

**Online-Befragung Geschlechterverhältnisse an
geographischen Instituten deutscher Hochschulen
und schriftliche Befragung raumwissenschaftlicher
Forschungsinstitute**

**Im Auftrag der VGDH task force
„Geschlechtergleichstellung in der Hochschulgeographie“**

Auswertungsbericht

Endfassung

20.07.2015

Durchgeführt von:

Dr. Stefanie Baasch

konzepte | kommunikation | evaluation
für umwelt-, klima- und energievorhaben

Wohlwillstraße 53

D - 20359 Hamburg

sb@umwelt-klima-energie.de

www.umwelt-klima-energie.de



Inhalt

1	Einleitung.....	3
2	Online-Befragung an deutschen Hochschulen	3
2.1	Professuren.....	4
2.1.1	W2 und W3 Professuren nach Bundesland	5
2.1.2	Professuren nach Fachgebieten	7
2.2	Mittelbau	7
2.2.1	Postdoc-Beschäftigte	7
2.2.2	Predoc-Beschäftigte	8
2.2.3	Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA).....	9
2.3	Ländervergleich für ausgewählte Bundesländer	10
2.4	Gleichstellungsmaßnahmen	11
2.4.1	Mentoring- / Coaching-Programme	11
2.4.2	Familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes	12
2.4.3	Förderung von Frauen im Kontext von Berufungsverfahren.....	12
2.4.4	Weitere Gleichstellungsmaßnahmen	12
3	Vertiefende Befragungen (qualitative Interviews)	14
3.1	Interview 1 – FU Berlin vom 16.07.2015	14
3.2	Interview 2 Universität Jena vom 20.07.2015	16
4	Schriftliche Befragung raumwissenschaftlicher Forschungsinstitute	19
4.1	Professuren.....	19
4.2	Beschäftigte mit Promotion.....	19
4.3	Beschäftigte ohne Promotion.....	20
4.4	Gleichstellungsmaßnahmen an raumwissenschaftlichen Instituten	21
4.4.1	Mentoring- / Coaching.....	21
4.4.2	Frauenförderung	21
4.4.3	Familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes	21
4.4.4	Weitere Gleichstellungsmaßnahmen	21
5	Anhang.....	22
5.1	Liste der teilnehmenden Geographie-Einheiten (Online-Befragung)	22
5.2	Teilnehmende Raumwissenschaftliche Institute (schriftliche Befragung).....	23

1 Einleitung

Diese Studie wurde im Auftrag der VGDH task force „Geschlechtergleichstellung in der Hochschulgeographie“ durchgeführt.

Die Studie basiert auf drei Erhebungen: einer Online-Befragung von geographischen Instituten, Abteilungen, Arbeitsgruppen etc. (im Folgenden als „Geographie-Einheiten“ bezeichnet) an deutschen Hochschulen, zwei qualitativen Interviews von Instituten mit vergleichsweise hohen Frauenanteilen auf Ebene der Professuren sowie einer schriftlichen Befragung von außeruniversitären raumwissenschaftlichen Forschungseinrichtungen in Deutschland.

Vom VGDH wurden insgesamt 61 Geographie-Einheiten zur Online-Befragung eingeladen. 50 Geographie-Einheiten haben an der Befragung teilgenommen und die Fragen ganz oder teilweise beantwortet.

Die vier angefragten raumwissenschaftlichen Institute haben alle an der schriftlichen Befragung teilgenommen.

Die Befragung wurde im Zeitraum Oktober 2014 bis Ende April 2015 durchgeführt (nach dreimaliger Verlängerung der Abgabefrist).

Als Stichtag für die Datenerhebung wurde für alle befragten Institutionen der 01. Oktober 2014 festgelegt.

2 Online-Befragung an deutschen Hochschulen

Von 61 angefragten Geographie-Einheiten haben 50 an der Befragung teilgenommen, die folgenden Auswertungsdaten bilden daher kein Gesamtbild der deutschen Hochschulgeographie ab.

Die Geographie-Einheiten unterscheiden sich stark hinsichtlich ihrer Struktur und Größe. Da geographische Einrichtungen an Hochschulen teilweise in unterschiedlichen Organisationseinheiten verortet sind und Datenbestände daher getrennt erfasst werden, wurden in einigen Fällen verschiedene Institute / Abteilungen an der gleichen Hochschule getrennt voneinander befragt.

Die 50 teilnehmenden Geographie-Einheiten verteilen sich auf insgesamt 44 unterschiedliche Hochschulen. Es liegen Rückmeldungen von Geographie-Einheiten aus allen 16 Bundesländern vor. Die folgende Tabelle listet die Anzahl von teilnehmenden / nicht-teilnehmenden Geographie-Einheiten pro Bundesland auf:

Bundesland	Anzahl teilnehmender Geographie-Einheiten	Anzahl nicht teilnehmender Geographie-Einheiten
Baden-Württemberg	8	3
Bayern	7	3
Berlin	1	1
Brandenburg	1	1
Bremen	1	
Hamburg	1	
Hessen	3	1
Mecklenburg-Vorpommern	1	

Niedersachsen	5	2
Nordrhein-Westfalen	11	
Rheinland-Pfalz	3	
Saarland	1	
Sachsen	3	
Sachsen-Anhalt	1	
Schleswig-Holstein	2	
Thüringen	1	
gesamt	50	11

Tab. 1: Teilnehmende Geographie-Einheiten nach Bundesland

Insgesamt liegen von 50 Geographie-Einheiten Angaben über 248 Professuren vor. Zu den Beschäftigten im Mittelbau haben 45 Geographie-Einheiten Angaben gemacht. Die Aussagen dieser Studie basieren auf den folgenden Angaben zu Beschäftigtenzahlen:

Professuren	Postdocs	Predocs
248 Professuren	374 Postdoc-Beschäftigte (inkl. Akademische Räte)	655 Predoc-Beschäftigte
	davon 44 Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	davon 42 Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)
	Zzgl. 5 Postdoc-Stipendien	Zzgl. 168 Predoc-Stipendien

Tab. 2: Übersicht über die Beschäftigtenzahlen der teilnehmenden Geographie-Einheiten

2.1 Professuren

Die Auswertung basiert auf 248 Professuren in 50 universitären Geographie-Einheiten. Zum Stichtag der Erhebung lag der **Gesamtanteil von Frauen bei den Professuren (inklusive Juniorprofessuren) bei 24,6 Prozent.**

Aufgeschlüsselt nach Besoldungsgruppen sind die 248 Professuren wie folgt verteilt (in absoluten Zahlen):

Professuren	Frauen	Männer	SUMME
W1_ohne tenure track	4	8	12
W1_mit tenure track	1	2	3
W2	20	45	65
C3	9	32	41
W3	22	62	84
C4	5	38	43
gesamt	61	187	248

Tab. 3: Geschlechterverhältnisse bei Professuren nach Besoldungsgruppen

In prozentualer Darstellung ergibt sich folgendes Bild:

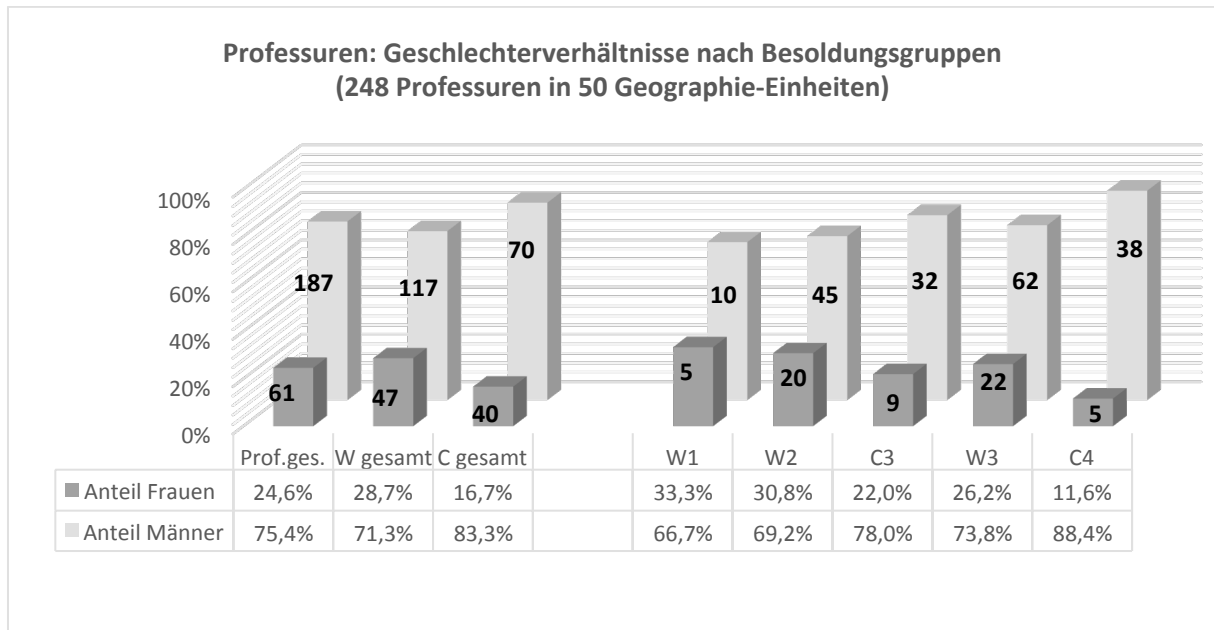


Abb. 1: Professuren: Geschlechterverhältnisse nach Besoldungsgruppen in Prozent und absoluten Zahlen

Die W1 Professuren weisen den höchsten Frauenanteil mit 33,3 Prozent auf. Der niedrigste Frauenanteil findet sich bei den C4 Professuren mit 11,6 Prozent. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den W-Besoldungen (W1, W2, W3) bei 28,7 Prozent und bei den C-Besoldungen bei 16,7 Prozent.

Die prozentuale Geschlechterverteilung in den einzelnen Besoldungsstufen zeigt einen deutlichen Trend: je höher die Besoldungsstufe, desto geringer ist der Anteil an Frauen. Dies gilt sowohl für die W-Besoldungen als auch für die C-Besoldungen.

2.1.1 W2 und W3 Professuren nach Bundesland

Im Folgenden werden die Daten der W2 und W3 Professuren nach Bundesländern betrachtet. Dabei ist zu beachten, dass die Datenbasis dieser Studie nicht alle universitären Geographie-Einheiten umfasst und die Daten daher keine Gesamtbewertung der deutschen Hochschullandschaft zulassen.

2.1.1.1 W2 Professuren nach Bundesland

An den 50 teilnehmenden Geographie-Einheiten sind insgesamt 65 Personen auf einer W2 Professur beschäftigt, davon sind 30,8 Prozent Frauen. In 4 Bundesländern gab es zum Stichtag der Erhebung keine W2 Professur. In den Daten sind keine Vertretungsprofessuren berücksichtigt.¹

Graphische Darstellung der W2 Professuren nach Bundesland und Geschlecht:

¹ In Sachsen wurden zum Zeitpunkt der Erhebung zwei Professuren als W2 von Frauen vertreten (je eine Human- und eine physische Geographie). Diese sind hier nicht berücksichtigt. In Sachsen-Anhalt war zum Stichtag der Erhebung eine W2 Professur (vormals C3) ausgeschrieben und wird hier nicht berücksichtigt.

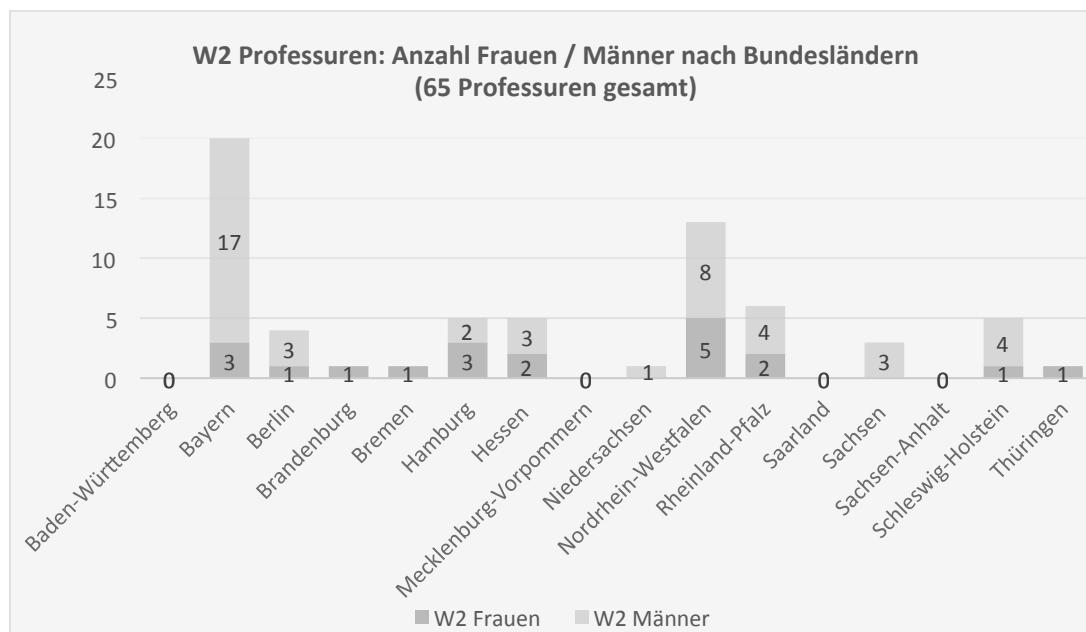


Abb. 2: W2 Professuren Geschlechterverteilung nach Bundesland (absolute Zahlen)

2.1.1.2 W 3 Professuren nach Bundesland

Der Frauenanteil bei den W3 Professuren lag zum Stichtag der Erhebung bei 26,2 Prozent. Es wurden insgesamt 84 W3-Stellen in der Auswertung berücksichtigt. Vertretungsprofessuren wurden nicht berücksichtigt.

In der graphischen Darstellung sieht die Anzahl der W3 Professuren nach Bundesländern und Geschlecht wie folgt aus:

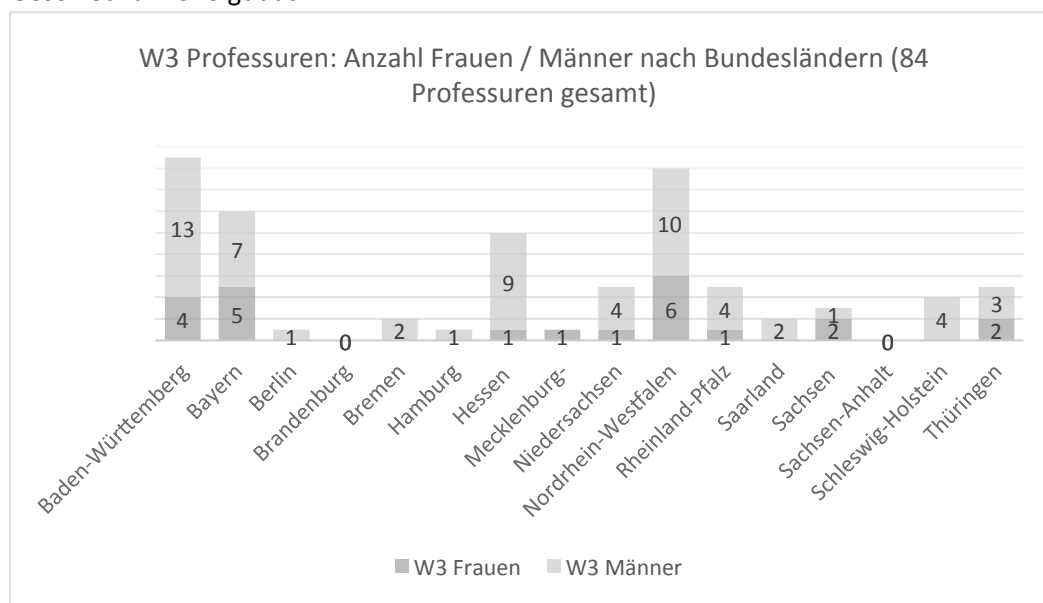


Abb. 3: W3 Professuren Geschlechterverteilung nach Bundesland

2.1.2 Professuren nach Fachgebieten

Neben Fragen zur Eingruppierung von Professuren in Besoldungsgruppen wurde auch die Verteilung auf unterschiedliche Fachgebiete erfragt. Die vorgegebenen Antwortkategorien waren Humangeographie, physische Geographie, Methoden, Didaktik, integrativ und sonstige. Die insgesamt 248 Professuren sind wie folgt nach Fachgebieten aufgeschlüsselt (in absoluten Zahlen):

Folgende Graphik zeigt die Verteilung der Professuren (ohne Vertretungen) aufgeteilt nach Geschlecht und Fachgebiet in absoluten Zahlen:

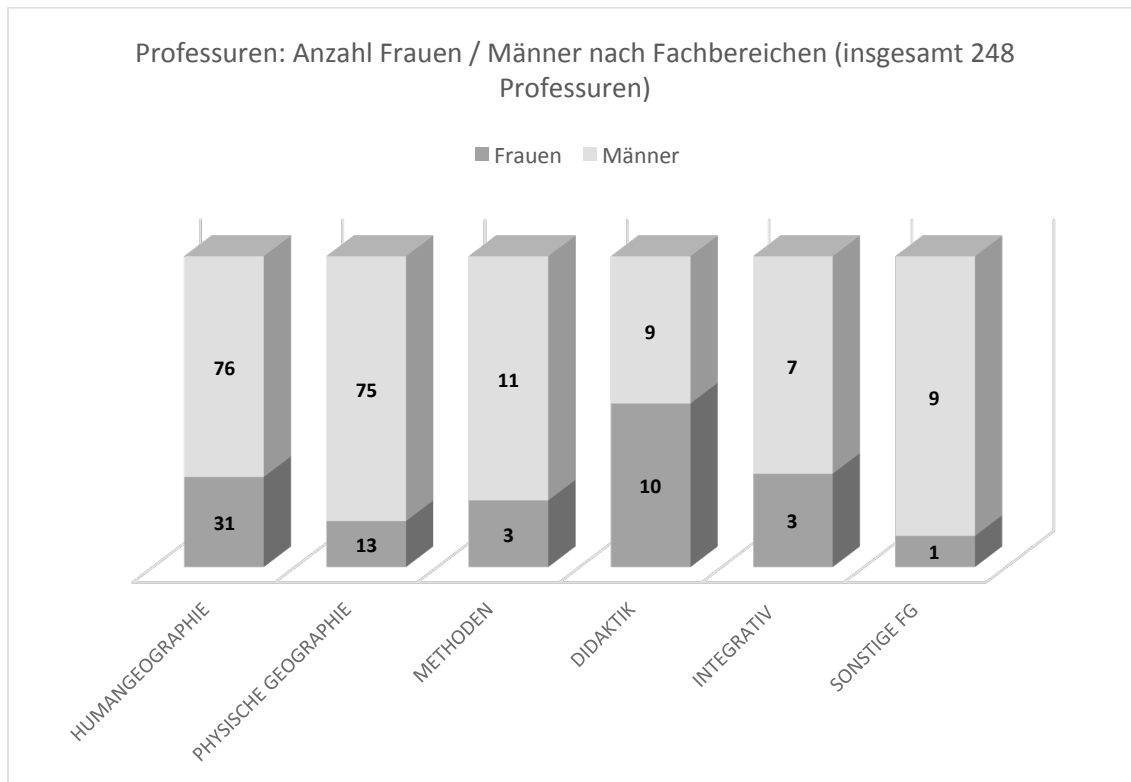


Abb. 4: Professuren Anzahl Frauen / Männer nach Fachbereichen (absolute Zahlen)

2.2 Mittelbau

45 Geographie-Einheiten haben Angaben über ihre Beschäftigten im Mittelbau gemacht. In der Befragung wurden Daten von Postdoc- und Predoc-Beschäftigten (auch als Lehrkräfte für besondere Aufgaben) und StipendiatInnen erhoben.

2.2.1 Postdoc-Beschäftigte

Insgesamt sind 374 Postdoc-Beschäftigte und zusätzlich 5 Postdoc-StipendiatInnen an 45 Geographie-Einheiten tätig. Die 374 Postdoc-Beschäftigten sind entweder auf Landesstellen (279 Stellen, davon 80 Frauen) oder auf Drittmittelstellen (95 Stellen, davon 30 Frauen) beschäftigt. Die Postdoc-Stipendien verteilen sich auf zwei Frauen und drei Männer.

Das folgende Diagramm zeigt die Anzahl von Postdoc-Beschäftigten nach Befristung, Arbeitszeit und Anstellungsverhältnis auf Landesmittel oder Drittmittel (ohne StipendiatInnen, da diese keine Angestellten der Universität sind):

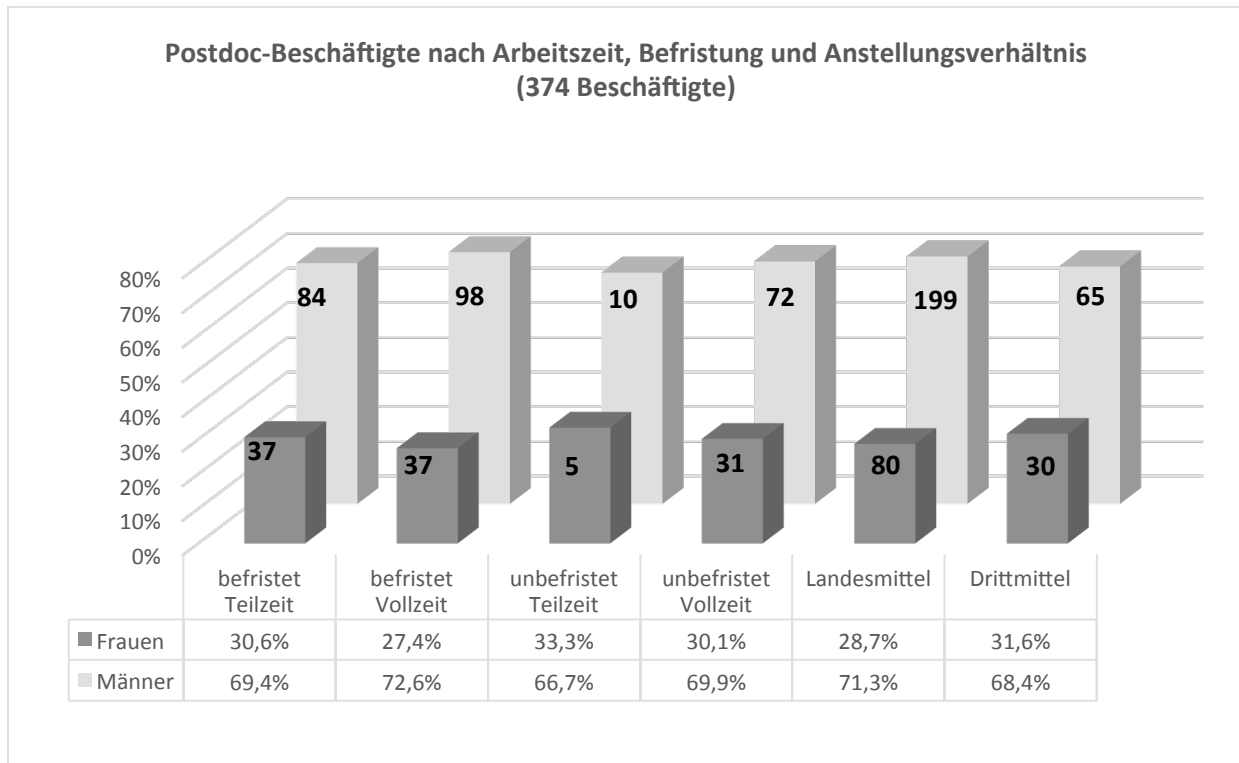


Abb. 5: Postdoc-Beschäftigte nach Arbeitszeit, Befristung und Anstellungsverhältnis (in Prozent und absoluten Stellen)

Zusammengefasst liegt der Frauenanteil bei den Postdoc-Beschäftigten bei allen Stellenarten (be- und unbefristet, Voll- und Teilzeit, Landes- und Drittmittelstellen) bei ca. 30 Prozent.

2.2.2 Predoc-Beschäftigte

In 45 Geographie-Einheiten sind 655 Beschäftigte ohne Promotion und zusätzlich 168 StipendiatInnen ohne Promotion tätig. Von den 168 Predoc StipendiatInnen sind 47 Prozent Frauen und 53 Prozent Männer.

Die folgende Tabelle zeigt die Geschlechterverhältnisse von Predoc-Beschäftigten nach Befristung und Arbeitszeit (ohne StipendiatInnen, da diese keine Angestellten der Universität sind):

Predoc-Beschäftigte (655 gesamt)	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil
befristet Teilzeit	260	287	547	47,5%
befristet Vollzeit	31	64	95	32,6%
unbefristet Teilzeit	0	0	0	-
unbefristet Vollzeit	1	12	13	7,7%
Landesmittel	154	194	348	44,3%
Drittmittel	138	169	307	45,0%

Tab 4: Predoc-Beschäftigte nach Befristung, Arbeitszeit und Anstellungsverhältnis

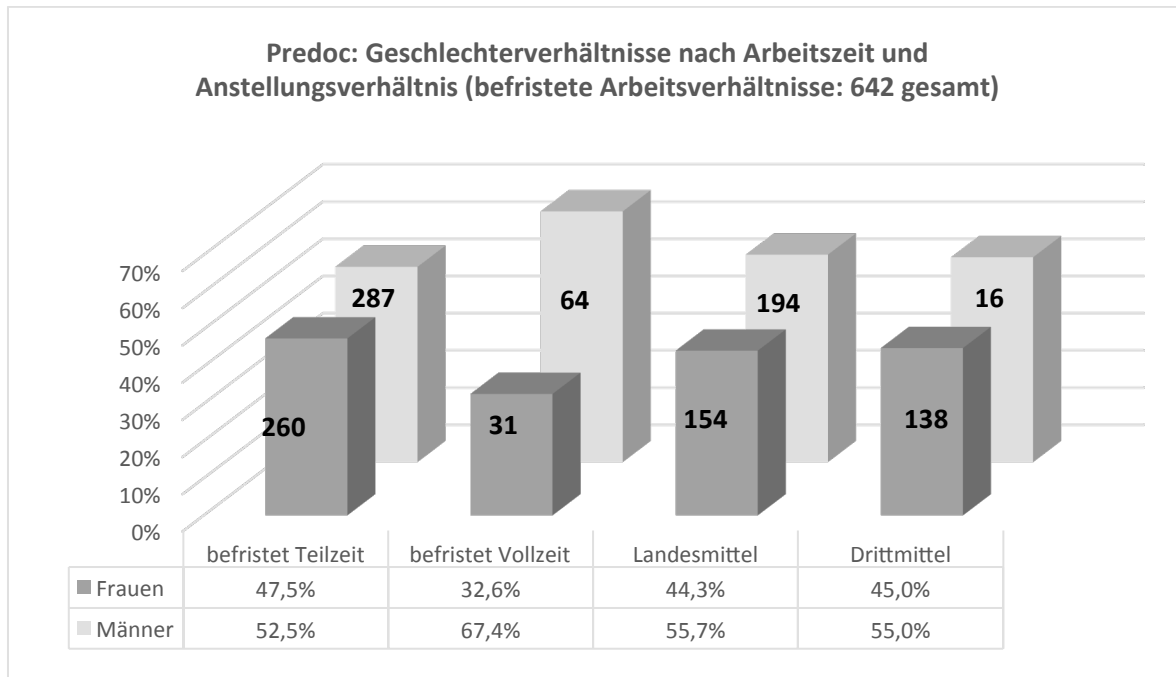


Abb. 6: Predoc: Geschlechterverhältnisse nach Arbeitszeit und Anstellungsverhältnis²

Bei den befristeten Predoc-Teilzeitstellen (547 Stellen insgesamt) liegt der Frauenanteil bei 47,5 Prozent. Bei den befristeten Predoc-Vollzeitstellen ist der Anteil an Frauen erheblich geringer und beträgt nur knapp über 30 Prozent.

Der Frauenanteil auf Drittmittel- und Landesmittelstellen liegt jeweils bei ca. 45 Prozent.

2.2.3 Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)

Von den 45 Geographie-Einheiten, die Angaben zu Beschäftigten im Mittelbau gemacht haben, beschäftigen 24 Geographie-Einheiten ein oder mehrere Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA). Insgesamt sind 86 Beschäftigte mit oder ohne Promotion auf LfbA-Stellen angestellt. Der Anteil von Postdoc und Predoc-Beschäftigten ist dabei fast gleich.

Die graphische Darstellung zeigt die prozentuale Verteilung von LfbA-Stellen nach Post- bzw. Predoc-Beschäftigten und Geschlecht:

² Ohne die unbefristeten Predoc-Stellen, da diese zurzeit an Universitäten nicht ausgeschrieben bzw. besetzt werden.

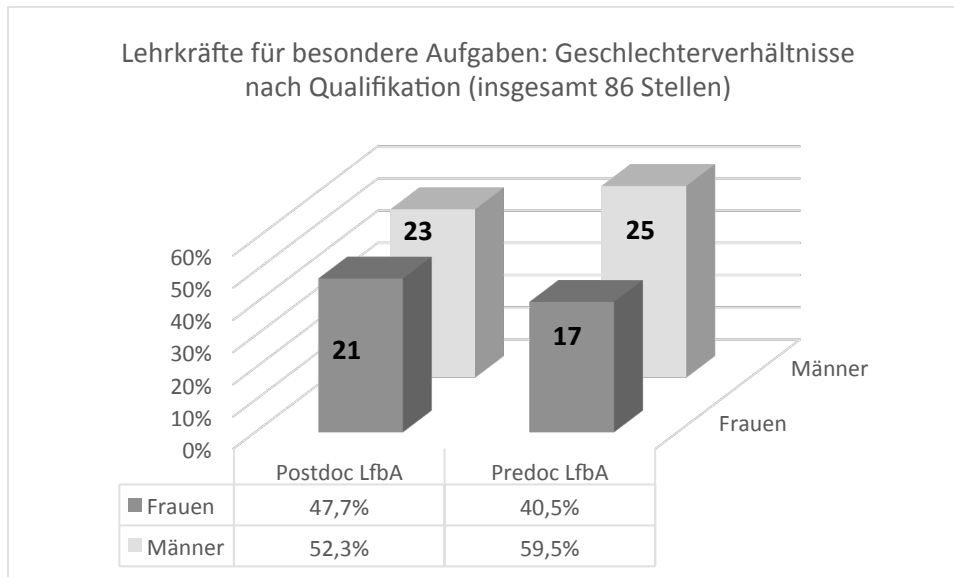


Abb. 7: Lehrkräfte für besondere Aufgaben: Geschlechterverhältnisse nach Qualifikation

Bei den LfBA-Stellen ist der Anteil von Frauen und Männern bei den Postdocs fast gleich, bei den Predocs liegt der Frauenanteil bei etwas über 40 Prozent.

2.3 Ländervergleich für ausgewählte Bundesländer

Im Ländervergleich der an der Erhebung teilnehmenden Geographie-Einheiten mit jeweils mindestens 10 Professuren (Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz) zeigen sich folgende Beschäftigtenzahlen (absolute Zahlen)³:

Bundesland	Predoc Frauen	Predoc Männer	Postdoc Frauen	Postdoc Männer	W2 Frauen	W2 Männer	W3 Frauen	W3 Männer
Baden-Württemberg	29	43	22	45	0	0	4	13
Bayern	38	78	21	64	3	17	5	7
Hessen	12	32	12	15	2	3	1	9
NRW	71	71	24	55	5	8	6	10
Rheinland-Pfalz	28	16	8	16	2	4	1	4

Tab. 5: Beschäftigte in Bundesländern mit mindestens 10 Professuren

³ In Baden-Württemberg und Bayern haben jeweils 3 der angefragten Geographie-Einheiten nicht an der Online-Befragung teilgenommen, in Hessen eine Geographie-Einheit. Die Auswertungen in diesem Bericht beziehen sich nur auf die in der Online-Befragung erhobenen Daten, es handelt sich daher nicht um eine Vollerhebung.

In Baden-Württemberg und Bayern haben jeweils 3 der angefragten Geographie-Einheiten nicht an der Online-Befragung teilgenommen, in Hessen eine Geographie-Einheit. Die Auswertungen in diesem Bericht beziehen sich nur auf die in der Online-Befragung erhobenen Daten, es handelt sich daher nicht um eine Vollerhebung.

Die folgende graphische Darstellung zeigt den prozentualen Anteil von Frauen auf den jeweiligen Statusgruppen in den ausgewählten Bundesländern:

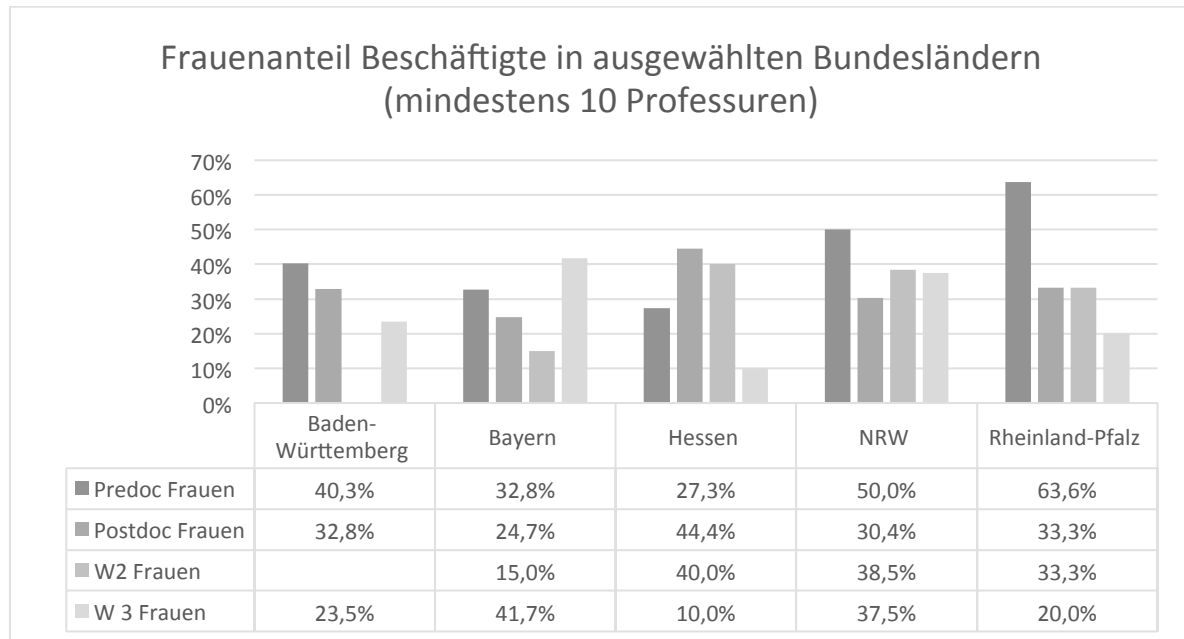


Abb. 8: Frauenanteil Beschäftigte in ausgewählten Bundesländern (mind. 10 Professuren)

2.4 Gleichstellungsmaßnahmen

In der Online-Befragung wurden mehrere Fragen nach eingesetzten und wünschenswerten Gleichstellungsmaßnahmen gestellt. Hierbei zeigte sich, dass der Kenntnisstand über Gleichstellungsinstrumente und deren Anwendbarkeit an den befragten Geographie-Einheiten unterschiedlich ist. Gefragt wurde nach Mentoring- / Coaching-Programmen, der Umsetzbarkeit der Familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und nach Instrumenten zur Frauenförderung an den Hochschulen.

2.4.1 Mentoring- / Coaching-Programme

Die Frage „**Gibt es an Ihrer Universität Mentoring- und Coaching-Programme für Nachwuchswissenschaftler/innen?**“ haben 42 Geographie-Einheiten bejaht, 2 haben dies verneint und 6 haben die Frage nicht beantwortet.

Spezifische Angebote und Programme für Frauen werden an 38 Geographie-Einheiten angeboten, 4 haben dies verneint und 9 haben hierzu keine Antwort gegeben.

Auf die Frage „**Sind Professoren oder Professorinnen Ihrer Geographie-Einheit als Mentoren/innen für Nachwuchswissenschaftlerinnen aktiv?**“ haben 13 Geoeinheiten mit „ja“ und 31 mit „nein“ geantwortet. 6 Geographie-Einheiten haben hierzu keine Angaben gemacht.

2.4.2 Familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Bei der Frage nach der Umsetzbarkeit der „Familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)“ haben 40 Geographie-Einheiten die Umsetzbarkeit für ihre Geographie-Einheit bejaht, zwei verneint und 8 haben hierzu keine Angaben gemacht. Allerdings zeigen Rückmeldungen und Anmerkungen, dass einige Geographie-Einheiten sich in ihrer positiven Beantwortung nicht sicher sind.

20 Geographie-Einheiten geben an, dass die Anwendung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG bereits erfolgt ist. 21 verneinen dies und 9 Geographie-Einheiten machen hierzu keine Angabe.

2.4.3 Förderung von Frauen im Kontext von Berufungsverfahren

Die Frage, ob die Hochschule **finanzielle Zusatzmittel** bei der Einstellung einer Frau auf einer Professur zur Verfügung stellt, haben 42 Prozent der Geographie-Einheiten bejaht.

14 Prozent der Geographie-Einheiten geben an, dass bei ihnen bereits eine **Professur aufgrund von Frauenfördermitteln (vorzeitig) ausgeschrieben** wurde.

Bei der Besetzung von Berufungskommissionen gibt es in 48 Prozent der Geographie-Einheiten eine **Quotenregelung**.

In 34 Prozent der Geographie-Einheiten wurden in den letzten 5 Jahren im Vorfeld von Berufungsverfahren gezielt **potenzielle Bewerberinnen individuell angesprochen** (telefonisch oder per Mail) und aufgefordert sich zu bewerben.

Die folgende Tabelle zeigt die zuvor genannten Ergebnisse im Überblick (in absoluten Zahlen):

Fördermaßnahme	Ja	nein	keine Angabe
finanzielle Zusatzmittel bei Einstellung einer Frau	21	22	7
(vorzeitige) Ausschreibung auf Grund von Fördermitteln	7	36	7
Quotenregelung bei der Besetzung von Berufungskommissionen	24	19	7
individuelle Ansprache von potentiellen Bewerberinnen	17	26	7

Tab. 6: Überblick Frauenfördermaßnahmen an Geographie-Einheiten deutscher Hochschulen

2.4.4 Weitere Gleichstellungsmaßnahmen

Weitere 30 Prozent der Geographie-Einheiten (d.h. 15 Geographie-Einheiten) geben an, dass es noch weitere Gleichstellungsmaßnahmen in Ihrer Arbeitseinheit gibt. Bei der offenen Frage nach diesen

Maßnahmen wird teilweise auf die jeweiligen Frauenförderpläne bzw. Gleichstellungspläne der Fachbereiche oder Fakultäten und die Arbeit von Frauenbeauftragten bzw. Gleichstellungsbeauftragten verwiesen. Weitere genannte Maßnahmen beziehen sich auf Einstellungs- und Berufungsverfahren (Mitarbeiterproporz), gezielte Anwerbung von Frauen für Vertretungen und Weiterbildungsangebote (durch Career Center).

Der folgende Abschnitt fasst die Ergebnisse der offenen Fragen nach Gleichstellungsmaßnahmen, die an Universitäten oder Geographie-Einheiten erfolgreich eingesetzt werden oder die zukünftig wünschenswert wären, zusammen. Die meisten der genannten Maßnahmen sind auf Ebene der Gesamtuniversität bzw. der Fakultät angesiedelt.

Welche Gleichstellungsmaßnahmen Ihrer Universität oder Ihrer Geographie-Einheit haben sich als gleichstellungsfördernd erwiesen?

Hier werden häufig Maßnahmen aus dem Bereich Familienförderung genannt, z.B. Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Dual Career Programme, flexible Arbeitszeiten, Heimarbeitsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen mit Kindern, Abhalten von Besprechungen zu Kernarbeitszeiten.

Des Weiteren genannt werden Programme der persönlichen Förderung, wie Mentoring-Programme und Weiter- und Fortbildungsprogramme für Frauen.

Ein dritter Förderansatz sind finanzielle Förderungen für Frauen, erwähnt werden hier Reisekostenübernahme für Tagungen, finanzielle Anreize der Universität bei Berufungsverfahren, Hilfskraftmittel, Stipendien (Endphase Dissertation und Anfangsphase Postdoc).

Darüber hinaus werden institutionalisierte Gleichstellungsmaßnahmen wie Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsmonitoring und Zielvereinbarungen zur Gleichstellung genannt.

Bei Berufungsverfahren werden Quotenregelungen bei der Besetzung von Berufungskommissionen, gezielte Ansprache von Frauen zur Bewerbung und die Nutzung von Datenbanken für Wissenschaftlerinnen (wie FemConsult) angeführt.

Welche (weiteren) formellen und informellen Praktiken könnten die Gleichstellung von Frauen und Männern in Ihrer Geographie-Einheit verbessern?

Auch hier werden Maßnahmen zur Familienförderung genannt, wie Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten, ebenso wie Programme zur persönlichen Förderung (Mentoring, Fortbildung).

Als **formelle Instrumente und Praktiken** werden genannt:

- Einführung von Frauenquoten (wie verbindliche Frauenquoten in Berufungskommissionen)
- Streichung der Stellensperrungsmonate bei Einstellung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- W1-Professuren mit Tenure Track
- MitarbeiterInnen-Gespräche
- verpflichtende Gleichstellungs-Beratungsgespräche für Vorgesetzte vor Einstellungen
- Flexibilisierung von Arbeitszeiten
- Berücksichtigung von familienbezogenen (auch langfristigen) strukturellen Nachteilen bei Frauen in Berufungsverfahren (z.B. geringere Zahl reviewter Publikationen, seltenere Auslandsaufenthalte im Post-Doc)
- Professionelle Begleitung von Berufungsverfahren (durch PersonalentwicklungsexpertInnen)

Empfohlene **informelle Maßnahmen** und Ansätze sind:

- Frauen ermutigen, sich trotz beabsichtigter Familienphase weiter um ihre Karriere zu bemühen
- Direktes Kontaktieren geeigneter Bewerberinnen
- Headhunting von qualifizierten Bewerberinnen im Rahmen von Bewerbungsverfahren
- Aufmerksamkeit, Bekenntnis zu Differenz, gezielte Motivation
- Erhöhung des Frauenanteils bei Kolloquiumsvorträgen
- Aktives Ansprechen von Frauen, bewusstes Fördern von weiblichen Wissenschaftlerinnen.
- Stärkere Vernetzung der Frauen des Mittelbaus der Geographie
- Durchführung von gendersensibilisierenden Veranstaltungen wie Sensibilisierung für geschlechterdifferenziertes Verhalten

Als weiterer Aspekt wird die **Verbesserung von Rahmenbedingungen** genannt. Hierbei sollen durch eine bessere Absicherung und verlässliche Beschäftigungsperspektiven für den Mittelbau in der Postdoc-Phase geschaffen werden. Darüber hinaus wird der Ausbau von Teilzeitregelungen auch bei Professuren erwähnt.

3 Vertiefende Befragungen (qualitative Interviews)

Zwei der befragten Geographie-Einheiten wurden für vertiefende Telefoninterviews ausgewählt. Hierbei handelt es sich um Institute, die ein ausgeglichenes bzw. nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Professuren aufweisen. Weitere Kriterien für die Auswahl der Institute waren unterschiedliche Bundesländer und unterschiedliche Größe.

Die Interviews wurden Mitte Juli 2015 durchgeführt.

3.1 Interview 1 – FU Berlin vom 16.07.2015

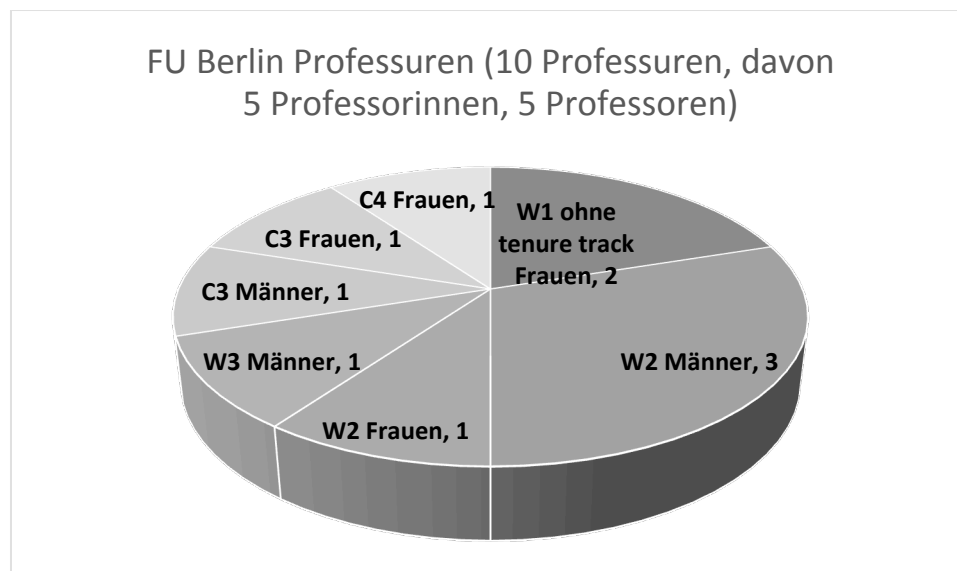


Abb. 9: Professuren FU Berlin (Geographisches Institut) in absoluten Zahlen

Was hat sich in den letzten 10 Jahren in der Geschlechtergleichstellung am Institut getan?

Grundsätzlich besteht **Offenheit** für das Thema und Geschlechtergleichstellung wird vom Dekanat unterstützt.

Es wurden **finanzielle Anreize** bei der Beschäftigung von Frauen durch Landesmittel geschaffen (Gastprofessuren, Mittel für 1 Jahr zum Akquirieren einer eigenen Stelle oder zur Projektbeantragung). Die Erreichung von Frauenförderplanziele bei der Beschäftigung von Frauen wird bei der Mittelverteilung seitens der Universität berücksichtigt.

Vom Fachbereich wurde eine **Konzepterstellung** zur Familienfreundlichkeit, Chancengleichheit und Nachwuchsförderung initiiert. Dies hat zur Sensibilisierung beigetragen, finanzielle Mittel für die Umsetzung der aufgeführten Maßnahmen wurden aber nicht bereitgestellt.

Die Arbeit der **Frauenbeauftragten** hat insgesamt nach Einschätzung der Interviewpartnerin zu einer verstärkten Beschäftigung von Frauen geführt, da sie die Chancengleichheit bei der Einstellung von Frauen angemahnt hat.

Formelle Instrumente

Als besonders erfolgreich hat sich die Bereitstellung der **finanziellen Zusatzmittel** für die Beschäftigung von Frauen herausgestellt. In der Humangeographie wurden bereits 2 Gastprofessorinnen durch diese Zusatzmittel finanziert.

In einem kleineren Institut führt eine **Quotierung von Berufungskommissionen** zu einer Überlastung der Professorinnen und wird daher nur teilweise eingehalten. Der Erfolg dieses Instruments wurde bislang nicht überprüft. *(Die genaue Ausgestaltung der Quote wird von der Interviewpartnerin noch geprüft.)*

Quotierungen über Berufungsverfahren hinaus werden am Institut nicht diskutiert.

Informelle Praktiken

Als wichtiger informeller Aspekt wird **Personalführung** im Sinne proaktiver Projektleitungen genannt, die Mitarbeiterinnen in Familienphasen unterstützen *(wird ggf. von der Befragten nachgeliefert)*. Die Förderung des Institutsnachwuchses erfolgt am Institut auf individueller Ebene (Festlegung von Arbeitstreffen, Hilfe und Information zu Kinderbetreuung von MitarbeiterInnen etc.).

Die heute stärkere **Sichtbarkeit** von Frauen als Professorinnen (z.B. mehr Frauen im Fachbereichsrat) wird als motivierender Faktor für weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs (Vorbildfunktion) angesehen.

Mentoring Programme (derzeit auf Ebene Postdoc/Juniorprofessur) werden als sehr hilfreich für die Karriereplanung und den Netzwerkaufbau angesehen. Für Promovierende gibt es kein vergleichbares Programm.

Nicht-erfolgreiche Maßnahmen

Als nur wenig erfolgreich wird ein eingerichteter **Still- und Wickelraum** genannt, der von den MitarbeiterInnen kaum genutzt wurde. Die Universität verfügt über einen eigenen **Kindergarten**, dieser liegt allerdings nicht zentral und ist daher nur für einen Teil der Beschäftigten erreichbar. Allerdings ist es für GastprofessorInnen eine gute Möglichkeit, schnell und unkompliziert einen Kindergartenplatz für Ihre Kinder zu erhalten.

Hindernisse

Informelle Netzwerkpraktiken und wenig transparente Informationsflüsse sind immer noch Barrieren für Geschlechtergleichstellung.

Mangelnde Transparenz von Kriterien von Mittelverteilungen und fehlendes Monitoring bei der Einhaltung von Gleichstellungsstandards wirken sich ebenfalls hinderlich aus.

Während der **Elternzeit** wird der Kontakt zu wissenschaftlichen Netzwerken unterbrochen, ein direkter Wiedereinstieg nach der Elternzeit ist oft schwierig.

Je nach Statusgruppe und privater finanzieller Mittel gestaltet sich die **Organisation von Kinderbetreuung** als mehr oder weniger schwierig und wirkt sich unterschiedlich stark auf die Karriereplanung aus.

Mangelnde Unterstützung von Beschäftigten mit Kindern, beispielsweise bei der Terminierung von **Arbeitstreffen** außerhalb von Kernarbeitszeiten.

3.2 Interview 2 Universität Jena vom 20.07.2015

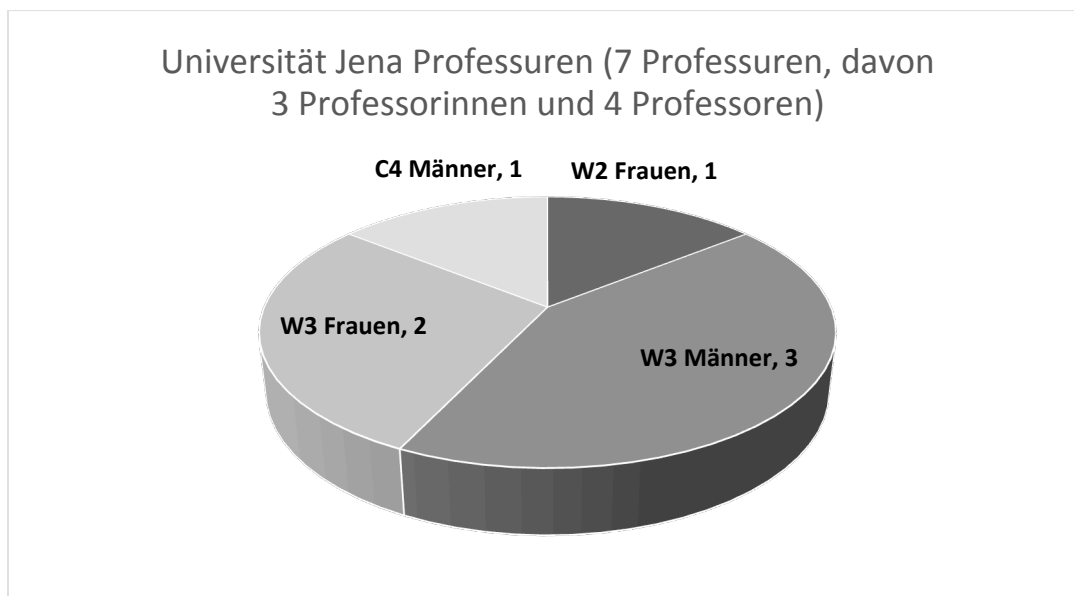


Abb. 10: Professuren Universität Jena (Geographisches Institut) in absoluten Zahlen

Was hat sich in den letzten 10 Jahren in der Geschlechtergleichstellung am Institut getan?

Die **Anzahl der Professorinnen** ist am Institut gestiegen (von einer auf drei).

Geschlechtergleichstellung ist ein **erklärtes Ziel der Universität**, die auch mit dem Total E-Quality Prädikat⁴ ausgezeichnet wurde (2008, 2011 und 2014).

Nach Einschätzung der Befragten wird seitens der Professorinnen und Professoren die **Geschlechtergleichstellung an der Universität unterstützt**.

Formelle Instrumente

Die **Gleichstellungsbeauftragte** ist auf Fakultätsebene mit 2 Vertreterinnen tätig.

Es gibt eine Regelung zur **Quotierung** von Berufungskommissionen: laut Berufsordnung muss mindestens eine stimmberechtigte Frau vertreten sein. In der Praxis ist in der Regel in den Berufungskommissionen aber mehr als eine Frau vertreten. Weitere Quotierungen werden am Institut nicht diskutiert.

Informelle Praktiken

Im Zuge von Berufungsverfahren erfolgen zur Akquise von geeigneten Kandidatinnen direkte Ansprachen und Anschreiben von geeigneten Kandidatinnen sowohl auf informeller Ebene wie auch als offizielle Anfrage durch die Berufungskommission Kommissionsleitung.

Auf informeller Ebene wird auch die **Vorbildfunktion** bei der Vermittlung von Begeisterung für naturwissenschaftlich-technische Themen durch Professorinnen als Motivation für Studentinnen genannt – allerdings sei dieser Aspekt nur schwer zu verifizieren.

Ein wichtiger Bestandteil ist die **Personalführung** im Sinne einer direkten Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses, z.B. die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation (Hilfskräfte, MitarbeiterInnen).

Angedacht – aber bislang aus Kapazitätsmangel noch nicht umgesetzt – ist eine **Veranstaltung für Studentinnen** naturwissenschaftlich-technischer Fächer mit den dort lehrenden Professorinnen (ca. einmal pro Studienjahr), bei der es auch um Informationen und Motivation zur Karrieregestaltung gehen soll.

An der Universität gibt es einen **Professorinnenstammtisch**, der nach Aussage der Befragten einen sehr guten und wichtigen informellen Austausch über Hochschulaktivitäten und Arbeitserfahrungen mit Kolleginnen ermöglicht.

Es ist nicht bekannt, ob Geographinnen am MINT-Mentoring Programm teilnehmen. Aus Kapazitätsgründen sind die ProfessorInnen des Instituts nicht als MentorInnen in dem Programm tätig.

Familienförderung

Derzeit gibt es keine praktischen Erfahrungen auf Ebene der Professuren, da keine Elternzeit am Institut beantragt wurde (Professorinnen sind kinderlos, die Professoren haben keine Elternzeit beantragt).

⁴ Der Total E-Quality Award ist eine von einem Verein verliehene Auszeichnung für Unternehmen, Verwaltungen und wissenschaftliche Einrichtungen, die sich für Chancengleichheit und Familienförderung im Betrieb einsetzen. Die Tätigkeit des Vereins wird von der Bundesregierung unterstützt (<https://www.total-e-quality.de/>).



Hindernisse

Generell wirken sich **prekäre Beschäftigungsverhältnisse** negativ auf die Familienplanung aus. Wünschenswert wäre die Einrichtung von Dauerstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, da prekäre Beschäftigungsverhältnisse insbesondere Frauen mit Kindern bzw. Kinderwunsch von wissenschaftlichen Karrieren abhalten.

Statusgruppen

In Berufungsverhandlungen wird stark auf Geschlechtergleichstellung geachtet. Bei Einstellungen im Mittelbau wird dies nicht kontrolliert. Die Beschäftigtenverteilung wird in Fakultätsberichten dargestellt, bei geringer Frauenquote gibt es aber keine direkten Konsequenzen.

4 Schriftliche Befragung raumwissenschaftlicher Forschungsinstitute

An den vier befragten raumwissenschaftlichen außeruniversitären Instituten in Deutschland sind insgesamt 11 ProfessorInnen, 61 Beschäftigte mit und 97 Beschäftigte ohne Promotion sowie 2 Stipendiatinnen ohne Promotion tätig.

Die Stellenstruktur der außeruniversitären Institute unterscheidet sich von denen universitärer Geographie-Einheiten. Daher werden die Daten gesondert aufgeführt.

4.1 Professuren

Insgesamt gibt es 11 Professuren an den befragten raumwissenschaftlichen Instituten. Hierbei handelt es sich um Honorarprofessuren, außerplanmäßige Professuren und S-Professuren. Die folgende Tabelle stellt die unterschiedlichen Professuren und ihre Stellenanzahl nach Geschlecht dar:

Raumwissenschaftliche Institute: Professuren				
	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil
Honorarprofessur	1	1	2	50%
außerplanmäßige Professur	2	0	2	100%
S-Professur	2	5	7	28,6%
Gesamt Professuren	5	6	11	45,5%

Tab. 7: Raumwiss. Institute: Professuren

4.2 Beschäftigte mit Promotion

Bei den Beschäftigten mit Promotion (insgesamt 61 Stellen) an raumwissenschaftlichen Instituten liegt der Frauenanteil insgesamt bei 55,7 Prozent. Bei den Wirtschaftsplanstellen (55 Stellen) beträgt der Anteil von Frauen 50,9 Prozent, der Frauenanteil der Vollzeitstellen beläuft sich auf 41,9 Prozent und bei den unbefristeten Stellen liegt der Anteil von Frauen bei 44,1 Prozent. Die sechs Drittmittelstellen (alle Teilzeit) sind alle mit Frauen besetzt.

Die Tabelle zeigt die Geschlechterverhältnisse von Postdoc-Beschäftigten nach Beschäftigungsverhältnissen:

Raumwissenschaftliche Institute: Beschäftigte mit Promotion				
Wirtschaftsplan				
	Frauen	Männer	Beschäftigte gesamt	Frauenanteil
Postdoc- Beschäftigte	28	27	55	50,9%
Vollzeit	18	25	43	41,9%
unbefristet	15	19	34	44,1%

Drittmittel				
	Frauen	Männer		
Gesamt	6	0	6	100%
Vollzeit	0	0	0	
Postdoc alle	34	27	61	55,7%

Tab. 8: Raumwissenschaftliche Institute: Beschäftigte mit Promotion

4.3 Beschäftigte ohne Promotion

Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den Beschäftigten ohne Promotion (97 Stellen) in den vier raumwissenschaftlichen Instituten bei **60,8 Prozent**. Von den 67 Beschäftigten auf Wirtschaftsplanstellen sind 45 der Beschäftigten Frauen (67,2 Prozent). Bei den 30 Drittmittelstellen liegt der Frauenanteil bei 46,7 Prozent.

Die folgende Tabelle zeigt die Geschlechterverhältnisse und Beschäftigungsverhältnisse von nicht-promovierten Beschäftigten:

Raumwissenschaftliche Institute: Beschäftigte ohne Promotion				
Wirtschaftsplan				
	Frauen	Männer	Beschäftigte gesamt	Frauenanteil
Predoc- Beschäftigte	45	22	67	67,2%
Vollzeit	14	9	23	60,9%
unbefristet	19	5	24	79,2%
Drittmittel				
	Frauen	Männer		
Gesamt	14	16	30	46,7%
Vollzeit	3	3	6	50%
Predoc gesamt	59	38	97	60,8%

Tab. 9: Raumwissenschaftliche Institute: Beschäftigte ohne Promotion

4.4 Gleichstellungsmaßnahmen an raumwissenschaftlichen Instituten

4.4.1 Mentoring- / Coaching

Alle raumwissenschaftlichen Institute bieten Mentoring- bzw. Coaching-Programme für ihre Beschäftigten an und alle verfügen auch über spezifische Angebote für Frauen. An allen befragten außeruniversitären Instituten sind Professoren oder Professorinnen bzw. leitende Wissenschaftler/innen als Mentoren/innen für Nachwuchswissenschaftlerinnen aktiv.

4.4.2 Frauenförderung

Von den vier befragten Instituten bietet eines finanzielle Zusatzmittel bei Besetzung einer leitenden wissenschaftlichen Position mit einer Frau an. Dort gibt es auch eine 50 Prozentquote für die Besetzung der Auswahlkommission im Stellenbesetzungsverfahren.

An keinem der befragten Forschungsinstitute oder in der Wissenschaftsgemeinschaft, zu der das jeweilige Institut angehört, wurde eine wissenschaftliche Leitungsposition aufgrund von Frauenfördermitteln (vorzeitig) ausgeschrieben.

In den letzten 5 Jahren wurden im Vorfeld von Berufungsverfahren an drei der befragten Einrichtungen gezielt potenzielle Bewerberinnen zur Bewerbung aufgefordert.

4.4.3 Familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

In drei Instituten ist die Anwendung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG möglich und wird auch umgesetzt. In einem Institut ist dies nicht erforderlich, da es sich hier um unbefristete Referatsleitungen handelt.

4.4.4 Weitere Gleichstellungsmaßnahmen

In allen befragten Einrichtungen sind weitere Gleichstellungsmaßnahmen vorhanden.

Drei der befragten Institute benennen erfolgreich umgesetzte gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Hierbei handelt es sich um familienfördernde Maßnahmen, insbesondere um:

- Veranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten
- Still- u. Wickelpausen
- Teilzeit auf Antrag
- Information während Mutterschutz / Elternzeit
- bevorzugte Urlaubsgewährung während Ferienzeiten und Urlaub f. Eltern schulpflichtiger Kinder
- Übernahme von Kinderbetreuungskosten im Einzelfall
- Unterstützung bei Promotion / Habilitation während Schwangerschaft / Elternzeit
- Verlängerung Arbeitsvertrag um Zeit Mutterschutz / Elternzeit
- keine Benachteiligung wg. Teilzeit
- flexible Arbeitszeit bei Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger
- Förderung v. Frauen zur Übernahme von Führungspositionen

Weitere der genannten Maßnahmen gehören zu bzw. orientieren sich an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, wie:

- das Kaskadenmodell zur Personalplanung
- die Verpflichtung zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards
- die Zertifizierung total-equality

Als weitere Maßnahme wird die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und zweier Vertreterinnen genannt.

Zu der Frage nach den *(weiteren) formellen und informellen Praktiken mit denen die die Gleichstellung von Frauen und Männern an Ihrem Forschungsinstitut verbessern könnte*, haben zwei Institute folgende Angaben gemacht:

- gezielte Steuerung von Bewerbungsverfahren bei Struktureinheiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Heimarbeit bei persönlichem Bedarf
- flexible Arbeitszeiten
- Familienförderung, Kinderbetreuung, Anerkennung von Familienzeiten im Lebenslauf, Audit Beruf und Familie

Ein Institut verweist darauf, dass die die Frauenquote bereits über der Männerquote liegt und daher keine Notwendigkeit für weitere Gleichstellungsmaßnahmen gesehen wird.

5 Anhang

5.1 Liste der teilnehmenden Geographie-Einheiten (Online-Befragung)

Universität Köln - Wirtschafts- und Sozialgeographisches Institut, Köln

Universität Frankfurt a.M. - Institut für Humangeographie, Frankfurt a.M.

Universität Giessen - Institut für Geographie, Giessen

Universität Duisburg-Essen - Institut für Geographie, Essen

Universität Dortmund - Lehrereinheit für Wirtschafts- & Sozialgeographie, Dortmund

Universität Lüneburg - Institut für Geographie, Lüneburg

Universität Köln - Seminar für Geographie und ihre Didaktik, Köln

Universität Frankfurt a.M. - Institut für Physische Geographie, Frankfurt a.M.

Universität Mainz - Geographisches Institut, Mainz

Universität Vechta - ISPA - Institut für Strukturforchung und Planung in agrarischen Intensivgebieten, Vechta

Universität Koblenz-Landau - Abteilung Geographie, Koblenz

Universität Osnabrück - Institut für Geographie, Osnabrück

Universität Hannover - Institut für Wirtschafts- und Kulturgeographie, Hannover

Universität Göttingen - Geographisches Institut, Göttingen

Universität Passau - Lehrstuhl für Physische Geographie, Passau

Universität Köln - Geographisches Institut, Köln

Universität Bayreuth - Fachgruppe Geowissenschaften, Bayreuth

Universität Bremen - Institut für Geographie, Bremen



Universität Hamburg - Institut für Geographie, Hamburg
TU Chemnitz - Professur für Humangeographie Ostmitteleuropas, Chemnitz
Universität Augsburg - Institut für Geographie, Augsburg
Universität Heidelberg - Südasiens-Institut Abteilung Geographie, Heidelberg
Universität Flensburg - Abteilung Geographie, Flensburg
Universität des Saarlandes - Fachrichtung Geographie, Saarbrücken
Universität Heidelberg - Geographisches Institut, Heidelberg
Universität Münster - Institut für Geographie, Münster
LMU München - Department für Geographie, München
Pädagogische Hochschule Ludwigsburg - Institut für Sozialwissenschaften, Abteilung Geographie und Geographiedidaktik, Ludwigsburg
Universität Trier - FB VI - Raum- und Umweltwissenschaften, Trier
Universität Karlsruhe (TH) - Institut für Geographie und Geoökologie, Karlsruhe
RWTH Aachen - Geographisches Institut, Aachen
Universität Freiburg i.Br. - Institut für Umweltsozialwissenschaften und Geographie, Professur Humangeographie, Freiburg i.Br.
Universität Bamberg - Institut für Geographie, Bamberg
Pädagogische Hochschule Karlsruhe - Fachbereich Geographie, Karlsruhe
Universität Bonn - Geographisches Institut, Bonn
Universität Kiel - Geographisches Institut, Kiel
Universität Greifswald - Institut für Geographie und Geologie, Greifswald
Freie Universität Berlin - Institut für Geographische Wissenschaften, Berlin
TU Dresden - Institut für Geographie, Dresden
Universität Tübingen - Geographisches Institut, Tübingen
Universität Münster - Institut für Geoinformatik, Münster
Universität Halle - Institut für Geowissenschaften und Geographie, Halle (Saale)
Ruhr-Universität Bochum - Institut für Geographie, Bochum
Universität Würzburg - Institut für Geographie und Geologie, Würzburg
Universität Münster - Institut für Didaktik der Geographie, Münster
Universität Erlangen-Nürnberg - Geographisches Institut, Erlangen
Universität Jena - Institut für Geographie, Jena
Universität Leipzig - Institut für Geographie, Leipzig
Universität Potsdam - Institut für Geographie, Potsdam-Golm
Pädagogische Hochschule Heidelberg, Abteilung Geographie

5.2 Teilnehmende Raumwissenschaftliche Institute (schriftliche Befragung)

Leibniz-Institut für Länderkunde (IfL)

Leibniz-Institut für Regionentwicklung und Strukturplanung (IRS)

Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung (ILS)

Akademie für Raumforschung und Landesplanung (ARL)