

UFZ-Regelung | IR-5/16| 01.08.2016

Gleichstellungsplan des UFZ 2016 – 2019

	freigegeben		In Kraft gesetzt	
Abteilung	PA	Gleich- stellungs- beauftragte	Geschäftsführung	
Name	Dr. Karen Ranft	Dr. Annegret Kindler	Prof. Dr. Dr. h.c. Georg Teutsch	Prof. Dr. Heike Graßmann
GF-Sitzung			5/16 (Nr. 315)	
Beschluss Nr.			3.6	
Datum				
Unterschrift				

Inhalt

Präambel.....	4
1 Ziele des Gleichstellungsplans	4
2 Bestandsaufnahme zum 30.06.2015	5
2.1 Beschäftigte insgesamt	5
2.2 Beschäftigte nach der Altersstruktur.....	6
2.3 Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	6
2.4 Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich	7
2.5 Beschäftigte im administrativen Bereich	8
2.6 Auszubildende.....	8
2.7 Beschäftigte in Leitungspositionen	9
2.8 Beschäftigte in Elternzeit.....	9
3 Handlungsfelder und Verantwortlichkeiten.....	10
3.1 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen und Männern.....	10
3.1.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft	10
3.1.1.1 Kaskadenmodell: Zielquoten für Frauen	11
3.1.1.2 Berufungsverfahren	13
3.1.1.3 Besetzung von Begutachtungsgruppen und Gremien	14
3.1.1.4 Aktive Rekrutierung und Personalauswahl.....	15
3.1.1.5 Stellenausschreibungen für Wissenschaftlerinnen	16
3.1.1.6 Mehr Referentinnen auf wissenschaftlichen Veranstaltungen des UFZ.....	17
3.1.2 Abbau der Unterrepräsentanz von Männern in der Administration	17
3.2 Personalentwicklung	17
3.2.1 Sensibilisierung von Führungskräften	18
3.2.2 Bewerbungsgespräche	18
3.2.3 Aus- und Weiterbildung.....	18
3.2.4 Entwicklungsmöglichkeiten in den höheren Entgeltgruppen.....	19
3.3 Nachwuchsförderung	20
3.4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit	21
3.4.1 Auditierung von gleichstellungspolitischen und familienfreundlichen Maßnahmen .	21
.....	21
3.4.2 UFZ-Familienbüro als fester Ansprechpartner	21
3.4.3 Familiengerechte, flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit	21
3.4.4 Verlängerung der Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen entsprechend der in	
Anspruch genommenen Elternzeit	22
3.4.5 Kinderbetreuung in außerbetrieblichen Kindertagestätten.....	23
3.4.6 Kinderbetreuung während der Schulferien und an Brückentagen	23

3.4.7	Eltern-Kind-Büro	23
3.4.8	Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.....	24
3.4.9	Dual Career Service	24
3.5.	Vorgehen gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz	24
3.6	Umsetzung einer gendergerechten Sprache	25
4.	Stand der Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans	26
5.	Inkrafttreten und Geltungsdauer des Gleichstellungsplans	26

Präambel

Als internationales Kompetenzzentrum für Umweltwissenschaften untersucht das UFZ die komplexen Wechselwirkungen zwischen Mensch und Umwelt unter dem Einfluss des globalen Wandels. Dabei geht es um eine Balance zwischen der gesellschaftlichen Entwicklung und dem Schutz sowie der langfristigen Sicherung unserer Lebensgrundlagen mit dem Ziel einer nachhaltigen Entwicklung.

Nur durch die bewusste und zielgerichtete Nutzung und Förderung der Potenziale, Kompetenzen, der Kreativität und der Motivation seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer durch zunehmende Diversität und Internationalität gekennzeichneten Belegschaft kann es dem UFZ gelingen, aktuellen und künftigen Herausforderungen an eine interdisziplinär ausgerichtete wissenschaftliche Einrichtung gerecht zu werden und sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Um dies zu erreichen und dauerhaft zu gewährleisten, steht das UFZ für eine Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein und wird sich konsequent gegen jegliche Form von Benachteiligung und Diskriminierung einsetzen (z.B. aufgrund von Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung und Identität, Behinderung, Religion, Hautfarbe, Alter).

Gegenstand des vorliegenden Gleichstellungsplans als *ein* Teil der Gleichbehandlung ist die Gleichstellung von Frauen und Männern am UFZ. Seit seiner Gründung 1991 gehört die Umsetzung von Chancengleichheit von Frauen und Männern zu den grundlegenden strategischen Zielen des UFZ, was sich u.a. in der Etablierung einer *Gleichstellungsbeauftragten* und der Gründung des *Arbeitskreises Chancengleichheit* bereits im Jahr 1995, in den *Leitlinien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern* aus dem Jahre 2000¹ und der *Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit* von 2011, in der Schaffung eines *International Office* und eines *Familienbüros* 2014 widerspiegelt. Mit dem ersten hier vorliegenden Gleichstellungsplan verfügt das UFZ nunmehr über ein weiteres Instrument der Personalplanung/Personalentwicklung mit Zielen und konkreten Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen Bereichen und Hierarchieebenen sowie zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für alle Beschäftigten.

1 Ziele des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan des UFZ enthält die zentralen Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, um deren gleichberechtigte Teilhabe am beruflichen Leben im UFZ zu ermöglichen. Das Ziel des Gleichstellungsplans besteht darin,

1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,
2. bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern,
3. das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht zu fördern,
4. den Anteil von Frauen in Führungspositionen und in Entscheidungsgremien zu erhöhen,
5. die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern sowie

¹ Aufgrund der Verabschiedung dieses Gleichstellungsplans treten die Leitlinien außer Kraft.

6. gegen jegliche Form von Benachteiligung und Diskriminierung vorzugehen.

Der Gleichstellungsplan des UFZ dient der Umsetzung der §§ 1, 11 bis 14 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) vom 24.04.2015, der §§ 1, 3 und 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 18.06.2006 in der jeweiligen Fassung sowie der „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit im UFZ“ vom 18.05.2011. Er ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Seine Realisierung inklusive der Erfolgskontrolle ist besondere Verpflichtung der Geschäftsführung, der Personalabteilung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben des UFZ.

2 Bestandsaufnahme zum 30.06.2015

Grundlage des Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme, die die Situation von Frauen und Männern am UFZ zum 30.06.2015 beschreibt. Die Bestandsaufnahme umfasst den Anteil von Frauen und Männern nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, nach Bereichen, Teilzeitbeschäftigung sowie Inanspruchnahme von Elternzeit und dient gleichzeitig als Erfolgskontrolle für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit am UFZ. Die Situation der weiblichen Beschäftigten wird im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten in der nachfolgenden Zustandsanalyse dargestellt.

2.1 Beschäftigte insgesamt

Zum Stichtag waren am UFZ insgesamt 1.083 Personen (ohne Gastwissenschaftler/-innen, Stipendiatinnen/Stipendiaten, wissenschaftliche Hilfskräfte, Praktikantinnen/Praktikanten) beschäftigt, darunter 557 Frauen, was einem Anteil von 51% entspricht. 46% aller Beschäftigten sind unbefristet angestellt. In dieser Statusgruppe liegt der Frauenanteil bei 56%. Unter den befristet angestellten Beschäftigten sind 47% Frauen. Bei den schwerbehinderten Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 71%. Der Anteil der internationalen Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten beträgt 10%. Der Frauenanteil unter den internationalen Beschäftigten liegt bei 42% (siehe Abb. 1).

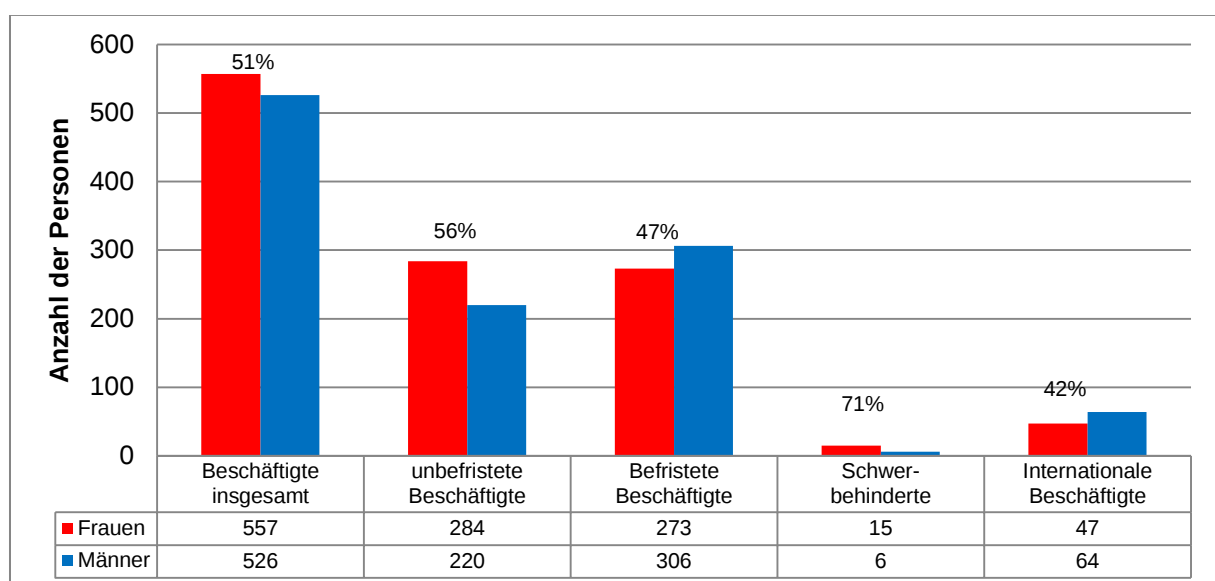


Abb. 1: Beschäftigte des UFZ nach Geschlecht und Status zum 30.6.2015

Insgesamt arbeiten 39% aller Beschäftigten in Teilzeit, wobei deutlich mehr Frauen (47%) als Männer (30%) teilzeitbeschäftigt sind. 76% der Beschäftigten sind haushaltsfinanziert, darunter befinden sich 53% Frauen (siehe Tab. 1).

Tabelle 1: Beschäftigte nach Statusgruppen, Geschlecht, Teilzeit und Finanzierung zum 30.6.2015

UFZ		Gesamtpersonal		davon Teilzeit		davon HH-finanziert		davon DM-finanziert	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
Gesamtzahl der Beschäftigten	insgesamt	1083		418	38,6	826	76,3	257	23,7
	davon Frauen	557	51,4	263	62,9	437	52,9	120	46,7
	davon Männer	526	48,6	155	37,1	389	47,1	137	53,3
Unbefristet angestellte Beschäftigte	insgesamt	504	46,5	113	22,4	503	99,8	1	0,2
	davon Frauen	284	56,3	101	89,4	283	56,3	1	100,0
	davon Männer	220	43,7	12	10,6	220	43,7	0	0,0
Befristet angestellte Beschäftigte	insgesamt	579	53,5	305	52,7	323	55,8	256	44,2
	davon Frauen	273	47,2	162	53,1	154	47,7	119	46,5
	davon Männer	306	52,8	143	46,9	169	52,3	137	53,5
Schwerbehinderte Beschäftigte	insgesamt	21	1,9	9	42,9	20	95,2	1	4,8
	davon Frauen	15	71,4	7	77,8	14	70,0	1	100,0
	davon Männer	6	28,6	2	22,2	6	30,0	0	0,0
Internationale Beschäftigte	insgesamt	111	10,2	56	50,5	55	49,5	56	50,5
	davon Frauen	47	42,3	26	46,4	24	43,6	23	41,1
	davon Männer	64	57,7	30	53,6	31	56,4	33	58,9

2.2 Beschäftigte nach der Altersstruktur

Hinsichtlich der Altersstruktur sind die Beschäftigten zwischen 30 und 39 Jahren die stärkste Altersgruppe mit einem Anteil von 32%. Jeweils 20% umfassen die Altersgruppen zwischen 20 und 29 Jahren, 40 und 49 Jahren sowie zwischen 50 und 59 Jahren. Beschäftigte im Alter von 60 Jahren und älter machen 7% und Personen unter 20 Jahren nur ein Prozent der Belegschaft aus. In den Altersgruppen 20 bis 29 Jahre, 40 bis 49 Jahre und 50 bis 59 Jahre liegt der Frauenanteil an den Beschäftigten jeweils über 50%, unter den 60-Jährigen und älter liegt er sogar bei 73%. Unter den 30- bis 39-Jährigen beträgt der Frauenanteil 45%. Am geringsten ist der Frauenanteil mit 21% in der Altersgruppe jünger als 20 Jahre (siehe Tab. 2).

Tabelle 2: Altersstruktur der Beschäftigten zum 30.6.2015

Altersgruppe	Beschäftigte insgesamt		darunter Frauen		darunter Männer	
	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
< 20 Jahre	14	1,3	3	21,4	11	78,6
20 - 29 Jahre	216	19,9	124	57,4	92	42,6
30 - 39 Jahre	348	32,1	156	44,8	192	55,2
40 - 49 Jahre	213	19,7	109	51,2	104	48,8
50 - 59 Jahre	221	20,4	113	51,1	108	48,9
≥ 60 Jahre	71	6,6	52	73,2	19	26,8
Summe	1083	100,0	557	51,4	526	48,6

2.3 Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Gemäß Abschnitt 1, § 3 Nummer 2 BGleG enthält der Gleichstellungsplan eine Übersicht zur Verteilung von Frauen und Männern nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (siehe Abb. 2).

In den Besoldungsgruppen B3 bis W3 (25 Personen) beträgt der Frauenanteil insgesamt nur 16%, in den Entgeltgruppen E13 bis E15 (623 Personen) 43%. Im Vergleich dazu sind 58% der Beschäftigten in den Entgeltgruppen E9 bis E12 (190 Personen) Frauen. In den Entgeltgruppen E5 bis E8 (181 Personen) liegt der Frauenanteil sogar bei 80% und in den Entgeltgruppen E1 bis E4 (11 Personen) bei 27%. Abbildung 2 zeigt, dass im UFZ mit steigender

Entgeltstufe der Frauenanteil deutlich abnimmt bzw. umgekehrt mit abnehmender Entgeltgruppe zunimmt.

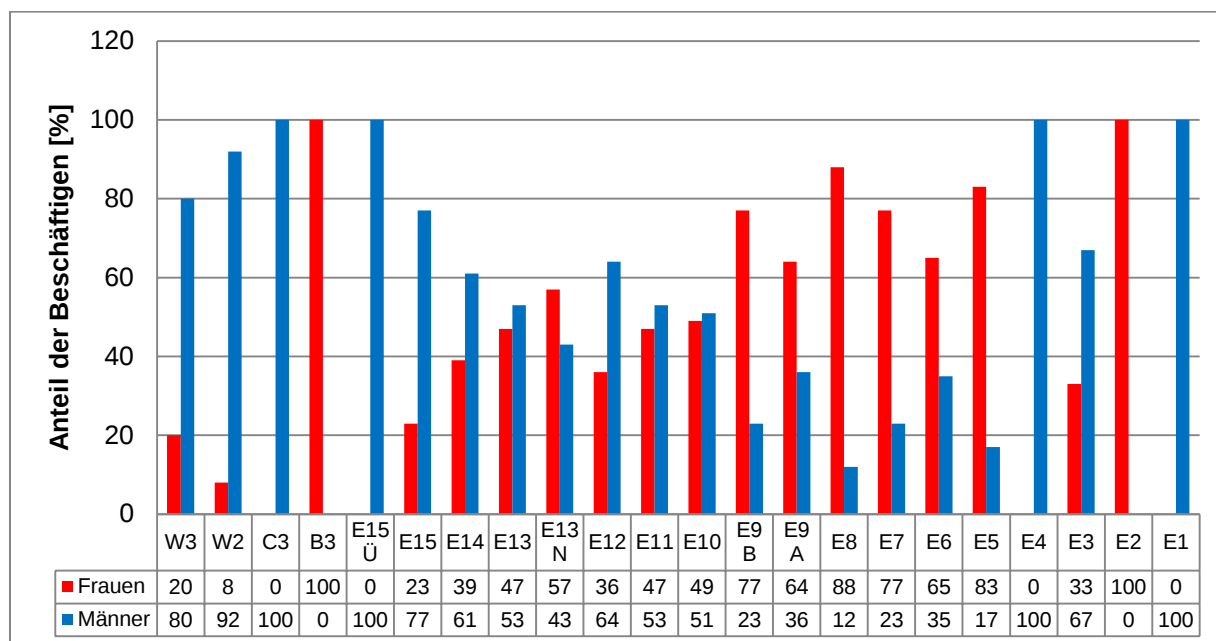


Abbildung 2: Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen zum 30.6.2015

2.4 Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich

Die Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich, die sowohl wissenschaftliches als auch technisches Personal umfassen, sind mit 77% die größte Beschäftigtengruppe des UFZ. Hier beträgt der Frauenanteil 50%. Betrachtet man jedoch einzelne Statusgruppen, so zeigt sich ein differenziertes Bild. Während der Frauenanteil in der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten nur bei 36% liegt, beträgt er in der Gruppe Technisches Personal im wissenschaftlichen Bereich 73%. Die Gruppe der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, der Helmholtz-Gemeinschaftsdefinition 2014 folgend mit 6 Jahre nach Promotion unabhängig von einer UFZ-Beschäftigung oder Alter weist einen Frauenanteil von 44% und die der Doktorandinnen und Doktoranden von 53% auf.

45% aller wissenschaftlich Beschäftigten stehen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, darunter sind nur 30% Frauen. Unter den befristet angestellten wissenschaftlichen Beschäftigten sind 40% Frauen.

77% des technischen Personals im wissenschaftlichen Bereich stehen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, darunter sind 77% Frauen.

Bei dem befristet angestellten technischen Personal (23%) im wissenschaftlichen Bereich beträgt der Frauenanteil 58% (siehe Tab. 3).

Tabelle 3: Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich nach Statusgruppen, Geschlecht, Teilzeit und Finanzierung zum 30.6.2015

Wissenschaft		Gesamtpersonal		davon Teilzeit		davon HH-finanziert		davon DM-finanziert	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
Beschäftigte im wiss. Bereich	insgesamt	833		361	43,3	576	69,1	257	30,9
	davon Frauen	416	49,9	216	59,8	296	51,4	120	46,7
	davon Männer	417	50,1	145	40,2	280	48,6	137	53,3
Wissenschaftlich Beschäftigte	insgesamt	367	44,1	110	30,0	240	65,4	129	35,1
	davon Frauen	132	36,0	56	50,9	79	32,9	53	41,1
	davon Männer	237	64,6	54	49,1	161	67,1	76	58,9
Unbefristet angestellte wiss. Beschäftigte	insgesamt	164	19,7	13	7,9	163	99,4	1	0,6
	davon Frauen	49	29,9	8	61,5	48	29,4	1	100,0
	davon Männer	115	70,1	5	38,5	115	70,6	0	0,0
Befristet angestellte wiss. Beschäftigte	insgesamt	205	24,6	97	47,3	77	37,6	128	62,4
	davon Frauen	83	40,5	48	49,5	31	40,3	52	40,6
	davon Männer	122	59,5	49	50,5	46	59,7	76	59,4
Techn. Personal im wiss. Bereich	insgesamt	227	27,3	76	33,5	208	91,6	19	8,4
	davon Frauen	165	72,7	66	86,8	155	74,5	10	52,6
	davon Männer	62	27,3	8	10,5	53	25,5	9	47,4
Unbefristet angestelltes techn. Personal	insgesamt	174	20,9	54	31,0	174	100,0	0	0,0
	davon Frauen	134	77,0	52	96,3	134	77,0	0	0,0
	davon Männer	40	23,0	2	3,7	40	23,0	0	0,0
Befristet angestelltes techn. Personal	insgesamt	53	6,4	20	37,7	34	64,2	19	35,8
	davon Frauen	31	58,5	14	70,0	21	61,8	10	52,6
	davon Männer	22	41,5	6	30,0	13	38,2	9	47,4
Postdoktorandinnen und Postdoktoranden	insgesamt	73	8,8	17	23,3	48	65,8	25	34,2
	davon Frauen	32	43,8	11	64,7	18	37,5	14	56,0
	davon Männer	41	56,2	6	35,3	30	62,5	11	44,0
Doktorandinnen und Doktoranden	insgesamt	164	19,7	160	97,6	80	48,8	84	51,2
	davon Frauen	87	53,0	83	51,9	44	55,0	43	51,2
	davon Männer	77	47,0	77	48,1	36	45,0	41	48,8

2.5 Beschäftigte im administrativen Bereich

Die Beschäftigten im administrativen Bereich machen 19% aller Beschäftigten im UFZ aus. Im Vergleich zum wissenschaftlichen Bereich liegt hier der Frauenanteil bei 60% (siehe Tab. 4).

Tabelle 4: Beschäftigte im administrativen Bereich nach Statusgruppen, Geschlecht, Teilzeit und Finanzierung zum 30.6.2015

Administration		Gesamtpersonal		davon Teilzeit		davon HH-finanziert	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
Beschäftigte im admin. Bereich	insgesamt	206		57	27,7	206	100,0
	davon Frauen	123	59,7	47	82,5	123	59,7
	davon Männer	83	40,3	10	17,5	83	40,3
Unbefristet angestellte Beschäftigte	insgesamt	162	78,6	46	28,4	162	100,0
	davon Frauen	99	61,1	41	89,1	99	61,1
	davon Männer	63	38,9	5	10,9	63	38,9
Befristet angestellte Beschäftigte	insgesamt	44	21,4	11	25,0	44	100,0
	davon Frauen	24	54,5	6	54,5	24	54,5
	davon Männer	20	45,5	5	45,5	20	45,5

2.6 Auszubildende

Mit einem Anteil von 4% an der Gesamtzahl der Beschäftigten sind die Auszubildenden die kleinste Beschäftigtengruppe. Zum Stichtag absolvierten 44 Auszubildende, darunter 18 Frauen (41%), ihre Lehre am UFZ (siehe Tab. 5).

Tabelle 5: Auszubildende nach Geschlecht zum 30.6.2015

		Gesamtpersonal		davon Teilzeit		davon HH-finanziert	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
Auszubildende	insgesamt	44				44	100,0
	davon Frauen	18	40,9	0	0,0	18	40,9
	davon Männer	26	59,1	0	0,0	26	59,1

2.7 Beschäftigte in Leitungspositionen

Im UFZ gibt es aktuell drei Gruppen von Leitungspositionen: die Geschäftsführung, die wissenschaftlichen (Departmentleitung, Arbeitsgruppenleitung) und die administrativen (Abteilungsleitung, Teamleitung) Leitungspositionen. Das Instrument der Arbeitsgruppen- im Bereich der Wissenschaft ist erst mit Beginn des Jahres 2016 etabliert worden, weshalb zum Berichtszeitpunkt 30.06.2015 noch keine Statistiken (außer für Nachwuchsgruppen) vorliegen.

Während in der Geschäftsführung Gleichstellung erreicht ist, sind Frauen im Bereich der Departmentleitung mit 18% und bei der Nachwuchsgruppenleitung mit 20% jeweils stark unterrepräsentiert. Bei den administrativen Leitungspositionen liegt der Frauenanteil im Bereich der Abteilungsleitung bei 54% und bei der Teamleitung bei 45% (siehe Tab. 6).

Tabelle 6: Beschäftigte in Leitungspositionen zum 30.6.2015

Leitungspositionen		Gesamtpersonal		davon Teilzeit		davon HH-finanziert	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
Geschäftsführung	insgesamt	2				2	100,0
	davon Frauen	1	50,0	0	0,0	1	50,0
	davon Männer	1	50,0	0	0,0	1	50,0
Wissenschaftl. Leitungspositionen Departmentleitung	insgesamt	33				33	100,0
	davon Frauen	6	18,2	0	0,0	6	18,2
	davon Männer	27	81,8	0	0,0	27	81,8
Nachwuchsgruppenleitung	insgesamt	5				5	
	davon Frauen	1	20,0	0	0,0	1	20,0
	davon Männer	4	80,0	0	0,0	4	80,0
Administrative Leitungspositionen Abteilungsleitung	insgesamt	13		3	23,1	13	100,0
	davon Frauen	7	53,8	3	100,0	7	53,8
	davon Männer	6	46,2	0	0,0	6	46,2
Teamleitung	insgesamt	20		1	5,0	20	100,0
	davon Frauen	9	45,0	1	100,0	9	45,0
	davon Männer	11	55,0	0	0,0	11	55,0

2.8 Beschäftigte in Elternzeit

Die Inanspruchnahme von Elternzeit bietet sowohl für Frauen als auch für Männer die Möglichkeit, zur Betreuung ihrer Kinder eine berufliche Auszeit zu nehmen oder in Teilzeit zu arbeiten, um sich stärker familiären Aufgaben zu widmen. Damit wird die Elternzeit zu einem Indikator für die Gleichstellung von Frauen und Männern (siehe Tab. 7).

Tabelle 7: Inanspruchnahme von Elternzeit zum 30.6.2015

Elternzeit		Gesamtpersonal		davon Teilzeit		davon HH-finanziert		davon DM-finanziert	
		absolut	Monate	absolut	Monate	absolut	Monate	absolut	Monate
Personen in Elternzeit	insgesamt	18	138	10	70	10	56	10	54
	davon Frauen	12	112	6	55	8	80	8	34
	davon Männer	6	26	4	15	2	20	2	20
Elternzeit in der Wissenschaft Wissenschaftliches Personal	insgesamt	4	19	3	12	0	0	4	19
	davon Frauen	1	9	1	9	0	0	1	9
	davon Männer	3	10	2	3	0	0	3	10
Technisches Personal	insgesamt	4	35	1	10	3	29	1	6
	davon Frauen	4	35	1	10	3	29	1	6
	davon Männer	0	0	0	0	0	0	0	0
Elternzeit in der Administration	insgesamt	5	38	1	2	5	38	0	0
	davon Frauen	3	32	0	0	3	32	0	0
	davon Männer	2	6	1	2	2	6	0	0

3 Handlungsfelder und Verantwortlichkeiten

Zur Erreichung der Ziele des Gleichstellungsplans ergeben sich auf der Grundlage der vorliegenden Analyse der Beschäftigtenstruktur folgende Handlungsfelder:

- Abbau von Unterrepräsentanzen, insbesondere bei den Frauen in der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten
- Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit
- Stärkere Förderung innerbetrieblicher Aufstiegschancen von Frauen
- Stärkere Förderung von Entgeltgerechtigkeit in den höheren Entgeltgruppen

Für die **Umsetzung** der im Gleichstellungsplan verankerten Ziele und Maßnahmen sind sowohl die **Geschäftsführung** als auch die **Personalabteilung** und die **Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen** des UFZ verantwortlich. Der Betriebsrat unterstützt die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im Rahmen seiner Beteiligungsrechte. Die **Gleichstellungsbeauftragte** ist **rechtzeitig** an den betreffenden Prozessen **zu beteiligen** und wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen aktiv mit, um die Ziele des Gleichstellungsplans und des BGleG zu erreichen. In enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Chancengleichheit am UFZ berät und unterstützt sie die Geschäftsführung und die Personalabteilung bei der Umsetzung der Maßnahmen. Außerdem übt die Gleichstellungsbeauftragte eine Kontrollfunktion aus und erstattet jährlich Bericht über den erreichten Stand im Sinne eines Monitorings.

3.1 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen und Männern

Laut § 3 Nr. 10 BGleG liegt Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern dann vor, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe, Laufbahnen oder Fachrichtungen, Berufsausbildungen oder in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben weniger als 50% beträgt. Um die Unterrepräsentanz von Frauen vor allem im Bereich der Wissenschaft abzubauen, führt das UFZ gezielt Maßnahmen durch bzw. beteiligt sich an spezifischen Maßnahmen Dritter. Das UFZ bekennt sich ausdrücklich zur Einführung flexibler Zielquoten nach dem Kaskadenmodell. Ein mittelfristiges Ziel besteht darin, den Frauenanteil an wissenschaftlichen Führungspositionen bis Ende 2017 zu erhöhen. Darüber hinaus soll durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen der **Anteil von unbefristet angestellten sowie haushaltfinanzierten Wissenschaftlerinnen** deutlich **erhöht werden**.

3.1.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft

In Bezug auf die wissenschaftlichen Führungspositionen sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Das betrifft insb. die Ebene der Departmentleitung (18% Frauen). Gleiches trifft auch auf die Besoldungs- und Entgeltgruppen W3/C4 (33% Frauen), W2/C3 (5% Frauen) sowie E15 (16% Frauen) zu. In der Entgeltgruppe E15Ü sind gar keine Frauen vertreten. Während insgesamt der Frauenanteil in E15 nur bei 16% liegt, beträgt er in E14 39% und in E12 36%. Den höchsten Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen hat E13 mit 47%.

Abgesehen von oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen sind Frauen vor allem beim wissenschaftlichen Personal (36%) und bei den Postdoktorandinnen (44%) und Postdoktoranden unterrepräsentiert (siehe Tab. 3).

3.1.1.1 Kaskadenmodell: Zielquoten für Frauen

Die Einführung von flexiblen Zielquoten für Frauen geht auf den Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) vom 7.11.2011 zurück. Die GWK hat darin die außeruniversitären Forschungsorganisationen aufgefordert, flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG festzulegen.

Das Kaskadenmodell setzt an dem Phänomen an, das auch als „leaky pipeline“ bezeichnet wird: Während ungefähr gleich viele Frauen wie Männer ein Studium beginnen, schließen zunächst zwar insgesamt mehr Frauen als Männer erfolgreich ein Studium ab, ihr Anteil verringert sich aber stetig an den typischen Stationen einer akademischen Laufbahn wie Promotion, Habilitation und Professur.

Mit dem Kaskadenmodell wird auf das Phänomen des schrumpfenden Anteils von Frauen im Karriereverlauf reagiert: Der Verlust von Frauen an den Übergängen von einer zur nächsten Karrierestufe soll durch die Erfüllung von Zielquoten verhindert werden. Das Kaskadenmodell betrachtet ausschließlich das wissenschaftliche Personal ab der Entgeltgruppe E13 TVöD und höher.

Das Kaskadenmodell dient dem Ziel, Chancengleichheit bei der Teilhabe von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu verwirklichen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen. Es ist ein Instrument, um realistische Zielgrößen für die Herstellung von Chancengleichheit zu formulieren.

Das UFZ hat unter Berücksichtigung der zwischen 2013 und 2017 zu besetzenden Positionen Zielquoten für das wissenschaftliche Personal festgelegt, die durch den Aufsichtsrat in der Sitzung vom 25./26.11.2015 bestätigt wurden (siehe Tab. 8).

Das UFZ verfügt gegenwärtig über ein flaches Hierarchiesystem. Unter der Zentrumsleitung, der nur der wissenschaftliche Geschäftsführer des UFZ zugeordnet ist, gibt es am UFZ zwei Führungsebenen im wissenschaftlichen Bereich. Die erste Führungsebene umfasst die Leitungspositionen der Departments. Zur zweiten Führungsebene gehören die Leitungspositionen von Arbeitsgruppen und Nachwuchsgruppen.

Maßnahmen:

Um die genannten Ziel-Quoten zu erreichen, will die Geschäftsführung des UFZ folgende Maßnahmen umsetzen:

1. Es soll bis Ende 2017 ein Konzept zur Etablierung eines **W2-Programms für herausragende Wissenschaftlerinnen** entwickelt werden.
2. Die Geschäftsführung wird ab 2017 mit den Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen in den jährlich stattfindenden **Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen** über den erreichten Stand hinsichtlich der Umsetzung der Ziel-Quoten sowie der **Einstellungspolitik** in Bezug auf Wissenschaftlerinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen in den einzelnen Departments sprechen und bei Problemen gegebenenfalls gemeinsam zielführende Maßnahmen festlegen.
3. Es soll ab 2018 eine **Potenzialanalyse der Arbeitsgruppenleiterinnen** durchgeführt und gezielt Personalentwicklungsmaßnahmen unterbreitet werden.
4. Es soll bis Ende 2017 ein nachvollziehbares **Konzept zu Wiedereinstiegsstellen** entwickelt werden.

5. **Gremien zur Personalauswahl** für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Doktorandinnen und Doktoranden sollen Punkt 5 Abs. 3 Anlage AV-Glei zu **mindestens 50% mit Frauen** besetzt werden.
6. Im Rahmen von Entfristungsverfahren soll das **Tenure Committee mindestens zu 30% mit stimmberechtigten Frauen** besetzt werden (siehe auch 3.1.1.3 / 1.).
7. Bei der Durchführung gemeinsamer Berufungsverfahren zwischen dem UFZ und verschiedenen Universitäten soll der **UFZ-Anteil der Berufungskommission aus mindestens 50% stimmberechtigter Frauen** bestehen.
8. Neben den bereits etablierten Helmholtz-Maßnahmen sollen **Weiterbildungsveranstaltungen für UFZ-Mitarbeiterinnen** angeboten werden, die sich an spezifischen Bedürfnissen von Wissenschaftlerinnen orientieren.
9. Im Vorfeld von Stellenbesetzungsverfahren soll sowohl intern als auch extern nachweislich durch den Stellenanforderer bzw. die Stellenanforderin eine **aktive Personalbeschaffung** zur Erhöhung der Anzahl der Wissenschaftlerinnen durchgeführt werden.

Tab. 8: Zielquoten am 31.12.2017 und Ist-Quoten am 31.12. der Jahre 2012 nos 2014 für wissenschaftliches Personal (ohne Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal in Personen (nicht VZÄ))

		Frauenquote - Entwicklung -												Frauenquote - Ableitung und Ziel 2017			
		IST 31.12.2012			IST 31.12.2013			IST 31.12.2014			IST 31.12.2015			Prognose 31.12.2017	Prognose 2013 - 2017	SOLL 31.12.2017	
		Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Persone n	davon Fraue n	besetzbare Positionen ³	Frauen- quote (%)
Führungs- ebenen ^{4, 5}	Zentrumsleitung ⁴	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0	0 %
	Erste Führungsebene ⁴	33	5	15 %	33	5	15 %	39	7	18 %	38	7	18 %	36	7	5	19 %
	Zweite Führungsebene ¹	107	33	31 %	107	33	31 %	61	15	25 %	85	26	31 %	75	26	3	35 %
	Dritte Führungsebene ¹																
	Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche ²																
Vergütungsgruppen	W3/C4	7	1	14 %	9	2	22 %	13	4	31 %	13	4	31 %	16	5	9	31 %
	W2/C3	17	2	12 %	16	1	6 %	19	1	5 %	21	2	10 %	29	4	12	14 %
	C2																
	W1	0	0		0	0		1	0	0 %	2	0	0 %	3	1	3	33 %
	E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	5	0	0 %	5	0	0 %	5	0	0 %	8	3		3	0	0	0 %
	E15 TVöD/TV-L	21	3	14 %	21	3	14 %	19	3	16 %	18	4	22 %	25	4	4	16 %
	E14 TVöD/TV-L	158	54	34 %	155	55	35 %	159	58	36 %	165	60	36 %	175	70	20	40 %
	E13 TVöD/TV-L	416	197	47 %	436	201	46 %	402	188	47 %	370	160	43 %	400	195	220	49 %

¹ soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene

² soweit nicht Teil der 1.-3. Führungsebene

³ bis 2017 aufgrund ggf. Stellenzuwachses und absehbarer sowie geschätzter Fluktuation besetzbare Positionen (in Personen); **Aufsatzpunkt ist das Jahr 2012. Die Anzahl der besetzbaren Positionen muss mindestens der Differenz aus der Anzahl der Personen 2017 und der Anzahl der Personen 2012 entsprechen.**

⁴ Soweit Personen der 1. Führungsebene zugleich die Funktion der Zentrumsleitung innehaben, erfolgt eine Ausweisung sowohl in der Kategorie "Zentrumsleitung" als auch der Kategorie "Führungsebenen".

3.1.1.2 Berufungsverfahren

Im Bereich der Professuren sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Das beruht einerseits auf der geringen Fluktuation und den damit verbundenen geringen Chancen zur Neubesetzung dieser Stellen und andererseits, teilweise fachspezifisch bedingt, auf einer geringen Anzahl oder dem Fehlen von Bewerbungen von Frauen. Da gemeinsame Berufungsverfahren offene Verfahren sind, die Fachkompetenz das entscheidende Kriterium und die Tätigkeit am UFZ kein Ausschlusskriterium (i. S. einer Hausberufung) ist, sollten zukünftig stärker als bisher die Potenziale der am UFZ vorhandenen Wissenschaftlerinnen genutzt werden.

Maßnahmen:

Für schnellere Erfolge bei der Berufung von Frauen sind ausgewählte Programme entscheidende Faktoren. Die Helmholtz-Gemeinschaft bietet dazu aktuell zwei Programme an.

- das **W2/W3-Programm** zur Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen für Spitzenpositionen; Förderung für einen Zeitraum von 5 Jahren aus Mitteln des Impuls- und Vernetzungsfonds; pro Jahr Förderung von mindestens 4 Stellen
- die **Helmholtz-Rekrutierungsinitiative** zur Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland, wobei eine Frauenquote von mindestens 30% verpflichtend ist. An dieser Initiative hat sich das UFZ bisher erfolgreich beteiligt. Es ist gelungen, zwei Frauen und einen Mann auf W3-Positionen zu rekrutieren.

Das UFZ wird sich auch in Zukunft an diesen beiden Programmen beteiligen, um aktiv Wissenschaftlerinnen für Professuren gewinnen zu können.

Darüber hinaus strebt das UFZ, unabhängig von den genannten Programmen, bei gemeinsamen Berufungen mit Universitäten eine Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren an.

- Dazu soll im Vorfeld der Ausschreibung gezielt, vor allem **innerhalb des UFZ aber auch außerhalb, nach Wissenschaftlerinnen im jeweiligen Fachgebiet gesucht und diese aktiv angesprochen werden**, sich auf die Ausschreibung zu bewerben. Diese Aktivitäten sind schriftlich nachzuweisen. So soll möglichst vermieden werden, dass es keine bzw. nur eine sehr geringe Anzahl Bewerbungen von Frauen gibt. Verantwortlich dafür sind vor allem die Geschäftsführung sowie die jeweiligen Fachleute des Departments, dem die Stelle zugeordnet wird.
- Darüber hinaus soll durch die UFZ-Mitglieder in Berufungskommissionen darauf hingewirkt werden, dass der **Anteil an Gutachterinnen** in Berufungsverfahren auf **mindestens 30%** erhöht wird.

3.1.1.3 Besetzung von Begutachtungsgruppen und Gremien

Die stärkere Besetzung von Begutachtungsgruppen (Tenure Committees, Auswahlkommissionen bei Stellenbesetzungsverfahren) sowie von Gremien wie dem Aufsichtsrat (AR), dem Wissenschaftlichen Beirat (WB), dem Wissenschaftlich-Technischen Rat (WTR) oder dem Betriebsrat (BR) mit Frauen ist ein weiterer wichtiger Schritt zur Durchsetzung von Chancengleichheit und zum Abbau von Unterrepräsentanzen. Gegenwärtig liegt der Frauenanteil im

Aufsichtsrat (Stand: September 2015) bei 30%, im Wissenschaftlichen Beirat nur bei 25%. Der Frauenanteil unter den gewählten Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat beträgt 50%.

Der Frauenanteil im WTR insgesamt beträgt in der aktuellen Wahlperiode (2014-2016) 25%, unter den Mitgliedern qua Amt 18% und unter den gewählten Mitgliedern 38%. Der Gesamtbetriebsrat des UFZ weist einen Frauenanteil von 33% auf. Im BR Leipzig sind Frauen mit 38%, im BR Halle mit 43% und im BR Magdeburg mit 40% vertreten.

Maßnahmen:

1. Tenure Committees zur Entfristung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sollen einen Frauenanteil von mindestens 30% aufweisen.
2. Für die Zusammensetzung von Auswahlkommissionen bei allen Stellenbesetzungsverfahren für wissenschaftliches und technisches Personal wird eine Frauenquote von 50% angestrebt, die durch die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben umzusetzen ist.
3. Bei der Neubesetzung von Stellen im Aufsichtsrat soll in Zukunft darauf geachtet werden, dass nicht nur bei den durch das BMBF zu besetzenden Positionen eine Frauenquote von 30% erreicht wird, sondern auch bei den anderen Mitgliedern.
4. Bei der Berufung von Mitgliedern in den Wissenschaftlichen Beirat soll eine Frauenquote von mindestens 30% angestrebt werden.
5. Im Vorfeld von WTR-Wahlen spricht die Gleichstellungsbeauftragte gezielt Wissenschaftlerinnen an, für den WTR zu kandidieren.
6. Im Vorfeld von Betriebsratswahlen sprechen die Betriebsräte und die Gleichstellungsbeauftragte gezielt Frauen aus Wissenschaft und Administration an, für den Betriebsrat zu kandidieren.
7. Die Übernahme von Gremientätigkeiten soll durch die Geschäftsführung und die Verantwortlichen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben gefördert werden und auch eine entsprechende Wertschätzung erfahren.

3.1.1.4 Aktive Rekrutierung und Personalauswahl

Eine aktive Rekrutierung sowie Unterstützung innerhalb der einzelnen Karrierephasen können wesentlich zur Erhöhung des Frauenanteils an wissenschaftlichen Leitungspositionen beitragen. Um mit einer aktiven Rekrutierung in der ersten und zweiten Führungsebene einen höheren Frauenanteil bei den Bewerbungen zu erreichen, ist eine stärkere Verankerung des Themas auf der Ebene der Geschäftsführung und der Departmentleitungen notwendig.

Maßnahmen:

1. Zur Besetzung von wissenschaftlichen Führungspositionen werden qualifizierte Frauen vor allem aus dem UFZ durch die Geschäftsführung und die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des UFZ empfohlen, um zunächst die im Haus bereits vorhandenen Potenziale zu nutzen.
2. Über Recherchedatenbanken für High Potentials in der Wissenschaft, z. B. femconsult des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Academia-Net der Robert Bosch Stiftung und Spektrum der Wissenschaft oder entsprechende

wissenschaftliche Netzwerke sollen schon im Vorfeld bzw. während der Phase der Ausschreibung Wissenschaftlerinnen gezielt angesprochen und zu einer Bewerbung ermutigt werden. Dieses Vorgehen gilt so lange, bis insbesondere in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr vorliegt.

3. Personalauswahlverfahren sollen nach transparenten Auswahlkriterien erfolgen. Dabei sind sozialisationsbedingte Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu berücksichtigen, damit Frauen die gleichen Erfolgchancen haben.

Das UFZ strebt eine geschlechtergerechte Stellenstruktur an. Bei Neueinstellungen ist eine Erhöhung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts das Ziel, wobei immer die Eignung, Befähigung, fachliche Leistung und soziale Kompetenzen im Vordergrund zu stehen haben.

3.1.1.5 Stellenausschreibungen für Wissenschaftlerinnen

Grundsätzliches zu Stellenausschreibungen

Laut Punkt 4 Anlage AV-Glei müssen Ausschreibungen von Arbeitsplätzen geschlechtsneutral erfolgen. Eine Ausschreibung von Arbeitsplätzen nur für Männer oder nur für Frauen ist unzulässig. Der Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht und Angehörige des im jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert. Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, wenn nicht zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen. Das gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene.

Durch die Gestaltung der Stellenausschreibung und des Personalauswahlverfahrens sollen Frauen besonders angesprochen und ihnen eine gleichwertige Chance im Auswahlverfahren gegeben werden.

Maßnahmen:

1. Der Ausschreibungstext bei Stellen für wissenschaftliches Personal weist deutlich auf die Umsetzung von Chancengleichheit im UFZ wie folgt hin:

"Chancengleichheit ist Bestandteil unserer Personalpolitik. Das UFZ strebt eine geschlechtergerechte Personalstruktur und den Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen im wissenschaftlichen Bereich an. Daher begrüßen wir ausdrücklich die Bewerbung von Frauen. Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt."

2. Zur Besetzung von wissenschaftlichen Positionen werden qualifizierte Wissenschaftlerinnen vor allem aus dem UFZ durch die Geschäftsführung und die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des UFZ empfohlen, um zunächst die im Haus bereits vorhandenen Potenziale zu nutzen.

3.1.1.6 Mehr Referentinnen auf wissenschaftlichen Veranstaltungen des UFZ

Das UFZ strebt eine Erhöhung des Anteils von Referentinnen auf wissenschaftlichen Veranstaltungen des UFZ an, um auch hier bestehende Unterrepräsentanzen abzubauen und Frauen stärker sichtbar zu machen.

Maßnahmen:

1. Die Geschäftsführung des UFZ sucht nach einer Referentin für die jährlich stattfindende „Helmholtz Environmental Lecture“, um die bisherige Dominanz der Männer in dieser Vortragsreihe unter dem Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern zu durchbrechen.
2. Führungskräfte und Verantwortliche für wissenschaftliche Veranstaltungen oder Vorlesungsreihen streben eine Erhöhung des Frauenanteils an den Vortragenden an, indem sie gezielt Frauen ansprechen.

3.1.2 Abbau der Unterrepräsentanz von Männern in der Administration und im technischen Bereich

Im Unterschied zum wissenschaftlichen Bereich sind im Bereich der Administration des UFZ 40% Männer tätig. Ihr Anteil an den Leitungspositionen (Abteilungsleitung) beträgt 46%. Nur 23 % der Beschäftigten im wissenschaftlich-technischen Bereich sind Männer. Um auch in diesem Bereich die Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen, ist bei der Besetzung von Stellen ein Abbau der Unterrepräsentanz der Männer anzustreben.

(Grundsätzliches zu Stellenausschreibungen siehe auch zu Beginn Punkt 3.1.1.5.)

Durch die Gestaltung der Stellenausschreibung und des Personalauswahlverfahrens sollen Männer besonders angesprochen und ihnen eine gleichwertige Chance im Auswahlverfahren gegeben werden.

Maßnahmen:

1. Der Ausschreibungstext weist deutlich auf die Umsetzung von Chancengleichheit im UFZ wie folgt hin:
"Chancengleichheit ist Bestandteil unserer Personalpolitik. Das UFZ strebt eine geschlechtergerechte Personalstruktur und den Abbau von Unterrepräsentanzen von Männern im administrativen Bereich an. Daher begrüßen wir ausdrücklich die Bewerbung von Männern. Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt."
3. Zur Besetzung von administrativen Positionen werden qualifizierte Männer vor allem aus dem UFZ durch die Geschäftsführung und die Personalabteilung des UFZ empfohlen, um zunächst die im Haus bereits vorhandenen Potenziale zu nutzen.

3.2 Personalentwicklung

Die Umsetzung von Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Administration erfordert eine gezielte, kluge und weitsichtige Personalentwicklung. Dies ist eine entscheidende Aufgabe, die die Geschäftsführung in enger Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und den Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben erfüllen muss.

Dazu sind auf unterschiedlichen Ebenen geeignete Maßnahmen zur Personalentwicklung durchzuführen.

3.2.1 Sensibilisierung von Führungskräften

Im UFZ sind die Führungskräfte in Wissenschaft und Administration noch stärker als bisher für das Thema Gleichstellung, den Abbau von Unterrepräsentanzen und die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zu sensibilisieren.

Die im Führungsleitbild des UFZ verankerten Prinzipien sind Grundlage für das Handeln aller Führungskräfte. Die Prinzipien enthalten neben Aufgaben und Pflichten auch Verantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und beziehen gleichstellungsrelevante Aspekte, die Nachwuchsförderung und den Umgang miteinander ein. Die Umsetzung der Prinzipien ist durch die Führungskräfte zu gewährleisten und durch die Geschäftsführung zu überprüfen.

Maßnahmen:

1. In Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen ist ab 2017 durch die Führungskraft noch stärker auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Potenziale, Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B. Übernahme einer Führungsaufgabe, Weiterbildung) einzugehen.
2. Alle Führungskräfte sollen ab 2018 im Rahmen von speziellen Veranstaltungen zu Gender und Diversity sowie zu gesetzlichen Grundlagen (BGleG, AGG) weitergebildet werden.

3.2.2 Bewerbungsgespräche

Laut Punkt 5 Anlage AV-Glei sind bei der Vorbereitung und Durchführung von Bewerbungsgesprächen nachfolgende Maßnahmen durch die Führungskräfte umzusetzen.

Maßnahmen:

1. Liegen in ausreichender Anzahl Bewerbungen von Frauen mit den in der Ausschreibung angegebenen Anforderungs- und Qualifikationsprofil vor, müssen bei der Besetzung von Stellen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden. Dies gilt analog für Männer in den Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind.
2. In Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben unzulässig.
3. Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist das nicht möglich, so müssen die jeweiligen Gründe aktenkundig gemacht werden.
4. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Bewerbungsgesprächen in den Bereichen zu beteiligen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

3.2.3 Aus- und Weiterbildung

Aus- und Weiterbildung ist eines der wichtigsten Mittel, um aktiv auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern hinzuwirken. Allen Beschäftigten des UFZ wird Gelegenheit zur

beruflichen Aus- und Weiterbildung gegeben, dies gilt auch für Beschäftigte mit Familien- und Pflegezeiten.

Die Bedarfsermittlung erfolgt entweder im Rahmen des jährlich durchzuführenden Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs oder darüber hinaus bei Bedarf in weiteren individuellen Gesprächen zwischen der Führungskraft und der bzw. dem Beschäftigten. Um insbesondere Frauen als künftige Führungskräfte entsprechend zu qualifizieren, beteiligt sich das UFZ an verschiedenen Maßnahmen, die von der Helmholtz-Gemeinschaft für unterschiedliche Karriereestufen angeboten werden. Darüber hinaus bietet das UFZ im Intranet bedarfsgerechte Weiterbildungsmaßnahmen für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

Maßnahmen:

1. Die Personalabteilung informiert die Mitarbeiterinnen aus Wissenschaft und Administration jährlich und rechtzeitig über die Ausschreibung zum Helmholtz-Mentoring-Programm „In Führung gehen“ und fordert interessierte Mitarbeiterinnen auf, sich dafür zu bewerben.
2. Die Leitung der Abteilung Wissenschaftlich-administrative Projektbetreuung informiert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Ausschreibungen zu Helmholtz-Programmen (z.B. Nachwuchsgruppen) und unterstützt sie bei der Antragstellung.
3. Mit der Teilnahme an der Helmholtz-Akademie für Führungskräfte fördert die Geschäftsführung des UFZ bedarfsgerecht potenzielle und bereits etablierte Führungskräfte in Wissenschaft und Administration im Hinblick auf die erfolgreiche Wahrnehmung ihrer Aufgaben, insbesondere in den Bereichen strategisches Arbeiten, effiziente Organisation von Strukturen und Prozessen sowie erfolgreiche Teamführung.
4. Das UFZ ermöglicht und fördert die Teilnahme von Nachwuchskräften sowie Expertinnen und Experten aus dem administrativ-technischen Bereich am Helmholtz-Hospitationsprogramm. Durch einen mehrmonatigen Aufenthalt an einer oder mehreren Institutionen im In- oder Ausland sollen ihre Kompetenzen ausgebaut und vertieft werden. Die Führungskräfte im administrativ-technischen Bereich und die Geschäftsführung des UFZ sind für die Umsetzung verantwortlich.
5. Durch die Personalabteilung und die Graduiertenschule HIGRADE werden neben fachspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Wissenschaft und Administration auch Weiterbildungsmaßnahmen zu Softskills, d.h. zur Förderung persönlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen angeboten, die insbesondere für die Übernahme von Leitungspositionen eine wichtige Rolle spielen.
6. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden durch die Personalabteilung, die Gleichstellungsbeauftragte oder die Familienbeauftragte Informationsveranstaltungen zu Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf am UFZ angeboten.

3.2.4 Entwicklungsmöglichkeiten in den höheren Entgeltgruppen

Die Analyse der Beschäftigten nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (siehe 2.3) hat gezeigt, dass der Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen deutlich abnimmt. Hier besteht Handlungsbedarf, um einerseits zu klären, warum das so ist, und andererseits, um möglichen ge-

schlechterbezogenen Unterschieden bei der Eingruppierung von Frauen und Männern entgegenzuwirken und Entgeltgerechtigkeit herzustellen.

Maßnahmen:

1. Die Geschäftsführung, Führungskräfte und die Personalabteilung nehmen Einstellungen und Höhergruppierungen von Beschäftigten sowie die Zulagenvergabe immer mit dem Ziel der Entgeltgerechtigkeit von Frauen und Männern vor.
2. Durch die stärkere Förderung innerbetrieblicher Aufstiegschancen sollen insbesondere Frauen die Möglichkeit erhalten, höherwertige Tätigkeiten zu übernehmen, um dadurch auch in eine höhere Entgeltgruppe zu gelangen.

3.3 Nachwuchsförderung

Nachwuchsförderung im wissenschaftlichen, technischen und administrativen Bereich gehört zu den Kernaufgaben des UFZ. Seit vielen Jahren bildet das UFZ junge Menschen in unterschiedlichen Berufen und auf unterschiedlichen Karrierestufen aus. Von Beginn an soll darauf geachtet werden, Unterrepräsentanzen in den jeweiligen Bereichen abzubauen. Dabei gibt es unterschiedliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Maßnahmen:

1. Jährlich werden Stellen für naturwissenschaftliche, kaufmännische Ausbildungsberufe, für IT- und technische Berufe sowie für ein duales Berufsakademie-Studium ausgeschrieben.
2. Im Rahmen der Graduiertenschule HIGRADE sollen Promovierende auf Karrieren in einer Reihe von Umweltbereichen vorbereitet und befähigt werden, später Führungspositionen in Forschung, Management, Politik, Technologieentwicklung und in anderen Bereichen zu übernehmen. Bei regelmäßig stattfindenden Karrierekaffees referieren weibliche und männliche Alumni über verschiedene Karrierewege und berufliche Erfahrungen nach der Promotion.
3. Das UFZ beteiligt sich auch weiterhin an dem jährlich bundesweit durchgeführten Girls' und Boys' Day. Das Ziel besteht vor allem darin, frühzeitig das Interesse von Mädchen für technische Berufe (MINT-Berufe Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) und eine wissenschaftliche Laufbahn und das von Jungen für Berufe aus den Bereichen Administration, Labor und Soziales zu wecken.
4. Mit den Schülerlaboren des UFZ wird Mädchen und Jungen ab der Klassenstufe 9 eine besondere Form des Unterrichts angeboten, indem sie mittels selbst durchgeführter Experimente einen Einblick in den beruflichen Alltag von Umweltforscherinnen und -forschern erhalten. Ferner erhalten Schülerinnen und Schüler der 9. und 10. Klasse die Möglichkeit, ihr zweiwöchiges Betriebspraktikum am UFZ zu absolvieren. Darüber hinaus wird jährlich am UFZ eine Informationsveranstaltung zur beruflichen Orientierung und zu unterschiedlichen Berufsperspektiven angeboten.

3.4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzt die Mission "Nachhaltigkeit" des UFZ im sozialen Bereich um und ist Teil einer nachhaltigen Personalpolitik. Das UFZ positioniert sich als attraktiver Arbeitgeber, um weiterhin die besten Köpfe an das Zentrum zu holen. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Rahmenbedingungen geboten, die eine Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen und Bedürfnissen erleichtern. Die Mehrfachbelastung von Beschäftigten mit Familie wird anerkannt und gewürdigt. Dabei wird im UFZ ein weiter Familienbegriff gelebt, der nicht nur Beschäftigte mit Kindern, sondern auch ihre pflegebedürftigen Angehörigen und das soziale Umfeld einbezieht.

3.4.1 Auditierung von gleichstellungspolitischen und familienfreundlichen Maßnahmen

Das UFZ ist am 15.3.2014 im Rahmen des ‚audit berufundfamilie‘, einer Initiative der gemeinnützigen Hertie Stiftung, als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert worden. Auf der Grundlage einer Analyse bereits vorhandener Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden weiterführende Ziele und Maßnahmen der familienbewussten Personalpolitik für das UFZ abgeleitet und in einer Zielvereinbarung für die folgenden Jahre festgelegt. Wichtige Kriterien bei der Umsetzung sind auch die Gleichbehandlung der verschiedenen UFZ-Standorte und die zusätzliche Bereitstellung der Informationen in englischer Sprache. Das UFZ prüft auch für die kommenden Jahre eine Re-Auditierung nach dem ‚audit berufundfamilie‘, um die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu verbessern. Verantwortlich dafür sind die Geschäftsführung und die Personalabteilung.

3.4.2 UFZ-Familienbüro als fester Ansprechpartner

Für eine nachhaltige Implementierung des Themas „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, etablierte das UFZ 2014 ein Familienbüro als zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle.

Maßnahmen:

1. Das Familienbüro bietet allen Beschäftigten Informationen, Beratung und Unterstützung zu Fragen rund um die Familie an.
2. Es koordiniert die Vergabe der Kindergartenplätze in den Kooperationskindergärten des UFZ und setzt sich für deren Ausbau ein.
3. Es setzt sich für eine erfolgreiche Realisierung der in der Zielvereinbarung des ‚audit berufundfamilie‘ festgelegten Maßnahmen ein.
4. Das Familienbüro fungiert als Ansprechpartner für das Thema Dual Career am UFZ.

3.4.3 Familiengerechte, flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit

Familiengerechte, flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit der Teilzeitarbeit sind wichtige Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit, insbesondere auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Maßnahmen:

1. Elektronische Zeiterfassung und Gleitzeitregelung ermöglichen den Beschäftigten des UFZ, auf ihre individuellen Bedürfnisse hinsichtlich Beginn und Ende der Arbeitszeit einzugehen und bieten damit eine deutlich höhere Flexibilität und Familienfreundlichkeit.
2. Das UFZ bemüht sich, seine Arbeitsplätze im Rahmen der Möglichkeiten in allen Bereichen und Funktionen so zu gestalten, dass Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit stattgegeben werden kann.
3. Teilzeitbeschäftigten werden dabei die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen gewährt wie Vollzeitbeschäftigten.
4. Grundsätze für eine familienfreundliche Termin- und Besprechungsorganisation sowie Mindestreichbarkeitsstandards für mobiles Arbeiten werden unter Beteiligung von Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Wissenschaft und Administration sowie dem Betriebsrat in 2016 erarbeitet.

3.4.4 Verlängerung der Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen entsprechend der in Anspruch genommenen Zeiten zur Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen

Das UFZ unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Recht auf familienbedingte Freistellungen nach Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) und nach Pflege- bzw. Familienpflegezeitgesetz (PfZG, FPfZG). Mit der Inanspruchnahme dieser Zeiten erhalten Beschäftigte die Möglichkeit sich ihren Familienangehörigen zu widmen. Flankierende Maßnahmen erleichtern den anschließenden beruflichen Wiedereinstieg.

Maßnahmen:

1. Sofern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen entsprechenden Antrag stellen, wird ihr befristeter Arbeitsvertrag bei Vorliegen der Voraussetzungen und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten entsprechend der in Anspruch genommenen Eltern- oder Pflegezeit verlängert.
2. Während der Inanspruchnahme von Familienzeiten (Erziehungszeiten, Beurlaubungen zur Pflege von Angehörigen) wird mit dem Einverständnis der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters der Kontakt gepflegt, um sowohl die fachliche (Einladung zu Kolloquien, Vorträgen, Fortbildungsmaßnahmen, Fortsetzung der Doktorandenbetreuung etc.) als auch die soziale Integration (Teilnahme an Betriebsausflügen, Festen) aufrecht zu erhalten und dadurch den Wiedereinstieg zu erleichtern.
3. Es wird ein Konzept/Leitfaden für den Umgang mit der Eltern- bzw. Pflegezeit bei befristeten Stellen unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Ressourcen erstellt. Dazu gehört die Festlegung klarer und verbindlicher Rahmenbedingungen bezüglich des Umgangs mit der Verlängerung von befristeten Stellen für die Dauer der Eltern- und Pflegezeit.
4. Bis Ende 2017 wird ein Konzept zur Schaffung von Wiedereinstiegstellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entwickelt, um nach einer familienbedingten Unterbrechung der Berufstätigkeit die Rückkehr in die Wissenschaft zu erleichtern (siehe auch Punkt 3.1.1.1)

3.4.5 Kinderbetreuung in außerbetrieblichen Kindertagesstätten

Das UFZ verfügt über keine betriebseigene Kindertagesstätte, sondern kooperiert stattdessen mit mehreren externen Kinderbetreuungseinrichtungen an den UFZ-Standorten Leipzig und Halle. Am Standort Magdeburg besteht zurzeit kein Handlungsbedarf.

Maßnahmen:

1. Im Rahmen der Kooperationen werden auf Antrag und entsprechend den Möglichkeiten Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kinderkrippe und im Kindergarten von externen Trägern aufgenommen.
2. Die Kosten der Kinderbetreuung werden von den jeweiligen Beschäftigten selbst getragen.
3. Das UFZ unterstützt die Träger je aufgenommenes Kind finanziell.
4. An allen 3 UFZ-Standorten wird regelmäßig der Bedarf an Kinderbetreuung abgefragt.

3.4.6 Kinderbetreuung während der Schulferien und an Brückentagen

Das UFZ unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern durch spezielle Angebote zur Kinderbetreuung während der sechswöchigen Sommerschulferien, da diese nur teilweise durch Urlaub abgedeckt werden können, sowie an Brückentagen, wenn Schulen unterrichtsfreie Tage haben.

Maßnahmen:

1. Das UFZ bietet in Zusammenarbeit mit einem Umweltbildungsverein ein Schülerferien-camp während der Sommerferien an den Standorten Leipzig und Halle an. Das Angebot richtet sich an Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des UFZ und wird unterstützt vom Verein der Freunde und Förderer des UFZ.
2. Es ist geplant, zusätzlich eine Betreuung an ausgewählten Brückentagen für Kinder von UFZ-Beschäftigten zu etablieren.

3.4.7 Eltern-Kind-Büro

Mit dem bereits seit 2007 vorhandenem Eltern-Kind-Büro am UFZ-Standort Leipzig leistet das UFZ einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und kommt diesbezüglich den Wünschen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entgegen. Bei kurzfristigem Ausfall der Tagesbetreuung oder bei Besuchen während der Elternzeit haben Mütter und Väter die Möglichkeit, ihre Kinder zeitweise mit zur Arbeit zu bringen.

Maßnahme:

Am Standort Halle wird bis Sommer 2016 ein so genanntes „mobiles Eltern-Kind-Büro“ eingerichtet.

3.4.8 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnt die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zunehmend an Bedeutung. In einer immer älter werdenden Gesellschaft folgt oftmals auf die Phase der Kinderbetreuung die Phase der Pflege von Angehörigen. Das UFZ unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, entsprechend der im Pflegezeitgesetz (PfZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) vom 1.1.2015 festgelegten Regelungen zur Inanspruchnahme von Pflege- und Familienpflegezeiten sowie durch nachfolgende Maßnahmen.

Maßnahmen:

1. Um angesichts der steigenden Zahl von Pflegebedürftigen den zunehmenden Anforderungen an eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gerecht zu werden, werden im Intranet des UFZ regelmäßig Informationen zu diesem Thema zur Verfügung gestellt.
2. Zudem ist das UFZ-Familienbüro Ansprechpartner bei Fragen, die im Zusammenhang mit Berufstätigkeit und Pflege von Angehörigen auftreten können.

3.4.9 Dual Career Service

Mit dem Dual Career Service bietet das UFZ die Möglichkeit der Unterstützung des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin von ausgewählten Fach- und Führungskräften bei der Stellensuche. Damit soll insbesondere neu rekrutierten Führungskräften das Einleben am neuen Heimatort erleichtert und eine bessere Kombination von beruflichen und familiären Zielen ermöglicht werden.

Maßnahmen:

1. Das Familienbüro des UFZ unterstützt bei Bedarf die berufliche Integration von Partnerinnen und Partnern der neu am UFZ eingestellten Beschäftigten durch Information und Beratung bei der Arbeitsplatzsuche in der Region.
2. Um die Reichweite und Effizienz des Service zu steigern, ist das UFZ Mitglied des überregionalen Dual Career Netzwerkes Mitteldeutschland, welches auf Initiative des UFZ bereits 2010 gegründet wurde. Zentrales Anliegen des Netzwerkes ist die berufliche Integration beider Lebenspartner/Lebenspartnerinnen in der Region Halle/Leipzig bzw. Mitteldeutschland.

3.5. Vorgehen gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gehört es zur Fürsorgepflicht des UFZ als Arbeitgeber (§ 1 AGG), seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sowie vor jedweder Form von Diskriminierung zu schützen (§ 3 AGG). Das schließt den Schutz vor sexuellen Belästigungen und Mobbing ein.

Im Führungsleitbild des UFZ sind einzelne der hier aufgeführten Aspekte insbesondere in Bezug auf die Verantwortung von Beschäftigten mit Führungs- oder Leitungsaufgaben für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die damit verbundene Kommunikationskultur sowie die Interkulturalität und Internationalität verankert.

Maßnahmen:

1. Die Geschäftsführung des UFZ verpflichtet sich, bekannt gewordenen Fällen von in § 1 und § 3 AGG genannten Benachteiligungen, von sexueller Belästigungen und Mobbing unverzüglich nachzugehen.
2. Fühlen sich Beschäftigte aus einem in § 1 AGG genannten Grund benachteiligt oder von sexuellen Belästigungen, Mobbing oder anderen Formen der Diskriminierung betroffen, so besteht unter Beachtung der Zuständigkeit im Einzelfall das Recht auf Beratung und Unterstützung durch:
 - die Beauftragte/den Beauftragten für Beschwerden im Zusammenhang mit dem AGG
 - den Betriebsrat (§§ 75 und 80 Betriebsverfassungsgesetz BetrVG)
 - die Gleichstellungsbeauftragte
 - die Schwerbehindertenvertretung
 - die Personalabteilung
 - Ombudspersonen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis
 - Personen ihres Vertrauens
 - die Betriebsärztin/den Betriebsarzt

3.6 Umsetzung einer gendergerechten Sprache

Eine erfolgreiche Gleichstellung schließt auch eine sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter ein. Im Deutschen herrscht immer noch die männliche Form (generisches Maskulinum) zur Bezeichnung männlicher und weiblicher Personen vor. Die Nichtnennung und damit die Unsichtbarmachung von Frauen in der Sprache sind diskriminierend und verstärken sozialisierte stereotypische Denk- und Verhaltensweisen. Gendergerechte Sprache hingegen ist ein effizientes Mittel zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie macht Frauen und Männer gleichermaßen sichtbar und diskriminiert nicht. Von gendergerechter Sprache fühlen sich alle angesprochen, die gemeint sind.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck zu bringen (§ 4 Abs.3 BGleG), ist für alle Dokumente, Vereinbarungen, Verträge sowie den dienstlichen Schriftverkehr im UFZ eine gendergerechte (geschlechtergerechte) Sprache anzuwenden.

Maßnahmen:

1. Alle Dokumente wie Verträge, Betriebsvereinbarungen, Wahlordnungen, Regelungen und Formulare des UFZ sind in einer gendergerechten Sprache zu verfassen.
2. Für die Umsetzung einer gendergerechten Sprache sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisiert werden. Insbesondere die Geschäftsführung, die Personalabteilung sowie Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben werden dazu angehalten, in ihrem Verantwortungsbereich eine gendergerechte Sprache zu praktizieren.
3. Die Gleichstellungsbeauftragte stellt allen Beschäftigten einen Leitfaden mit Empfehlungen und Beispielen zur Anwendung einer gendergerechten Sprache auf ihrer Intranetseite zur Verfügung und überwacht deren Umsetzung (Kontrollfunktion).

4. Stand der Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Zur Analyse der Umsetzung der Maßnahmen und der Erreichung der Ziele, die im Gleichstellungsplan verankert sind, sowie zur Entwicklung der Beschäftigtensituation von Frauen und Männern im UFZ legt die Gleichstellungsbeauftragte jährlich zum Stand 31.12. einen schriftlichen Bericht vor. Die dafür benötigten Daten werden durch die Personalabteilung bereitgestellt.

Der Gleichstellungsplan kann nach zwei Jahren an die aktuellen Gegebenheiten angepasst werden. Er wird nach 4 Jahren unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten überarbeitet und auf neue Gegebenheiten angepasst.

5. Sonstiges, Inkrafttreten und Geltungsdauer des Gleichstellungsplans

1. Der Gleichstellungsplan tritt am 01.08.2016 in Kraft und hat eine Geltungsdauer von 4 Jahren.
2. Soweit die Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung Regelungen über diesen Gleichstellungsplan hinaus trifft, finden diese unmittelbar Anwendung.
3. Der Gleichstellungsplan ist innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer im Intranet des UFZ in Deutsch und Englisch zu veröffentlichen und allen Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben. Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben erhalten ihn in Textform.

Übersicht zu den Themenfeldern, Maßnahmen, Zielen, Verantwortlichkeiten und Terminen (siehe beiliegende Excel-Tabelle)

Kaskadenmodell neu: Soll-Quoten zum 31.12.2020 und Ist-Quoten am 31.12. der Jahre 2012 bis 2016 für wissenschaftliches Personal in Personen (Kopfzahlen)

		Frauenquote - Entwicklung -															Frauenquote - Ableitung und Ziel 2017				Frauenquote - Ableitung und Ziel 2020						
		IST 31.12.2012			IST 31.12.2013			IST 31.12.2014			IST 31.12.2015			IST 31.12.2016			Prognose 31.12.2017		Prognose 2013 - 2017		SOLL 31.12.2017	Prognose 31.12.2020		Prognose 2017 - 2020			SOLL 31.12.2020
		Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	besetzbare Positionen ³	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Anzahl Stellen Aufwuchs ³	Anzahl Stellen Fluktuation ³	besetzbare Positionen ³	Frauenquote (%)	
Führungs- ebenen ⁴	Zentrumsleitung ^{1,2}	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0	0 %	1	0	0	0	0	0 %	
	Erste Führungsebene ⁴	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0	0 %	6	1	6	0	6	17 %	
	Zweite Führungsebene ¹	33	5	15 %	33	5	15 %	39	7	18 %	38	7	18 %	38	7	18 %	38	7	5	18 %	32	8	2	3	5	25 %	
	Dritte Führungsebene ¹	107	33	31 %	107	33	31 %	61	15	25 %	85	26	31 %	83	27	33 %	75	26	3	35 %	87	31	4	3	7	36 %	
	Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche ²	diese Führungsebene ist am Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung nicht vorhanden																									
Vergütungsgruppen	W3	7	1	14 %	9	2	22 %	13	4	31 %	13	4	31 %	14	5	36 %	15	5	9	33 %	17	6	3	0	3	35 %	
	W2/C3	17	2	12 %	16	1	6 %	19	1	5 %	21	2	10 %	21	2	10 %	29	4	12	14 %	32	6	12	0	12	19 %	
	C2																										
	W1	0	0	0 %	0	0	0 %	1	0	0 %	2	0	0 %	2	0	0 %	3	1	3	33 %	0	0	0	0	0	0 %	
	E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	5	0	0 %	5	0	0 %	5	0	0 %	8	3	38 %	5	0	0 %	3	0	0	0 %	2	0	0	0	0	0 %	
	E15 TVöD/TV-L	21	3	14 %	21	3	14 %	19	3	16 %	18	4	22 %	18	3	17 %	25	4	4	16 %	23	7	7	2	9	30 %	
	E14 TVöD/TV-L	158	54	34 %	155	55	35 %	159	58	36 %	165	60	36 %	167	61	37 %	175	70	20	40 %	170	66	17	15	32	39 %	
	E13 TVöD/TV-L	416	197	47 %	436	201	46 %	402	188	47 %	370	160	43 %	315	127	40 %	400	195	220	49 %	330	140	25	190	215	42 %	

¹ soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene

² soweit nicht Teil der 1.-3. Führungsebene

³ bis 2020 aufgrund ggf. Stellenzuwachses und absehbarer sowie geschätzter Fluktuation besetzbare Positionen (in Personen); Aufsatzzpunkt ist das Ist 2016. Die Anzahl der besetzbaren Positionen muss mindestens der Differenz aus der Anzahl der Personen 2020 und der Anzahl der Personen 2016 entsprechen.

⁴ Soweit Personen der 1. Führungsebene zugleich die Funktion der Zentrumsleitung innehaben, erfolgt eine Ausweisung sowohl in der Kategorie "Zentrumsleitung" als auch der Kategorie "Führungsebenen".

Welche Strategien und Maßnahmen führen zum Erreichen der Zielquote im Jahr 2020?
Das UFZ führt im Rahmen der Strategie 2025 eine neue Führungsebene "Themenbereichsleiter" (insgesamt 6 Stellen) in 2017 ein. Um die neuen Zielquoten abbildbar zu machen wurden die Werte der bisherigen Führungsebene 1 und Führungsebene 2 für alle Jahre um eine Zeile nach unten verrückt und in der Prognose 2017 und 2020 die neue Ebene eingefügt. Da die Personen der neuen Führungsebene aus der bisherigen Führungsebene 1 in die neue Führungsebene 1 übergehen, verändern sich auch die Daten der neuen 2. Führungseben (daher Daten in 2017 verändert) um die Anzahl der neuen Führungsebene 1.
Strategien für die Erreichung: - Vorausschauende Personalplanung und Personalentwicklung - weitere Stärkung der Direktansprache von Frauen - Nutzung von frauenspezifischen Verteilern/elektronischen Plattformen