› Gleichstellungsplan des Fachbereichs 14 Geowissenschaften

Stand 25. Juli 2019

Erarbeitet von der Gleichstellungskommission des Fachbereichs 14

Prof. Dr. Christoph Scherber, Prof. Dr. Christine Achten, Tobias Bödger, Dr. Friederike Gabel, Nina Kleen, Nora Küttel, Claudia Schroer, Nina Vermeegen, Felix Wenzel

Unter Mitarbeit von Madeleine Supper, Katja Wrenger, Christiane Zens und dem Prüfungsamt Geowissenschaften

1. Präambel

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs 14 sieht sich dem Gleichstellungsrahmenplan der WWU verpflichtet. 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. Hierzu sollen die Rahmenbedingungen von Studium und Arbeit im FB 14 daraufhin überprüft werden, ob Frauen benachteiligt werden. Ist dies der Fall, soll dieser Benachteiligung durch geeignete Maßnahmen entgegengewirkt werden. Die Maßnahmen werden unter Berücksichtigung der Repräsentanz von Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs-, und Lohngruppen (vertikal und horizontal) sowie in allen Funktionsebenen des FB 14 und auf Grundlage einer Analyse der Ursachen möglicher Unterrepräsentanzen festgelegt.

2. Analyse der Beschäftigtenstruktur / der Repräsentanz

2.1. Anteil weiblicher Beschäftigter im FB 14

2.1.1 Vollzeitbeschäftige

Der Anteil weiblicher Vollzeitbeschäftigter im FB 14 lag 2018 bei 32% und variierte innerhalb der letzten 14 Jahre um 30% (Tab. 1).

Bei den Professuren liegt die Frauenquote seit wenigen Jahren bei 20%; seit Januar 2019 sind es vier ordentliche Professorinnen und drei Juniorprofessorinnen, was einem Anteil von 24% entspricht. Frauen sind damit jedoch immer noch klar unterrepräsentiert (Tab. 1). Derzeit läuft ein Berufungsverfahren am Institut für Landschaftsökologie im Rahmen des Professorinnenprogramms.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind am FB 14 mit einem Anteil von knapp 30% vertreten. Dieser Anteil blieb über die letzten Jahre hinweg weitgehend konstant (Tab. 1).

Ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis findet sich bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Hier lag die Frauenquote in den letzten Jahren stets bei ca. 50% (Tab. 1).

Aus Haushaltsmitteln finanzierte Vollzeitstellen bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind im Gegensatz zu den Teilzeitstellen sowie den aus Dritt- und Sondermitteln finanzierten Stellen vor allem in Teilzeit zu einem relativ geringen Anteil mit Frauen besetzt (Tab. 2).

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

Gruppe	gesamt									weiblich									weiblich %								
Jahr	2004	2007	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2004	2007	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2004	2007	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Professuren (W1-W3, C3+C4)	30	27	27	27	28	28	27	28	28	3	1	4	3	4	4	5	5	6	10%	4%	15%	11%	14%	14%	19%	18%	21%
Wissenschaftl. Mitarbeiter*innen	48	52	55	51	63	69	71	66	68	10	14	13	17	22	24	19	16	19	21%	27%	24%	33%	35%	35%	27%	24%	28%
Mitarbeiter*innen in Tech. u. Verw.	45	38	36	38	35	33	33	32	32	25	21	19	21	19	17	17	16	15	56%	55%	53%	55%	54%	52%	52%	50%	47%
gesamt	133	122	124	123	133	137	131	126	128	39	37	38	43	48	48	41	37	40	29%	30%	31%	35%	36%	35%	31%	29%	31%

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

	Haushalt: Vollzeit												Haushalt: Vollzeit					
Gruppe	gesamt						weiblich						Anteil weiblich					
Jahr	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Wissenschaftl. Mitarbeiter*innen	30	33	29	32	27	29	7	8	7	9	7	8	23%	24%	24%	28%	26%	28%
	Drittmittel: Vollzeit												Drittmittel: Vollzeit					
Gruppe	gesamt						weiblich						Anteil weiblich					
Jahr	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Wissenschaftl. Mitarbeiter*innen	14	20	27	34	35	34	7	8	10	8	8	9	50%	40%	37%	24%	23%	26%
	Sondermittel: Vollzeit												Sondermittel: Vollzeit					
Gruppe	gesamt						weiblich						Anteil weiblich					
Jahr	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Wissenschaftl. Mitarbeiter*innen	6	10	11	5	4	5	3	6	6	2	1	2	50%	60%	55%	40%	25%	40%
	Haushalt: Teilzeit												Haushalt: Teilzeit					
Gruppe	gesamt						weiblich						Anteil weiblich					
Jahr	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Wissenschaftl. Mitarbeiter*innen	8.3	5.8	6.8	6	8	6	4	2.3	3.5	3	5.5	2.5	48%	40%	51%	50%	69%	42%
	Drittmittel: Teilzeit												Drittmittel: Teilzeit					
Gruppe	gesamt						weiblich						Anteil weiblich					
Jahr	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Wissenschaftl. Mitarbeiter*innen	14.8	13.6	17.3	29.2	31.2	30.8	8.2	8.3	10.8	10.8	10.6	11.6	55%	61%	62%	37%	34%	38%
	Sondermittel: Teilzeit												Sondermittel: Teilzeit					
Gruppe	gesamt						weiblich						Anteil weiblich					
Jahr	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Wissenschaftl. Mitarbeiter*innen	3.5	5.3	11.5	18.2	19.7	20.4	3	2.5	4.8	8.65	10.5	10.1	86%	47%	42%	48%	53%	50%

2.1.2 Teilzeitbeschäftige

Am FB 14 lag die Frauenquote bei den Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2018 mit 54% (VZÄ; Tab. 3) und damit höher als bei den Vollzeitbeschäftigten (32%, Tab. 1).

Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter in den letzten Jahren leicht zurückgegangen (Tab. 3), jedoch konnten in dieser Sparte für die letzten 5 Jahre ca. 20 Teilzeitstellen zusätzlich notiert werden. Unter den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind Frauen mit einem Anteil von deutlich über 50% vertreten.

Tab. 3: Beschäftigungsverhältnisse, Anteile und zeitliche Entwicklung weiblicher *Teilzeitbeschäftigter* im FB 14 (Quelle: Dez. 3.1, Dekanat FB 14). Im Gegensatz zu den Angaben der Jahre vor 2013 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	gesamt									weiblich									weiblich %								
Jahr	**2004**	**2007**	**2010**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2004**	**2007**	**2010**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2004**	**2007**	**2010**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Professuren (W1-W3, C3+C4)	0	0	1	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0	0	0	0	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0	NA	NA	0%	100%	100%	100%	100%	100%	NA
Wissenschaftl. Mitarbeiter*innen	46	48	48	25.6	24.1	34.1	43.9	47.7	45	19	15	20	15.2	13	19	19	21.9	19.5	41%	31%	42%	59%	54%	56%	43%	46%	43%
Mitarbeiter*innen in Tech. u. Verw.	17	23	20	11.4	13.4	12.1	9.86	10.3	11	14	14	16	9.4	11.4	10.9	8.61	9.81	10.5	82%	61%	80%	82%	85%	90%	87%	95%	95%
gesamt	63	71	69	37.8	38.3	47	54.5	58.8	55.9	33	29	36	25.4	25.2	30.7	28.4	32.6	29.9	52%	41%	52%	67%	66%	65%	52%	55%	54%

2.1.3 Befristet Beschäftigte

Die Zahl der befristet Beschäftigten im FB 14 hat bis 2016 konstant zugenommen (Tab. 4, 5), war anschließend im Jahr 2017 stabil und 2018 leicht rückläufig. Die Zunahme bis 2016 ist maßgeblich der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zuzuschreiben. Seit 2015 befinden sich konstant 87% (Vollzeitäquivalente) bzw. 35-44% der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in befristeten Arbeitsverhältnissen. Hier ist festzustellen, dass sich der Anteil der Frauen in dieser Gruppe, trotz der Zunahme insgesamt, nur geringfügig verändert hat (Tab. 4, 5). Im Jahr 2016 sank die Frauenquote in dieser Statusgruppe und ist fortan stabil bei 35%.

Bei den Professuren und den Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung ist die absolute Zahl der befristeten Stellen gering (2013-2018: ≤ 4,25 Stellen, Tab. 5). Der Anteil an Frauen liegt in der Gruppe der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung seit 2013 stets über 70% und erreichte im Jahr 2018 sogar 100%. Auch die beiden befristeten Juniorprofessuren sind seit 2016 durch Frauen besetzt.

Der Anteil an weiblichen verbeamteten befristet Beschäftigten (Tab. 6) schwankte in den letzten drei Jahren um einen Wert von 20%, während die Anzahl der Beamten auf Zeit insgesamt in den letzten drei Jahren durchaus gewachsen ist (Tab. 6).

Bei den verbeamteten Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind bis 2016 ein eher steigender Anteil und dann ein konstanter Anteil von 33% zu verzeichnen. Bei den Beamtinnen auf Zeit in der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen liegt der Anteil seit 2015 bei 33%, wobei er 2017 zwischenzeitlich auf 28% zurückging (Tab. 6).

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

Gruppe	gesamt						befristet						befristet %					
Jahr	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Professuren (W1-W3, C3+C4)	27.8	27.8	27.8	26.8	27.8	28	2	1	1	2	2	2	7%	4%	4%	7%	7%	7%
Wissenschaftl. Mitarbeiter*innen	76.5	83.3	103	119.35	119.2	117.8	60.6	71	89.1	103.85	103.7	102.4	79%	85%	87%	87%	87%	87%
Mitarbeiter*innen in Tech. u. Verw.	49.4	48.4	44.6	41.86	41.56	42.96	2	2.1	3	3.5	4.25	3.15	4%	4%	7%	8%	10%	7%
gesamt	154	160	175	188.01	188.6	188.8	64.6	74.1	93.1	109.35	109.9	107.55	30%	31%	32%	34%	35%	34%

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

Gruppe	gesamt									weiblich									weiblich %								
Jahr	2004	2007	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2004	2007	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2004	2007	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Professuren (W1-W3, C3+C4)	3	1	4	2	1	1	2	2	2	2	0	1	1	0	0	1	1	2	67%	0%	25%	50%	0%	0%	50%	50%	100%
Wissenschaftl. Mitarbeiter*innen	81	89	90	60.6	71.1	89.1	103.9	103.7	102.4	25	24	29	26.7	30.5	39	35	35.9	35.6	31%	27%	32%	44%	43%	44%	34%	35%	35%
Mitarbeiter*innen in Tech. u. Verw.	6	6	5	2	2.1	3	3.5	4.25	3.15	3	4	2	1.5	1.6	2.5	2.5	3.25	3.15	50%	67%	40%	75%	76%	83%	71%	76%	100%
gesamt	90	96	99	64.6	74.2	93.1	109.4	109.9	107.6	30	28	32	29.2	32.1	41.5	38.5	40.2	40.7	33%	29%	32%	45%	43%	45%	35%	37%	38%

Tab. 6: Anzahl und Anteile der verbeamteten Beschäftigten im FB 14 (Quelle: Dez. 3.1, Dekanat FB 14).

Gruppe	gesamt						weiblich						weiblich %					
Jahr	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Professuren (W1-W3, C3+C4); Beamte	25.8	26.8	26.8	24.8	25.8	26	2.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4	11%	18%	18%	19%	19%	15%
Professuren (W1-W3, C3+C4); Beamte aZ	2	1	1	2	2	2	1	0	0	1	1	2	50%	0%	0%	50%	50%	100%
Wissenschaftl. Mitarbeiter*innen; Beamte	8	8	7	7.5	7.5	7.5	2	2	2	2.5	2.5	2.5	25%	25%	29%	33%	33%	33%
Wissenschaftl. Mitarbeiter*innen; Beamte aZ	5.5	7.5	9	9	9.73	12	1	2	3	3	2.73	4	18%	27%	33%	33%	28%	33%
gesamt Beamte	**33.8**	**34.8**	**33.8**	**32.3**	**33.3**	**33.5**	**4.8**	**6.8**	**6.8**	**7.3**	**7.3**	**6.5**	**14%**	**20%**	**20%**	**23%**	**22%**	**19%**
gesamt Beamte aZ	**7.5**	**8.5**	**10**	**11**	**11.7**	**14**	**2**	**2**	**3**	**4**	**3.73**	**6**	**27%**	**24%**	**30%**	**36%**	**32%**	**43%**

2.1.4 Verteilung der Entgeltgruppen in der Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

In den mittleren Entgeltgruppen (E09 bis E11) sind männliche und weibliche Beschäftigte in den letzten 3 Jahren nahezu ausgewogen vertreten (Tab. 7). In den niedrigen Entgeltgruppen (E06 - E08) sind Mitarbeiterinnen mit ca. 80% vertreten. Eine der beiden höher dotierten Stellen für Mitarbeiterinnen ist im Dekanat verankert, die zweite am Institut für Geographie.

Tab. 7: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung nach Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	2016			2017			2018		
	gesamt	**weiblich**	**%weibl.**	**gesamt**	**weiblich**	**%weibl.**	**gesamt**	**weiblich**	**%weibl.**
E06 -E 08	31	25	80%	31	25	80%	32	26	81%
E09 - E11	23	10	43%	24	10	42%	24	11	46%
E12 - E13	2	2	100%	2	2	100%	2	2	100%

2.2 Frauenquote bei Beschäftigten in den einzelnen Instituten

(IfDG = Inst. für Didaktik der Geographie, IfG = Inst. für Geographie, ifgi = Inst. für Geoinformatik, ILÖK = Inst. für Landschaftsökologie, IfGP = Inst. für Geologie und 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. 8).

In der Gruppe der Professuren wird nur im IfDG und im ifgi die angestrebte Frauenquote von 50% erreicht. Dagegen sind bei den übrigen Instituten erheblich weniger Professorinnen (IfG: 25%, IfGP: 17%, IfM: 25%) oder gar keine (ILÖK und IfP) vorhanden (Tab. 8).

Bei der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen liegt im ILÖK ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vor, im IfG ist es nahezu ausgeglichen. Im IfDG liegt der Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit 83% sogar weit darüber. In den Instituten IfGP und IfP liegt die Frauenquote bei 31 bzw. 32%, in ifgi und IfM sind es sogar nur 5 bzw. 10% (Tab. 8).

Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung liegt die Frauenquote mit Werten von ca. 50-100% insgesamt höher als beim wissenschaftlichen Personal. Einzig das IfM weist eine Frauenquote von nur 34% auf. (Tab. 8).

Tab. 8: Anteil von Frauen an Beschäftigten (Voll- und Teilzeit) in den einzelnen Instituten des FB 14 im Jahr 2018. g= gesamt, w=weiblich, IfDG=Inst. für Didaktik der Geographie, IfG=Inst. für Geographie, ifgi=Inst. für Geoinformatik, ILÖK=Inst. für Landschaftsökologie, IfGP=Inst. für Geologie und Paläontologie, IfM=Inst. für Mineralogie, IfP=Inst. für Planetologie (Quelle: Dez. 3.1, Dekanat FB 14).

	Dekanat			IfDG			IfG			ifgi			ILÖK			IfGP			IfM			IfP			GESAMT		
	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%	4	1	25%	4	2	50%	6	0	0%	6	1	17%	4	1	25%	2	0	0%	28	6	21%
Wissenschaftl. Mitarbeiter*innen	1	1	**100%**	7.75	6	83%	11.4	4.8	42%	18.8	1	5%	26.8	13.8	52%	14	4.25	31%	15.7	2	10%	23	7.3	32%	117.8	40	34%
Mitarbeiter*innen in Tech. u. Verw.	2.4	2.4	**100%**	2	1	50%	2.25	2.3	100%	2.4	1	58%	5.9	4.9	83%	11	6.9	63%	12.9	4	34%	4.25	2.3	53%	42.95	25.5	59%
gesamt	3.4	3.4	**100%**	11.8	8	**71%**	17.7	8	**45%**	25.2	4	**17%**	38.7	18.7	**48%**	30	12.2	**40%**	32.6	7	**30**	29.3	9.5	**32%**	188.8	71.4	**38%**

2.3 Frauenquote in Gremien

Die Frauenquote in Gremien des FB 14 ist seit 2004 (19%) gestiegen und liegt mit derzeit 41% nahe am angestrebten Anteil von 50% (Tab. 9).

Nach wie vor ist die Frauenquote in der Gruppe der Professuren mit 16% bei den ordentlichen Mitgliedern und 11% bei den stellvertretenden Mitgliedern am geringsten (Tab. 9).

Das Geschlechterverhältnis bei den ordentlichen Mitgliedern in der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zeigte von 2015 – 2017 den angestrebten Anteil von 50% und 2018 eine Abnahme auf 39%. Dagegen liegt der Wert bei den stellvertretenden Mitgliedern 2018 bei 43% (Tab. 9).

Am stärksten sind weibliche Mitglieder in der Gruppe der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung vertreten. Die Frauenquote in dieser Gruppe liegt bei 89-100% (Tab. 9).

Bei den Studierenden ist das Geschlechterverhältnis generell ausgeglichen, jedoch unterliegen die Daten starken Schwankungen in den einzelnen Jahren (Tab. 10). 2018 lag die Frauenquote bei 52 bzw. 48%.

Tab. 9: Anzahl, 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 %								
Jahr	**2004**	**2007**	**2010**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2004**	**2007**	**2010**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2004**	**2007**	**2010**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Ordentliche Mitglieder																											
Professoren	21	22	31	33	30	**34**	**34**	**32**	**32**	1	0	5	8	8	**11**	**7**	**6**	**5**	5%	0%	16%	24%	27%	32%	21%	19%	16%
Wissenschaftl. Mitarbeiter*innen	5	9	15	15	14	**18**	**18**	**18**	**18**	3	3	6	6	7	**9**	**9**	**9**	**7**	60%	33%	40%	40%	50%	50%	50%	50%	39%
Mitarbeiter*innen in Tech. u. Verw.	5	5	10	8	8	**15**	**8**	**8**	**7**	3	4	7	6	7	**10**	**7**	**7**	**7**	60%	80%	70%	75%	88%	67%	88%	88%	100%
Studierende	9	8	11	13	11	**18**	**25**	**24**	**25**	1	4	5	7	6	**9**	**8**	**8**	**13**	11%	50%	45%	54%	55%	50%	32%	33%	52%
gesamt	40	44	67	69	63	**85**	**85**	**82**	**82**	8	11	23	27	28	**39**	**31**	**30**	**32**	20%	25%	34%	39%	44%	46%	36%	37%	39%
Stellvertetende Mitglieder																											
Professoren	12	4	14	12	12	**17**	**18**	**18**	**18**	0	0	4	3	2	**5**	**3**	**3**	**2**	0%	0%	29%	25%	17%	29%	17%	17%	11%
Wissenschaftl. Mitarbeiter*innen	3	4	15	14	21	**23**	**25**	**25**	**23**	1	0	7	7	6	**9**	**11**	**11**	**10**	33%	0%	47%	50%	29%	39%	44%	44%	43%
Mitarbeiter*innen in Tech. u. Verw.	1	8	2	10	9	**10**	**7**	**8**	**9**	1	5	1	9	7	**7**	**7**	**8**	**8**	100%	63%	50%	90%	78%	70%	100%	100%	89%
Studierende	2	4	13	19	16	**24**	**22**	**26**	**23**	1	1	3	4	7	**12**	**11**	**16**	**11**	50%	25%	23%	21%	44%	50%	50%	62%	48%
gesamt	18	20	44	55	58	**74**	**72**	**77**	**73**	3	6	15	23	22	**33**	**32**	**38**	**31**	17%	30%	34%	42%	38%	45%	44%	49%	42%
gesamt	**98**	**108**	**178**	**124**	**121**	**159**	**157**	**159**	**155**	**19**	**28**	**61**	**50**	**50**	**72**	**63**	**68**	**63**	**19%**	**26%**	**34%**	**40%**	**41%**	**45%**	**40%**	**43%**	**41%**

2.4 Anteile weiblicher Studierender

Der Anteil der Studentinnen im FB 14 liegt seit WS 14/15 konstant über 40% (Tab. 10) und steigerte sich bis zum WS 18/19 auf 49%.

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

Die höchsten Frauenanteile weisen der Studiengang Landschaftsökologie und der Studiengang MEd HRSGe auf. Bei allen ist die Tendenz eher steigend. Generell liegt der Anteil der Studentinnen in den Lehramtsstudiengängen (MEd HRSGe, MEd GymGes, BHRSGe Geographie, sowie im häufig dazu genutzten ZFB Geographie) tendenziell hoch und über 50% (Tab. 10).

In den BSc- und MSc-Studiengängen Geographie und Geowissenschaften streuen die Anteile stark und liegen jeweils ober- und unterhalb von 50%.

Die geringsten Anteile an Studentinnen zeigen die Studiengänge der Geoinformatik mit ‹30% (Tab. 10).

Insgesamt hat sich am FB 14 der prozentuale Anteil an Studentinnen in den vergangenen Jahren jedoch positiv entwickelt (Tab. 10).

Tab. 10: Studierendenzahlen des Fachbereichs 14 ab dem Wintersemester 2014/15, hier: ordentlich Studierende (ohne Beurlaubte, Gasthörer, Zweithörer, Studienkollegiaten und Deutschkurs-Besucher), Studienfälle (Studierende, die parallel mehrere Studiengänge studieren, werden mehrmals gezählt und zwar für jeden Studiengang, jedes Studienfach (z.B. Zwei-Fach-Bachelor, Bachelor LA HRSG etc.)). Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU Münster, jeweils endgültiger Stand vom 30.11.????.

		WS 2014/15					WS 2015/16					WS 2016/17					WS 2017/18					WS 2018/19				
			davon weiblich		ausländ. Staatsangeh.			davon weiblich		ausländ. Staatsangeh.			davon weiblich		ausländ. Staatsangeh.			davon weiblich		ausländ. Staatsangeh.			davon weiblich		ausländ. Staatsangeh.	
Studienfach	angestrebter Abschluss	Gesamt	absolut	in %	absolut	in %	Gesamt	absolut	in %	absolut	in %	Gesamt	absolut	in %	absolut	in %	Gesamt	absolut	in %	absolut	in %	Gesamt	absolut	in %	absolut	in %
Didaktik der Geographie	Promotion (Dr. phil.)	2	0	0	0	0	3	1	33	1	33	4	2	50	1	25	4	2	50	1	25	5	2	40	1	20
Geographie/Humangeographie/Humangeographie, Raumkonflikte u. Raumplanung	Bachelor	254	114	45	4	2	255	108	42	7	3	267	110	41	8	3	262	110	42	5	2	254	109	43	6	2
	Bachelor LA HRSGe (LABG 2009)	77	50	65	1	1	91	50	55	2	2	92	46	50	2	2	89	43	48	2	2	90	41	46	1	1
	Bachelor LA KJ (HRGe) (Modell)	11	2	18	2	18	8	0	0	1	13	5	0	0	1	20	4	0	0	1	25	2	0	0	1	50
	MEd LA GHRGe/HRGe (Modell)	22	12	55	0	0	8	3	38	0	0	7	3	43	1	14	3	1	33	0	0					
	MEd LA Gym/Ges (LABG 2009)	16	6	38	0	0	56	35	63	1	2	96	56	58	1	1	125	79	63	1	1	130	79	61	3	2
	MEd LA Gym/Ges (Modell)	101	55	54	1	1	65	39	60	1	2	28	12	43	1	4	20	9	45	1	5	13	6	46	0	0
	MEd LA HRSGe (LABG 2009)	12	6	50	0	0	26	19	73	1	4	34	27	79	1	3	34	28	82	1	3	36	26	72	2	6
	LA GHRGe/HRGe (STEX)	7	4	57	0	0	5	3	60	0	0	3	2	67	0	0										
	LA Gym/Ges (STEX)	28	6	21	1	4	20	4	20	0	0	13	3	23	0	0	3	0	0	0	0	2	0	0	0	0
	LA Sek I (STEX)	8	3	38	0	0	7	2	29	0	0	4	1	25	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	LA Sek II und Sek I (STEX)	16	4	25	1	6	13	4	31	1	8	11	4	36	1	9	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	Promotion (Dr. paed.)	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0
	Promotion (Dr. phil.)	32	12	39	1	3	31	12	40	1	3	34	14	42	1	3	30	12	43	1	4	28	12	44	0	0
	Promotion (Dr. rer. nat.)	19	4	21	2	11	17	3	18	2	12	15	3	20	1	7	13	2	15	1	8	12	2	17	1	8
	Promotion ohne Abschluss	7	1	14	0	0	7	1	14	0	0	7	1	14	0	0	7	1	14	0	0	6	1	17	0	0
	Abschluss außerh. D	5	2	40	5	100	3	3	100	3	100	5	4	80	5	100	2	1	50	2	100	2	1	50	2	100
	Bachelor (2-Fach) (Modell)	35	7	20	1	3	27	5	19	1	4	20	3	15	1	5	18	3	17	1	6	11	2	18	1	9
	Zwei-Fach-Bachelor (LABG 2009)	313	183	58	7	2	301	168	56	6	2	305	177	58	7	2	315	177	56	5	2	325	186	57	2	1
	Master Humangeo, Raumkonfl.,-plan.	79	32	41	0	0	118	55	47	0	0	138	69	50	1	1	137	69	50	1	1	146	76	52	3	2
	Master Humangeographie	41	15	37	1	2	22	9	41	1	5	11	3	27	0	0	8	3	38	0	0	8	3	38	0	0
Geoinformatics	Master	54	10	19	15	28	56	12	21	21	38	62	18	29	23	37	61	15	25	27	44	62	16	26	26	42
Geoinformatik	Bachelor	152	24	16	8	5	156	28	18	7	4	153	30	20	9	6	160	33	21	7	4	145	32	22	9	6
	Diplom	5	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5	0	0	0	0	4	0	0	0	0
	Promotion (Dr. paed.)																					1	1	100	1	100
	Promotion (Dr. phil.)						5	4	80	0	0						1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	Promotion (Dr. rer. nat.)	26	7	27	10	38	20	7	35	9	45	29	11	38	10	34	26	7	27	12	46	19	5	26	7	37
	Abschluss außerh. D	1	1	100	1	100																1	0	0	1	100
Geologie / Paläontologie	Promotion (Dr. rer. nat.)	6	2	33	0	0	8	3	38	0	0	9	3	33	1	11	11	4	36	1	9	12	4	33	1	8
	Promotion ohne Abschluss	2	1	50	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Geospatial Technologies	Master	6	1	17	6	100	3	1	33	3	100	6	4	67	2	33	10	5	50	7	70	15	3	20	13	87
Geowissenschaften	Bachelor	278	92	33	10	4	270	98	36	7	3	270	94	35	7	3	239	92	38	4	2	237	90	38	3	1
	Master	70	28	40	2	3	64	26	41	2	3	61	25	41	3	5	72	31	43	2	3	76	36	47	3	4
	Promotion (Dr. rer. nat.)	29	17	59	16	55	29	17	59	14	48	27	15	56	9	33	20	9	45	6	30	22	9	41	4	18
	Promotion mit Abschluss	5	4	80	1	20	3	3	100	1	33	2	2	100	0	0										
	Abschluss außerh. D	3	3	100	3	100	4	3	75	4	100	1	1	100	1	100	2	0	0	2	100	1	1	100	1	100
Landschaftsökologie	Bachelor	264	182	69	6	2	266	179	67	10	4	270	177	66	5	2	264	175	66	6	2	273	177	65	6	2
	Diplom	19	8	42	1	5	14	6	43	1	7	11	4	36	1	9	10	4	40	1	10	9	4	44	1	11
	Master	116	69	59	2	2	127	86	68	1	1	125	87	70	0	0	136	91	67	0	0	146	100	68	1	1
	Promotion (Dr. phil.)	3	2	67	0	0	3	2	67	0	0	4	3	75	0	0	2	2	100	0	0	1	1	100	0	0
	Promotion (Dr. rer. nat.)	44	25	57	2	5	42	24	57	4	10	49	26	53	8	16	48	24	50	10	21	42	21	50	6	14
	Abschluss außerh. D	4	2	50	4	100	4	2	50	4	100	1	1	100	1	100	1	0	0	1	100	1	1	100	0	0
Mineralogie	Promotion (Dr. rer. nat.)	1	1	100	0	0	1	1	100	0	0	4	2	50	2	50	2	0	0	1	50	4	1	25	2	50
Planetologie	Promotion (Dr. rer. nat.)	11	4	36	1	9	10	4	40	0	0	14	5	36	1	7	10	5	50	1	10	5	3	60	1	20
Wasserwissenschaften	Master											13	9	69	0	0	27	15	56	0	0	39	22	56	1	3
Gesamtergebnis		**2209**	**1006**	**46**	**116**	**5**	**2176**	**1030**	**47**	**117**	**5**	**2218**	**1057**	**48**	**116**	**5**	**2187**	**1052**	**48**	**111**	**5**	**2191**	**1073**	**49**	**110**	**5**

2.5 Anzahl und Anteile Absolvent*innen

Die Frauenquote an den Studienabschlüssen lag in den vergangenen Jahren zwischen 49% und 54% (Tab. 11). Bezogen auf die einzelnen Studiengänge unterliegt der prozentuale Anteil 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 Absolvent*innen wider. Besonders hoch ist die Frauenquote der Absolvent*innen in der Landschaftsökologie und in den Lehramtsstudiengängen. Mit 17% ist der Anteil im BSc-Studiengang Geoinformatik am niedrigsten. Tendenziell ist der Anteil an Absolvent*innen im Vergleich zu den Studierenden in den meisten Studiengängen erhöht.

Tab. 11: Abgeschlossene Prüfungen (1. bis 4. Fach) des Fachbereichs 14 ab dem Prüfungsjahr 2015. Quelle: Amtliche Prüfungsstatistik IT.NRW.

		Prüfungsjahr 2015			Prüfungsjahr 2016			Prüfungsjahr 2017		
			davon weiblich			davon weiblich			davon weiblich	
Studienfach	Abschluss	Gesamt	absolut	in %	Gesamt	absolut	in %	Gesamt	absolut	in %
Geographie / Humangeographie - Raumkonflikte, Raumplanung, Raumentwicklung	Bachelor an U	43	22	51.2	32	15	46.9	44	27	61.4
	Bachelor an U - 2 Hauptfächer	12	7	58.3	10	7	70.0	6	2	33.3
	Bachelor an U - 2 Hauptfächer (Vermittlung)				2	1	50.0			
	Bachelor mit Lehramtsoption	49	32	65.3	60	35	58.3	44	32	72.7
	Diplom (U)	14	2	14.3						
	LA Bachelor Haupt-, Real- und Gesamtschulen (BA LA HRGe)	14	10	71.4	13	11	84.6	13	10	76.9
	LA Gymnasien u. Gesamtschulen	1	1	100.0	2					
	LA Master Gymnasien und Gesamtschulen	41	21	51.2	38	25	65.8	8	2	25.0
	LA Master Gymnasien und Gesamtschulen (MA LA GymGe)				7	2	28.6	35	21	60.0
	LA Master Haupt-, Real- und Gesamtschulen (MA LA HRGe)				6	4	66.7	11	8	72.7
	LA Master Haupt-, Real- und Gesamtschulen (Schwerpunkt)	12	9	75.0	4	2	50.0	3	1	33.3
	LA Sekundar. II u. Sekundar. I, allgem. Schulen	1			1			1		
	Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	3	3	100.0	2	1	50.0	6	3	50.0
	Master an U Humangeogr. (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	16	6	37.5	23	13	56.5	29	13	44.8
Geoinformatics	Master an U (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	6	1	16.7	16	4	25.0	20	5	25.0
Geoinformatik	Bachelor an U	12	1	8.3	19	7	36.8	12	2	16.7
	Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	2			2			6	2	33.3
Geologie	Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	4	1	25.0	3	2	66.7	2	2	100.0
Geospatial Technologies	Master an U (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	19	4	21.1	14			12	6	50.0
Geowissenschaften	Bachelor an U	32	9	28.1	37	14	37.8	57	20	35.1
	Master an U (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	18	8	44.4	20	6	30.0	16	5	31.3
	Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)							4	1	25.0
Landschaftsökologie	Bachelor an U	41	32	78.0	46	33	71.7	57	44	77.2
	Diplom (U)	5	3	60.0	2	1	50.0			
	Master an U (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	21	9	42.9	31	19	61.3	30	21	70.0
	Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	6	2	33.3	6	4	66.7	7	3	42.9
Mineralogie	Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)	2			4	4	100.0	4	2	50.0
Planetologie	Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt)				1					
Gesamtergebnis		374	183	48.9	401	210	52.4	427	232	54.3

2.6 Anteile Habilitand*innen

Die Gesamtzahl der Habilitationen zwischen 2015 und 2017 ist generell sehr gering. Es ist eine Frau unter den vier in diesem Zeitraum Habilitierten (25%).

3. Erfolgskontrolle

3.1 Zielvorstellungen für das Personal

Nachfolgend werden die Ziele aus dem letzten sog. Frauenförderplan des Jahres 2016 aufgeführt, und es wird erläutert, inwiefern diese Ziele bisher erreicht wurden.

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

> Das Ziel wurde erreicht, da die Frauenquote bei den Professuren (inklusive beider W1-Professuren) aktuell (Juli 2019) mit 24% knapp über dem angestrebten Minimum von 16% liegt.

*Ziel: Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen soll die Frauenquote von 28 auf möglichst 35% erhöht werden (10 von 17 ausgeschriebenen Stellen durch Frauen besetzt), mindestens jedoch auf 31% (7 von 17 ausgeschriebenen Stellen durch Frauen besetzt).*

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

*Ziel: Die Stelle der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung soll durch eine Frau besetzt werden, so dass der Anteil von 45% auf 47% erhöht wird.*

Das Ziel wurde erreicht. Die Frauenquote bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung liegt aktuell sogar über 50%.

*Ziel: Die Erhöhung des Anteils vollzeitbeschäftiger Frauen gegenüber teilzeitbeschäftigen Frauen von derzeit 0,6 jeweils bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sowie Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung durch mehr Vollzeitbeschäftigung bei Frauen.*

Da im vorangegangenen Berichtszeitraum nicht mit Vollzeitäquivalenten gearbeitet wurde, sind die Angaben der Teilzeitbeschäftigungen zwischen den beiden Plänen nicht vergleichbar. Allerdings befinden sich derzeit 40-45% der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Teilzeitbeschäftigung, was ein verhältnismäßig großer Anteil ist.

*Ziel: Der Anteil bei den befristet beschäftigten Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen soll bei 40% liegen.*

Das Ziel wurde erreicht. Die Frauenquote liegt bei 44%.

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

Bei Einstellungen wissenschaftlicher und Studentischer Hilfskräfte wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet.

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

Das Ziel wurde erreicht. Die Professur wurde mit einer Frau besetzt.

*Ziele: Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen soll die Frauenquote von 45% im IfDG, 48% im IfM und jeweils 30% im ifgi, ILÖK und IfP erreicht werden.*

Das Ziel wurde teilweise erreicht. Im IfDG (83%), IfP (32%), ILÖK (52%) und IfG (42%) wurden die Anteile über die Ziele erhöht. Dagegen wurden die Ziele im ifgi (5%) und am IfM (10%) nicht erreicht.

*Ziel: Optimierte Datenbereitstellung für den nächsten Gleichstellungsplan: (1) Erarbeitung sinnvoller Kategorien zu verbesserten Informationen über die Frauenquote/-förderung zwischen Promotion und Professur (z. B. 1. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Beamte, promoviert, 2. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen,*

*Angestellte, promoviert, 3. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, 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 Bereitstellung aller Daten.*

Die Ziele konnten nur teilweise umgesetzt werden. Die Unterteilung der Beschäftigungen nach der Finanzierung (Haushalt, Drittmittel, Sondermittel) ist auf Nachfrage erfolgt, ebenso die Bereitstellung der Information über die Anzahl von Beamt*innen, Beamt*innen auf Zeit und nicht verbeamteten Mitarbeiter*innen. Die Art der Bereitstellung durch das Dezernat 3 erforderte eine intensive Aufarbeitung, wodurch ein zeitlicher Verzug in der Ausarbeitung des aktuellen Gleichstellungsplans entstand.

*Ziel: Professor*innen (18%), Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (30%) und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (50%)*

Das Ziel wurde erreicht. Während aktuell 30% der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (Tab. 1) und 50% der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tab. 1) weiblich sind, liegt der Anteil an Professor*innen mit 20% knapp über den abgestrebten Prozentsatz, aktuell (Juli 2019) sind es unter Einbeziehung der W1-Professuren 24%.

3.2 Zielvorstellungen für Studierende, Nachwuchsförderung und Fortbildung

*Ziel: Frauenquote für die Studierenden und Absolvent*innen nach Tab. 12*

Die Zielvorstellungen konnten, wie in Tab. 12 dargestellt, nur teilweise erreicht werden. Bei den Studierendenzahlen wurde für jeweils sieben Studiengänge der Sollzustand erreicht bzw. nicht erreicht. Zu beachten ist allerdings die stark unterschiedliche Grundgesamtheit, da manche Studiengänge nur von wenigen Studierenden belegt werden. Bei den Absolvent*innen wurde in vier Studiengängen das Ziel nicht erreicht. In vielen Studiengängen sind die Frauenquoten bei den Studierenden und Absolvent*innen im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum in Summe konstant geblieben oder leicht angestiegen, eher selten ist ein Rückgang zu verzeichnen.

Tab. 12: Soll- und Ist-Zustand der Frauenquote für Studierende und Absolvent*innen

	Studierende			Absolvent*innen		
Studiengang	Soll%	Ist (2016) %	Ist (2018) %	Soll %	Ist (2016) %	Ist (2018) %
BSc Geographie	50	43	43	50	53	61
BSc Geoinformatik	25	17	22	25	27	17
BSc Geowissenschaften	45	36	38	50	31	35
BSc Landschaftsökologie	50	68	65	50	76	77
ZFB Geographie	50	57	57	50	67	33
BHRSGe Geographie	50	55	46	50	86	77
MSc Geoinformatics	40	22	26	25	33	25
MSc Geospatial Technologies	50	33	20	50	0	50
MSc Geowissenschaftten	45	40	47	-	33	31
MSc Humangeographie	50	41	38	50	42	45
MSc Humangeographie - RRR	50	48	52	-	-	-
MSc Landschaftsökologie	50	67	69	50	56	70
MEd HRSGe	50	73	72	-	-	73
Med GymGes	50	63	61	50	100	60

*Ziel: Angestrebtes Geschlechterverhältnis der Promovend*innen am FB 14: 40 % (mittelfristig)*

Das Ziel wurde erreicht. Die Frauenquote bei den Promotionen lag für die Prüfungsjahre 2016-2018 in Summe bei 47% (30 von 64 Promotionen).

3.3 Zielvorstellungen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium

Ziel: Durchführung der Umfrage und Auswertung der Ergebnisse zur beruflichen Zielvorstellung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Durchführung der ausgearbeiteten Umfrage wurde diskutiert und es zeigte sich, dass sowohl am Fragebogen, als auch bei der Art der Durchführung der Umfrage noch Aktualisierungen und Verbesserungen erforderlich sind. Nach Optimierung und Festlegung der Art und Weise der Umfrage soll sie während des kommenden Berichtszeitraumes durchgeführt werden.

Ziel: Einrichtung von Sozialräumen in den Gebäuden des FB 14

Im Geo1-Gebäude wurde ein Eltern-Kind-Raum eingerichtet. Missstände bei der Reinigung des Raumes wurden angesprochen und behoben. Es wurde zudem Mobiliar sowie eine Spielekiste angeschafft. Ein Spielewagen ist im Beschaffungsvorgang.

Ziel: Aufnahme des Aspektes Pflege von Angehörigen in die Umfragen zur beruflichen Zielvorstellung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf am FB 14

Das Ziel wurde erreicht, der Aspekt wurde in die Aktualisierung der o.g. Umfragen mit aufgenommen.

4. Prognose

4.1 Zielvorstellungen für das Personal

Die Erhöhung der Frauenquote 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 Dauerstellen bis Ende 2023 sind nachfolgend dargestellt.

Professuren:

- W3 IfG – voraussichtlich frei ab 01.08.2023, zur Zeit männlich besetzt
- W3 ILÖK - frei ab 01.04.2021, zur Zeit männlich besetzt (Verfahren läuft: W3 Remote Sensing und Spatial Modeling im Rahmen des Professorinnenprogramms)
- W2 IfGP - frei ab 01.08.2020, zur Zeit männlich besetzt (Verfahren läuft: W2 Paläobotanik)
- W3 IfGP - voraussichtlich frei ab 01.04.2022, zur Zeit männlich besetzt

Akademisches Personal (Beamte und Angestellte):

- 2 WMA - beide zur Zeit männlich besetzt

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung:

- 9, davon zur Zeit 6 männlich besetzt

Ziel: Die Frauenquote bei den Professuren soll im gesamten Fachbereich erhöht werden. Insbesondere ist anzustreben, dass die Anteile mindestens den Anteilen in anderen Statusgruppen entsprechen.

Ziel: Um die Frauenquote bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zu erhöhen, sollen neu verfügbare Stellen sowohl aus Haushalt als auch aus Drittmitteln in Instituten mit niedriger Frauenquote bei gleichwertiger Qualifikation mit Frauen besetzt werden. Ein Anteil von ›40% soll innerhalb der nächsten vier Jahre erreicht werden.

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils der verbeamteten Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf 10%, was etwa dem Anteil bei den Männern entspricht.

Ziel: Die Frauenquote bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an allen Instituten des Fachbereichs soll innerhalb der nächsten vier Jahre generell mindestens 30% betragen (Tabelle 8).

Ziel: Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung sollen durch qualifizierende Weiterbildung unterstützt werden. Auch Höhergruppierungen, sowie Umwandlungen von Stellen von Teilzeit in Vollzeit, sind anzustreben.

Ziel: Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll für alle Mitarbeiter*innen das Modell der flexibilisierten Telearbeit/Home Office angeboten werden. Hierzu wird eine Expert*innengruppe am Fachbereich eingerichtet.

4.2 Zielvorstellungen für die Studierenden, Nachwuchsförderung und Fortbildung

Ziel: Die Zielvorstellungen für die Studierenden und Absolvent*innen wurden durch die Gleichstellungskommission neu formuliert und sind in Tab. 13 dargestellt.

Tab. 13: Soll- und Ist-Zustand der Frauenquote für Studierende und Absolvent*innen. Der Soll-Zustand ist definiert als 50% oder als eine realistische Erhöhung des Ist-Zustands. Die Spalte „Trend“ gibt an, inwiefern vom Ist- zum Sollzustand ein Anstieg der Frauenquote anzustreben ist. Fett markierte Zahlen sind höher als der Sollwert aus dem vorangegangenen Berichtszeitraum.

Studiengang	**Studierende**		**Absolvent*innen**	
Semester	Ist %	Soll %	Ist %	Soll %
BSc Geographie	43	50	61	50
BSc Geoinformatik	22	25	17	**30**
BSc Geowissenschaften	38	45	35	40
BSc Landschaftsökologie	65	50	77	50
ZFB Geographie	57	50	33	50
BHRSGe Geographie	46	50	77	50
MSc Geoinformatics	26	40	25	**35**
MSc Geospatial Technologies	20	50	50	50
MSc Geowissenschaften	47	50	31	50
MSc Humangeographie	38	50	45	50
MSc Humangeographie - RRR	52	50	-	50
MSc Landschaftsökologie	69	50	70	50
MEd HRSGe	72	50	73	50
MEd GymGes	61	50	60	50

Insgesamt zeigt sich, dass in 8 Studiengängen die Frauenquote bei den Studierenden erhöht werden soll. Das Gleiche gilt für 7 Studiengänge bei der Absolventinnenquote. Insbesondere in den Studiengängen Geospatial Technologies, Geoinformatics und Geoinformatik sollen die Frauenquoten deutlich erhöht werden.

Ziel: Die Frauenquote bei Promovierenden soll bei 50% liegen.

5. Neue konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen

5.1 Laufende Maßnahmen am FB 14

Mentorinnen am FB 14: zur Unterstützung der Karriereplanung für die unterschiedlichen Gruppen am FB wurden für alle Bereiche und Studiengänge Ansprechpartner*innen gewonnen. Sie sind über die Homepage des FB 14 erreichbar.

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 sind auch das Institut für Geoinformatik (ifgi) und das Institut für Planetologie (IfP) offiziell daran beteiligt, wobei die theoretischen und praktischen Veranstaltungen, wenn möglich, durch Mitarbeiterinnen durchgeführt werden.

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

Individuelle Unterstützung: Studierende in besonderen Lebenslagen werden individuell unterstützt, zum Beispiel durch Verlegung von Prüfungsterminen, alternative Lehr- und Prüfungsformen, Unterstützung durch Hilfskräfte, etc.; die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs fungiert als Ansprechpartnerin. Für schwangere und stillende Studentinnen dienen Mentorinnen in Zusammenarbeit mit dem/der Studienkoordinator*in am Fachbereich als Ansprechpartner*in. Die Informationen hierfür werden auf der Homepage bereitgestellt.

5.2 Geplante Maßnahmen am FB 14

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs sieht sich dem Gleichstellungsrahmenplan der WWU verpflichtet. Nachfolgend werden die geplanten Maßnahmen nach den im Gleichstellungsrahmenplan formulierten Zielfeldern angeführt.

Besonders hervorzuhebende Maßnahmen sind mit einem „*“ gekennzeichnet.

Zielfeld 1: Förderung der Chancengleichheit bei Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung

*Aktive Rekrutierung bei allen Stellenbesetzungen: Bei Unterrepräsentanz von Kandidatinnen wird bei Stellenbesetzungen generell aktive Rekrutierung *durch die einstellende Person oder das einstellende Institut* betrieben. Die Anzahl aktiv angesprochener Kandidatinnen soll in geeigneter Weise dokumentiert werden.

*Flexibilisierte Telearbeit für alle: Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll allen Mitarbeiter*innen, wo dienstlich vertretbar, die Möglichkeit zur flexibilisierten Telearbeit/Home Office angeboten werden. Mit diesem Thema wird sich eine Arbeitsgruppe befassen, die eine universitätsweite Regelung anstrebt und dies mit dem Rektorat diskutiert.

Personalentwicklung: Anspruchsvolle Verwaltungs- und Organisationstätigkeiten sollen Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung des Fachbereichs angeboten werden, bevor neue Stellen geschaffen werden oder Stellen extern ausgeschrieben werden.

Stellensicherheit: Die Gleichstellungskommission setzt sich für Stellensicherheit und eine langfristige Stellenperspektive für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ein. So wird beispielsweise die Fortschreibung des Struktur- und Entwicklungsplanes im Einvernehmen mit der GS-Kommission durchgeführt.

Weiterbildung: Insbesondere Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sollen gezielt zu qualifizierenden Weiterbildungen aufgefordert und somit gefördert werden.

Zielfeld 2: Breite Förderung von Genderkompetenz

Informationsveranstaltungen: Auf eigens durch die Gleichstellungskommission eingerichteten Informationsveranstaltungen soll auf Gleichstellungsthemen und verwandte Themenbereiche wie Schwangerschaft/Stillzeit, Kinderbetreuung, Teilzeittätigkeiten, Elternzeit, aber auch Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingegangen werden. Auch der Aspekt „Pflege von Angehörigen“ soll berücksichtigt werden.

*Genderkompetenztraining: Die Gleichstellungskommission initiiert ein Genderkompetenztraining für den Fachbereich.

Genderkonzept: Bewerber*innen, insbesondere im Bereich der Professuren, sollen im Rahmen des Bewerbungsverfahrens ein Genderkonzept vorlegen.

Zielfeld 3: Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild

Optimierung des Internetauftrittes: Die Webseiten und Informationsmaterialien des Fachbereichs und der Institute werden durch die Gleichstellungskommission auf gendergerechte Sprache hin überprüft. Der Bereich „Gleichstellung“ auf der Webseite des Fachbereichs 14 soll optimiert werden. Insbesondere sollen auch die einzelnen Institute aufgefordert werden, auf den Bereich „Gleichstellung“ zu verlinken. Auf der Fachbereichs-Webseite soll auf das Graduate Center der WWU verlinkt werden. Der Zugang zu Informationen bezüglich Unterstützungs- und Beratungsangeboten soll an zentraler Stelle gebündelt werden; dies übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte.

Zielfeld 4: Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt

Beschwerdestelle: Am Fachbereich wird eine Beschwerdestelle nach AGG eingerichtet; eine Person wird hierfür benannt und geschult werden.

Exkursionen: Existierende Leitfäden zu Sicherheitsaspekten und zum angemessenen Verhalten auf Exkursionen sollen unter Einbeziehung der Gleichstellungskommission überarbeitet werden. Diese Informationen werden über die Homepage zentral zugänglich gemacht.

Briefbox: Es soll die Möglichkeit geschaffen werden, die Gleichstellungsbeauftragte über eine Briefbox (auch anonym) zu erreichen.

Zielfeld 5: Diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten

Familienfreundliche Gremien- und Sitzungszeiten: Die Gleichstellungskommission arbeitet darauf hin, Gremien- und Sitzungszeiten möglichst vor 16:00 anzusetzen, um auch Teilzeitbeschäftigten oder Beschäftigten mit Kindern eine Teilnahme zu ermöglichen.

Weitere Maßnahmen:

Unterstützung weiblicher Mitglieder in Kommissionen (insbes. Berufungskommissionen): Eine Reduktion des Lehrdeputats bzw. Unterstützung durch Hilfskräfte für (Junior-)Professorinnen, die in Berufungskomissionen oder anderen zeitaufwändigen Kommissionen am FB 14 mitarbeiten, soll ermöglicht werden.

Eltern-Kind-Raum: Der bisherige Eltern-Kind-Raum wird in den Neubau Mastergebäude (GEO 2) überführt und optimiert ausgestattet werden (Wasseranschluss, Fenster, Internetzugang).

Vollversammlungen: Es wird angeregt, Vollversammlungen für Frauen im Fachbereich durchzuführen.

Optimierte Datenbereitstellung: Die Datenbereitstellung sollte zukünftig stärker automatisiert werden. So wäre beispielsweise ein Online-Tool hilfreich, in welchem die jeweils aktuellen Daten gefiltert und in verschiedene Tabellenformate konvertiert werden können. Die Gleichstellungskommission ruft die Daten einmal jährlich ab. In zukünftigen Gleichstellungsplänen sollen die Daten zu den (in der Regel befristeten) W1-Professuren von denen der W2- und W3-Professuren getrennt dargestellt werden.