

## **GEOMAR Women's Executive Board (WEB)**

- Gründungsdokument 12.06.2013 mit Anpassungen im Abschnitt „Organisation“ vom 15.03.2016 –

### **Ausgangssituation**

„Die unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet ein Effizienz- und Exzellenzdefizit für den Hochschulbereich, denn das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotenzial kann nur zur Gänze genutzt werden, wenn herausragende Talente unabhängig vom Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbereich verbleiben und nicht auf dem Weg zu ihrer höchsten Leistungsfähigkeit in andere Beschäftigungsbereiche abwandern. Männer und Frauen müssen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses gleichberechtigt beteiligt werden.“ (Empfehlung der HRK „Frauen fördern“ vom 14.11.2006 und Eröffnungsparagraph der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG vom 08.08.2008)

„Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecke zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und –methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung.“ (Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, DFG, 08.08.2008)

Noch immer sind Frauen an Hochschulen und in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen in wissenschaftlichen und administrativen Führungspositionen stark unterrepräsentiert. Bundesweit lag beispielsweise der Professorinnenanteil im Jahr 2010 an den Universitäten bei 19,2%, während er in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Jahr 2011 mit 12% deutlich darunter liegt (Bericht der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zu Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung vom 06.08.2012). Die Einführung des sog. Kaskadenmodells, welches einen Frauenanteil auf allen Hierarchieebenen anstrebt, der bereits auf der jeweils darunter gelegenen Ebene besteht, soll dieser Tatsache nun verstärkt entgegenwirken. Es müssen daher zukünftig Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, Karrierepfade zu verfolgen und damit die deutsche Forschung international wettbewerbsfähig zu machen.

### **Ausgangssituation am GEOMAR**

Das GEOMAR zeichnet sich erfreulicherweise durch einen Frauenanteil aus, der auf der Ebene der Doktorandinnen und befristeten Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zeigt. Wie auch an den anderen Wissenschaftsorganisationen und Hochschulen fällt dieser Anteil jedoch bei den permanenten Wissenschaftlerstellen und Professuren deutlich geringer aus (Stand: 31.12.12):

- Doktorandinnen: 73 von 138 = 53%

- befristet beschäftigte Postdoktorandinnen: 51 von 111 = 44%
- Juniorprofessorinnen: 2 von 5 = 40%
- Permanente Wissenschaftlerinnen: 8 von 51 = 16%
- W2-Professuren: 1 von 12 = 8%
- W3-Professuren: 3 von 14 = 21%.

## **Ziele und Aufgaben des GEOMAR Women's Executive Board (WEB)**

Um eine Genderbalance bei permanenten und Führungs-Positionen zu erreichen, wurde in einer konstituierenden Sitzung am 24.05.2013 das GEOMAR WEB gegründet, ein Zusammenschluss weiblicher Führungskräfte mit Personalverantwortung am GEOMAR aus Wissenschaft und Administration.

### **GEOMAR Women's Executive Board Mission Statement**

Ziel des Women's Executive Board ist es, eine moderne gleichstellungsorientierte Institutskultur am GEOMAR durch eine gleichberechtigte Partizipation der Geschlechter auf allen Ebenen zu fördern. Diese soll erreicht werden durch:

- die Anerkennung und Präsentation beruflicher Erfolge von Frauen
- die Unterstützung der Karrierewege und –perspektiven von Frauen
- die Förderung transparenter Entscheidungs- und Kommunikationsstrukturen
- die Begleitung und Unterstützung bei der Umsetzung des Kaskadenmodells
- die Beratung von Entscheidungsträgern/-innen des GEOMARs in Genderfragen

### **GEOMAR WEB Organisation**

Mitglied des GEOMAR WEB sind alle Frauen mit Personalverantwortung sowie die Gleichstellungsbeauftragte(n). Aus den Reihen aller Frauen mit Personalverantwortung wählt das WEB eine Vorsitzende und eine Stellvertreterin sowie einen Vorstand für die Dauer von drei Jahren<sup>1</sup>. Der Vorstand besteht aus sieben weiteren Mitgliedern, die entweder auf permanenten Positionen oder auf einer Juniorprofessur am GEOMAR beschäftigt sind. Dabei sollte die Verteilung über die Forschungsbereiche möglichst ausgeglichen sein. Permanentes Gastrecht erhalten die Doktorandenvertreterinnen am GEOMAR, eine Vertreterin der Postdoktorandinnen am GEOMAR, die SFB und SPP-Koordinatorinnen (für die Laufzeit der Projekte), die Koordinatorin des Mentoring-Programmes an der Christian-Albrechts-Universität (CAU) zu Kiel, sowie die Leiterin der Graduiertenschule und die Koordinatorin des Postdoktorandnetzwerkes des Exzellenzclusters „Future Ocean“ und die Koordinatorin für Gleichstellungsmaßnahmen des Exzellenzclusters „Future Ocean“. Beschlüsse können per einfachem Mehrheitsbeschluss auch im E-Mail Rundverfahren gefasst werden.

---

<sup>1</sup> 15.03.2016: Die Wahl der Vorsitzenden wird synchronisiert mit den FB-Leiter Wahlen, d.h. die Vorsitzende ist bis zum 31.12.2017 im Amt und kann dann entweder wiedergewählt oder ersetzt werden.

## **GEOMAR WEB Handlungsfelder/Maßnahmen**

Das GEOMAR WEB entwickelt in Kooperation mit dem SFB 754 und dem Exzellenzcluster „Future Ocean“ ein Konzept, um gezielt Karrieren von Frauen am GEOMAR nachhaltig zu fördern und zu unterstützen. In enger Zusammenarbeit mit dem Direktorium und den anderen Gremien am GEOMAR wird dieses Konzept kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt. Da es bereits einige Angebote für Wissenschaftlerinnen in Kiel gibt<sup>2</sup>, sollen diese Programme eingebunden werden und zusätzlich mit ganz gezielten Maßnahmen, Frauen am GEOMAR gefördert werden.

Zunächst schlagen wir zwei konkrete Angebote vor:

1. Einführung der **GEOMAR Marie Tharp Lecture Series for Ocean Research**.  
Eingeladen werden renommierte Wissenschaftlerinnen, die als „Role-model“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen dienen. Nach einem öffentlichen Fachvortrag, gibt es im Anschluss ein get-together nur für Frauen, um Karrierepfade zu diskutieren und Erfahrungen auszutauschen.
2. Zwei **Seminarbausteine** pro Jahr à 1-2 Tage zum Thema **Karriereplanung** (1 Tag) (sowohl Universitätskarriere als auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) sowie **Bewerbungs- und Berufungstraining** (2 Tage) einmal für Doktorandinnen und einmal für Postdoktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen.

\* **Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards am GEOMAR**  
(<http://www.geomar.de/zentrum/gleichstellung/>)

1. Das GEOMAR verpflichtet sich, Frauen nachhaltig zu fördern.
2. Bei der Vergabe freier Stellen wird vom Grundsatz der Bestenauslese nicht abgewichen, bei der Beurteilung der Leistungen von Bewerberinnen und Bewerbern werden Belastungen durch familiäre Rahmenbedingungen jedoch berücksichtigt.
3. Die geschlechter-paritätische Besetzung sämtlicher am Institut zu besetzenden Gremien wird angestrebt.
4. Alle wissenschaftlichen Stellen des Grundhaushalts (inkl. Post-Doc Stellen) werden ausgeschrieben, mögliche Ausnahmen in Einzelfällen definiert Anhang 1 ([Abgestuftes Verfahren Stellenausschreibung](#)).
5. Stellenausschreibungen erfolgen auch über spezifische Internetportale, bei wissenschaftlichen Stellen auch in englischer Sprache.
6. Die für die Ausschreibung einer wissenschaftlichen Stelle des Grundhaushalts inkl. Post-Doc Stellen Verantwortlichen benennen dem Direktorium drei einschlägig qualifizierte Wissenschaftlerinnen, die für die ausgeschriebene Stelle in Frage kommen.
7. Die Anzahl von promovierten Wissenschaftlerinnen wird in der Haushaltsmittelvergabe des Instituts angemessen berücksichtigt.

<sup>2</sup> Gemeint sind z.B. das Mentoring-Programm der CAU (via:mento\_ocean), das Mentoring Programm der Helmholtz-Gemeinschaft („In Führung gehen“) und das W2/W3-Professorinnen Programm der Helmholtz-Gemeinschaft.

