


Abb. 2: Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter im FB 14 (Quelle Dez. 2.3).

Ein hoher Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen sind befristet beschäftigt. Der Frauenanteil an den befristeten Stellen (Tab. 3, Abb. 3) entspricht in etwa dem Frauenanteil an allen wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen. Bei den Professoren/-innen und Nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen ist die absolute Zahl der befristeten Stellen gering (Tab. 3). Bei den Nichtwissenschaftlich Beschäftigten hat im Vergleich zum Frauenanteil an allen nichtwissenschaftlichen Stellen (s. Tab. 1,2) vor allem in den letzten beiden Jahren ein geringerer Anteil an Frauen eine befristete Stelle.

¹ Unter Mittelbau werden im Folgenden die Mitarbeiter/-innen auf Beamtenstellen (A-Eingruppierung) gefasst, die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen umfasst dagegen die Stellen nach TVL.

Tab. 3: Anzahl an befristet Beschäftigten im FB 14 mit Anzahl und Anteil weiblicher Beschäftigter (Quelle: Dez. 2.3).

Gruppe Jahr	Anzahl insgesamt				Anzahl weiblich				% weiblich				Veränderung w%		
	2004	2007	2009	2010	2004	2007	2009	2010	2004	2007	2009	2010	04-07	07-09	09-10
Professoren und Hochschuldozenten/Oberassistenten (C4-C2) (W3-W1)	3	1	4	4	2	0	1	1	67	0	25	25	-42	25	0
Wissenschaftliche Assistenten (C1) und Mittelbau (AORaZ, ARaZ, A13-A15)	12	7	10	11	2	1	1	1	17	14	10	9	-7	-5	-1
Wissenschaftliche Mitarbeiter (WMa)	69	82	75	79	23	23	28	28	33	28	37	35	4	7	-2
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter (NwMa)	6	6	7	5	3	4	2	2	50	67	29	40	-21	-27	11
Befristet Beschäftigte Gesamt	90	96	96	99	30	28	32	32	33	29	33	32	0	3	-1

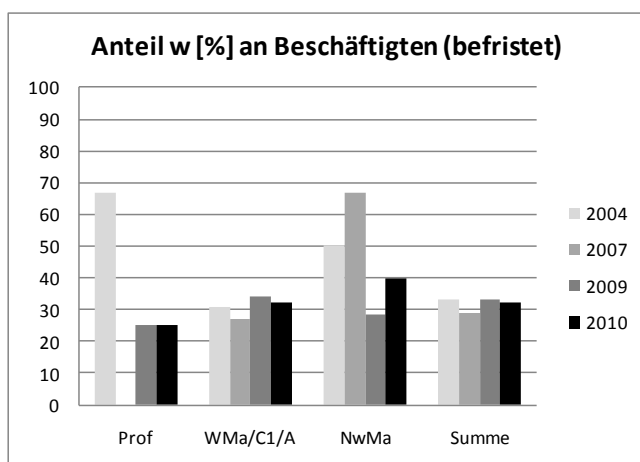


Abb. 3: Anteil weibliche befristete Beschäftigte im FB 14 (Quelle Dez. 2.3).

2.1.2 Frauenanteil an Beschäftigten in den einzelnen Instituten

Der Anteil der Frauen zwischen den einzelnen Instituten unterscheidet sich zum Teil erheblich (Tab. 4). Besonders niedrige Anteile weisen, insbesondere wenn man auch den wissenschaftlichen Nachwuchs betrachtet (Wiss. Mitarbeiter, Abb. 4) die Institute für Geografie, Geoinformatik und Landschaftsökologie auf. Dagegen ist der Frauenanteil, auch unter den Wissenschaftlichen Mitarbeitern, im Institut für Geologie und Paläontologie überproportional. Ein Frauenanteil von 50 % unter den Professuren wird nur vom Institut für Didaktik der Geografie erreicht. Dagegen fallen die Institute für Landschaftsökologie und Mineralogie hier sowie in der Kategorie der Wiss. Assistenten und Mittelbau insbesondere mit keiner Frau bei 11 bzw. 7 Stellen negativ auf.

Tab. 4: Anteil von Frauen an Beschäftigten (Voll- und Teilzeit) in den einzelnen Instituten des FB 14 in 2010 (Quelle: Resturlaubsdatei, Stichtag 31.12.2010). Erläuterungen: g= gesamt, FB=Fachbereich, BE=Betriebseinheit, IfDG=Inst. für Didaktik der Geografie, IfG=Inst. für Geografie, Ifgi=Inst. für Geoinformatik, ILÖK=Inst. für Landschaftsökologie, IfGP=Inst. für Geologie & Paläontologie, IfM=Inst. für Mineralogie, IfP=Inst. für Planetologie, w=weiblich. Zusätzlich zu den aufgeführten Stellen gibt es noch eine Wiss. Stelle (w besetzt), die als Lehrkraft für besondere Aufgaben in LE1 sowie zur Studienkoordination im FB zur Verfügung steht.

Institut Gruppe	FB			BE			IfDG			IfG			Ifgi			ILÖK			IfGP			IfM			IfP		
	g	w	w%	g	w	w%	g	w	w%	g	w	w%	g	w	w%	g	w	w%	g	w	w%	g	w	w%	g	w	w%
Prof. & Hochschuldoz./ Oberass. (C4-C2) (W3-W1)	0	0	-	0	0	-	2	1	50	3	1	33	4	1	25	6	0	0	6	1	17	4	0	0	2	0	0
Wiss. Ass. (C1) & Mittelbau (AORaZ, ARaZ, A13-A15)	0	0	-	0	0	-	1	0	0	2	0	0	0	0	-	5	0	0	2	1	50	3	0	0	2	1	50
Wissenschaftliche Mitarbeiter	0	0	-	1	1	100	2	1	50	9	1	11	18	4	22	9	2	22	15	10	67	15	7	47	14	5	36
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter (NwMa)	2	2	100	4	3	75	2	1	50	2	2	100	2	1	50	7	6	86	15	9	60	14	6	43	6	3	50
Beschäftigte insgesamt	2	2	100	5	4	80	7	3	43	16	4	25	24	6	25	27	8	30	38	21	55	36	13	36	24	9	38

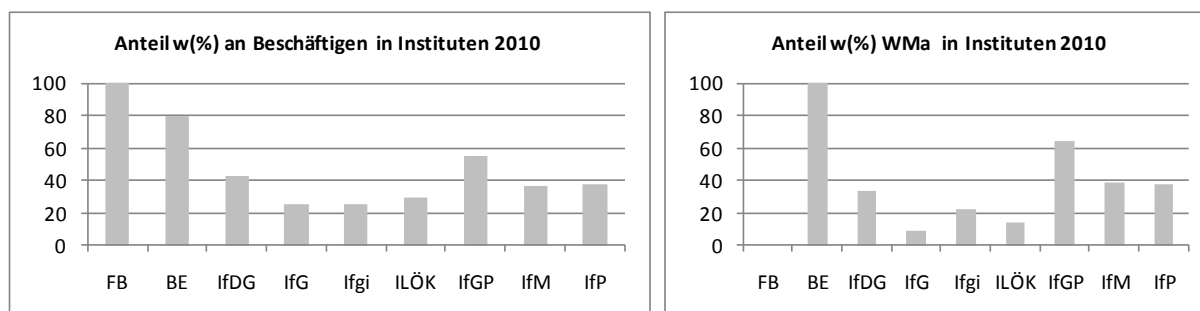


Abb. 4: Anteil an weiblichen Beschäftigten (Voll- und Teilzeit) in den einzelnen Instituten (links) und Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (inkl. Wiss. Ass. & Mittelbau) an der Gesamtzahl der Wiss. Mitarb. in jedem Institut (rechts).

2.1.3 Frauenanteil in Gremien

Der Frauenanteil in Gremien des FB 14 ist seit 2004 kontinuierlich gestiegen und liegt derzeit bei 34 % (Tab. 5, Abb. 5). Nach wie vor ist der Frauenanteil in der Gruppe der Professoren/-innen am geringsten, jedoch sind auch hier Zuwächse zu verzeichnen. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis wird auch in der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen in der Regel nicht erreicht. Am stärksten sind weibliche Mitglieder in der Gruppe der Nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen vertreten. Der Frauenanteil in dieser Gruppe liegt in der Regel über 50 %. Bei den Studierenden ist das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Jahren stark schwankend. Vergleicht man den prozentualen Anteil der beschäftigten Frauen (Vollzeit, Tab. 1) mit ihrem Anteil in den Gremien, so sieht man, dass die Frauen eher überproportional bei der Gremienarbeit mitwirken. Besonders groß ist die Differenz bei den Wissenschaftlichen und den Nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen.

Tab. 5: Ordentliche und stellvertretende Mitglieder in Gremien des FB 14 (ohne Prüfungsausschüsse, Habilitations- und Promotionsausschuss) (Quelle: Dekanat FB 14 / Homepage). Die Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen schließt die Wissenschaftlichen Assistenten/-innen und den Mittelbau ein.

Gruppe	Anzahl insgesamt				Anzahl weiblich				% weiblich				Veränderung w%		
	2004	2007	2009	2010	2004	2007	2009	2010	2004	2007	2009	2010	04-07	07-09	09-10
Ordentliche Mitglieder															
Professoren/-innen (Prof)	21	22	25	31	1	0	3	5	5	0	12	16	-5	12	4
Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen (WMa)	5	9	12	15	3	3	3	6	60	33	25	40	-27	-8	15
Weitere Mitarbeiter/-innen (NwMa)	5	5	5	10	3	4	4	7	60	80	80	70	20	0	-10
Studierende (Stud)	9	8	10	11	1	4	1	5	11	50	10	45	39	-40	35
Stellvertretende Mitglieder															
Professoren/-innen	12	4	11	14	0	0	0	4	0	0	0	29	0	0	29
Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen	3	4	13	15	1	0	4	7	33	0	31	47	-33	31	16
Weitere Mitarbeiter/-innen	1	8	8	2	1	5	7	1	100	63	88	50	-38	25	-38
Studierende	2	4	5	13	1	1	3	3	50	25	60	23	-25	35	-37
Summe	58	64	89	111	11	17	25	38	19	27	28	34	8	2	6

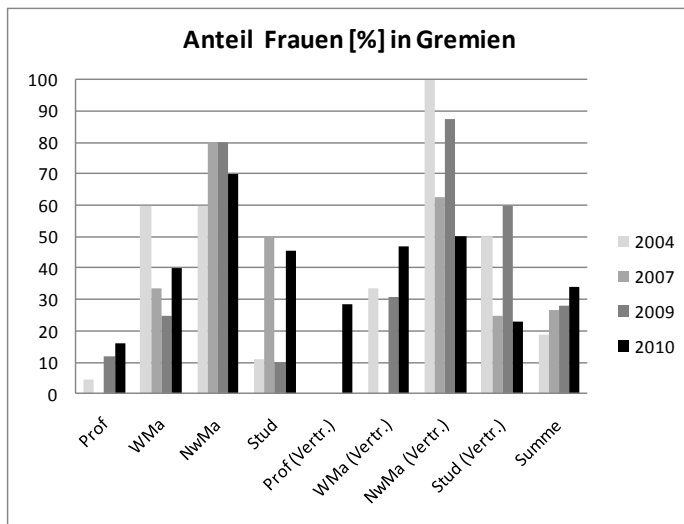


Abb. 5: Anteil der Frauen in Gremien des FB 14 von 2004-2010 (ohne Prüfungsausschüsse, Habilitations- und Promotionsausschuss). Die Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen schließt die Wissenschaftlichen Assistenten/-innen und den Mittelbau ein. (Quelle: Dekanat FB 14 / Homepage)

2.1.4 Anteil weiblicher Studierender

Aufgrund der Umstellung der Studienfächer auf das Bachelor-Master-System ist im betrachteten Zeitraum eine große Zahl unterschiedlicher Studiengänge vorhanden, die je nach Beginn oder Auslaufen keine oder nur geringe Studierendenzahlen aufweisen (Tab. 6). Aus Gründen der Vergleichbarkeit und Übersichtlichkeit wurden deshalb die einzelnen Studiengänge zu übergeordneten Studienfächern zusammengefasst (Abb. 6).

Der Anteil der Studentinnen im Fachbereich liegt um die 40 % mit nur geringen Unterschieden zwischen den betrachteten Jahren. Zwischen den verschiedenen Studiengängen bestehen jedoch z. T. erhebliche Unterschiede: Der höchste Frauenanteil mit etwa ausgeglichenem Geschlechterverhältnis weist der Studiengang Landschaftsökologie auf. Ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis weisen außerdem die Lehramtsstudiengänge (LA) auf. Der geringste Anteil an Studentinnen findet sich in der Geoinformatik, wobei hier seit 2003 eine Steigerung von 13 % auf 20 % erreicht werden konnte. Die Geografie und Geowissenschaften liegen knapp unterhalb des Durchschnitts mit geringfügigen Änderungen in den letzten Jahren.

Betrachtet man die verschiedenen Typen von Studiengängen, wird deutlich, dass der Studentinnen-Anteil in den Master- und neuen Lehramtsstudiengängen überproportional hoch und weiter steigend ist (Tab. 7). Im Vergleich dazu ist der Frauenanteil in den auslaufenden Studiengängen auffällig niedriger und weiterhin sinkend.

Tab. 6: Studierendenzahlen und Anteil der weiblichen Studierenden in den unterschiedlichen Studiengängen im FB 14 (nur Hauptfach, ohne Promotions- und Magisterstudiengang). (Quellen: Prüfungsamt Geowissenschaften, Institut für Geoinformatik (Geospatial Technologies))

Studiengänge Jahr (Wintersemester)	Anzahl insgesamt				Anzahl weiblich				% weiblich				Veränderung w%		
	03/04	07/08	09/10	10/11	03/04	07/08	09/10	10/11	03/04	07/08	09/10	10/11	03-07	07-09	09-10
Diplom Geoinformatik	135	118	79	60	18	11	6	5	13	9	8	8	-4	-2	1
Diplom Geologie/Paläontologie	131	6	0	0	41	1	0	0	31	17	-	-	-15	-	-
Diplom Mineralogie	47	0	0	0	14	0	0	0	30	-	-	-	-	-	-
Diplom Landschaftsökologie	483	285	180	122	250	151	89	59	52	53	49	48	1	-4	-1
Diplom Geografie	535	305	206	157	181	112	75	55	34	37	36	35	3	0	-1
B. Sc. Geoinformatik	0	56	135	138	0	8	32	25	-	14	24	18	-	9	-6
B. Sc. Geowissenschaften	144	156	120	253	41	64	41	95	28	41	34	38	13	-7	3
B. Sc. Landschaftsökologie	0	108	197	157	0	59	94	97	-	55	48	62	-	-7	14
B. Sc. Geography	0	77	159	206	0	36	59	79	-	47	37	38	-	-10	1
M. Sc. Geoinformatik	0	0	17	33	0	0	7	11	-	-	41	33	-	-	-8
M. Sc. Geospatial Technologies	0	21	44	45	0	8	10	13	-	38	23	29	-	-15	6
M. Sc. Geowissenschaften	0	31	75	71	0	10	33	30	-	32	44	42	-	12	-2
M. Sc. Landschaftsökologie	0	0	22	51	0	0	12	31	-	-	55	61	-	-	6
M. Sc. Humangeografie	0	0	14	33	0	0	10	20	-	-	71	61	-	-	-11
B2F Geografie	0	219	241	271	0	115	123	135	-	53	51	50	-	-1	-1
BKJ HRGE Geografie	0	91	80	90	0	51	38	47	-	56	48	52	-	-9	5
M. Ed. GymGes	0	0	72	94	0	0	40	51	-	-	56	54	-	-	-1
M. Ed. HRGE	0	0	29	30	0	0	18	20	-	-	62	67	-	-	5
Lehramt Sek II	33	10	6	6	9	2	0	0	27	20	0	0	-7	-20	0
Lehramt Sek I	194	42	26	16	92	19	9	5	47	45	35	31	-2	-11	-3
Lehramt Sek I & II	495	160	71	50	185	49	16	12	37	31	23	24	-7	-8	1
LA GymGes	40	189	124	84	18	100	62	38	45	53	50	45	8	-3	-5
LA GHRGe/HRGe	14	70	40	28	8	33	17	11	57	47	43	39	-10	-5	-3
Gesamt	2251	1944	1937	1995	857	829	791	839	38	43	41	42	5	-2	1

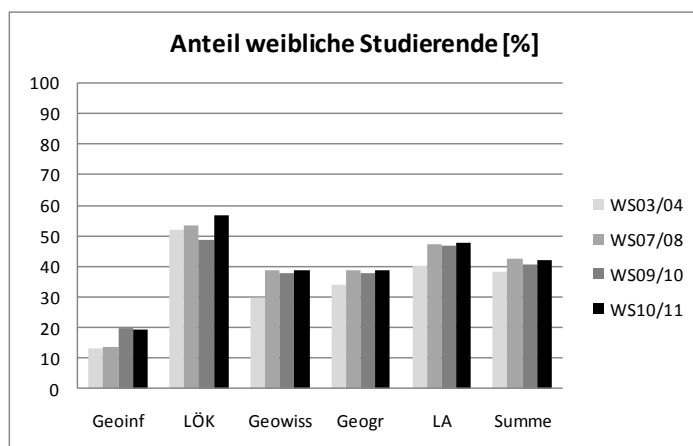


Abb. 6: Anteil der Studentinnen in den verschiedenen Studienfächern des FB 14. Die Diplom-, B.Sc. und M.Sc.-Studiengänge der einzelnen Fächer wurden zusammengefasst, ebenso alle Lehramtsstudiengänge (LA, inkl. B2F, BKJ, M.Ed.); Geoinformatik: inkl. M.Sc. Geospatial Technologies; Geografie: inkl. M.Sc. Humangeografie; Geowissenschaften: inkl. Dipl. Geologie, Mineralogie. (Quellen: Prüfungsamt Geowissenschaften, Geospatial Technologies: Institut für Geoinformatik)

Tab. 7: Anteil der Studentinnen in den verschiedenen Studiengangstypen des FB14 (Quellen: Prüfungsamt Geowissenschaften, Geospatial Technologies: Institut für Geoinformatik)

Studiengänge Jahr	% weiblich			
	03/04	07/08	09/10	10/11
Auslaufende Diplomstudiengänge	38	39	37	35
Auslaufende Lehramtsstudiengänge	40	43	39	36
BSc gesamt	28	42	37	39
MSc gesamt	-	32	50	52
B.Ed, M.Ed. gesamt	-	54	52	52

2.1.5 Anteil an Studienabschlüssen weiblicher Studierender

Der Frauenanteil an den Studienabschlüssen lag in den vergangenen Jahren jeweils um die 50 % (Tab. 8). In 2010 ist ein leichter Rückgang zu beobachten, der jedoch auf den noch nicht vollständigen Zahlen für dieses Jahr beruhen kann. Kontinuierlich überproportionale Abschlussquoten von Studentinnen sind in den Studiengängen Landschaftsökologie (Diplom und B.Sc.), B.Sc. Geography und in den Lehramtsstudiengängen BKJ und LA GymGes zu verzeichnen. Kontinuierlich unterproportionale Anteile an weiblichen Studienabschlüssen finden sich nur im Studiengang Diplom Geografie. In den Studiengängen Diplom Geoinformatik, M.Sc. Geowissenschaften und den alten Lehramtsstudiengängen (Sek I & II) ist der Anteil weiblicher Abschlüsse seit 2003 sehr stark und kontinuierlich gesunken. Studiengänge mit einer aktuell (2009, 2010) deutlich unterproportionalen weiblichen Abschlussquote sind Diplom Geoinformatik und Diplom Geografie, M.Sc. Geospatial Technologies und Lehramt Sek I & II.

Tab. 8: Anzahl der Studienabschlüsse im FB 14 mit Anzahl und Anteil von Abschlüssen weiblicher Studierender. (Quellen: Prüfungsamt Geowissenschaften, Geospatial Technologies: Institut für Geoinformatik, Lehramtsstudiengänge: Dez. 5.3)

Abschlüsse Jahr	Anzahl insgesamt				Anzahl weiblich				% weiblich				Veränderung w%		
	2003	2007	2009	2010	2003	2007	2009	2010	2003	2007	2009	2010	03-07	07-09	09-10
Diplom Geoinformatik	3	43	16	18	2	20	5	2	67	47	31	11	-20	-15	-20
Diplom Landschaftsökologie	49	30	48	45	32	16	30	27	65	53	63	60	-12	9	-3
Diplom Geologie/Paläontologie	10	8	0	0	4	4	0	0	40	50	-	-	10	-	-
Diplom Mineralogie	3	0	0	0	1	0	0	0	33	-	-	-	-	-	-
Diplom Geografie	47	56	46	30	16	26	17	12	34	46	37	40	12	-9	3
B. Sc. Geoinformatik	0	0	6	12	0	0	4	1	-	-	67	8	-	-	-58
B. Sc. Geowissenschaften	0	28	17	29	0	10	9	10	-	36	53	34	-	17	-18
B. Sc. Landschaftsökologie	0	0	33	32	0	0	21	21	-	-	64	66	-	-	2
B. Sc. Geography	0	0	23	7	0	0	12	4	-	-	52	57	-	-	5
B2F Geografie	0	0	55	11	0	0	33	4	-	-	60	36	-	-	-
BKJ HRGe Geografie	0	0	18	3	0	0	12	2	-	-	67	67	-	-	0
M. Sc. Geowissenschaften	0	7	8	11	0	6	4	4	-	86	50	36	-	-36	-14
M. Sc. Geospatial Technologies	0	0	21	19	0	0	8	4	-	-	38	21	-	-	-17
Master Ed. GymGes	0	0	0	1	0	0	0	0	-	-	-	0	-	-	-
Master Ed. HRGe	0	0	6	5	0	0	3	3	-	-	50	60	-	-	10
Lehramt Sek II	42	74	43	10	22	38	13	2	52	51	30	20	-1	-21	-10
Lehramt Sek I	12	20	7	1	9	12	3	0	75	60	43	0	-15	-17	-43
LA GymGes	0	1	32	23	0	0	17	17	-	0	53	74	-	53	21
LA GHRGe/HRGe	0	0	19	7	0	0	11	3	-	-	58	43	-	-	-15
Gesamt	166	267	398	264	86	132	202	116	52	49	51	44	-2	1	-7

Betrachtet man die einzelnen Studienfächer ohne die Trennung in die einzelnen Studiengänge wird deutlich (Abb. 7), dass ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis nur bei den Lehramtsabschlüssen erreicht wird. Einen leicht überproportionalen Anteil weiblicher Abschlüsse gibt es im Fach Landschaftsökologie. Demgegenüber sind in allen anderen Fächern weniger weibliche als männliche Abschlüsse zu verzeichnen, wobei aktuell besonders niedrige Werte in der Geoinformatik erreicht werden.

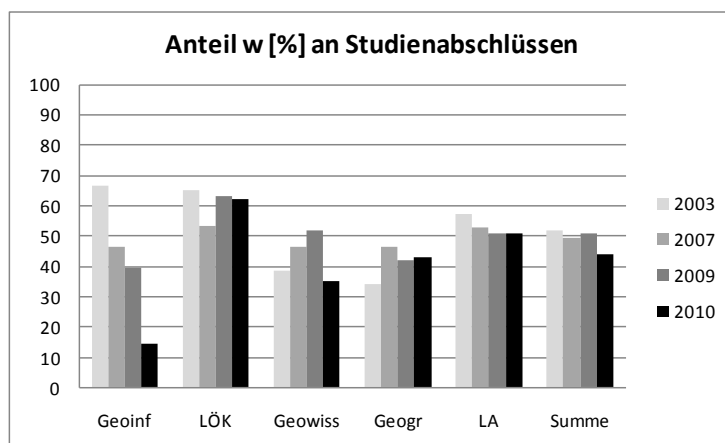


Abb. 7: Anteil von Abschlüssen weiblicher Studierender von 2003-2010 in den einzelnen Studienfächern (alle Studiengänge eines Faches summiert). (Quellen: Prüfungsamt Geowissenschaften, Geospatial Technologies: Institut für Geoinformatik, Lehramtsstudiengänge: Dez. 5.3)

Etwa ein Drittel der Promovierenden im FB 14 sind weiblich (Tab. 9). Demnach konnte eine Steigerung gegenüber dem Zeitraum zwischen 1999 und 2003 (ca. ein Viertel Promovendinnen) erreicht werden. In den letzten 11 Jahren waren 44 % der Habilitanden weiblich. Aufgrund der geringen Zahl an Habilitationen sind die Bewertung dieser Quote und die Identifikation eines allgemeinen Trends jedoch schwierig.

Tab. 9: Zahl der Promotionen und Habilitationen im FB 14 (ges) sowie Anzahl (w) und Anteil (w%) von Promovendinnen und Habilitandinnen. (Quelle: Dekanat FB 14)

Zeitraum	1999-2003			2004-2006			2007-2009			Veränderung	
	ges	w	%w	ges	w	%w	ges	w	%w	a-b	b-c
Promotionen	61	14	23	29	11	38	56	18	32	15	-6
Habilitationen	5	3	60	3	0	0	3	1	33	-60	33

2.2 Bewertung des Ist-Zustandes und der Entwicklung

Im Folgenden werden die Zielvorstellungen aus dem letzten Frauenförderplan von 2004 auf ihre Umsetzung hin überprüft.

Tab. 10: Bewertung des Erfolgs der Zielvorstellungen aus dem Frauenförderplan 2004.

Zielvorstellungen 2004	Bewertung
(01) Allgemeine Erhöhung des Frauenanteils	teilweise erfüllt
(02) Frauengerechte Stellenausschreibungen	teilweise erfüllt
(03) Frauen als Studentische Hilfskräfte	weitestgehend erfüllt
(04) Frauen als Wissenschaftliche Hilfskräfte	teilweise erfüllt
(05) Förderung von Promovendinnen	erfüllt
(06) Förderung von Habilitandinnen	nicht erfüllt
(07) Förderung von Juniorprofessorinnen	teilweise erfüllt
(08) Nichtwissenschaftliches Personal	nicht beurteilbar
(09) Frauen in Personalauswahlkommissionen	erfüllt
(10) Sozialkompetenz in die Professuren	teilweise erfüllt
(11) Vertretungsstellen bei Professuren	teilweise erfüllt
(12) Lehraufträge für Frauen	teilweise erfüllt
(13) Beurlaubung aus familiären Gründen	nicht beurteilbar
(14) Beratung von Schülerinnen	erfüllt
(15) Berufsberatung für Studentinnen	teilweise erfüllt
(16) Graduiertenförderung für Diplomandinnen	nicht beurteilbar
(17) Erziehungsurlaub / Teilzeitbeschäftigung für Männer	erfüllt
(18) Frauen in Gremien und Kommissionen	erfüllt
(19) Kinderbetreuung	nicht erfüllt
(20) Sozialräume für Frauen	nicht erfüllt
(21) Wiedereinstieg in das Studium	erfüllt

(01) Eine geplante **Erhöhung des Frauenanteils bei den Beschäftigten** ist nur zum Teil erfüllt worden. Eine allgemeine leichte Erhöhung des Frauenanteils konnte in der Gruppe der Professoren, der Wissenschaftlichen Mitarbeiter (Vollzeit) und bei den Azubis erreicht werden. Demgegenüber nahm der Frauenanteil beim Mittelbau und den Wissenschaftlichen Assistenten sogar ab. In den übrigen Gruppen konnte, abgesehen von stark schwankenden Frauenanteilen unter den Wissenschaftlichen Hilfskräften, nur wenig Veränderung festgestellt werden. Insgesamt konnte zudem in keiner zusätzlichen Gruppe ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht werden.

(02) **Frauengerechte Stellenausschreibungen:** Die Forderung, alle Stellen zumindest hochschulöffentlich und die W-Stellen bundesweit auszuschreiben, wurde umgesetzt. Eine gezielte Ansprache von Frauen bei zu besetzenden Stellen ist teilweise erfolgt. Es wurde jedoch keine Adressdateien durch die GSK aufgebaut, die diese gezielte Ansprache geeigneter Frauen erleichtern sollte.

(03) Eine Anpassung des Anteils der weiblichen **Studentischen Hilfskräfte** an die Frauenquote der Studierenden wurde weitestgehend erfüllt. Die Quote liegt 2010 etwas unterhalb des Sollwertes, reichte aber in Vorjahren fast an den Frauenanteil unter den Studierenden heran.

(04) Eine Anpassung des Frauenanteils der **Wissenschaftlichen Hilfskräfte** an den Anteil an weiblichen Studienabgängern wurde teilweise erreicht, d.h. der Frauenanteil unter den Hilfskräften reichte nur in einigen Jahren an den Anteil weiblicher Absolventinnen heran. In anderen Jahren lag er dagegen deutlich darunter.

- (05) Der leicht erhöhte Anteil an **Promovendinnen** lässt auf erste Erfolge bei der Förderung von Promovendinnen schließen.
- (06) Seit 2004 ist nur eine **Habilitation** einer Frau zu verzeichnen. Eine Förderung von Habilitandinnen im Fachbereich kann daher nicht festgestellt werden.
- (07) Die Förderung von einer **weiblichen Juniorprofessorin** wurde erfolgreich umgesetzt. Mögliche Kandidatinnen werden bei Ausschreibungen gezielt angesprochen, jedoch gibt es kein spezielles Programm zur Unterstützung von Juniorprofessorinnen.
- (08) Bislang kann aufgrund laufender Planungen noch nicht beurteilt werden, ob eine höhere Bezahlung für Höherqualifizierung des **Nichtwissenschaftlichen Personals** im FB 14 relevant ist. Urlaubszeiten der Nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen konnten familienfreundlicher gestaltet werden.
- (09) Es wird darauf geachtet, dass in Berufungs- und **Personalauswahlkommissionen** für Juniorprofessuren und Wiss. Mitarbeiterstellen mindestens eine Professorin und möglichst zwei Frauen beteiligt sind.
- (10) **Sozialkompetenz in die Professuren:** Bei der Ausschreibung und Besetzung der Professuren fließt die Sozialkompetenz teilweise auch in die Bewertung ein.
- (11) Bei der Besetzung von **Vertretungsstellen** bei Professuren werden z. T. auch gezielt Frauen angesprochen.
- (12) Der Anteil der **weiblichen Lehrbeauftragten** sank bis 2009 und ist erst im letzten Jahr wieder gestiegen. Der Anteil ist jedoch noch weit von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis entfernt. Die Bemühungen zur Anwerbung weiblicher Lehrbeauftragter haben in jüngster Zeit zur Verbesserung der Situation geführt, weitere Anstrengungen sind jedoch noch erforderlich.
- (13) Da keine Gründe für Beurlaubungen genannt werden, ist nach derzeitigem Stand nicht beurteilbar, ob Stellen, die durch **Beurlaubungen aus familiären Gründen** frei werden, unverzüglich zur Vertretung freigegeben wurden. Ein Problem besteht zudem darin, dass die als sehr positiv zu sehende Flexibilität der Stelleninhaberin bezüglich Beendigung der Beurlaubung, eine Verplanbarkeit der Stelle erschwert.
- (14) Eine **Beratung für Schülerinnen** und weibliche Studienanfängerinnen ist im Rahmen des Hochschultages und Girlsday erfolgreich umgesetzt worden.
- (15) Eine **Berufsberatung für weibliche Studentinnen** wurde nur zeitweise und mit eingeschränktem Erfolg angeboten (Geos take off).
- (16) Bei der Auswahl von Bewerbern/-innen für die **Graduiertenförderung** der WWU steht die allein fachliche Qualität im Vordergrund. Kandidatinnen wurden jedoch auch ermuntert, sich dort zu bewerben. Der Erfolg dieser Bemühungen kann zurzeit aufgrund fehlender Zahlen jedoch nicht beurteilt werden.
- (17) **Erziehungsurlaub** wird von männlichen Beschäftigten vermehrt wahrgenommen. **Teilzeitbeschäftigung** wird nur selten beantragt und wird dann in der Regel auch gewährt.
- (18) Der Anteil der **Frauen in Gremien** entspricht weitestgehend ihrem Anteil an den einzelnen Gruppen und ist teilweise sogar überproportional (WMa, NWMa). Entsprechend dem steigenden Anteil an Frauen in den einzelnen Gruppen ist auch der Anteil an Frauen in den Gremien in den vergangenen Jahren gestiegen. Bei den Studierenden ist jedoch eine starke Fluktuation und Unterrepräsentanz in einigen Jahren festzustellen.
- (19) Eine **Kinderbetreuung für die Beschäftigten** am FB wurde nicht eingerichtet.
- (20) **Stillräume** wurden nicht eingerichtet.

(21) Der **Wiedereinstieg in das Studium** nach einer Unterbrechung aus familiären Gründen wird individuell durch Absprache mit den Dozenten gefördert.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass besonders dringender Handlungsbedarf bei der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses besteht, was in enger Verbindung zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie z. B. durch ausreichende Betreuungsmöglichkeiten oder dem Wiedereinstieg nach familienbedingten Urlaubszeiten zu sehen ist. Zudem besteht in einigen Studiengängen, insbesondere der Geoinformatik, noch immer eine deutliche Unterrepräsentanz von weiblichen Studierenden.

2.3 Prognose

Tab. 11: Zahl der im Fachbereich 14 voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen (laut Stellenplan, ohne Drittmittelstellen, Quelle: Dekanat)

Gruppe	2011	2012	2013
Professuren	4	2	0
Wissenschaftliche Dauerstellen	1,5	1	0
Wissenschaftliche Zeitstellen	9,5	6,75	6,5
Nichtwiss. Dauerstellen	5,25	1,5	0

Durch Wiederbesetzung frei gewordener Stellen kann nur in geringem Umfang eine Umverteilung des Geschlechterverhältnisses erreicht werden. Der Anteil zu besetzender Stellen ist gering.

Für alle bis 2013 zu besetzenden Professuren (6) sind bereits Verpflichtungen eingegangen worden. Wenn sich keine unvorhergesehenen Veränderungen ergeben (z. B. durch Berufung von Professoren an andere Universitäten), wird sich der Anteil Frauen an den Professuren auf 18 % erhöhen.

Im Bereich der wissenschaftlichen Dauerstellen sind 2,5 von 16 Stellen bis 2013 neu zu besetzen. Wenn die frei werdenden Stellen ausschließlich mit Frauen besetzt würden, würde sich der Frauenanteil von 28 % auf 34 % erhöhen, bei einer Besetzung nur mit Männern würde der Frauenanteil auf 19 % absinken.

Im Bereich der wissenschaftlichen Zeitstellen werden hier zunächst nur die Haushaltsstellen betrachtet. Hier waren Ende 2010 von 22,25 Stellen 3,5 (16 %) mit Frauen besetzt. Diese Stellen stehen im Prinzip alle zur Wiederbesetzung an, allerdings können einige der Verträge (3+3 Jahre) um eine zweite drei-Jahres-Periode verlängert werden. In diesem Bereich ist allerdings Flexibilität vorhanden, um eine gewünschte Besetzungsquote mit Frauen bis Ende 2013 zu erreichen.

Dies gilt umso mehr für die wissenschaftlichen Zeitstellen, die durch Drittmittel finanziert sind. Die entsprechenden Verträge sind meist nicht für länger als drei Jahre angelegt. Dadurch ist einerseits keine Prognose über einen Zeitraum über drei Jahre hinaus möglich, andererseits besteht hier volle Flexibilität bei Neubesetzungen.

Dagegen sind die Nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter fast ausschließlich aus Haushaltsmitteln finanziert. Hier besteht bei 36 Stellen Ende 2010 ein Frauenanteil von 53 %. Durch Neubesetzung von 6,75 Stellen bis 2013 kann dieser Anteil Werte zwischen etwa 43 % und 64 % erreichen.

Die Stellen der Studentischen und der Wissenschaftlichen Hilfskräfte unterliegen demgegenüber einer hohen Fluktuation. Konkrete Prognosen sind hier schwierig, da die Verträge überwiegend für kurze Zeiträume

vergeben werden und es sich in vielen Fällen um Vertragsverlängerungen handelt. Dennoch kann man davon ausgehen, dass der Personalbestand bei den Studentischen und Wissenschaftlichen Hilfskräften im Laufe von drei Jahren fast komplett erneuert wird, so dass hier große Spielräume für Neueinstellungen vorhanden sind.

Der Vergleich von auslaufenden zu aktuellen Studiengängen lässt für die Zukunft eine positive Entwicklung zu einem höheren Frauenanteil in der Studierendenschaft erwarten.

3. Zielvorstellungen

3.1 Zielvorstellungen für das Personal

Wie in Kapitel 2.3 erläutert, besteht in manchen Personalkategorien sehr große, in anderen Kategorien nur sehr geringe Flexibilität, was die Veränderung der Frauenquote betrifft. Vor diesem Hintergrund setzt sich der Fachbereich bis Ende 2013 (mittelfristig) folgendes Ziel:

- Anteil der Frauen an den
 - Professuren: 18 %
 - Wissenschaftlichen Dauerstellen: 30 %
 - Wissenschaftlichen Zeitstellen: >30 %
 - Nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern: 50 %

Um die Karrierechancen von Frauen in der Wissenschaft zu fördern, ist auch ein höherer Anteil von Frauen unter den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften anzustreben. Es fällt zum Beispiel auf, dass in den Studiengängen Landschaftsökologie und Lehramt zwar die Studierendenzahlen ausgeglichen sind, der Frauenanteil der Hilfskräfte aber nur bei einem guten Drittel liegt. Da diese Beschäftigungsverhältnisse oft den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere bilden, sollte hier mit einer Erhöhung des Frauenanteils angesetzt werden. Angestrebtes Ziel bis 2014 ist deshalb, den Frauenanteil unter den Hilfskräften dem Geschlechterverhältnis im entsprechenden Studiengang anzugleichen.

3.2 Zielvorstellungen für die Studierenden, Nachwuchsförderung und Fortbildung

- Anteil der Frauen (mittelfristig) an den
 - Bachelorstudierenden:
 - Geoinformatik: 30 %, Geowissenschaften: 50 %, Geography: 50 %
 - Masterstudierenden:
 - Geoinformatik: 40 %, Geowissenschaften: 50 %, Geospatial Technologies: 40 %
 - Bachelorabschlüssen:
 - Geoinformatik: 30 %, Geowissenschaften: 50 %, B2F Geografie: 50 %;
 - Masterabschlüssen:
 - Geowissenschaften: 50 %, Geospatial Technologies: 40 %
 - alle übrigen: Erhalt des Status quo
- Teilnahme von weiblichen Studierenden aus dem FB 14 an Veranstaltungen aus dem Angebot „Führung und Kommunikation“ der WWU (mittelfristig)
- Inanspruchnahme des Career Service von weiblichen Studierenden aus dem FB 14 (mittelfristig)

-
- Angestrebtes Geschlechterverhältnis der Promovendinnen am FB 14: 40 % (mittelfristig)
 - Steigerung der Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere für Promovendinnen (mittelfristig)
 - Verbesserung des Transfers notwendiger und hilfreicher Informationen für Promovendinnen mit Kinder-/Familienwunsch und Promovendinnen mit Kindern/Familie (kurzfristig)

3.3 Zielvorstellungen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium

Es soll jeder Frau möglich sein, mit den Angeboten und Beratungshilfen der WWU einen Weg zu finden, Beruf / Studium und Familie zu verwirklichen. Dies muss auch durch kurzfristige Entscheidungen möglich sein. Dazu sind folgende Ziele vorgesehen:

- Im Fachbereich sollen Möglichkeiten geschaffen werden, das Betreuungsangebot für Kinder und die Beratung für Studierende und Beschäftigte mit Kindern zu verbessern. (mittelfristig)
- Die Infrastruktur in den Gebäuden des Fachbereichs für Mütter mit Kleinkindern soll verbessert werden. (mittelfristig)
- Aktuelle Informationen zu vorhandenen Förder- und Fortbildungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zu Betreuungsangeboten auf WWU-Ebene sollen deutlich sichtbar bereitgestellt werden. (kurzfristig)

4. Maßnahmen

4.1 Laufende Maßnahmen am FB 14

Gleichstellungskommission (GSK): Der FB 14 hat eine Gleichstellungskommission (GSK) eingerichtet. Die Kommission ist in ihren Aufgaben den gesetzlichen Bestimmungen verpflichtet und in ihrem Handeln unter Berücksichtigung der Senatsgeschäftsordnung frei. Die Besetzung erfolgt gruppenspezifisch mit Vertretern der nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Angestellten, der Professoren sowie der Studierenden. Die GSK setzt sich zu mindestens 50 % aus Frauen zusammen. Alle Mitglieder haben gleiches Stimm- und Rederecht.

Praktikantinnen: An den Instituten besteht die Möglichkeit, ein Schülerpraktikum zu absolvieren. Auf diese Möglichkeit wird z. B. auf der Website des Instituts für Geoinformatik (ifgi) hingewiesen. Ein derartiges Praktikum kann als besonders wichtige Maßnahme bewertet werden, da hier eine individuelle Beratung für ein Studium am FB14 stattfinden kann. Am ifgi gab es beispielsweise bisher zwei Praktikantinnen (10. und 13. Jahrgangsstufe).

Girls Day: Der Girls-Day Mädchenzukunftstag wird deutschlandweit seit 2001 durchgeführt. Mädchen und junge Frauen sollen dadurch die Chance bekommen, Einblicke in sogenannte Männerberufe zu erhalten. Seit 2009 ist auch das Institut für Geoinformatik (ifgi) offiziell daran beteiligt. Den ca. 15 teilnehmenden Schülerinnen wird unter anderem die Bedienung von GPS-Geräten näher erläutert und auch von diesen selber ausprobiert. Die Beteiligten sind in der 5. bis 8. Klasse. Es wird Wert darauf gelegt, dass die Veranstaltung durch Mitarbeiterinnen durchgeführt wird. Zum Beispiel wird die Einführung seit zwei Jahren durch eine Juniorprofessorin gehalten.

GI@School: Das Projekt GI@School des ifgi wird auch weiterhin Inhalte der Geoinformatik an Schüler und Schülerinnen vermitteln, wodurch viele weibliche Adressaten erreicht und so für ein Studium am ifgi motiviert werden können.

Institutsbesichtigung: Das ifgi bietet Schülern/-innen und Studieninteressierten die Möglichkeit, sich einen Tag (nach Vereinbarung) am Institut umzuschauen und sich mit Mitarbeitern und Studierendenvertretern zu treffen.

4.2 Abgeschlossene Maßnahmen im FB 14

Geos take off: Der Fachbereich Geowissenschaften bot vom Wintersemester 2002/03 (FB 14) bis 2007 eine Fortbildungsveranstaltung an. Sie richtete sich an Frauen, die eine berufliche Orientierung suchen, z. B. Studentinnen im Hauptstudium, Diplomandinnen und Doktorandinnen. In einer sechsteiligen Vortragsreihe stellten Frauen, die ihren Abschluss im FB 14 gemacht haben, ihren persönlichen Weg ins Berufsleben vor.

Geoinformatiker(in)(nen*)* Flyer: 2004 wurde am ifgi ein Flyer zusammengestellt, der sehr informativ darstellt, in welchen Berufen Frauen nach ihrem Geoinformatik-Studium arbeiten. 11 Frauen im Alter von 24 bis 45 Jahren stellen in kurzen Berichten ihren beruflichen Werdegang vor. Durch die vielen Beschreibungen wird auch die Vielseitigkeit nahegelegt: die Geoinformatikerinnen arbeiten in den unterschiedlichsten Bereichen, sei es bei Behörden oder Privatfirmen. Damals wurde eine Auflage von 4000 Exemplaren gedruckt, die komplett verteilt wurde und seitdem mehrmals wieder in Druckauftrag gegeben. Obwohl der Flyer schon ein paar Jahre alt ist, sind die vorgestellten Berufe nicht veraltet und entsprechen immer noch dem aktuellen Stand in der Geoinformatik.

4.3 Erfolgsbewertung aus abgeschlossenen und laufenden Maßnahmen im FB 14

Girls Day: Am Ende des Girls-Day erhalten alle Schülerinnen einen Evaluationsbogen. Das Feedback ist bisher immer durchweg positiv.

Gl@School und Geoinformatiker(in)(nen*) Flyer:* Der Flyer wurde auf öffentlich wirksamen Veranstaltungen wie dem Hochschultag und Gl@School verteilt. Im Rahmen von Gl@School wurden schon 300 Klassen besucht, wodurch ungefähr 1500 Schülerinnen Einblicke in die Geoinformatik bekommen haben. So hatten eine Vielzahl von potentiellen Geoinformatikstudentinnen Zugriff auf den Flyer, was als Erfolg bewertet werden kann.

Geos take off: Leider wurde die Vortragsreihe nicht sehr gut angenommen, was sich durch niedrige Teilnehmerzahlen widerspiegelte. Daher wurde diese Maßnahme im Jahr 2007 eingestellt.

Praktikantinnen: Beiden Schülerinnen hat das Praktikum gut gefallen. Eine der Beiden hat sich während des Praktikums mit dem Programmieren beschäftigt und sich damit schon mit einem Kernelement dieses technischen Studienganges auseinandergesetzt.

Gleichstellungskommission: Die Sichtbarkeit der Gleichstellungskommission im Fachbereich, insbesondere für die Mitarbeiterinnen und Studentinnen, ist noch ausbaufähig. Die Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung im Fachbereich wurde nur teilweise erreicht. Nicht umgesetzt wurde die Beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Öffentlichkeitsarbeit z. B. durch Präsenz beim Hochschultag oder einen eigenen Internetauftritt sowie Verbreitung von Informationsmaterial, z. B. über Mailinglisten.

4.4 Geplante Maßnahmen

Tab. 12: Geplante Maßnahmen im FB 14 mit Zeithorizont (kurzfristig: bis April 2012, mittelfristig: bis April 2014)

Titel der Maßnahme	Zeithorizont
Internetpräsenz	Kurzfristig
Mentoring (Wiss. Karriere und Vereinbarkeit Familie / Beruf)	Kurzfristig
Informationsmaterial (Poster, Flyer)	Kurzfristig
Still- und Wickelräume	Kurzfristig
Geoinformatik: Girlsday, Gl@School, Institutsbesichtigung	Kurzfristig
Schülerpraktika	Kurzfristig
Annahme von Frauenfördermaßnahmen der WWU	Kurzfristig
Sozialraum für Familien	Mittelfristig
Beteiligung am MExLab	Mittelfristig
Umfrage zur wiss. Karriere	Mittelfristig
Ferienkurse für Kinder	Mittelfristig

Durch den Aufbau einer **Internetpräsenz** der Gleichstellung am FB 14 soll stärker als bisher auf die bereits bestehenden Fördermöglichkeiten an der WWU und dem Fachbereich verwiesen werden. Dazu gehören beispielsweise Hinweise auf Seminare wie Bewerbungstraining oder Rhetorik, Austausch- und Netzwerkmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen, Studentinnen und Alumnae und Hilfeleistungen für junge Familien. Zudem sollen auf der Seite auch Studierende / Mitarbeiter/-innen aus dem Fachbereich mit Kindern von ihren Erfahrungen berichten. Die Seite soll außerdem eine Übersicht über Infrastruktur für junge Eltern in den Gebäuden des Fachbereichs (z. B. Still- und Wickelräume) enthalten. Auf der Seite werden auch jährlich die aktuellen Zahlen zum Stand der Frauenförderung am Fachbereich bereitgestellt. Durch direkte

Verlinkung der neuen Seite von den Homepages der einzelnen Institute soll der Zugang zu Informationen in Bezug auf die Gleichstellung zusätzlich erleichtert sowie die Sensibilisierung für dieses Thema gefördert werden. Auf die Einrichtung dieser Gleichstellungshomepage am FB weist eine Rundmail an alle Mitarbeiter/-innen und Studierende des FB 14 hin.

Am Fachbereich soll ein Netzwerk von Personen aufgebaut werden, die für Beratung zur Förderung, Weiterbildung, Netzerkennung, Karriereplanung sowie Vereinbarkeit von Studium bzw. wissenschaftlicher Karriere und Familie (**Mentoring**), insbesondere für Frauen und junge Eltern, zur Verfügung stehen. Eine Liste mit Ansprechpartnern/-innen im Fachbereich und den Instituten wird auf der Homepage bekannt gegeben.

Es soll **Informationsmaterial** mit Informationen zur Frauenförderung am FB erstellt werden. Dazu gehört ein Poster, das zum Beispiel zur Präsentation auf dem Forschungstag des FB dienen kann. Außerdem sollen Flyer erstellt werden, die Beispiele von erfolgreichen Frauen aus dem FB zeigen. Dies betrifft z. B. das Fach Geoinformatik, in dem für 2011 eine Neuauflage des Flyers über Geoinformatikerinnen geplant ist.

Zudem soll ein **Still- und Wickelraum** in jedem Gebäude des FB 14 eingerichtet werden. Die Kostenneutralität und bautechnischen Maßnahmen werden von den WWU-Werkstätten bereitgestellt. Aufgrund der Raumsituation wird empfohlen, kombinierte Räume z. B. zusammen mit Erste-Hilfe- oder Behinderten-Räumen einzurichten, bzw. die Ausstattung bestehender Räume zu ergänzen.

Um den Anteil von Studentinnen in der Geoinformatik zu erhöhen, werden zudem bestehende Maßnahmen wie der **Girlsday**, **GI@School** und **Institutsbesichtigung** weitergeführt. **Schülerpraktika** werden ebenfalls weiterhin angeboten.

Annahme von Frauenfördermaßnahmen der WWU durch Mitglieder des FB 14: Um einen Überblick über die Teilnahme von Studentinnen an Seminaren der WWU Frauenförderung zu erhalten, wird bei den Dozenten um eine Rückmeldung bezüglich der Teilnehmerinnen aus dem FB 14 angefragt.

Im Zuge des Neubaus Geo I und Zentralisierung eines großen Teils des Fachbereichs soll ein **Sozialraum für Familien** eingerichtet werden, in dem auch Kurzzeit-Betreuung eigenverantwortlich organisiert werden kann. Dies soll vor allem gewährleisten, dass Studierende und Beschäftigte auch an Seminaren und anderen Veranstaltungen außerhalb der normalen Betreuungszeiten teilnehmen können. Der Zeitrahmen für die Realisierung dieser Maßnahme richtet sich nach dem Bezug des Neubaus, ist also bis Juni 2013 gesteckt.

Das ifgi und insbesondere das Projekt GI@School plant eine **Beteiligung am MExLab**, welches die Dauerausstellung MExLab Experimentum in den Räumlichkeiten der Physik anbietet. Zukünftig werden hier auch Anwendungen der Geoinformatik zu sehen sein. Hier können studieninteressierten Besucherinnen gezielt technische Sachverhalte und Anwendungen auf interessante Weise gezeigt werden.

Durch eine kleine **Umfrage** unter Studentinnen und Mitarbeiterinnen sollen Gründe der Abkehr von der wissenschaftlichen Karriere in den Geowissenschaften analysiert werden. Auf den Start dieser Umfrage weist eine Rundmail an alle Studentinnen höherer Semester sowie Doktorandinnen hin.

Einzelne Institute sollen sich an den Angeboten des Familienbüros der WWU zur Ausrichtung von **Ferienkursen** für Kinder im Schul- und Kindergarten-Alter beteiligen. Dies soll ab sofort starten und etwa einmal in zwei Jahren realisiert werden.

Empfehlungen

Der Universitätsleitung wird empfohlen, ein Wiedereinstiegsprogramm für Wissenschaftlerinnen in den Beruf zu starten, damit diesen die Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karriere erleichtert wird.

In diesem Zusammenhang wird dem Fachbereich empfohlen, Vertretungsstellen, also befristet frei werdende Stellen, nicht einzusparen, sondern Frauen mit Familie gezielt anzusprechen und zur Bewerbung zu ermuntern.

4. Überprüfung der Maßnahmen

Die GSK nimmt in Zusammenarbeit mit dem Dekanat die notwendige Fortschreibung des Frauenförderplanes gemäß den Richtlinien des Gleichstellungsgesetzes vor. Sie begleitet und überprüft die vom FB 14 ergriffenen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Lernsituation für Frauen und Männer und sollte auch eigene Initiativen entwickeln. Die GSK tritt mindestens einmal pro Semester zusammen und berichtet jährlich dem Fachbereichsrat. Sie führt eine jährliche Statistik über alle Hochschulgruppen, die dem Rektorat und der Frauenbeauftragten jährlich bekannt gegeben werden. Diese Zahlen sollen Aufschluss geben über die Umsetzung des Frauenförderplans und schaffen eine Grundlage für die Ursachenforschung. Gleichzeitig wird ein Maßnahmenkonzept erarbeitet und dieses der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Verwaltung rechtzeitig gemeldet. Die Kommission hat das Recht, sich jederzeit über alle Angelegenheiten der Frauenförderung im FB 14 und angeschlossenen Einrichtungen zu unterrichten.