

Frauenförderplan des Fachbereichs Geowissenschaften/Geographie der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main für den Zeitraum 2009-2014

1 Präambel

Frauenförderung an Universitäten ist aus einer Vielzahl von Gründen sinnvoll und notwendig. Am Fachbereich Geowissenschaften/Geographie geht es insbesondere darum, durch Frauenförderung die Fachdisziplinen selbst zu fördern. Wie andernorts auch, ist es dem Fachbereich bislang nicht gelungen, promovierte Geowissenschaftlerinnen und Geographinnen in dem Maße für eine wissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen wie ihre männlichen Kollegen. Dadurch verlieren die Geowissenschaften und die Geographie wertvolle Potentiale, die es mit Hilfe der Förderung speziell von Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen zu erhalten und auszubauen gilt, um eine bestmögliche Forschung und Lehre in den Geowissenschaften und in der Geographie zu erreichen. Darüber hinaus zielt dieser Frauenförderplan darauf ab, eventuelle Benachteiligungen aller weiblichen Mitglieder des Fachbereichs abzubauen sowie Gender-Aspekte in Wissenschaft, Lehre und im universitären Leben deutlich zu identifizieren. Schwerpunkt ist die Nennung und Umsetzung von Maßnahmen der Frauenförderung, die am und durch den Fachbereich durchgeführt werden sollen.

Der Frauenförderplan hat eine Laufzeit von 5 Jahren. Basierend auf dem gemäß Abschnitt 6 dieses Plans zu erstellenden Erfolgsbericht wird der Frauenförderplan anschließend aktualisiert und ergänzt werden. Die Umsetzung der Zielvorgaben sowie der Maßnahmen wird alle zwei Jahre evaluiert. Der vorliegende Frauenförderplan des Fachbereichs bezieht sich explizit auf den Frauenförderplan der Goethe-Universität 2008-2014, der seit dem 03.06.2008 in Kraft ist.

2 Erfolgsbericht zum Frauenförderplan 2005-2009

Im Frauenförderplan des Fachbereichs 2005-2009, beschlossen am 31.10.2005, wurden folgende quantitative Zielvorgaben genannt:

- „Bis zum Ende der Laufzeit des Frauenförderplans (Mitte 2009) soll der Anteil der Professorinnen im Fachbereich von 14% auf 20% erhöht werden. Dazu ist es voraussichtlich notwendig, auf mindestens 4 der 8 Professuren, die im Zeitraum 2005-2007 aus Altersgründen frei werden, Frauen zu berufen (eine der frei werdenden Professuren ist zurzeit mit einer Frau besetzt). Es ist unbedingt notwendig, diese zweite Berufungswelle zu nutzen, um den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen, da im Zeitraum 2008-2010 nur drei Professuren aus Altersgründen frei werden, von denen überdies eine mit einer Frau besetzt ist.“
- „Mindestens 50% aller Stellen, die neu von Promovierten besetzt werden, sollen mit Frauen besetzt werden. Dies gilt insbesondere für alle frei werdenden Akademischen Ratsstellen und Juniorprofessuren.“

Diese Zielvorgaben wurden **nicht erreicht**. Der Anteil der Professorinnen hat sich sogar verringert (von 14% am Stichtag 21.05.04 auf 7% am Stichtag 31.12.08). Der Frauenanteil an den Neueinstellungen lag sowohl bei den Post-Doc-Stellen als auch bei den Juniorprofessuren bei nur einem Drittel.

Ein weiteres Ziel war die Erhöhung des Frauenanteils in den Vergütungsgruppen IVa, IVb und Vb. Mit dem Anstieg von 24% im Jahr 2004 auf 38% im Jahr 2008 (ohne Bibliothek, da zum 31.12.08 nicht mehr dem FB11 angegliedert, vgl. Abb. 4 im Anhang) wurde dieses Ziel **erreicht**.

Es wurden seit 2005 einige Maßnahmen zur Frauenförderung am Fachbereich umgesetzt. Dazu zählen:

- Einrichtung einer Gleichstellungskommission, mit bislang 15 Sitzungen;
- regelmäßige Integration eines ca. 90minütigen Gender-Moduls in reguläre Lehrveranstaltungen der Studiengänge Geographie, Geowissenschaften und Meteorologie;
- Peer-Coaching mit Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen am Fachbereich (vgl. Bericht im UniReport 31.01.2007, „In Tandems zum Erfolg — Wie umschiffe ich die Klippen meiner „Diss“?/(Post-)Doktorandinnen-Coaching am Fachbereich 11). Es gab bislang zwei ca. einjährige Runden, mit 12 Teilnehmerinnen in der ersten Runde und 6 Teilnehmerinnen und 3 Teilnehmern in der zweiten Runde.
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Raumes im Geozentrum;
- finanzielle Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verbesserung ihrer wissenschaftlichen Qualifikation;
- verstärkte Beteiligung von Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie der Frauenbeauftragten des Fachbereichs an Berufungsverfahren;
- gezielte Ansprache potentieller Bewerberinnen in Berufungsverfahren mit wenigen Bewerberinnen.

3 Entwicklung der Geschlechterverteilung am Fachbereich

Die Geschlechterverteilung am Fachbereich für die Bereiche Studierende, AbsolventInnen, Verwaltung und Technik, wissenschaftliches Personal und Berufungsverfahren in ihrer Entwicklung zwischen ca. 2004 und 2008 ist im Anhang dargestellt. Im Folgenden werden einige im Hinblick auf die Frauenförderung wichtige Aspekte behandelt.

In den meisten Studiengängen des Fachbereichs hat sich der Anteil der Studentinnen nur unwesentlich zwischen dem Sommersemester 2004 und dem Wintersemester 2008/09 verändert und liegt jetzt zwischen 45 und 58% (Abb. 1 im Anhang). Eine Ausnahme ist die Meteorologie, die im ersten Bachelorjahrgang einen Frauenanteil von nur 34% aufweist, im Vergleich zum Diplomstudiengang mit 44%.

Bei den Studienabschlüssen liegt der Frauenanteil fast unverändert bei ca. 50%, bei den Promotionen bei 40% (Abb. 2). Abb. 3 zeigt, dass der Frauenanteil bei den Promotionen zwischen 2001 und 2008 immer um 40% gelegen hat; ein Trend ist also nicht zu erkennen. Der Anteil an den jeweils acht Habilitationen am Fachbereich zwischen 2001-2004 und 2005-2008 hat sich von einer auf drei Habilitationen erhöht, d.h. von 12% auf 40% (Abb. 2). Zum Vergleich: In den Jahren 1990 bis 2000 habilitierten sich 2 Frauen und 12 Männer. Der Bundesdurchschnitt des Frauenanteils bei den Habilitationen in den Geowissenschaften/Geographie lag im Zeitraum 2002-2007 bei 18%, gegenüber 22% (2 aus 9) am Fachbereich.

Von den in Verwaltung und Technik Tätigen (ohne Dekanat) waren am 31.12.08 60% Frauen. Frauen stellten nur 38% der in den höchsten Vergütungsgruppen IVa, IVb und Vb Eingruppierten, während in den unteren Vergütungsgruppen kaum Männer zu finden waren (Abb. 4). Wie unter Abschnitt 2 genannt, hat sich jedoch erfreulicherweise der Frauenanteil in den höchsten Vergütungsgruppen von 24% 2004 auf 38% erhöht.

Wissenschaftliches Personal. Zwischen den Stichtagen 21.05.04 und 31.12.08 ist die Anzahl des wissenschaftlichen Personals von 91 auf 134 gestiegen, was einem Anstieg von knapp 50% entspricht (Abb. 5). Bei den nicht-promovierten WissenschaftlerInnen ist der Frauenanteil von 52% auf 44% gesunken, allerdings ist der Frauenanteil an den Landesstellen von 31% im Jahr 2004 auf 55% in Jahr 2008 gestiegen. Der Frauenanteil an den (befristet beschäftigten) Post-Docs ist von 24 auf 34% gestiegen, und er ist bei Landesstellen und Drittmittelstellen an beiden Stichtagen ungefähr gleich. Allerdings haben 6 von 14 weiblichen Post-Docs nur halbe Stellen, aber nur 4 von 23 männlichen Post-Docs; der Frauenanteil bei den 31 vollen Post-Doc-Stellen beträgt nur 26%.

Der Frauenanteil bei den unbefristeten akademischen Ratsstellen hat sich von 15% auf 30% verdoppelt, von den drei Juniorprofessuren ist eine mit einer Frau besetzt (Abb. 5). Nur **2 von 28 W2/W3/C3/C4 ProfessorInnen** waren am 31.12.08 Frauen, verglichen mit **3 von 22** am 21.05.04, was einem Rückgang von 14% auf 7% entspricht (Abb. 5). Alle C4/W3-Stellen waren von Männern besetzt.

Stellenbesetzungen im Post-Doc-Bereich und Berufungsverfahren. Im Zeitraum 1.7.2004 bis 31.12.2008 wurden 38 Post-Doc-Stellen besetzt, davon 12 mit Frauen (30%). Auf eine der drei Juniorprofessuren am Fachbereich, die alle in den Jahren 2007 und 2008 besetzt wurden, wurde eine Frau berufen. Sowohl bei den Post-Doc-Stellen als auch bei den Juniorprofessuren waren die Frauenanteile an den Bewerbungen und den Besetzungen ungefähr gleich.

Im Zeitraum 2005-2008 wurden 9 Berufungsverfahren bei W2/W3-Professuren abgeschlossen, und es wurden eine Frau und acht Männer berufen, während im Zeitraum 2001-2004 bei 7 Verfahren eine Frau berufen wurde. Dabei hat sich der Anteil der Bewerberinnen leicht von 14% auf 19% erhöht, während sich die Frauenanteile bei den Einladungen, Begutachtungen, Listenplatzierungen und Einstellungen leicht verringert haben (Abb. 6). Weiterhin liegt der Frauenanteil bei den Einstellungen leicht unter dem bei den Bewerbungen.

4 Ziele

4.1 Vorrangige Ziele

Dem Kaskadenmodell der DFG folgend, setzt sich der Fachbereich 11 folgende quantitative Zielvorgaben bezüglich der Frauenanteile bis 2013:

- Neu-Immatrikulationen: 50%
- Studienabschlüsse einschl. Lehramt: 47,5%
- Promotionen: 46,4%
- Landes- und Drittmittelstellen für Nicht-Promovierte: 46,4%
- Post-Doc-Stellen: 50%
- Juniorprofessuren: 50%
- Habilitationen: 50%

Bei Neuberufungen sieht das DFG-Modell für die Geowissenschaften/Geographie einen Frauenanteil von 18,3% vor, in etwa entsprechend dem bundesweiten Frauenanteil 2002-2007 an Habilitationen in den Fächern, die am Fachbereich abgedeckt werden. Der Fachbereich will über diese Zielvorgabe hinausgehen, insbesondere weil der Professorinnenanteil von 2004 bis 2008 von 14% auf 7% zurückgegangen ist. Von 2009-2013/2014 ist mit der Neubesetzung von 4-5 Professuren zu rechnen, so dass mit der Einstellung von nur einer Professorin während dieses Zeitraums die Zielvorgabe des DFG-Modells erfüllt wäre. Da zum 1.10.09 eine weitere Professur am Fachbereich durch eine Frau besetzt wurde (Prof. Silke Voigt), wäre dadurch die Zielvorgabe bereits erfüllt. Dennoch wird mit Frau Voigt der Professorinnenanteil mit knapp 10% deutlich unter dem Anteil fünf Jahre zuvor liegen, und zur Wiedererreichung des Anteils im Jahr 2004 muss mindestens noch eine weitere Professur mit einer Frau besetzt werden. Daher lautet die Zielvorgabe für die Neuberufungen am Fachbereich:

Auf mindestens eine der nach dem Oktober 2009 am Fachbereich zu besetzenden (voraussichtlich) drei bis vier Professuren (einschl. der gemeinsam mit anderen Institutionen wie dem Senckenberg-Museum zu besetzenden Professuren) soll eine Frau berufen werden, so dass bis 2013/2014 mindestens vier der ca. 28 Professuren am Fachbereich von Frauen besetzt sein werden.

Bei der Erreichung der Zielvorgaben fokussiert der Fachbereich seine Bemühungen im Bereich Post-DoktorandInnen, Juniorprofessuren und Professuren. Eng damit verknüpft ist das Ziel, mehr Geowissenschaftlerinnen und Geographinnen für eine Hochschulkarriere zu motivieren und zu qualifizieren.

4.2 Weitere Ziele

Weitere Ziele des Fachbereichs für die Laufzeit des Frauenförderplans sind

- die Weiterentwicklung der feministischen Kritik der Geowissenschaften¹,
- die Mitglieder des Fachbereichs über die Gender-Problematik zu informieren,
- die Unterstützung von Studentinnen bei der Berufsfindung,
- die Erhöhung des Frauenanteils bei allen wissenschaftlichen Dauerstellen,
- die Erhöhung des Frauenanteils in den Vergütungsgruppen IVa, IVb und Vb und
- die Gleichstellung von Professorinnen und Professoren sicherzustellen, die nach der W-Besoldung vergütet werden.

5 Maßnahmen

Mit den folgenden Maßnahmen sollen die in Abschnitt 4 genannten Ziele erreicht werden.

5.1 Fachbereichsfonds für Gleichstellung

Ziel: Umsetzung des Frauenförderplans, insbesondere Verbesserung der wissenschaftlichen Qualifikationsmöglichkeiten von Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen

Der Fachbereich stellt dem „Fachbereichsfonds für Gleichstellung“ Haushaltsmittel zur Verfügung, mit denen Maßnahmen zur Frauenförderung unterstützt werden. Die Höhe dieser Mittel beträgt ein Drittel der Summe, die der Fachbereich aufgrund der Frauenförderparameter der LOMZ erhält, jedoch nicht weniger als €5000,- und nicht mehr als €8000,- pro Jahr. Die „Kommission für Gleichstellung“ (siehe Abschnitt 6) entscheidet über die Verwendung der Haushaltsmittel.

Zum einen können Frauen finanzielle Unterstützung aus dem Fonds beantragen, wenn damit ihre berufliche Qualifikation gefördert werden kann. Beispiele dafür sind:

- Werkverträge für befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Stipendiatinnen, deren Beschäftigung/Stipendium nicht um die Mutterschutzfrist verlängert werden kann. Die Werkverträge sollen entsprechend des Einkommens während der persönlichen Mutterschutzzeit ausgestellt werden.

¹ Bei der feministischen Naturwissenschaftskritik geht es darum, geschlechtsspezifische Aspekte in den Naturwissenschaften zu identifizieren, insbesondere auf der erkenntnistheoretischen Ebene. Während in der Biologie und Physik bereits eine Vielzahl von Forschungsarbeiten zur feministischen Kritik des Faches vorliegen, gibt es für die Geowissenschaften nur erste Ansätze im Bereich der Meteorologie und Geographie.

- Bereitstellung von Mitteln für studentische Hilfskräfte (vorzugsweise Studentinnen) zur Unterstützung von Schwangeren und Müttern in der Qualifikationsphase (ggf. auch von Vätern mit Kindern, deren Betreuung nicht vollständig durch die Mutter geleistet wird). Ziel ist dabei unter anderem die Entlastung von Labor- und Geländearbeiten.
- Finanzielle Unterstützung für Post-Doktorandinnen für das Schreiben von Forschungsanträgen.
- (Teilweise) Übernahme der Kosten für frauenspezifische Fortbildung (z.B. für Seminar zur Vorbereitung auf Professur).
- (Teilweise) Übernahme der Kosten für die Teilnahme an wissenschaftlicher Fortbildung (Tagungen etc.), wenn eine andere Finanzierung nicht möglich ist.

Zum anderen soll die Umsetzung der unten genannten Maßnahmen zur Frauenförderung finanziell unterstützt werden. Außerdem können beispielsweise Kosten eines Peer-Coachings für Nachwuchswissenschaftlerinnen oder einer Studie zum Verbleib der NachwuchswissenschaftlerInnen des Fachbereichs übernommen werden.

5.2 Stipendien der Goethe-Universität für Postdoktorandinnen

Ziel: Qualifizierung von Postdoktorandinnen

Der Fachbereich setzt sich dafür ein, dass die Universität überdurchschnittlich qualifizierten Postdoktorandinnen Stipendien für die Ausarbeitung eines Forschungsantrags zur Verfügung stellt.

5.3 Änderung der Vorgehensweise bei Berufungen

Ziel: Erhöhung der Anzahl der Professorinnen am Fachbereich

Um die Anzahl der Professorinnen am Fachbereich erhöhen zu können, muss zunächst die Anzahl von Bewerbungen durch hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen, die für die ausgeschriebene Stelle geeignet sind, gesteigert werden. Der Fachbereich wird weiterhin streng darauf achten, dass die Regelungen und Empfehlungen der universitären Gremien zur Gleichstellung beachtet und eingehalten werden. Im Berufungsverfahren soll insbesondere darauf geachtet werden, dass vergleichbare Qualifikationen von Bewerberinnen und Bewerbern auch als solche gewertet werden.

5.3.1 Information zu genderspezifischen Anforderungen an Berufungsverfahren im Fachbereich

Das Dekanat übersendet allen Mitgliedern der Berufungskommission zu Beginn des Berufungsverfahrens ein Merkblatt zu den genderspezifischen Anforderungen an Berufungsverfahren im Fachbereich.

5.3.2 Zusammensetzung der Berufungskommission

Einer Berufungskommission sollen mindestens zwei stimmberechtigte Frauen angehören, darunter mindestens eine Professorin. Wenn keine Professorin aus dem Fachbereich, der Universität oder den Kooperations-Universitäten (Darmstadt und Mainz) zur Verfügung steht, soll als stimmberechtigtes Mitglied eine Professorin einer anderen Universität für die Teilnahme gewonnen werden.

5.3.3 Internationale Ausschreibung

Alle zu besetzenden Professuren am Fachbereich sollen international ausgeschrieben werden, um den Kreis von potentiellen Bewerberinnen zu vergrößern.

5.3.4 Nachweis der Suche nach hoch qualifizierten Bewerberinnen

Bereits durch Zuweisung und Ausschreibung einer Professur soll versucht werden, ein möglichst breites Feld von Frauen, die für die Professur geeignet sind, zur Bewerbung zu ermuntern. Die Mitglieder der Berufungskommission sollen bereits im Vorfeld der Ausschreibung potentielle Kandidatinnen identifizieren, die für einen vorderen Listenplatz in Frage kommen. Haben sich nur sehr wenige geeignete Frauen auf eine ausgeschriebene Professur beworben, soll die Berufungskommission weitere möglicherweise geeignete Kandidatinnen identifizieren und sie um eine Bewerbung bitten. Die Frauenbeauftragte berät die Berufungskommission. Eine Darstellung über die Bemühungen der Berufungskommission zur Kandidatinnensuche ist regelmäßig Bestandteil des Berufsberichts.

5.4 Gleichstellung bei Vertretungsprofessuren und Gastdozenturen

Ziel: Erhöhung der Anzahl der Professorinnen am Fachbereich

Mindestens 50% der Vertretungsprofessuren und Gastdozenturen sollen mit Frauen besetzt werden.

5.5 Dual-Career-Couples

Ziel: Umsetzung der Idee einer familiengerechten Hochschule

Der Fachbereich engagiert sich bei der Umsetzung des Dual-Career-Konzepts der Universität. Es wird geprüft, ob für die jeweilige Qualifikation des Partners/der Partnerin Stellen am Fachbereich zur Verfügung stehen. Weiterhin wird ggf. überprüft, ob eine Integration in den Fachbereich über drittmittel-finanzierte Forschung möglich ist. Dies gilt für gleich- wie für gegengeschlechtliche Paare.

5.6 Erweiterte Informationen für Frauenbeauftragte bei Stellenbesetzungen

Ziel: Gleichstellung insbesondere in der Post-Doc-Phase und bei Akademischen Ratsstellen und anderen wissenschaftlichen Dauerstellen

Nach §18 Abs. 1 Nr. 3 HGLG soll die Frauenbeauftragte an der Formulierung des Ausschreibungstextes und der Bestimmung des Orts der Veröffentlichung der Ausschreibung beteiligt werden. Insbesondere bei der Besetzung von Ratsstellen und anderen wissenschaftlichen Dauerstellen sollen schon im Vorfeld der Ausschreibung geeignete Bewerberinnen identifiziert werden. Wie schon bislang praktiziert, soll die Frauenbeauftragte auch weiterhin bei allen Stellenbesetzungsverfahren im NachwuchswissenschaftlerInnenbereich beteiligt werden.

5.7 Mentoring und Coaching für Studentinnen, Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen

Ziel: Förderung der Potentiale von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen

Der Fachbereich informiert seine Mitglieder (ProfessorInnen, Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Studentinnen) über hessenweite Mentoring- und Coaching-Angebote für Frauen:

- Hessisches Mentorinnennetzwerk, insbesondere für Studentinnen
- SciMento Hessenweit, für Doktorandinnen und junge Postdoktorandinnen
- ProProfessur, für Frauen im zweiten Teil der Post-Doc-Phase.

Er unterstützt interessierte Frauen bei der Teilnahme.

Das am Fachbereich etablierte Peer-Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen (erfolgreiche Durchführung zweier Runden zwischen 2006 und 2009) wird bei Bedarf weiterhin am Fachbereich angeboten. Ziel im Hinblick auf die Förderung von Studentinnen ist es, mindestens 4 Studentinnen (und ggf. Nachwuchswissenschaftlerinnen) des Fachbereichs pro Jahr für die Teilnahme am MentorinnenNetzwerk zu motivieren, unter anderem durch regelmäßige Informationen über dessen Aktivitäten.

5.8 Ideelle Förderung von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen

Insbesondere die Professorinnen und Professoren des Fachbereichs sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt fördern, um deren wissenschaftliche Qualifikation zu erhöhen und sie, bei Eignung, für Karrieren in der Wissenschaft zu motivieren. Möglichkeiten dafür sind z.B.

- Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt in Forschungsverbünde zu integrieren, insbesondere als Projektleiterinnen,
- Nachwuchswissenschaftlerinnen als Funktionsträgerinnen in wissenschaftlichen Vereinigungen und Gremien zu benennen,
- Auslandsaufenthalte zur wissenschaftlichen Qualifikation anzuregen und
- eine frauen- und familienfreundliche Stimmung in den Arbeitsgruppen zu schaffen, in denen die Leistungen von Frauen anerkannt werden und kreative Problemlösungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

5.9 Gleichstellung bei Zuweisung von Mitteln der Herrmann Wilkomm-Stiftung und der Julius Wagner-Stiftung

Ziel: Wissenschaftliche Qualifizierung von Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen

Mindestens 50% der Mittel der Herrmann Willkomm-Stiftung, die vom Fachbereich vergeben werden, sollen Frauen zugute kommen, soweit genügend geeignete Anträge von Frauen vorliegen. Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen zur Antragstellung ermuntert werden. Dies soll ebenfalls für die Mittel der Julius Wagner-Stiftung angestrebt werden.

5.10 Unterstützung von Absolventinnen beim Berufseinstieg

Der Fachbereich bietet regelmäßig ein Bewerbungstraining für Studentinnen des Fachbereichs an, bei dem auch Gender-Aspekte thematisiert werden.

5.11 Vortrags- und Lehrveranstaltungen

5.11.1 Vortragsreihen am Fachbereich

Zielgruppe: Alle Mitglieder des Fachbereichs

Bei Vortragsreihen am Fachbereich und an den Instituten des Fachbereichs sind gezielt Frauen als Vortragende einzuladen. Zudem sollen Themen aus den Bereichen „Mensch-Umwelt-Verhältnisse“, „Wissenschaftstheorie“, „Naturwissenschaftskritik für die Geowissenschaften“ etc. integriert werden.

5.11.2 Vortrag/Seminar zu Gender-Aspekten in den Geowissenschaften

Zielgruppe: Alle Mitglieder des Fachbereichs

Ziel: Vertieftes Kennenlernen von Gender-Aspekten und feministischer Kritik in den Geowissenschaften/Geographie

Am Fachbereich sollen regelmäßig Veranstaltungen zu Genderaspekten und feministischer Kritik in den Geowissenschaften/Geographie angeboten werden.

5.11.3 „Gender-Modul“: Informationsveranstaltung zu Gender-Themen als Bestandteil von Einführungsveranstaltungen

Zielgruppe: Studienanfänger und Studienanfängerinnen

Ziel: Informationsvermittlung und Sensibilisierung für die Genderproblematik

Ein „Gender-Modul“ im Umfang von 45-90 Minuten, das Studienanfängerinnen und Studienanfängern über die Gender-Problematik im Berufsleben und in der Wissenschaft informiert, wird weiterhin in Pflichtveranstaltungen der verschiedenen Studiengängen des Fachbereichs integriert werden.

5.12 Kinderbetreuung

Zielgruppe: Alle Mitglieder des Fachbereichs mit Kindern

Ziel: Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöhen

5.12.1 Kinderbetreuung bei Veranstaltungen

Der Fachbereich bietet bei Bedarf kostenlose Kinderbetreuung bei akademischen Feiern (z.B. Geo-Tag) und bei am Fachbereich durchgeführten Tagungen und Workshops an. Anträge für Kinderbetreuung bei Tagungen/Workshops sind von der Tagungsleitung an das Dekanat zu stellen. Die Organisation der Kinderbetreuung kann durch die Koordinationsstelle „Familiengerechte Hochschule“ erfolgen.

5.12.2 „Eltern-Kind-Raum“

Im zu errichtenden Gebäude für die Humangeographie auf dem Campus Westend soll ein „Eltern-Kind-Raum“ eingerichtet werden, der insbesondere dann genutzt werden kann, wenn keine andere Kinderbetreuung möglich ist. Dieser Raum ist mit Wickeltisch, Waschbecken, Arbeitstisch, PC und Internetanschluss auszustatten und soll in der Nähe einer Teeküche liegen. Zuständig für die Einrichtung des Eltern-Kind-Raums ist der/die Baubeauftragte des Fachbereichs. Der Eltern-Kind-Raum im Geozentrum sollte vergrößert werden.

5.13 Gleichstellung bei W-Besoldung

Zielgruppe: Professorinnen

Ziel: Gleichstellung

Der Fachbereich stellt sicher, dass Professorinnen bei der W-Besoldung gegenüber ihren Kollegen nicht benachteiligt werden. Er setzt sich beim Präsidium der Universität dafür ein, dass mit Hilfe eines universitätsweiten Evaluierungssystems überprüft und sichergestellt wird, dass eine solche Benachteiligung nicht geschieht. Die Frauenbeauftragte der Universität soll bei der Aushandlung der flexiblen Anteile der W-Besoldung das Recht auf Information und Beratung haben.

5.14 Beteiligung bei Begutachtungen

Zielgruppe: Professorinnen

Ziel: Gleichstellung, Förderung von Diversität

Bei Berufungs- und Evaluationsverfahren des Fachbereichs soll mindestens eine der Gutachter/innen eine Frau sein. Bei Vorschlägen zu Gutachter/innen durch den Fachbereich für externe Bereiche (z.B. DFG) sollen die Mitglieder des Fachbereichs verstärkt Frauen vorschlagen.

5.15 Aktualisierung der Tätigkeitsbeschreibungen des technisch-administrativen Personals und Höhergruppierung

Zielgruppe: technisch-administratives Personal

Ziel: Angemessene Entlohnung

Im Rahmen der Umstrukturierung des Fachbereichs überprüft der Fachbereich die Tätigkeitsbeschreibungen des technisch-administrativen Personals. Gegebenenfalls aktualisiert er sie und setzt sich für Höhergruppierungen ein.

5.16 Unterstützung der Arbeit der Frauenbeauftragten

Zielgruppe: die Frauenbeauftragten des Fachbereichs

Der Fachbereich stellt finanzielle Mittel zur Verfügung, um die Arbeit der Frauenbeauftragten des Fachbereichs zu unterstützen. Diese Mittel können die Frauenbeauftragten unter anderem für Hilfskräfte und Literatur verwenden.

5.17 Webseite zum Thema „Frauen am Fachbereich Geowissenschaften/Geographie“ unter der Webseite des Fachbereichs

Zielgruppe: Alle Mitglieder des Fachbereichs sowie die Öffentlichkeit

Ziel: Information, Erhöhung der Attraktivität des Fachbereichs für Frauen sowie positive Außendarstellung des Fachbereichs

Als Teil des Internet-Auftritts des Fachbereichs soll eine Webseite zum Thema „Frauen am Fachbereich Geowissenschaften/Geographie“ gepflegt werden, die Informationen zur Frauenförderung am Fachbereich zur Verfügung stellt sowie die Leistungen der weiblichen Mitglieder des Fachbereichs dokumentiert. Insbesondere wird über die Webseite der Frauenförderplan einschließlich der Statistik zur Geschlechterverteilung zugänglich gemacht.

6 Umsetzung und Erfolgskontrolle des Frauenförderplans durch die „Kommission für Gleichstellung“

Nach Inkrafttreten des Frauenförderplans wird eine ständige „Kommission für Gleichstellung“ vom Fachbereichsrat für die Laufzeit des Frauenförderplans eingesetzt. Sie hat die Aufgabe, die Umsetzung des Frauenförderplans zu kontrollieren und zu koordinieren. Insbesondere entscheidet sie über die Verteilung der finanziellen Mittel, die der Fachbereich für frauenfördernde Maßnahmen bereitstellt („Fachbereichsfonds für Gleichstellung“, Abschnitt 5.1). Die Kommission berichtet alle zwei Jahre dem Fachbereichsrat über die Umsetzung des Frauenförderplans. Dazu wird eine aktuelle Statistik der Geschlechterverteilung bereitgestellt, die auch die Einstellungsverfahren von Post-Doktoranden und Post-Doktorandinnen (Geschlechterverteilung bei Bewerbungen, Einladungen zum Vorstellungsgespräch und Einstellungen) umfasst. Die Kommission erstellt zum Ende der Laufzeit des Frauenförderplans einen Bericht („Erfolgsbericht“), in dem dargelegt wird, wie die in Abschnitt 5 aufgelisteten Maßnahmen umgesetzt wurden, in welchem Maße die in Abschnitt 4 genannten Ziele erreicht wurden und wodurch die Zielerreichung gefördert und behindert wurde.

Die Kommission hat folgende Zusammensetzung: ein Mitglied des Dekanekollegiums, eine Frauenbeauftragte und je ein Mitglied der Statusgruppen Studierende, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Professorinnen und Professoren sowie technisch-administrativ Beschäftigte. Es soll mindestens ein Mann der Kommission angehören. Die Frauenbeauftragte der Universität kann als fachbereichsexternes Mitglied beratend mitwirken.

7 Unterstützende Maßnahmen

Am Fachbereich sollten jährliche MitarbeiterInnengespräche mit dem Ziel einer guten Personalentwicklung und der Optimierung des Arbeitserfolgs durchgeführt werden. Das an vielen Institutionen etablierte Instrument des MitarbeiterInnengesprächs dient auch der Frauenförderung.

Frankfurt am Main, 23.11.2009

Anhang I: Grafiken Frauenförderplan-Statistiken zur Entwicklung der Geschlechterverteilung am Fachbereich 11

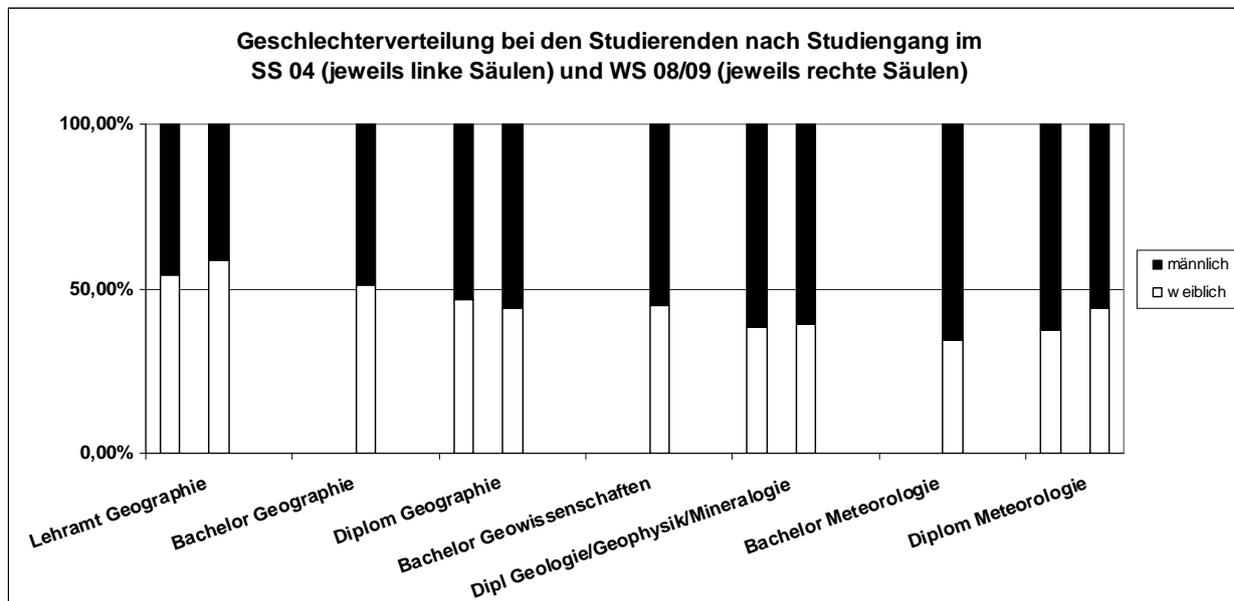


Abb. 1

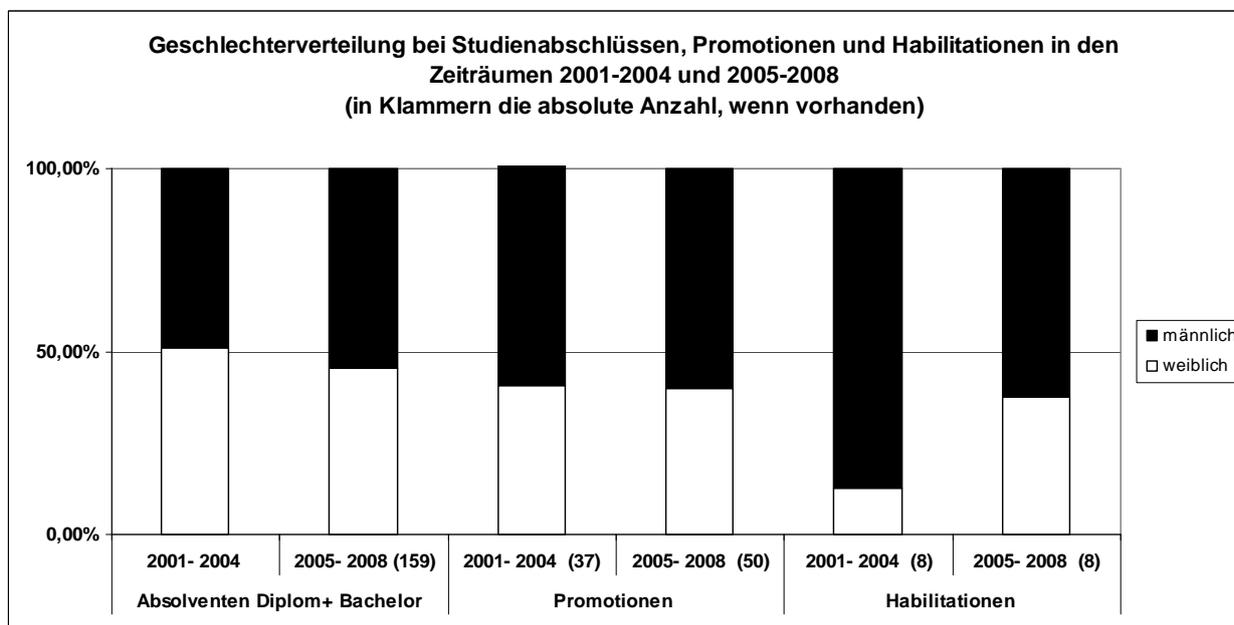


Abb. 2

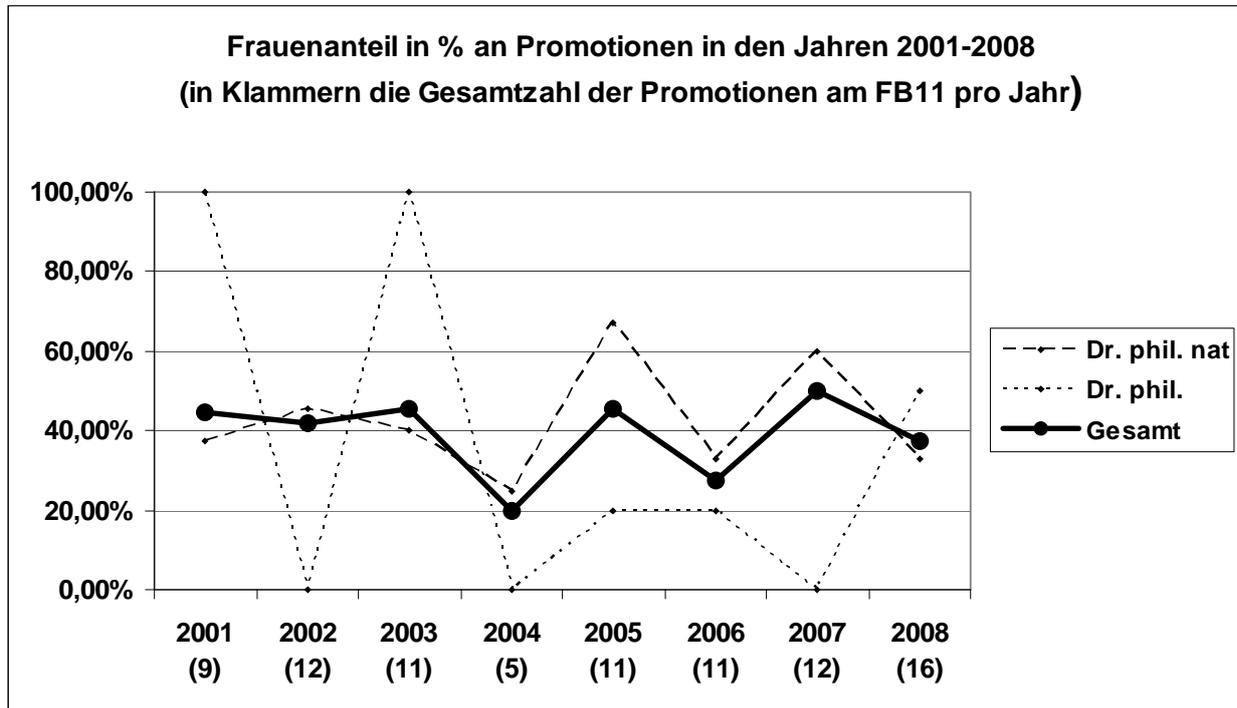


Abb. 3

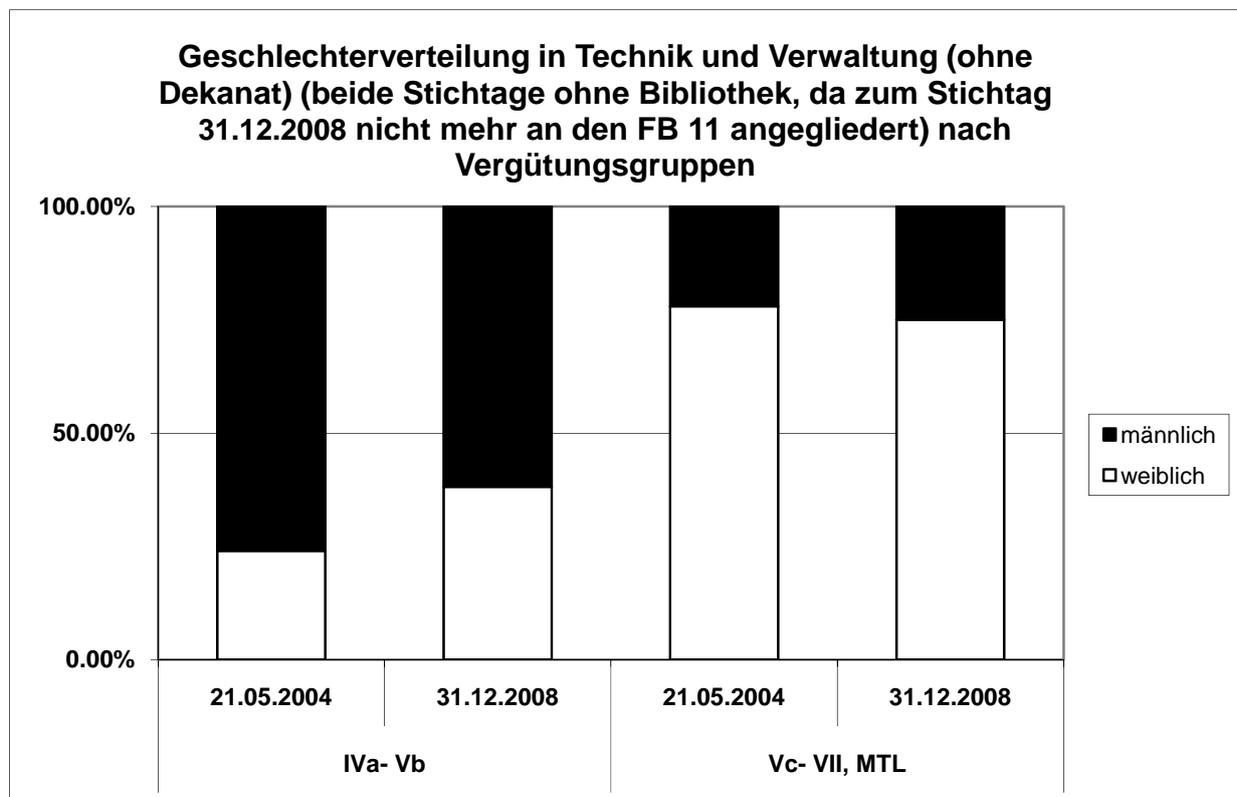


Abb. 4

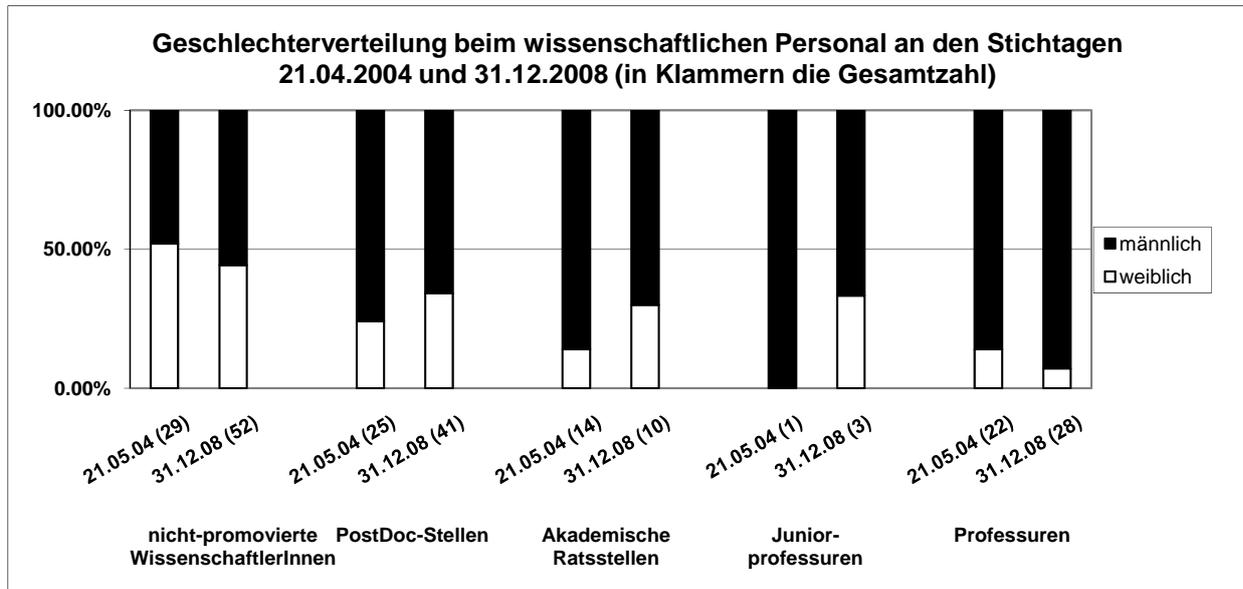


Abb. 5

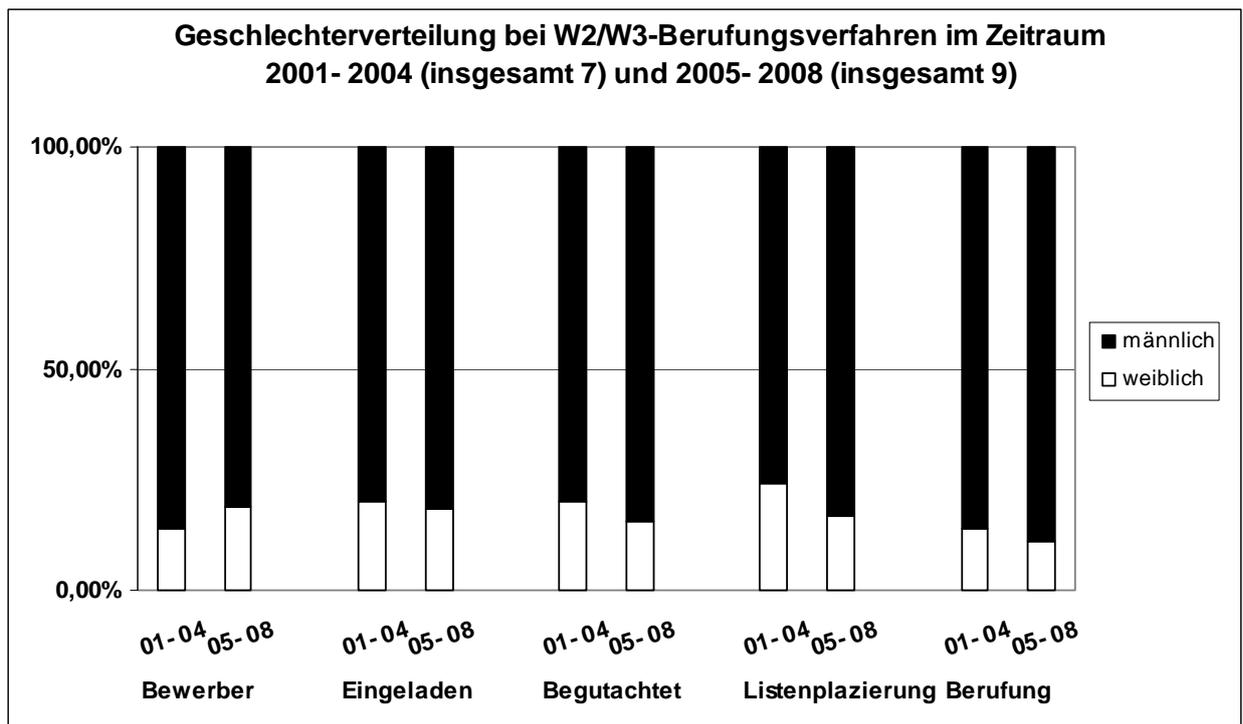


Abb. 6