



WESTFÄLISCHE
WILHELMUS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

› Frauenförderplan des Fachbereichs 14 (Geowissenschaften)

Stand Juni 2016

Erarbeitet von der Gleichstellungskommission des Fachbereichs 14

Dr. Elisa Fleischer, Prof. Dr. Christine Achten, Mirjam Christmann, Marc Dragunski, Dr. Friederike Gabel,
Johanna Gockel, Nadine Härtl, Dr. Valentin Klaus, Prof. Dr. Christian Kray, Daniel Kuhmann, Claudia
Meyer, Madeleine Supper, Stephan Thiemicke

Unter Mitarbeit von Christiane Zens und dem Prüfungsamt Geowissenschaften

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 alle weiblichen Beamten, Angestellten und Studierende. 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. Die Maßnahmen werden auf Grundlage einer Betrachtung der Repräsentanz von Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs-, und Lohngruppen sowie in allen Funktionsebenen des FB 14 und auf Grundlage einer Analyse der Ursachen möglicher Unterrepräsentanzen festgelegt.

2. Bestandsaufnahme / Überblick im FB 14

Der Anteil weiblicher Vollzeitbeschäftigte im FB 14 liegt bei 35 % und zeigt über eine Spanne von elf Jahren eine steigende Tendenz, die sich allerdings in den Jahren 2013 bis 2015 (35%, 36%, 35%) nicht wiederfindet.

Der Anteil der Frauen in den einzelnen Instituten unterscheidet sich zum Teil erheblich, auch innerhalb der einzelnen Gruppen. In der Gruppe der Professuren wird ausschließlich in den zwei Instituten IfDG und Ifgi ein wünschenswerter Frauenanteil erreicht. Dagegen sind bei den übrigen Instituten erheblich weniger Professorinnen vorhanden (IfG: 29%, IfGP: 17%, IfM: 17%) oder keine (ILÖK und IfP). Bei der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen im IfDG, IfG und im ILÖK ausgeglichene Geschlechterverhältnisse vor, im IfGP liegt der Frauenanteil mit 64% sogar darüber. In den Instituten ifgi, IfM und IfP machen Frauen einen Anteil von nur 22-36% aus.

Der Frauenanteil in Gremien des FB 14 ist seit 2004 (19%) gestiegen und liegt mit derzeit 45% nahe am angestrebten Anteil von 50% (Tab. 10). Vergleicht man den prozentualen Anteil der vollzeitbeschäftigte Frauen mit ihrem Anteil in den Gremien, so sieht man, dass die Frauen eher überproportional bei der Gremienarbeit mitwirken.

Der Anteil der weiblichen Studierenden im Fachbereich 14 liegt seit WS 07/08 konstant über 40% und hat sich in den vergangenen Jahren nur sehr geringfügig verändert. Zwischen den verschiedenen Studiengängen bestehen jedoch z. T. erhebliche Unterschiede. Die höchsten Frauenanteile weisen der Studiengang Landschaftsökologie mit zuletzt 67% bzw. 68% im MSc- bzw. BSc-Studiengang auf sowie der Studiengang MEd HRSGe mit 73%. Die Anteile weiblicher Studierender in den Lehramtsstudiengängen (MEd HRSGe, MEd Gym-Ges, BHRSGe Geographie, sowie im häufig dazu genutzten ZFB Geographie) sind tendenziell hoch und über 50%. In den BSc- und MSc-Studiengängen der Geographie und Geowissenschaften liegen die Anteile mit 36-48% etwas unterhalb des angestrebten Frauenanteils von 50%. Im MSc Geospatial Technologies liegt der Anteil mit 33% noch etwas darunter. Die geringsten Anteile weiblicher Studierender zeigen die Studiengänge der Geoinformatik mit 17-22%.

Der Frauenanteil an den Promotionen liegt 2014 und 2015 über 40 % und höher als im Jahr 2013 und den Zeitspannen davor. Allerdings schwanken sowohl die Anzahlen der Promotionen als auch der Anteil weiblicher Promovierter in diesem Zeitraum teils deutlich. Die Gesamtzahl an Habilitationen ist generell über den gesamten Zeitraum gesehen sehr gering. Es ist eine Frau unter den in diesem Zeitraum 9 Habilitierten, was 11 % entspricht.

3. Analyse der Beschäftigtenstruktur / der Repräsentanz und Prognose

Es liegen Daten vom Stichtag 01.01.2014, 01.12.2014 und 01.12.2015 vor, die im Folgenden als Repräsentanten für die Jahre „2013“, „2014“ und „2015“ herangezogen werden.

3.1. Anteil weiblicher Beschäftigter im FB 14

3.1.1 Vollzeitbeschäftigte

Der Anteil weiblicher Vollzeitbeschäftigter im FB 14 liegt 2015 bei 35 % und ist über die letzten elf Jahre um einige Prozent gestiegen (Tab. 1).

Bei den Professuren sind die Frauen mit 14% immer noch sehr stark unterrepräsentiert (Tab. 1). In den letzten drei Jahren gab es am FB 14 zwei Neuberufungen, von denen beide Rufe an Frauen erteilt wurden. Eine Frau hat den Ruf jedoch nicht angenommen und die Position wurde mit einem männlichen Kandidaten besetzt.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind mit einem Anteil von 35% vertreten. Es ist insgesamt eine steigende Tendenz über die Jahre erkennbar (Tab. 1).

Ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis findet sich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung. Hier ist der Frauenanteil in den letzten Jahren häufig über 50% (Tab. 1, Frauenförderplan 2013).

Bei den Ausbildenden ist der Frauenanteil über die letzten Jahre deutlich gestiegen und zeigt mit 43% in 2015 ebenso ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (Tab. 1).

Aus Haushaltmitteln finanzierte Vollzeitstellen der Wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind im Gegensatz zu den Teilzeitstellen sowie den aus Dritt- und Sondermitteln finanzierten Stellen in Voll- und in Teilzeit zu einem relativ geringen Anteil mit Frauen besetzt (Tab. 2).

Tab. 1: Anzahlen, Anteile und zeitliche Entwicklung der Anteile weiblicher Beschäftigter in Vollzeit (Quelle: Dez. 3.1, Dekanat FB 14).

Gruppe Jahr	gesamt						weiblich						weiblich %						Veränderung weiblich %					
	2004	2007	2010	2013	2014	2015	2004	2007	2010	2013	2014	2015	2004	2007	2010	2013	2014	2015	04-07	07-10	10-13	13-14	14-15	04-15
Professuren (W1-W3, C3+C4)	30	27	27	27	28	28	3	1	4	3	4	4	10	4	15	11	14	14	-6	+9	-4	+4	0	+4
Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen	48	52	55	51	63	69	10	14	13	17	22	24	21	27	24	33	35	35	+6	-3	+9	+2	0	+14
MitarbeiterInnen in Tech. u. Verw.	45	38	36	38	35	33	25	21	19	21	19	17	56	55	53	55	54	52	0	-2	+2	-1	+2	-4
Ausbildende	10	5	6	7	8	7	1	1	2	2	3	3	10	20	33	29	38	43	+10	+13	-4	+9	+5	+33
gesamt	133	122	124	123	133	137	39	37	38	43	48	48	29	30	30	35	36	35	+1	0	+6	0	-1	+6

Tab. 2: Anzahlen und Anteile weiblicher Beschäftigter finanziert aus Haushalt, Dritt- und Sondermitteln in Voll- und Teilzeit (Quelle: Dez. 3.1). Da nur die Stellen der Wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch aus Nicht-Haushalt finanziert werden, ist nur diese Gruppe dargestellt.

Gruppe Jahr	Haushalt: Vollzeit									Haushalt: Teilzeit									
	gesamt			weiblich			weiblich %			gesamt			weiblich			weiblich %			
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	
Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen																			
Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen	30	33	29	7	8	7	23	24	27	8,3	5,8	6,8	4	2,3	3,5	48	40	51	
	Drittmittel: Vollzeit									Drittmittel: Teilzeit									
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	
Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen	14	20	27	7	8	10	50	40	37	14,8	13,6	17,3	8,2	8,3	10,8	55	61	62	
	Sondermittel: Vollzeit									Sondermittel: Teilzeit									
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	
Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen	6	10	11	3	6	6	50	60	55	3,5	5,3	11,5	3	2,5	4,8	86	47	42	

3.1.2 Teilzeitbeschäftigte

Am FB 14 liegt der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2015 mit ca. 65% deutlich höher als bei den Vollzeitbeschäftigten (35%). Er ist in den letzten drei Jahren relativ konstant (Tab. 3).

Eine Professur in Teilzeitbeschäftigung existiert am FB 14. Diese ist von einer Frau besetzt.

Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist mit 56% weiblichen Beschäftigten ebenso ein erhöhter Anteil im Vergleich zu den Vollzeitstellen (35%) zu verzeichnen.

Unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung sind Frauen sehr stark überproportional (82-90% in 2013-2015) vertreten.

Anzumerken ist hierbei, dass ein Teil der Stellen nicht aufgrund der Verfügbarkeit, sondern aus persönlichen Gründen in Teilzeit besetzt ist.

Tab. 3: Beschäftigungen, Anteile und zeitliche Entwicklung weiblicher Teilzeitbeschäftigter im FB 14 (Quelle: Dez. 3.1, Dekanat FB 14). Im Gegensatz zur Angabe im vorherigen Frauenförderplan, sind hier die Teilzeitbeschäftigungen nicht als Personenanzahlen, sondern als Vollzeit-Äquivalente angegeben. Die Daten sind somit nicht unmittelbar vergleichbar. Die Angaben aus den Jahren vor 2013 sind nur zur Information angegeben und grau dargestellt.

Gruppe Jahr	gesamt					weiblich					weiblich %					Veränderung weiblich %								
	2004	2007	2010	2013	2014	2015	2004	2007	2010	2013	2014	2015	2004	2007	2010	2013	2014	2015	04-07	07-10	10-13	13-14	14-15	13-15
Professuren (W1-W3, C3+C4)	0	0	1	0,8	0,8	0,8	0	0	0	0,8	0,8	0,8	0	0	0	100	100	100	0	0	+100	0	0	0
Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen	46	48	48	25,6	24,1	34,1	19	15	20	15,2	13,0	19,0	41	31	42	59	54	56	-10	+11	+18	-5	+2	-3
Mitarbeiterinnen in Tech. u. Verw.	17	23	20	11,4	13,4	12,1	14	14	16	9,4	11,4	10,9	82	74	80	82	85	90	-8	+6	+6	+3	+5	+8
gesamt	63	71	69	37,8	38,3	47,0	33	29	36	25,4	25,2	30,7	52	41	52	67	66	65	-11	+11	+17	-1	-1	-2

3.1.3 Befristet Beschäftigte

Die Zahl der befristet Beschäftigten im FB 14 hat in den letzten drei Jahren konstant zugenommen (2013: 44%; 2015: 55%, Tab. 4).

Die Zunahme ist maßgeblich der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuzuschreiben. Hier ist festzustellen, dass sich der Anteil der Frauen nur geringfügig verändert hat (Tab. 5).

Bei den Professuren und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Technik und Verwaltung ist die absolute Zahl der befristeten Stellen gering (2013-2015: ≤ 4 Stellen, Tab. 4). Der Anteil an Frauen liegt in der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung bei 75-83% (Tab. 4 und 5).

Insgesamt ist der Anteil befristeter Stellen bei Frauen um einige Prozent höher als bei Männern (Tab. 6).

Die Anzahl an verbeamteten Beschäftigten schwankt in den letzten drei Jahren leicht, während die der Beamten auf Zeit leicht zunimmt (Tab. 7).

Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist in den letzten drei Jahren ein eher steigender Anteil an Beamten und Beamten auf Zeit (auf 29% bzw. 33% in 2015) zu verzeichnen (Tab. 7).

Allerdings ist der Anteil an Beamten und Beamten auf Zeit bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insgesamt gering (3-12%) und bei den Frauen in den letzten drei Jahren immer um 1-8% niedriger als bei den Männern (Tab. 8).

Bei den Professuren sind nahezu alle Männer und Frauen verbeamtet. In 2014 und 2015 gab es im Gegensatz zu den Männern keine auf Zeit verbeamtete Professur (Tab. 8).

Tab. 4: Anzahlen, Anteile und zeitliche Entwicklung der befristet Beschäftigten im FB 14 (Quelle: Dez. 3.1, Dekanat FB 14).

Gruppe Jahr	gesamt			befristet			befristet %		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Professuren (W1-W3, C3+C4)	27,8	27,8	27,8	2	1	1	7	4	4
Wissenschaftl. MitarbeiterInnen	76,5	83,3	102,8	60,6	71	89,1	79	85	87
MitarbeiterInnen in Tech. u. Verw.	49,4	48,4	44,6	2	2,1	3	4	4	7
Auszubildende	7	8	7	7	8	7	100	100	100
gesamt	160,7	171,2	182,5	71,6	82,1	100,1	44	48	55

Tab. 5: Anzahlen, Anteile und zeitliche Entwicklung der weiblichen befristet Beschäftigten im FB 14 (Quelle: Dez. 3.1, Dekanat FB 14).

Gruppe Jahr	gesamt						weiblich						weiblich %						Veränderung weiblich %					
	2004	2007	2010	2013	2014	2015	2004	2007	2010	2013	2014	2015	2004	2007	2010	2013	2014	2015	04-07	07-10	10-13	13-14	14-15	04-15
Professuren (W1-W3, C3+C4)	3	1	4	2	1	1	2	0	1	1	0	0	67	0	25	50	0	0	-67	+25	+25	-50	0	-67
Wissenschaftl. MitarbeiterInnen	81	89	90	60,6	71,1	89,1	25	24	29	26,7	30,5	39,0	31	27	32	44	43	44	-4	+5	+15	-1	+1	+13
MitarbeiterInnen in Tech. u. Verw.	6	6	5	2	2,1	3	3	4	2	1,5	1,6	2,5	50	67	40	75	76	83	+17	-27	+35	+1	+7	+33
gesamt	171	185	189	71,6	82,2	100,1	55	52	61	31,2	35,1	44,5	32	28	32	44	43	44	-4	+4	+12	-1	+1	+12

* Auszubildende gehen in die Gesamtzahl mit ein, aber nicht in die anderen Kategorien

Tab. 6: Prozentuale Anteile befristet Beschäftigten im FB 14 (Quelle: Dez. 3.1, Dekanat FB 14).

Gruppe Jahr	Männer			Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
unbefristet %	58	53	48	54	51	41
befristet %	42	47	52	46	49	59

Tab. 7: Anzahlen und Anteile der verbeamteten Beschäftigten im FB 14 (Quelle: Dez. 3.1, Dekanat FB 14).

Gruppe Jahr	gesamt			weiblich			weiblich %		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Professuren (W1-W3, C3+C4); Beamte	25,8	26,8	26,8	2,8	4,8	4,8	11	18	18
Professuren (W1-W3, C3+C4); Beamte aZ	2	1	1	1	0	0	50	0	0
Wissenschaftl. MitarbeiterInnen; Beamte	8	8	7	2	2	2	25	25	29
Wissenschaftl. MitarbeiterInnen; Beamte aZ	5,5	7,5	9	1	2	3	18	27	33
gesamt Beamte	33,8	34,8	33,8	4,8	6,8	6,8	14	20	20
gesamt Beamte aZ	7,5	8,5	10	2	2	3	27	24	30

Tab. 8: Prozentuale Anteile der verbeamteten wissenschaftlich Beschäftigten (Professuren und wissenschaftliche MitarbeiterInnen) im FB 14 (Quelle: Dez. 3.1, Dekanat FB 14).

Gruppe Jahr	Männer			Frauen		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Professuren (W1-W3, C3+C4); Beamte	96	96	96	74	100	100
Professuren (W1-W3, C3+C4); Beamte aZ	4	4	4	26	0	0
Wissenschaftl. MitarbeiterInnen; Beamte	8	12	8	7	4	5
Wissenschaftl. MitarbeiterInnen; Beamte aZ	10	11	10	5	4	3

3.2 Frauenanteil an Beschäftigten in den einzelnen Instituten

(LE1 = Lehreinheit 1, IfDG = Inst. für Didaktik der Geografie, IfG = Inst. für Geographie, ifgi = Inst. für Geoinformatik, ILÖK = Inst. für Landschaftsökologie, IfGP = Inst. für Geologie & Paläontologie, IfM = Inst. für Mineralogie, IfP = Inst. für Planetologie)

Der Anteil der Frauen in den einzelnen Instituten unterscheidet sich bzgl. der Gesamtzahlen, aber auch innerhalb der einzelnen Gruppen, zum Teil erheblich (Tab. 9).

In der Gruppe der Professuren wird ausschließlich im IfDG der angestrebte Frauenanteil von 50% erreicht. Das ifgi weist einen Frauenanteil von 33% auf, was ebenso einem angestrebten Anteil entspricht, da es nur über drei Professuren verfügt. Dagegen sind bei den übrigen Instituten erheblich weniger Professorinnen vorhanden (IfG: 29%, IfGP: 17%, IfM: 17%) oder keine (ILÖK und IfP) (Tab. 9).

Bei der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen im IfDG, IfG und im ILÖK ausgewogene Geschlechterverhältnisse vor, im IfGP liegt der Frauenanteil mit 64% sogar darüber. In den Instituten ifgi, IfM und IfP machen Frauen einen Anteil von nur 22-36% aus. Im FB sowie in der LE1, wo der Stellenanteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr gering ist, liegt der Frauenanteil bei 100% bzw. 79% (Tab. 9).

Erwartungsgemäß liegen die Frauenanteile mit Werten von ca. 50-100% bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Technik und Verwaltung generell höher als beim wissenschaftlichen Personal. Einzig das IfM weist einen Frauenanteil von nur 35% auf. Im FB 14 und in der LE1 liegen die Frauenanteile bei 100% bzw. 64% (Tab. 9).

Tab. 9: Anteil von Frauen an Beschäftigten (Voll- und Teilzeit) in den einzelnen Instituten des FB 14 in 2015. g= gesamt, w=weiblich, FB=Fachbereich, LE1=Lehreinheit 1, IfDG=Inst. für Didaktik der Geografie, IfG=Inst. für Geographie, ifgi=Inst. für Geoinformatik, ILÖK=Inst. für Landschaftsökologie, IfGP=Inst. für Geologie & Paläontologie, IfM=Inst. für Mineralogie, IfP=Inst. für Planetologie (Quelle: Dez. 3.1, Dekanat FB 14).

	FB			LE1			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%
Professuren (W1-W3, C3+C4)	-	-	-	-	-	-	2	1	50	2,8	0,8	29	3	1	33	6	0	0	6	1	17	6	1	17	3	0	0
Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen	0,75	0,75	100	2	2	100	6	3	50	10,5	4,8	48	14	5	36	23,7	11	46	13,7	8,7	64	10,9	3	28	21,6	4,9	22
Mitarbeiterinnen in Tech. u. Verw.	1,8	1,8	100	2,8	1,8	64	2	1	50	1,5	1,5	100	1,5	1	67	4	4	100	13,6	8,6	63	15,8	5,5	35	4,8	2,8	58
gesamt	2,55	2,55	100	4,8	3,8	79	10	5	50	14,8	7	47	18,5	7	38	33,7	15	45	33,2	18,2	55	31,7	9,5	30	29,4	7,6	26

* Geomuseum: 4 Auszubildende, wovon 50 % weiblich

3.3 Frauenanteil in Gremien

Der Frauenanteil in Gremien des FB 14 ist seit 2004 (19%) gestiegen und liegt mit derzeit 45% nahe am angestrebten Anteil von 50% (Tab. 10).

Nach wie vor ist der Frauenanteil in der Gruppe der Professuren mit 32% bei den ordentlichen Mitgliedern und 29% bei den stellvertretenden Mitgliedern am geringsten. Allerdings sind insgesamt Zuwächse zu verzeichnen (Tab. 10).

Das Geschlechterverhältnis bei den ordentlichen Mitgliedern in der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigt seit 2007 eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen (38%). Dagegen liegt der Wert bei den stellvertretenden Mitgliedern bei 57% (Tab. 10).

Am stärksten sind weibliche Mitglieder wieder in der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung vertreten. Der Frauenanteil in dieser Gruppe liegt bei 75-100% (Tab. 10).

Bei den Studierenden ist das Geschlechterverhältnis generell ausgeglichen, jedoch unterliegen die Daten starken Schwankungen in den einzelnen Jahren (Tab. 10).

Vergleicht man den prozentualen Anteil der vollzeitbeschäftigen Frauen (15% Professorinnen, 34% Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 52% Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung, Tab. 1) mit ihrem Anteil in den Gremien, so sieht man, dass die Frauen eher überproportional bei der Gremienarbeit mitwirken. Bei insgesamt 4 Professorinnen 2015 und 11 Professorinnen in Gremien ist somit zum Beispiel jede Professorin durchschnittlich in fast drei Gremien vertreten.

Tab. 10: Anzahlen, Anteile und zeitliche Entwicklung der weiblichen Ordentlichen und Stellvertretenden Mitglieder in Gremien des FB 14 (ohne Prüfungsausschüsse, Habilitations- und Promotionsausschuss) (Quelle: Dekanat FB 14).

Gruppe	gesamt						weiblich					weiblich %					Veränderung weiblich %										
	Jahr		2004	2007	2010	2013	2014	2015	2004		2007	2010	2013	2014	2015	2004		2007	2010	2013	2014	2015	04-07	07-10	10-13	13-14	14-15
Ordentliche Mitglieder																											
Professoren	21	22	31	33	30	34	1	0	5	8	8	11	5	0	16	24	27	32	-5	+16	+8	+3	+5	+27			
Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen	5	9	15	15	14	18	3	3	6	6	7	9	60	33	40	40	50	50	-27	+7	0	+10	0	-10			
Mitarbeiterinnen in Tech. u. Verw.	5	5	10	8	8	15	3	4	7	6	7	10	60	80	70	75	88	67	+20	-10	+5	+13	-21	+7			
Studierende	9	8	11	13	11	18	1	4	5	7	6	9	11	50	45	54	55	50	+39	-5	+9	+1	-5	+39			
gesamt	40	44	67	69	63	85	8	11	23	27	28	39	20	25	34	39	44	46	+5	+9	+5	+5	+2	+26			
Stellvertretende Mitglieder																											
Professoren	12	4	14	12	12	17	0	0	4	3	2	5	0	0	29	25	17	29	0	+29	-4	-8	+12	+29			
Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen	3	4	15	14	21	23	1	0	7	7	6	9	33	0	47	50	29	39	-33	+47	+3	-21	+10	+6			
Mitarbeiterinnen in Tech. u. Verw.	1	8	2	10	9	10	1	5	1	9	7	7	100	63	50	90	78	70	-37	-13	+40	-12	-8	-30			
Studierende	2	4	13	19	16	24	1	1	3	4	7	12	50	25	23	21	44	50	-25	-2	-2	+23	+6	0			
gesamt	18	20	44	55	58	74	3	6	15	23	22	33	17	30	34	42	38	45	+13	+4	+8	-4	+7	+28			
gesamt	98	108	178	124	121	159	19	28	61	50	50	72	19	26	34	40	41	45	+7	+8	+6	+1	+4	+26			

3.4 Anteile weiblicher Studierender

Zunächst ist anzumerken, dass aufgrund von Umstellungen im betrachteten Zeitraum einige Studiengänge keine oder nur geringe Studierendenzahlen aufweisen (Tab. 11).

Der Anteil der weiblichen Studierenden im Fachbereich 14 liegt seit WS 07/08 konstant über 40% (Tab. 11, Abb. 1).

Zwischen den verschiedenen Studiengängen bestehen jedoch z. T. erhebliche Unterschiede:

Die höchsten Frauenanteile weisen der Studiengang Landschaftsökologie mit zuletzt 67% bzw. 68% im MSc- bzw. BSc-Studiengang auf sowie der Studiengang MEd HRSGe mit 73%. Bei allen ist die Tendenz eher steigend. Generell liegt der Anteil weiblicher Studierender in den Lehramtsstudiengängen (MEd HRSGe, MEd GymGes, BHRSGe Geographie, sowie im häufig dazu genutzten ZFB Geographie) tendenziell hoch und über 50% (Tab. 11, Abb. 1).

In den BSc- und MSc-Studiengängen der Geographie und Geowissenschaften liegen die Anteile mit 36-48% etwas unterhalb des angestrebten Frauenanteils von 50%. Im MSc Geospatial Technologies liegt der Anteil

mit 33% noch etwas darunter, wobei recht große Schwankungen innerhalb der letzten Jahre zu verzeichnen sind (Tab. 11, Abb. 1).

Die geringsten Anteile weiblicher Studierender zeigen die Studiengänge der Geoinformatik mit 2015/16 22% im MSc- und 17% im BSc-Studiengang jeweils mit unklaren Tendenzen in den letzten Jahren (Tab. 11, Abb. 1).

Insgesamt hat sich am Fachbereich 14 der prozentuale Anteil an weiblichen Studierenden in den vergangenen Jahren nur sehr geringfügig verändert (Tab. 11, Abb. 1).

Tab. 11: Weibliche Studierende (Anzahl, prozentualer Anteil und zeitliche Entwicklung des prozentualen Anteils) in den unterschiedlichen Studiengängen im FB 14 (nur Hauptfach, ohne Promotions- und Magisterstudiengang, ohne auslaufende Studiengänge) (Quelle: Prüfungsamt Geowissenschaften).

Studiengang	gesamt					weiblich					weiblich %					Veränderung weiblich %				
	07/08	10/11	13/14	14/15	15/16	07/08	10/11	13/14	14/15	15/16	07/08	10/11	13/14	14/15	15/16	07-10	10-13	13-14	14-15	07-15
BSc Geographie	77	206	258	264	266	36	79	110	120	115	47	38	43	45	43	-9	+5	+2	-2	-4
BSc Geoinformatik	56	138	166	154	161	8	25	26	25	28	14	18	16	16	17	+4	-2	0	+1	+3
BSc Geowissenschaften	156	253	310	281	273	64	95	104	91	99	41	38	34	32	36	-3	-4	-2	+4	-5
BSc Landschaftsökologie	108	157	250	273	276	59	97	176	190	189	55	62	70	70	68	+7	+8	0	-2	+13
ZFB Geographie	-	-	291	320	311	-	-	168	189	176	-	-	58	59	57	-	-	+1	-2	-1
BHRSGe Geographie	-	-	74	81	95	-	-	43	53	52	-	-	58	65	55	-	-	+7	-10	-3
MSc Geoinformatics	-	33	52	55	59	-	11	11	10	13	-	33	21	18	22	-	-12	-3	+4	-11
MSc Geospatial Technologies	21	45	7	6	3	8	13	2	1	1	38	29	29	17	33	-9	0	-12	+16	-5
MSc Geowissenschaften	31	71	66	70	65	10	30	25	28	26	32	42	38	40	40	+10	-4	+2	0	+8
MSc Humangeographie	-	33	60	39	22	-	20	25	14	9	-	61	42	36	41	-	-19	-6	+5	-20
MSc Humangeographie - RRR	-	-	42	81	122	-	-	17	33	58	-	-	40	41	48	-	-	+1	+7	+8
MSc Landschaftsökologie	-	51	109	117	129	-	31	68	70	87	-	61	62	60	67	-	+1	-2	+7	+6
MEd HRSGe	-	-	-	12	26	-	-	-	6	19	-	-	-	50	73	-	-	-	+23	+23
MEd GymGes	-	-	-	16	56	-	-	-	6	35	-	-	-	38	63	-	-	-	+25	+25
gesamt	449	987	1685	1769	1864	185	401	775	836	907	41	41	46	47	49	0	+5	+1	+2	+8

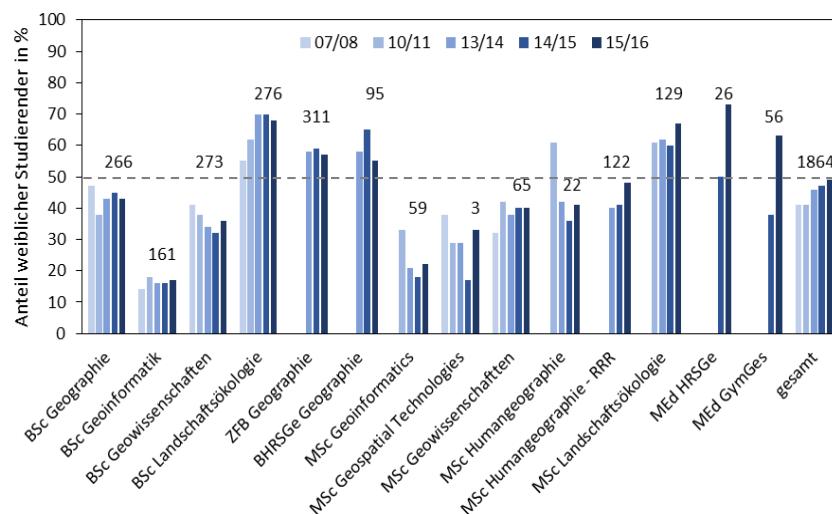


Abb. 1: Zeitliche Entwicklung des prozentualen Anteils weiblicher Studierender in den Studienfächern des FB 14 in den WS sowie absolute Zahlen des WS 15/16. Die auslaufenden Studiengänge wurden nicht dargestellt (Quelle: Prüfungsamt Geowissenschaften).

3.5 Anteile weiblicher Absolventen

Der Frauenanteil an den Studienabschlüssen insgesamt lag in den vergangenen Jahren zwischen 39% und 53% (Tab. 12, Abb. 2). Bezogen auf die einzelnen Studiengänge unterliegt der prozentuale Anteil teilweise allerdings starken Schwankungen aufgrund der geringen Grundgesamtheit in neuen oder kleinen Studiengängen und ist somit wenig aussagekräftig.

Grundsätzlich spiegelt sich das Bild der Verteilung der Studierenden bei den Absolventen wider. Besonders hoch ist der Frauenanteil der Absolventen in der Landschaftsökologie und in den Lehramtsstudiengängen. Am niedrigsten sind die Anteile in den Studiengängen der Geowissenschaften und Geoinformatik. Tendenziell ist der Anteil an weiblichen Absolventen im Vergleich zu den Studierenden in den meisten Studiengängen erhöht.

Tab. 12: Anzahlen, Anteile und zeitliche Entwicklung weiblicher Absolventen im FB 14 (nur Hauptfach, ohne Promotions- und Magisterstudiengang, ohne auslaufende Studiengänge) (Quelle: Prüfungsamt Geowissenschaften).

Studiengang Semester	gesamt					weiblich					weiblich %					Veränderung weiblich %				
	2007	2010	13/14	14/15	15/16	2007	2010	13/14	14/15	15/16	2007	2010	13/14	14/15	15/16	2007	2010	13/14	14/15	07/15
BSc Geographie	-	7	50	41	43	-	4	27	15	23	-	57	54	37	53	-	-3	-17	+16	-4
BSc Geoinformatik	-	12	13	24	11	-	0	1	3	3	-	0	8	13	27	-	+8	+5	+14	+27
BSc Geowissenschaften	28	29	34	39	35	10	10	17	20	11	36	34	50	51	31	-2	+16	+1	-20	-5
BSc Landschaftsökologie	-	32	34	39	49	-	21	25	32	37	-	66	74	82	76	-	+8	+8	-6	+10
ZFB Geographie	-	-	1	54	43	-	-	1	31	29	-	-	100	57	67	-	-	-43	+10	-33
BHRSGe Geographie	-	-	1	11	14	-	-	0	5	12	-	-	0	45	86	-	-	+45	+41	+86
MSc Geoinformatics	-	-	9	11	9	-	-	0	2	3	-	-	0	18	33	-	-	+18	+15	+33
MSc Geospatial Technologies	-	19	14	19	14	-	4	3	4	0	-	21	21	21	0	-	0	0	-21	-21
MSc Geowissenschaften	7	11	20	17	15	6	4	6	6	5	86	36	30	35	33	-50	-6	+5	-2	-53
MSc Humangeographie	-	-	20	13	19	-	-	13	6	8	-	-	65	46	42	-	-	-19	-4	-23
MSc Landschaftsökologie	-	-	25	26	25	-	-	21	15	14	-	-	84	58	56	-	-	-26	-2	-28
MEd GymGes	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	100	-	-	-	-	-
gesamt	35	110	221	294	278	16	43	114	139	146	46	39	52	47	53	-7	+13	-5	+6	+7

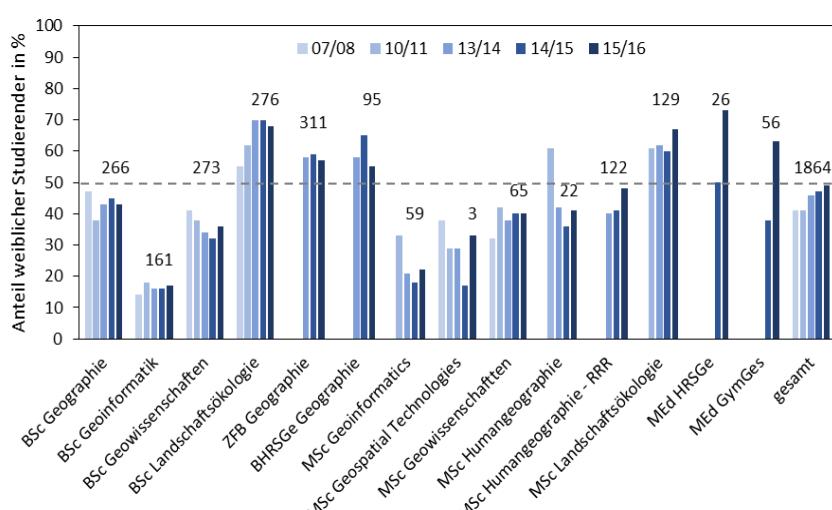


Abb. 2: Anteile, Anzahlen und zeitliche Entwicklung weiblicher Absolventen von 2003-2010 in den einzelnen Studiengängen (Quelle: Prüfungsamt Geowissenschaften).

3.6 Anteil weiblicher Promovierter und Habilitierter

Der Frauenanteil an den Promotionen liegt 2014 und 2015 über 40 % und höher als im Jahr 2013 und den Zeitspannen davor. Allerdings schwanken sowohl die Anzahlen der Promotionen als auch der Anteil weiblicher Promovierter in diesem Zeitraum teils deutlich (Tab. 13).

Die Gesamtzahl der Habilitationen von 2004-2015 ist generell sehr gering. Es ist eine Frau unter den in diesem Zeitraum 9 Habilitierten, was 11 % entspricht (Tab. 13).

Tab. 13: Anzahlen, Anteile und zeitliche Entwicklung der Promotionen und Habilitationen weiblicher Personen im FB 14. (Quelle: Promotionsprüfungsamt Geowissenschaften).

Jahr	gesamt						weiblich						weiblich %						
	04-06	07-09	10-11	2013	2014	2015	04-06	07-09	10-11	2013	2014	2015	04-06	07-09	10-11	2013	2014	2015	
Promotionen	29	56	37	13	15	17	11	18	13	4	7	7	38	32	35	31	47	41	
Habilitationen	3	3	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	33	0	0	0	0	0

4. Erfolgskontrolle

4.1 Zielvorstellungen für das Personal

Ziel: Vor dem Hintergrund der neu zu besetzenden Stellen soll 2016 bei den Professuren möglichst ein Anteil von 19% (2 der 3 Stellen durch Frauen besetzt) oder zumindest 16% (1 der 3 Stellen durch Frauen besetzt) erzielt werden.

Das Ziel wurde zwar nicht erreicht, da der Frauenanteil bei den Professuren mit 14% knapp unter dem angestrebten Minimum von 16% liegt, jedoch gingen beide Rufe der zwei Neuberufungen im Berichtszeitraum an Frauen, von denen nur eine den Ruf angenommen hat.

Ziel: Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll der Frauenanteil von 28 auf möglichst 35% erhöht werden (10 von 17 Stellen durch Frauen besetzt), mindestens jedoch auf 31% (7 von 17 Stellen durch Frauen besetzt).

Das Ziel wurde erreicht. Der Anteil von Frauen liegt aktuell bei 35%.

Ziel: Die Stelle der Weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll durch eine Frau besetzt werden, so dass ein der Anteil von 45% auf 47% erhöht wird.

Das Ziel wurde erreicht. Der Frauenanteil bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung liegt sogar über 50%.

Ziel: Die Erhöhung des Anteils vollzeitbeschäftiger Frauen gegenüber teilzeitbeschäftiger Frauen von derzeit 0,6 jeweils bei den Wissenschaftlichen sowie Weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch mehr Vollzeitbeschäftigung bei Frauen.

Da die Angaben der Teilzeitbeschäftigungen zwischen den beiden Frauenförderplänen nicht übereinstimmen (Personenzahl vs. Vollzeit-Äquivalente), kann die Erreichung dieses Ziel nicht überprüft werden. Allerdings befinden sich derzeit 40-45% der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in Teilzeitbeschäftigung, was ein verhältnismäßig großer Anteil ist.

Ziel: Der Anteil bei den befristet beschäftigten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll bei 40% liegen.

Das Ziel wurde erreicht. Der Frauenanteil liegt bei 44%.

Ziel: Die Geschlechterverhältnisse bei den Wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften sollten etwa den Verhältnissen in den Studiengängen entsprechen.

Zu wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften liegen keine Daten vor.

Ziel: Die Professur für Mineralogie soll bei gleicher Qualifikation mit einer Frau besetzt werden, um den Frauenanteil bei den Professuren im IfM von 0% zu erhöhen.

Das Ziel wurde erreicht. Die Professur wurde mit einer Frau besetzt und der Anteil liegt somit bei 17%.

Ziele: Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen Frauenanteile von 45% im IfDG, 48% im IfM und jeweils 30% im ifgi, ILÖK und IfP erreicht werden.

Das Ziel wurde teilweise erreicht. Im ifgi (36%), IfDG (50%) und ILÖK (46%) wurden die Anteile über die Ziele erhöht. Dagegen wurden die Ziele von 48% bzw. 30% im IfM und IfP nicht verwirklicht (28% bzw. 22%).

Ziel: Optimierte Datenbereitstellung für den nächsten Frauenförderplan:

(1) Erarbeitung sinnvoller Kategorien zu verbesserten Information über die Frauenanteile/-förderung zwischen Promotion und Professur (z. B. 1. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beamte, promoviert, 2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Angestellte, promoviert, 3. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Angestellte, nicht promoviert, und/oder Drittmittelstellen (PhD, Post-Doc) vs. Haushaltsstellen, etc.)

(2) Ermittlung der jeweils voraussichtlich neu zu besetzenden Stellenzahlen (Vollzeit-, Teilzeit- und befristete Beschäftigung) der einzelnen Institute

(3) Optimierte Datenbereitstellung aller Daten

Das Ziel konnte nur teilweise umgesetzt werden. Die Unterteilung der Beschäftigungen nach der Finanzierung (Haushalt, Drittmittel, Sondermittel) ist erfolgt und auf Nachfrage ebenso die Bereitstellung der Information über die Anzahlen von Beamten, Beamten auf Zeit und nicht verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine Splitting der Daten nach promoviert/nicht promoviert konnte nicht erfolgen, da diese Informationen dem Dekanat nicht vorliegen. Ebenso wurden die neu zu besetzenden, unbefristeten Stellen aus Haushaltssmitteln auf Nachfrage ermittelt und bereitgestellt. Es wurden, wie im Zusammenhang mit der Erstellung des vorherigen Frauenförderplans, wiederholt Fehler in den Daten aufgedeckt. Die Art der Bereitstellung durch das Dezernat 3 erforderte eine intensive Aufarbeitung, wodurch ein zeitlicher Verzug in der Ausarbeitung des aktuellen Frauenförderplans entstand.

Ziel: Professorinnen (18%), Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (30%) und Weitere Mitarbeiterinnen (50%)

Das Ziel wurde teilweise erreicht. Während aktuell 35% der Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 52% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung weiblich sind, was über dem angestrebten Prozentsatz liegt, hat sich der Anteil an Professorinnen mit 14% im Vergleich zu 2011 und 2012 kaum verändert.

4.2 Zielvorstellungen für Studierende, Nachwuchsförderung und Fortbildung

Ziel: Frauenanteil für die Studierenden und Absolventen nach Tab. 14

Das Ziel konnte wie in Tab. 14 dargestellt nur teilweise erreicht werden.

Tab. 14: Soll- und Ist-Zustand des Frauenanteils für Studierende und Absolventen.

Studiengang	Studierende		Absolventen	
	Soll %	Ist %	Soll %	Ist %
BSc Geographie	50	43	50	53
BSc Geoinformatik	25	17	25	27
BSc Geowissenschaften	45	36	50	31
BSc Landschaftsökologie	50	68	50	76
ZFB Geographie	50	57	50	67
BHRSGe Geographie	50	55	50	86
MSC Geoinformatics	40	22	25	33
MSC Geospatial Technologies	50	33	50	0
MSC Geowissenschaften	45	40	-	33
MSC Humangeographie	50	41	50	42
MSC Humangeographie - RRR	50	48	-	-
MSC Landschaftsökologie	50	67	50	56
MEd HRSGe	50	73	-	-
Med GymGes	50	63	50	100

	vorheriger FFP	jetziger FFP
	Soll > Ist	Soll < Ist
	Soll < Ist	Soll < Ist
	Soll < Ist	Soll > Ist
	Soll > Ist	Soll > Ist

Ziel: Angestrebtes Geschlechterverhältnis der Promovendinnen am FB 14: 40 % (mittelfristig)

Das Ziel wurde erreicht. Der Frauenanteil an Promotionen lag 2014 und 2015 über 40 %.

4.3 Zielvorstellungen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium

Ziel: Umfrage bei weiblichen Studierenden, promovierten und nicht promovierten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu wissenschaftlicher Karriere, Familie, Annahme vorhandener Angebote, Problemen, Wünsche, etc. (→ Wo liegen die Probleme am FB 14 und der tatsächliche Bedarf?)

Eine Umfrage wurde ausgearbeitet und kann ab sofort durchgeführt werden.

Ziel: Einführung familienfreundlicherer Arbeitszeiten: Es sollen z.B. Institutskolloquien und Gremiensitzungen in die Kernarbeitszeit verlegt werden, um Teilzeitbeschäftigte die Teilnahme zu ermöglichen.

Das GI Forum (Kolloquium ifgi) wurde von 16 Uhr auf 12 Uhr verschoben und das Kolloquium der AG Landschaftsökologie wurde von der ursprünglichen Zeit 18-20 Uhr auf 16-18 Uhr vorverlegt. Vollversammlungen und AG-Sitzungen werden nach Rücksprache mit den MitarbeiterInnen zu familienfreundlichen Zeiten bis 16 Uhr durchgeführt.

Weitere Versuche, Sitzungen o.ä. nicht erst am späten Nachmittag/Abend stattfinden zu lassen, stießen allerdings nicht auf allgemeine Zustimmung, Eltern eingeschlossen. Zum Beispiel wurde eine Verlegung des IfG Kolloquiums von den MitarbeiterInnen nicht gewünscht.

Ziel: Verbesserte Sauberkeit im Still- und Wickelraum im IG 1, Wilhelm-Klemm-Str. 10 (IfP) sowie die Bereitstellung von zumindest Papierhandtüchern und einer Möglichkeit zum Händewaschen. Zeitnahe Entleerung der Müllleimer, um Geruchsbildung zu vermeiden.

Das Ziel wurde erreicht. Die verantwortliche Person wurde auf die Problematik aufmerksam gemacht um dauerhaft einen angemessenen Zustand zu gewährleisten.

5. Neue Zielvorgaben (für 3 Jahre) und konkreter Aktionsplan

Ziel: Optimierte Datenbereitstellung für den nächsten Frauenförderplan:

- (1) Aufarbeitung der Daten in folgende Kategorien: Prozentuale und absolute Zahlen, männlich/weiblich, befristet/ unbefristet, Haushaltsmittel/ Drittmittel/ Sondermittel, Beamte/ Beamte aZ/ Angestellte/ Auszubildende, Professuren/ Wissenschaftliche MitarbeiterInnen/ MitarbeiterInnen aus Technik und Verwaltung, Vollzeit/ Teilzeit (inkl. der Information, welcher Anteil nicht aufgrund der Verfügbarkeit der Stelle, sondern aus persönlichen Gründen in Teilzeit besetzt ist), FB/ LE1/ IfDG/ IfG/ ifgi/ ILÖK/ IfGP/ IfM/ IfP (vgl. Tabellen dieses Frauenförderplans)
- (2) Ermittlung der jeweils voraussichtlich neu zu besetzenden Haushaltstellen (nach den o.g. Kategorien) der einzelnen Institute
- (3) vollständige, korrekte und zeitnahe Datenbereitstellung

5.1 Zielvorstellungen für das Personal

Die Erhöhung der Frauenanteile kann nur durch die Einstellung von Frauen bei der Besetzung neuer oder Wiederbesetzung vorhandener Stellen erfolgen. Daher ist der mögliche Spielraum von diesen Stellenbesetzungen abhängig. Die voraussichtlich zu besetzenden Stellen bis 2019 sind in Tab. 15 dargestellt.

Tab. 15: Anzahl der im Fachbereich 14 voraussichtlich zu besetzenden, unbefristeten (Quelle: Dekanat).

	bis 2019	zurzeit männl. besetzt
Professur (Geographie)	1	0
Juniorprofessur (Mineralogie)	1	1
Juniorprofessur (Geoinformatik)	1	-
MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung	3	2

Ziel: Vor dem Hintergrund der neu zu besetzenden Stellen soll der Ruf für die Professur in der Geographie nach Möglichkeit wieder an eine Frau erfolgen und die Juniorprofessuren mit Frauen besetzt werden, um eine Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der ProfessorInnen von 14% auf 23% zu erreichen.

Ziel: Um den Frauenanteil bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erhöhen, sollen neu verfügbare Stellen sowohl aus Haushalt als auch aus Drittmitteln möglichst mit Frauen besetzt werden. Ein Anteil von >40% soll innerhalb der nächsten drei Jahre erreicht werden.

Ziel: Erhöhung der verbeamteten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf 10%, was etwa dem Anteil bei den Männern entspricht.

Ziel: Der Frauenanteil bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Instituten IfM und IfP soll innerhalb der nächsten drei Jahre auf >30% erhöht werden.

5.2 Zielvorstellungen für die Studierenden, Nachwuchsförderung und Fortbildung

Ziel: Die Zielvorstellungen für die Studierenden und Absolventen sind in Tab. 14 dargestellt.

Tab. 14: Soll- und Ist-Zustand des Frauenanteils für Studierende und Absolventen. Der Soll-Zustand ist definiert als 50% oder eine realistische Erhöhung des Ist-Zustands.

Studiengang Semester	Studierende		Absolventen	
	Ist %	Soll %	Ist %	Soll %
BSc Geographie	43	50	53	50
BSc Geoinformatik	17	25	27	30
BSc Geowissenschaften	36	45	31	40
BSc Landschaftsökologie	68	50	76	50
ZFB Geographie	57	50	67	50
BHRSGe Geographie	55	50	86	50
MSc GeoInformatics	22	30	33	35
MSc Geospatial Technologies	33	50	0	50
MSc Geowissenschaften	40	50	33	50
MSc Humangeographie	41	50	42	50
MSc Humangeographie - RRR	48	50	-	50
MSc Landschaftsökologie	67	50	56	50
MEd HRSGe	73	50	-	50
MEd GymGes	63	50	100	50

Ziel: Der Frauenanteil bei Promovierenden soll bei 50% liegen.

5.3 Zielvorstellungen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium

Ziel: Auswertung der Ergebnisse der Umfrage zur beruflichen Zielvorstellung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (s. laufende Maßnahmen).

Ziel: Einrichtung von Sozialräumen in den Gebäuden des FB 14.

Ziel: Aufnahme des Aspektes Pflege von Angehörigen in die Umfragen zur beruflichen Zielvorstellung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf am FB 14 (s. laufende Maßnahmen).

5.4 Aktionsplan

5.4.1 Laufende Maßnahmen am FB 14

Mentorinnen am FB 14: Ansprechpartner für die unterschiedlichen Gruppen am FB wurden gewonnen und sind über die Homepage des FB 14 erreichbar. Das Angebot wird jedoch kaum wahrgenommen.

Gleichstellungskommission: Der FB 14 hat eine Gleichstellungskommission (GSK) eingerichtet, die mit Vertretern der nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Angestellten, der Professoren sowie der Studierenden besetzt ist. Die GSK setzt sich im Berichtszeitraum zu 55% aus Frauen zusammen, welches dem erforderlichen Anteil von mindestens 50 % entspricht.

ifgi und IfP: 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, das die theoretischen und praktischen Veranstaltungen, wenn möglich, durch Mitarbeiterinnen durchführt.

ifgi und ILÖK: Bei MExLab-Veranstaltungen wie GirlsGo4Green werden jugendliche Mädchen für Naturwissenschaften begeistert. Das ifgi und das ILÖK beteiligen sich daran und führen die Veranstaltungen, wenn möglich, durch Mitarbeiterinnen durch.

Bei den anstehenden Neuberufungen: (1) Aktive Ansprache von potentiellen Bewerberinnen während der Ausschreibung, (2) Zusätzlich eine externe Frau in die Berufungskommission hinzuziehen, um den Frauenanteil dort zu erhöhen, falls intern keine Kandidatin zur Verfügung steht (3) Möglichst eine Gutachterin auswählen. Dieser Punkt wird durch die neue Berufungsordnung abgedeckt werden und wurde zum Beispiel bereits im laufenden Berufungsverfahren des IfG umgesetzt.

Verlinkung: Die Institute des FB 14 verlinken auf ihren Homepages direkt auf die Gleichstellungsseite des Fachbereichs, um so den Zugang zu Informationen in Bezug auf die Gleichstellung zusätzlich zu erleichtern und die Sensibilisierung für dieses Thema zu fördern.

Umfrage bei Studierenden, promovierten und nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu wissenschaftlicher Karriere, Familie, Annahme vorhandener Angebote, Problemen, Wünschen, etc. ist ausgearbeitet und zur Durchführung im drei-Jahres-Turnus vorgesehen.

5.4.2 Geplante Maßnahmen

Erhöhung der Frauenanteile: Bei allen Stellenbesetzungen sollen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

ifgi: Um den Anteil von Studentinnen in der Geoinformatik zu erhöhen, sollen bestehende Maßnahmen wie der Girlsday, GI@School, Beteiligung am MExLab und Institutsbesichtigung weitergeführt werden. Schülerpraktika sollen ebenfalls weiterhin angeboten werden.

IfGP: Um den Anteil von Studentinnen in den Geowissenschaften zu erhöhen, ist eine Beteiligung des IfGP am GirlsDay geplant.

Errichtung eines Sozialraums im Gebäude GEO1, da dort nur ein Stillraum im Erdgeschoss ohne Fenster zur Verfügung steht.

Umfrage bei Studierenden, promovierten und nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu wissenschaftlicher Karriere, Familie, Annahme vorhandener Angebote, Problemen, Wünsche, etc. im drei-Jahres-Turnus soll weitergeführt und die Ergebnisse zur Planung weiterer Maßnahmen herangezogen werden.

Umfrage bei Studierenden, promovierten und nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum Thema wissenschaftliche Karriere und Pflege von Angehörigen soll ausgearbeitet und ebenfalls im drei-Jahres-Turnus durchgeführt werden.

Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten: Eine Sensibilisierung für das Thema Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung soll erreicht werden. Dazu wird eine Diskussion im Fachbereichsrat angeregt.

Vollversammlungen: Es wird angeregt, im Fachbereichsrat zu diskutieren, ob Vollversammlungen für Frauen helfen könnten, Wünsche, Missstände u.ä. aufzudecken.

6. Fortschreibung des Frauenförderplans und Überprüfung der Ziele

Der FB 14 wird den Frauenförderplan fortschreiben, die Erreichung der Ziele gemäß § 6 LGG überprüfen und gegebenenfalls weitere Maßnahmen ergreifen.