



GEOMAR Gleichstellungsplan

2022-2026

Kiel, den 10.10.2022

GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel
Wischhofstr. 1-3
24148 Kiel

Direktorium



Prof. Dr. Katja Matthes
Direktorin



Frank Spiekermann
Verwaltungsdirektor

Verantwortlichkeit: Direktorium

Fachliche Koordination: Team Gender Equality & Diversity und Gleichstellungsbeauftragte

Beschluss am 27.09.2022, gültig ab 01.11.2022 – 31.12.2026

Fragen und Kommentare zum Gleichstellungsplan können an das für die Gesamtumsetzung zuständige Team gerichtet werden: gender-diversity@geomar.de

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	5
1. Präambel	10
1.1 GEOMARs Verpflichtung und Auftrag	11
1.2 Akteur:innen und Organisation	13
2. Bestandsaufnahme	14
2.1 Auswertung des ersten Gleichstellungsplans	14
2.1.1 Maßnahmen erster Gleichstellungsplan	15
2.2 IST-Zustand auf Basis der Daten	16
2.2.1 Allgemeine Verteilung der Geschlechter am GEOMAR von 2016 bis 2021	17
2.2.2 Verteilung in Entgeltgruppen am GEOMAR	18
2.2.3 Wissenschaft – Leaky Pipeline und Kaskade 2025	19
2.2.4 Wissenschafts-unterstützendes Personal am GEOMAR	22
2.2.5 Teilzeit am GEOMAR	23
2.2.6 Wiedereinstieg in die Wissenschaft nach familienbedingten Auszeiten	25
2.2.7 Fazit	26
3. Katalog der Ziele und Maßnahmen	27
3.1 Ziel 1: Unterrepräsentanz von Frauen abbauen	28
3.1 Ziel 2: Frauen für Höherqualifizierungen fördern	29
3.1 Ziel 3: Sichtbarkeit von Frauen erhöhen	30
3.1 Ziel 4: Anerkennung für Leistungen im Bereich Gleichstellung (und Vielfalt)	31
3.2 Ziel 5: Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit verbessern	32
3.2 Ziel 6: Akzeptanz von Teilzeitarbeit stärken	33
3.2 Ziel 7: Unterstützung für Mitarbeiter:innen mit befristeten Verträgen, die in Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeiten gehen	34
3.2 Ziel 8: Akzeptanz von Vätern/Partner:innen in Elternzeit erhöhen	35
3.3 Ziel 9: Chancengleichheit durch mehr Führungskräfteverantwortung	36
3.3 Ziel 10: Gremienarbeit gendergerecht gestalten	37
3.4 Ziel 11: Diskriminierungsfreie Stellenbesetzungsverfahren	38
3.4 Ziel 12: Karriereoption "Fahrleitung" prüfen	39
3.5 Ziel 13: Berücksichtigung von Gleichstellung und Vielfalt in Drittmittelanträgen und Projekten	40
3.6 Ziel 14: Antidiskriminierung: Prävention von sexualisierten Grenzverletzungen auf Ausfahrten	41
Ziel 15: Etablierung eines Prozesses zum Umgang mit Konflikten am GEOMAR (darunter u.a. sexuelle Belästigung und Diskriminierung)	41
3.7 Ziel 16: Erstellung eines Konzeptes für die Organisation und Dokumentation der Schulungsangebote	42
3.7 Ziel 17: Sensibilisierung der Abteilung Personal und Recht	43
3.7 Ziel 18: Sensibilisierung der Führungskräfte	44

3.7 Ziel 19: Sensibilisierung Work-Life-Balance für alle Mitarbeitenden	45
Ziel 20: Antidiskriminierung: Infoveranstaltungen für alle Mitarbeitenden	45
3.7 Ziel 21: Gendersensible Didaktik für Lehrende	46
4. Datenerhebung und Monitoring	47
4.1 Indikatoren für die Datenerhebung	47
4.2 Erhebung, Analyse und Berichterstattung der Daten	48
4.3 Überwachung der Daten durch die Gleichstellungskommission	48
5. Ausblick	49
5.1 Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit am GEOMAR	49
5.2 Zukunftsthemen für den Gleichstellungsplan	50
Anhang: Begründungen der Ziele des Gleichstellungsplans	52
3.1 Ziel 1: Unterrepräsentanz von Frauen abbauen	52
3.1 Ziel 2: Frauen für Höherqualifizierungen fördern	52
3.1 Ziel 3: Sichtbarkeit von Frauen erhöhen	53
3.1 Ziel 4: Anerkennung für Leistungen im Bereich Gleichstellung (und Vielfalt)	54
3.2 Ziel 5: Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit verbessern	55
3.2 Ziel 6: Akzeptanz von Teilzeitarbeit stärken	56
3.2 Ziel 7: Unterstützung für Mitarbeiter:innen mit befristeten Verträgen, die in Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeiten gehen	57
3.2 Ziel 8: Akzeptanz von Vätern/Partner:innen in Elternzeit erhöhen	57
3.3 Ziel 9: Chancengleichheit durch mehr Führungskräfteverantwortung	58
3.3 Ziel 10: Gremienarbeit gendergerecht gestalten	58
3.4 Ziel 11: Diskriminierungsfreie Stellenbesetzungsverfahren	59
3.4 Ziel 12: Karriereoption "Fahrleitung" prüfen	60
3.5 Ziel 13: Berücksichtigung von Gleichstellung und Vielfalt in Drittmittelanträgen und Projekten	61
3.6 Ziel 14: Antidiskriminierung: Prävention von sexualisierten Grenzverletzungen auf Ausfahrten	62
3.6 Ziel 15: Etablierung eines Prozesses zum Umgang mit Konflikten am GEOMAR (darunter u.a. sexuelle Belästigung und Diskriminierung)	62
3.7 Ziel 16: Erstellung eines Konzeptes für die Organisation und Dokumentation der Schulungsangebote	63
3.7 Ziel 17: Sensibilisierung der Abteilung Personal und Recht	63
3.7 Ziel 18: Sensibilisierung der Führungskräfte	64
3.7 Ziel 19: Sensibilisierung Work-Life-Balance für alle Mitarbeitenden	64
3.7 Ziel 20: Antidiskriminierung: Infoveranstaltungen für alle Mitarbeitenden	65
3.7 Ziel 21: Gendersensible Didaktik für Lehrende	65

Abkürzungsverzeichnis

AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

AV-Glei: Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung

BGleiG: Bundesgleichstellungsgesetz

DV: Dienstvereinbarung

EIGE: European Institute for Gender Equality

FB: Forschungsbereich

FE: Forschungseinheit

FK: Führungskräfte

GB: Gleichstellungsbeauftragte

GEOS: GEOMAR Employee Online Survey

GWK: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz

HSE: Health, Safety & Environment

KuM: Kommunikation und Medien

PE: Personalentwicklung

PR: Personalrat

Team GE&D: Team Gender Equality & Diversity

TEQ: Total E-Quality Prädikat

TLZ: Technik- und Logistik Zentrum

TZ: Teilzeit

VZÄ: Vollzeitäquivalent

WEB: Women's Executive Board

WS: Workshop

ZE: Zentrale Einheiten

Executive Summary

Gender equality is one of the most important and urgent aspects of the overarching theme of diversity. In order to establish a diverse and inclusive working culture that supports our scientific excellence, GEOMAR Helmholtz Centre for Ocean Research Kiel is committed to improving gender equality in all areas -science, technology and administration- as well as establishing a family friendly work culture.

We promote gender equality as a cross-cutting issue that needs to be institutionalized and included in all stages of processes and decision making in our center. Hence, GEOMAR aims not only to increase the participation of women by increasing their numbers, but also to initiate sustainable change in organizational processes and structures. An overarching aim is to sensitize and engage the whole organization and its employees with regard to the aims and measures set out in the Gender Equality Plan.

The second Gender Equality Plan of GEOMAR has a fixed term of four years (2022-2026) and is updated regularly in line with new data and mid-term evaluation. It empowers leaders, the personnel and legal department, equal opportunity officers and other key actors at GEOMAR to act as facilitators for the successful implementation of its measures in support of gender equality.

The Gender Equality Plan is structured into five chapters as summarized below.

Chapter 1 on “Preamble“ introduces GEOMAR’s commitment and mission for gender equality and gives a summary of the actors working in this area and how they are organized.

Chapter 2 on “Status report“ sets the scene for the next Chapter via (2.1) a qualitative evaluation of the achievements and shortcomings of GEOMAR’s first GEP; and (2.2) a quantitative evaluation of latest gender segregated data.

Chapter 3 on “Catalogue of aims and measures“ puts forward 21 aims under seven action fields (Table 1) that will be implemented in the validity period of the plan. For each aim, a set of measures, indicators and responsible actors are identified.

Chapter 4 on “Data collection and monitoring“ describes the process of data collection and reporting. It outlines the main tasks and the structure of the Gender Equality Committee, which monitors the success of the measures implemented in the GEP.

Chapter 5 on “Outlook“ identifies further focus areas and sets the vision for the next (third) GEP.

Gender Equality Plan: Action Fields and Aims

3.1 | Action Field 1: Strengthen Gender Equality

Aim 1: Reduce under-representation of women

Aim 2: Promote women for higher qualifications

Aim 3: Increase women's visibility

Aim 4: Recognition for achievements in the field of gender equality (and diversity)

3.2 | Action Field 2: Work-Life-Balance and Organizational Culture

Aim 5: Improving the compatibility of work and caring responsibilities

Aim 6: Strengthen acceptance of part-time work

Aim 7: Support for employees with fixed-term contracts who go on maternity leave, parental leave and care leave

Aim 8: Increase acceptance of fathers/partners on parental leave

3.3 | Action Field 3: Gender Balance in Leadership and Decision-making

Aim 9: Equal opportunities through more leading responsibility

Aim 10: Shaping committee work in a gender-responsive way

3.4 | Action Field 4: Gender Equality in Recruitment and Career Progression

Aim 11: Non-discriminatory staffing procedures

Aim 12: Check career options for cruise leaders

3.5 | Action Field 5: Integration of the Gender Dimension into Research and Teaching Content

Aim 13: Consideration of gender equality and diversity in third-party funding applications and projects

3.6 | Action Field 6: Measures against Gender-biased Violence, including Sexual Harassment

Aim 14: Anti-discrimination: prevention of sexualised border violations on scientific cruises

Aim 15: Establishing of a process for dealing with conflicts at GEOMAR (including, among others, sexual harassment and discrimination)

3.7 | Action Field 7: Training

Aim 16: Creation of a concept for the organisation and documentation of the training offers

Aim 17: Sensitisation of the personnel and legal department

Aim 18: Raising awareness among leaders

Aim 19: Raising awareness of work-live balance for all employees

Aim 20: Anti-discrimination: information events for all employees

Aim 21: Gender-sensitive didactics for those who teach

Kurzfassung

Die Gleichstellung der Geschlechter ist einer der wichtigsten und dringlichsten Aspekte des übergreifenden Themas Vielfalt. Um eine vielfältige und integrative Arbeitskultur zu schaffen, die unsere wissenschaftliche Exzellenz unterstützt, setzt sich das GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel für die Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen - Wissenschaft, Technik und Verwaltung - sowie für eine familienfreundliche Arbeitskultur ein.

Wir fördern die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsthema, das institutionalisiert und in alle Phasen der Prozesse und Entscheidungsfindung in unserem Zentrum einbezogen werden muss. Das GEOMAR zielt daher nicht nur darauf ab, die Beteiligung von Frauen zu erhöhen, sondern auch nachhaltige Veränderungen in organisatorischen Abläufen und Strukturen zu initiieren. Ein übergreifendes Ziel ist es, die gesamte Organisation und ihre Mitarbeitenden für die im Gleichstellungsplan formulierten Ziele und Maßnahmen zu sensibilisieren und einzubinden.

Der zweite Gleichstellungsplan des GEOMAR hat eine feste Laufzeit von vier Jahren und wird regelmäßig auf der Grundlage neuer Daten und nach der Hälfte der Laufzeit (also nach zwei Jahren) aktualisiert. Der Gleichstellungsplan befähigt die Führungskräfte, die Abteilung Personal und Recht, die Gleichstellungsbeauftragten und andere wichtige Akteur:innen am GEOMAR, die erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung zu unterstützen.

Der Gleichstellungsplan gliedert sich in fünf Kapitel, die im Folgenden zusammengefasst werden:

Kapitel 1 "Präambel" stellt das Engagement und den Auftrag des GEOMAR für die Gleichstellung der Geschlechter vor und gibt einen Überblick über die in diesem Bereich tätigen Akteur:innen und darüber, wie sie organisiert sind.

Kapitel 2 "Bestandsaufnahme" bereitet den Boden für das nächste Kapitel durch (2.1) eine qualitative Bewertung der Erfolge und Mankos des ersten Gleichstellungsplans und (2.2) eine quantitative Bewertung der neuesten, nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten.

Kapitel 3 "Katalog der Ziele und Maßnahmen" enthält 21 Ziele in sieben Handlungsfeldern (Tabelle 2), die während der Geltungsdauer des Plans umgesetzt werden sollen. Für jedes Ziel wird eine Reihe von Maßnahmen, Indikatoren und verantwortlichen Akteur:innen genannt.

Kapitel 4 "Datenerhebung und Monitoring" beschreibt den Prozess der Datenerhebung und Berichterstattung. Es skizziert die Hauptaufgaben und die Struktur der Gleichstellungskommission, die den Erfolg der im Gleichstellungsplan umgesetzten Maßnahmen überwacht.

In Kapitel 5 "Ausblick" werden weitere mögliche Zukunftsthemen genannt und die Vision für den nächsten (dritten) Gleichstellungsplan dargelegt.

Gleichstellungsplan: Handlungsfelder und Ziele

3.1 | Handlungsfeld 1: Gleichstellung stärken

- Ziel 1: Unterrepräsentanz von Frauen abbauen
- Ziel 2: Frauen für Höherqualifizierungen fördern
- Ziel 3: Sichtbarkeit von Frauen erhöhen
- Ziel 4: Anerkennung für Leistungen im Bereich Gleichstellung (und Diversität)

3.2 | Handlungsfeld 2: Work-Life-Balance und Organisationskultur

- Ziel 5: Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit verbessern
- Ziel 6: Akzeptanz von Teilzeitarbeit stärken
- Ziel 7: Unterstützung für Mitarbeiter:innen mit befristeten Verträgen, die in Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeiten gehen
- Ziel 8: Akzeptanz von Vätern/Partner:innen in Elternzeit erhöhen

3.3 | Handlungsfeld 3: Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern in der Führung und Entscheidungsfindung

- Ziel 9: Chancengleichheit durch mehr Führungskräfteverantwortung
- Ziel 10: Gremienarbeit gendergerecht gestalten

3.4 | Handlungsfeld 4: Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg

- Ziel 11: Diskriminierungsfreie Stellenbesetzungsverfahren
- Ziel 12: Karriereoption "Fahrleitung" prüfen

3.5 | Handlungsfeld 5: Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre

- Ziel 13: Berücksichtigung von Gleichstellung und Diversität in Drittmittelanträgen und Projekten

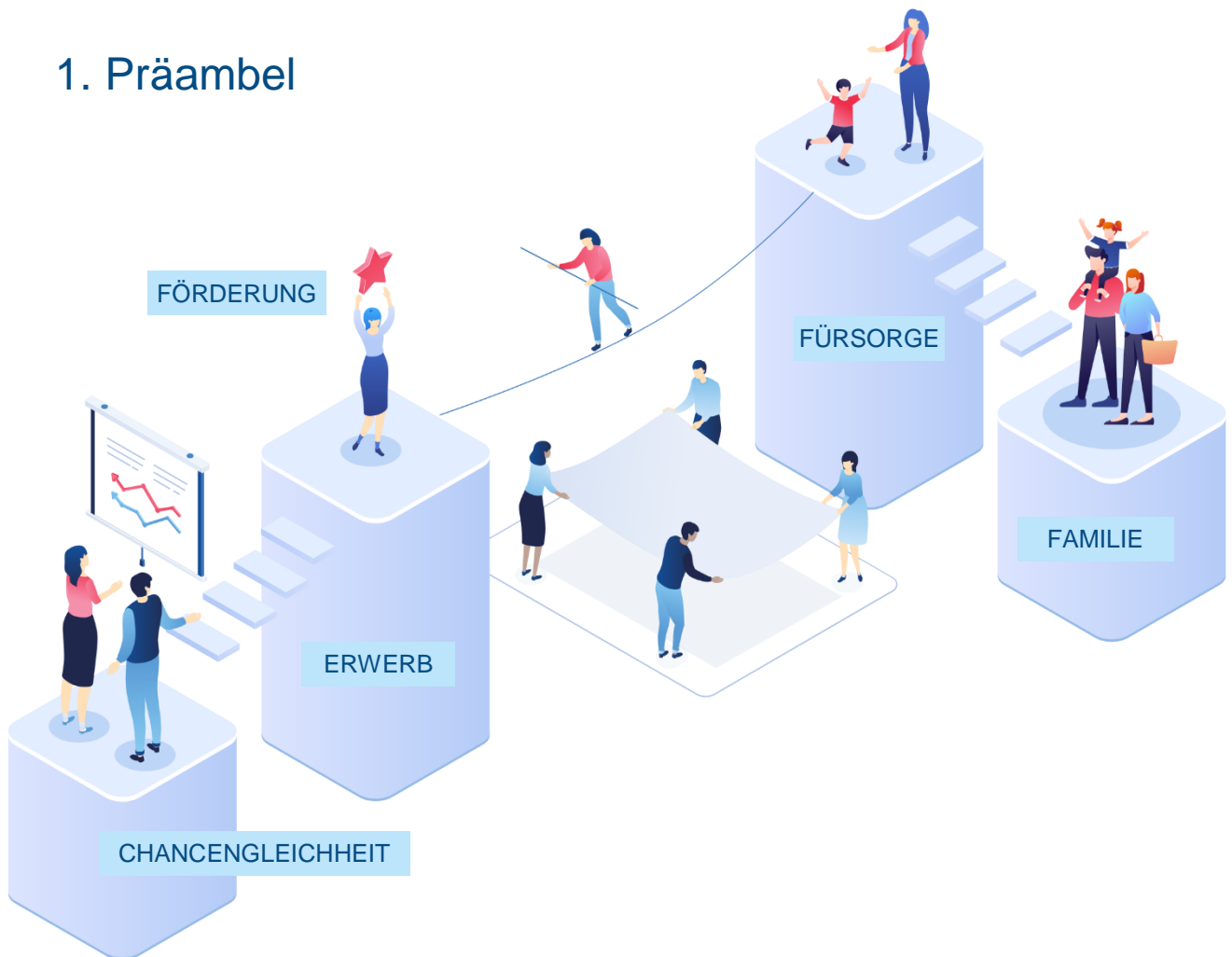
3.6 | Handlungsfeld 6: Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

- Ziel 14: Antidiskriminierung: Prävention von sexualisierten Grenzverletzungen auf Ausfahrten
- Ziel 15: Etablierung eines Prozesses zum Umgang mit Konflikten am GEOMAR (darunter u.a. sexuelle Belästigung und Diskriminierung)

3.7 | Handlungsfeld 7: Schulungen und Weiterbildung

- Ziel 16: Erstellung eines Konzeptes für die Organisation und Dokumentation der Schulungsangebote
- Ziel 17: Sensibilisierung der Abteilung Personal und Recht
- Ziel 18: Sensibilisierung der Führungskräfte
- Ziel 19: Sensibilisierung Work-Life-Balance für alle Mitarbeitenden
- Ziel 20: Antidiskriminierung: Infoveranstaltungen für alle Mitarbeitenden
- Ziel 21: Gendersensible Didaktik für Lehrende

1. Präambel



Es ist die vorrangige Aufgabe der Führungskräfte am GEOMAR, Chancengleichheit zu verwirklichen, für eine bessere Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit zu sorgen und die Familienfreundlichkeit zu verbessern.

Chancengleichheit soll zur gelebten Praxis werden. Führungskräfte kennen den Mehrwert von diversen Teams auf allen Ebenen und fördern alle Mitarbeitenden entsprechend ihrer fachlichen und persönlichen Potenziale.

Der Gleichstellungsplan schafft dabei die Grundlagen für die gezielte Förderung von Frauen und das Erreichen von Chancengleichheit durch personelle und organisatorische Maßnahmen. Die Führungskräfte des GEOMAR haben damit ein Instrument in der Hand, um einer ihrer Führungsaufgaben - der Personalentwicklung - gerecht zu werden.

Die Maßnahmen sollen in den täglichen Arbeitsablauf integriert werden und einen Beitrag zur Etablierung einer Kultur der Chancengleichheit am GEOMAR leisten.

1.1 GEOMARs Verpflichtung und Auftrag

Gleichstellung und Chancengleichheit sind übergeordnete Themenkomplexe, die in alle Arbeitsbereiche und Prozesse hineinwirken. Darum sollen Aspekte von Gleichstellung und Chancengleichheit von allen Führungskräften, der Abteilung Personal und Recht und den Prozessverantwortlichen in ihre Arbeit von Anfang an integriert oder entsprechende Beratungen zu den Themen beansprucht werden. Insbesondere über Schulungen sollen die Mitarbeitenden für die verschiedenen Ebenen und Aspekte von Gleichstellung sensibilisiert werden, weil nur so eine breite Akzeptanz und das Verinnerlichen des Themas erreicht werden kann.

Am GEOMAR sind 740 Mitarbeitende beschäftigt, davon 46% Frauen und 54% Männer (Stand: 31.12.2021). 482 Mitarbeitende sind in den Forschungsbereichen tätig, dort sind 45% der Beschäftigten weiblich und 55% männlich. Die Frauenquote in der Verwaltung liegt bei ca. 61%, in den Zentralen Einrichtungen bei 32% und im Direktorat bei 53%.

Ziel des Gleichstellungsplans ist es unter anderem, den Frauenanteil in den wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, deutlich und nachhaltig zu erhöhen. In der Wissenschaft nimmt der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit steigender Karrierestufe ab (Kapitel 2.2). Auf der Ebene der Doktorand:innen, der Postdoktorand:innen (< 6 Jahre nach Promotion) und der assoziierten Wissenschaftler:innen (mit befristeten Stellen, > 6 Jahre nach Promotion) zeichnet sich das GEOMAR bereits durch ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern aus. Bei den Nachwuchsgruppenleitungen (mit befristeten und unbefristeten Stellen) und bei den Senior-Wissenschaftler:innen (mit unbefristeten Stellen) sind Frauen mit einem Anteil von 30 und 24% (Stand:31.12.2021) jedoch immer noch unterrepräsentiert. Bei den Professor:innen (auf W2- und W3-Stellen) liegt der Frauenanteil ebenfalls bei 33%. In den nicht-wissenschaftlichen Bereichen sind Frauen in leitenden Positionen ebenfalls unterrepräsentiert, wobei der Anteil von Frauen in der 3. Führungsebene (Abteilungsleitung und Leitung zentrale Dienste und Direktorat) bei 17% und der Anteil von Frauen in der 4. Führungsebene (Teamleitung) bei 42% liegt (Stand 31.12.2021). Es arbeiten dort mehr Frauen als Männer in den unteren Entgeltgruppen. In allen Bereichen arbeiten mehr Frauen als Männer auf Teilzeitstellen.

Weitere Ziele des GEP sind die Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit zu verbessern, verschiedene Formen von Diskriminierung und sexueller Belästigung zu verhindern und schließlich die nachhaltige Veränderung von organisatorischen Prozessen und Strukturen anzustoßen.

Um die oben genannten Themen voranzubringen, werden im Gleichstellungsplan 21 Ziele und eine Reihe von Maßnahmen für jedes Ziel festgelegt (Kapitel 3). Sie sind den folgenden sieben Handlungsfeldern zugeordnet:

1. Gleichstellung stärken
2. Work-Life-Balance und Organisationskultur
3. Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern in der Führung und Entscheidungsfindung
4. Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg
5. Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre
6. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung
7. Schulungen und Weiterbildung

Die Erhebung und Veröffentlichung geschlechterdifferenzierter Daten ist in den letzten Jahren zu einem allgemeinen Standard geworden und wird auch von Horizont Europa¹ gefordert, am GEOMAR aber noch nicht umfassend und koordiniert umgesetzt. Deshalb ist eine wesentliche

¹ EC "Gender equality in research and innovation" (<https://europa.eu/Vq39kBG>)

Neuerung dieses zweiten Gleichstellungsplanes ein umfassendes Gender Data Template (Kapitel 4), das die Personaldatenerhebung am GEOMAR zusammenführt und eine quantitative IST-Analyse der Personalstruktur, bis auf die Abteilungsebene heruntergebrochen, erlaubt.

Des Weiteren sind für eine bessere Messbarkeit der Maßnahmen quantitative Indikatoren entwickelt worden. Die Entwicklung von Indikatoren im Rahmen des EU Projekts „Baltic Gender“² (2016-2020) hat einen wichtigen Impuls für das Gender Data Template gegeben. Qualitative Indikatoren sind ebenfalls vorgesehen und werden, z.B. über Umfragen, generiert werden.

Seit kurzem wird auch das Thema Vielfalt verstärkt verfolgt: Das GEOMAR ist im Oktober 2021 der Charta der Vielfalt³ beigetreten. Der nächste Schritt ist die Einrichtung eines „Diversity-Boards“, das als Ideenschmiede die Entwicklung einer Vision für Vielfalt am Institut vorantreiben soll. Da Vielfalt gleichsam eine Erweiterung des Themas Gleichstellung darstellt, wird es an einigen Stellen des Gleichstellungsplans bereits integriert.

Gleichstellung und Vielfalt sind dabei genau wie das Thema Digitalisierung Querschnittsaufgaben. Sie entfalten ihre Wirkung am besten, wenn sie von vornherein als Kriterien in die Entscheidungsfindung aufgenommen werden. Auch diesem Ziel soll der vorliegende Gleichstellungsplan näherkommen.

Rechtlich ist der Gleichstellungsplan ein Beitrag zur Umsetzung des Art. 3 Abs. 2 Grundgesetzes (GG). Er unterliegt dem gesetzlichen Auftrag des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleIG). Die Umsetzung der Ziele des BGleIG in außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird in der „Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung“ (AV-Glei) geregelt, die als weitere rechtliche Grundlage zu verstehen ist. Ferner werden Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) mit einbezogen.

Der Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum von vier Jahren (2022-2026) und wird spätestens nach zwei Jahren evaluiert.

Er wird auf der öffentlichen Seite der GEOMAR-Gleichstellung veröffentlicht (EU-Horizon Anforderung und §14 BGleIG).

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist gem. §11 S. 2 BGleIG besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten in Führungspositionen sowie des Direktoriums.

² <https://www.baltic-gender.eu/home>

³ <https://www.charta-der-vielfalt.de/>

1.2 Akteur:innen und Organisation

Die Gleichstellungsbeauftragten werden am GEOMAR alle vier Jahre neu gewählt. Die aktuelle Gleichstellungsbeauftragte des GEOMAR und ihre Vertreterin arbeiten gleichberechtigt. Ihre Amtszeit geht noch bis zum 31.05.2023. Sie sind formal dem Verwaltungsdirektor zugeordnet und jeweils zu 50% freigestellt. Um Gleichstellung weiter zu fördern und das Thema Vielfalt verstärkt aufzunehmen, sind diese Themen seit dem 01.10.21 strategisch im Direktorat verankert worden und zwar durch neue Zuständigkeiten, die der Referentin des Verwaltungsdirektors (25%), der Referentin für Internationalisierung im Team Wissenschaftskoordination (25%) und der vorherigen Assistenz der Gleichstellungsbeauftragten (50%) übertragen wurden (Team GenderEquality & Diversity).

Weitere Unterstützung erhält das Thema Gleichstellung am GEOMAR durch das 2013 gegründete Women´s Executive Board (WEB), einem Zusammenschluss weiblicher Führungskräfte aus der Wissenschaft mit Personalverantwortung, deren Ziel es ist, qualifizierte und motivierte Frauen zu fördern und zu ermutigen, in der Wissenschaft zu bleiben.

Weiterhin gibt es zur Unterstützung des Themas „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ neben dem umfangreichen Familienportal im Intranet⁴ in der Abteilung Personal und Rechte eine 10%-Stelle, die Auskünfte über familienfreundliche Maßnahmen am GEOMAR geben kann und die für die Vergabe von Krippenbelegplätzen zuständig ist.

Das GEOMAR konnte mit der erfolgreichen Bewerbung für das Prädikat „Total-E-Quality“ weiterhin zeigen, dass es in seiner Organisationspolitik erfolgreich Chancengerechtigkeit umsetzt. Die Wiederbewerbung im Jahre 2020 war ebenfalls erfolgreich. Eine erneute Wiederbewerbung steht für das Jahr 2023 an. Geplant ist dann auch eine Erweiterung um das Add-on-Prädikat für Vielfalt.

Viele Impulse konnte auch das EU Projekt „Baltic Gender“⁵ (2016-2020) geben, das vom GEOMAR koordiniert wurde. Es sind starke Netzwerke entstanden, die zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit am GEOMAR beitragen. Die Ergebnisse und Empfehlungen aus Baltic Gender werden im Gleichstellungsplan berücksichtigt.

Viele wichtige Erkenntnisse konnten auch der vom WEB initiierten GEOS-Umfrage⁶ aus dem Jahre 2019 entnommen werden.

Um die Umsetzung des Gleichstellungsplans in Zukunft zu sichern, wird nach dessen Veröffentlichung eine Gleichstellungskommission gegründet. Sie hat die Aufgabe, das Controlling und die Evaluierung sicherzustellen (siehe Kapitel 4.3).

⁴ <https://intranet.geomar.de/verwaltung/familienportal>

⁵ <https://www.baltic-gender.eu/home>

⁶ <https://www.geomar.de/websurveys>

2. Bestandsaufnahme



Der gegenwärtige Stand der Gleichstellung am GEOMAR wurde zum einen qualitativ durch eine Auswertung des ersten Gleichstellungsplanes (2.1) vorgenommen. Zum anderen wurde auf der Basis von Daten eine quantitative Analyse durchgeführt (2.2). Beide Auswertungen waren für die Priorisierung der Ziele und Maßnahmen in Kapitel 3 maßgeblich.

Über den ersten Gleichstellungsplan hinaus gibt es noch weitere positive Entwicklungen, die entweder auf andere bestehende Strukturen oder auf das Engagement Einzelner zurückzuführen sind. Als Beispiel sei hier der Inge-Lehmann-Fonds genannt, der sich als erfolgreiches Instrument zum Wiedereinstieg am GEOMAR etabliert hat und fortgeführt wird (siehe 2.2.5).

2.1 Auswertung des ersten Gleichstellungsplans

Der erste Gleichstellungsplan⁷ des GEOMAR war von 2015-2019 gültig. Er konzentrierte sich auf insgesamt 25 Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern und hat maßgeblich dazu beigetragen, am GEOMAR ein Bewusstsein für die Chancengleichheit der Geschlechter zu etablieren und ein Umdenken anzustoßen.

Die Evaluierung der Maßnahmen ist eine wichtige Grundlage für die Erstellung des neuen Gleichstellungsplans. Aus der Analyse werden Ziele und Handlungsempfehlungen für den Nachfolgeplan abgeleitet, um ihn zu einem wirkungsvollen Instrument zu machen.

Die Auswertung des ersten Planes zeigt, dass viele der vorgeschlagenen Maßnahmen ganz oder zumindest zum Teil umgesetzt werden konnten. Gleichzeitig wird deutlich, wie wichtig die Messbarkeit und Nachvollziehbarkeit von Erfolgen sowie eine bessere und institutionalisierte Datenerhebung sind. Diesen Ergebnissen trägt der neue Gleichstellungsplan mit der Einführung von Indikatoren und dem GEOMAR Gender Data Template sowie einer umfassenden Darstellung der Ziele und Maßnahmen Rechnung.

Des Weiteren wird klar, wie wichtig das Einsetzen von Prozessverantwortlichen (im neuen Plan in den Tabellen zu den Zielen unter „Planung und Umsetzung“ zu finden) und die fortlaufende Evaluierung der Umsetzung ist. Obwohl dies im ersten Plan in Maßnahme 25 „Regelmäßige Treffen der Gleichstellungsplan-Beteiligten zur Sicherung der Ziele“ bereits angedacht

⁷ https://intranet.geomar.de/fileadmin/content/leitung/gleichstellung/downloads/GEOMAR_Gleichstellungsplan_2015-2019.pdf

war, wurden diese Treffen nicht durchgängig umgesetzt. Der zweite Plan setzt deshalb verstärkt auf Regelmäßigkeit und Verbindlichkeit und führt eine Gleichstellungskommission ein. Die Einführung eines Gleichstellungsberichts und die Inklusion des Berichtspunktes „Gleichstellungsplan“ in zentrale Gremien am GEOMAR könnte die Kommission stärken.

2.1.1 Maßnahmen erster Gleichstellungsplan

Im Folgenden findet sich eine Kurzauswertung der Maßnahmen:

Im Handlungsfeld 1 „Frauenförderung als Führungsaufgabe“ (Maßnahmen 01 und 02) konnten die quantitativen Ziele weitgehend erreicht werden. Die Maßnahme der Förderung von Frauen für Fach- und Führungspositionen hängt stark von den jeweiligen Führungskräften ab, konnte nicht strukturell etabliert oder abgefragt werden. Eine abschließende Bewertung ist daher leider nicht möglich.

Im Handlungsfeld 2 „Personalbeschaffung/Stellenbesetzung“ (Maßnahmen 03-06) sollten grundsätzliche Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes in Bewerbungsverfahren eingeführt werden. Dies ist teilweise geschehen.

Im Handlungsfeld 3 „Berufliche Förderung/Qualifizierung“ (Maßnahmen 07-11) wurde Maßnahme 8 „Durchführung einer Frauenversammlung zu aktuellen Themen“ erfüllt. Auch zu Maßnahme 10 „Bereitstellung eines in-house Seminars...“ wurden erste Schritte im Rahmen der Leitungsklausurtagung 2018 unternommen. Das Fortbildungs- und Personalentwicklungskonzept konnte bislang nicht entwickelt werden.

Im Handlungsfeld 4 „Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (Maßnahmen 12-18) lassen sich die meisten positiven Entwicklungen beobachten. Hier ist vor allem die Einrichtung des Familienportals im Intranet zu nennen, über das Informationen und Kontaktdaten zu den weiteren Themen wie Kindernotfallbetreuung, Kinderbetreuung allgemein und in den Ferien eingeholt werden können. Zur Überbrückung von Engpässen und zur Erleichterung der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach Familienzeiten gibt es zudem seit 2015 für Wissenschaftler:innen den Inge-Lehmann-Fonds, der gut angenommen wird.

Im Handlungsfeld 5 „Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit“ (Maßnahmen 19-22) wurde das Ziel erreicht, den Gleichstellungsplan digital und analog zur Verfügung zu stellen. Des Weiteren wurde 2017 ein offen gestalteter erster Leitfaden zum Thema „Geschlechtergerechte Sprache für das GEOMAR“⁸ entwickelt und auf der Webseite veröffentlicht.

Im Handlungsfeld 6 „Externa/Audits“ (Maßnahmen 23 und 24) wurde sich gegen eine Bewerbung um eine Zertifizierung durch das „Audit Beruf und Familie“ entschieden. Die Bewerbung um das Prädikat „Total-e-quality“ im Jahre 2017 hingegen wurde positiv beschieden. Im Jahre 2020 kam es zu einer erfolgreichen Wiederbewerbung.

Wie bereits weiter oben angesprochen, hat das Handlungsfeld „Sonstiges“ nur eine Maßnahme (25) zum Inhalt: Zum Abgleich der aktuellen Entwicklungen sollten regelmäßige Treffen der Gleichstellungsplan-Beteiligten zur Sicherung der im Plan gesetzten Ziele durchgeführt werden. Diese Treffen haben nur zu Beginn stattgefunden.

⁸https://intranet.geomar.de/fileadmin/content/leitung/gleichstellung/downloads/Leitfaden_geschlechtergerechte_Sprache_2017.pdf

2.2 IST-Zustand auf Basis der Daten

Die Erhebung von geschlechterdifferenzierten Daten ist ein zentrales Instrument, das es ermöglicht, einen aktuellen, datenbasierten Überblick über die Verteilung der Geschlechter zu verschiedenen Sachverhalten zu erhalten. Dies können zum Beispiel Verteilungen in Entgeltgruppen, in Teilzeitbeschäftigung, in befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen, in Statusgruppen etc. sein. Die regelmäßige Erhebung von geschlechterdifferenzierten Daten ermöglicht es, quantitative Erfolge, aber auch Ungleichgewichte zu identifizieren. Im nächsten Schritt können Gleichstellungsmaßnahmen zielgerichtet und effizient, unter Beachtung der individuellen Gegebenheiten und Anforderungen in den einzelnen Bereichen, abgeleitet und ausgerichtet werden.

Am GEOMAR wurden die ersten geschlechterdifferenzierten Datenerhebungen mit dem ersten Gleichstellungsplan 2015 regelmäßig eingeführt. Die Erhebung beschränkte sich allerdings auf zentrumsübergreifende allgemeine Daten. 2019 konnte eine erste Erweiterung zur bestehenden Abfrage des ersten Gleichstellungsplans zur Erhebung von geschlechterdifferenzierten Daten gemeinsam mit der Abteilung Personal und Recht etabliert werden.

Die bestehende Datenerhebung war der Grundstein für eine umfassende Erweiterung im Jahr 2020. Die Datenerfassung beinhaltet nun eine Gesamtübersicht (in Köpfen und Vollzeit-Äquivalenten) zu geschlechterdifferenzierten Daten bis in die Abteilungsebene des GEOMAR nach Entgeltgruppen, Befristung/Entfristung und Teilzeitumfang in 25% Abstufungen. Weiterhin werden Doktoranden, Postdocs, Senior- und assoziierte Wissenschaftler:innen, Nachwuchsgruppenleitungen, Professuren, die Kaskade und die Altersstruktur erfasst.

Diese Zahlen sind ein wichtiges Handwerkszeug im Tagesgeschäft der GB, z.B. bei Beratungen von Ausschreibenden. Sie sind aber auch entscheidend für die Entwicklung der Maßnahmen im vorliegenden Gleichstellungsplan und bilden die Grundlage der Kennzahlen für die Berichterstattung der Daten (siehe Kap. 4.2).

Dementsprechend liegen für alle Bereiche des GEOMAR geschlechterdifferenzierte Daten zur Verteilung der Geschlechter in den Entgeltgruppen, bei der Teilzeitarbeit und in den Führungspositionen vor, so dass die Unterrepräsentanz von Frauen, angelehnt an den Beispielen für den wissenschaftlichen Bereich, auch für die Verwaltung und die Zentralen Einrichtungen betrachtet werden kann. Ferner liegen für alle Bereiche Daten zur befristeten und unbefristeten Beschäftigung vor.

In diesem Kapitel werden wir einen Überblick über die folgenden Themen geben:

2.2.1 Geschlechterverteilung in den verschiedenen Arbeitsbereichen

2.2.2 Allgemeine Verteilung in Entgeltgruppen für alle Beschäftigten

2.2.3 Wissenschaftliche Leaky Pipeline und das Kaskaden Modell

2.2.4 Wissenschafts-unterstützendes Personal am GEOMAR

2.2.5 Teilzeitarbeit in den verschiedenen Forschungs- und Arbeitsbereichen

2.2.6 Wiedereinstieg in die Wissenschaft nach familienbedingten Auszeiten

2.2.7 Fazit

Eine detaillierte Auswertung der Daten ist für den ersten Datenbericht (zur Halbzeit des Gleichstellungsplans, nach zwei Jahren) anvisiert.

2.2.1 Allgemeine Verteilung der Geschlechter am GEOMAR von 2016 bis 2021

Am GEOMAR ist die Gesamtverteilung von Frauen und Männern seit 2016 mit 46-49% weiblichen und 51-54% männlichen Mitarbeiter:innen in etwa gleich geblieben. Wie in Abbildung 1 dargestellt, ist die Verteilung in der Wissenschaft seit 2016 mit 40-45% weiblichen und 55-60% männlichen Beschäftigten stabil. In der Verwaltung liegt der Frauenanteil seit 2016 nahezu konstant bei ca. 62%, bei den Zentralen Einrichtungen hingegen ist der Frauenanteil geringer und liegt mit einigen Schwankungen bei ca. 32%. Im Direktorat gibt es seit 2016 eine paritätische Verteilung; 2021 lag die Verteilung bei 47% Männern und 53% Frauen.

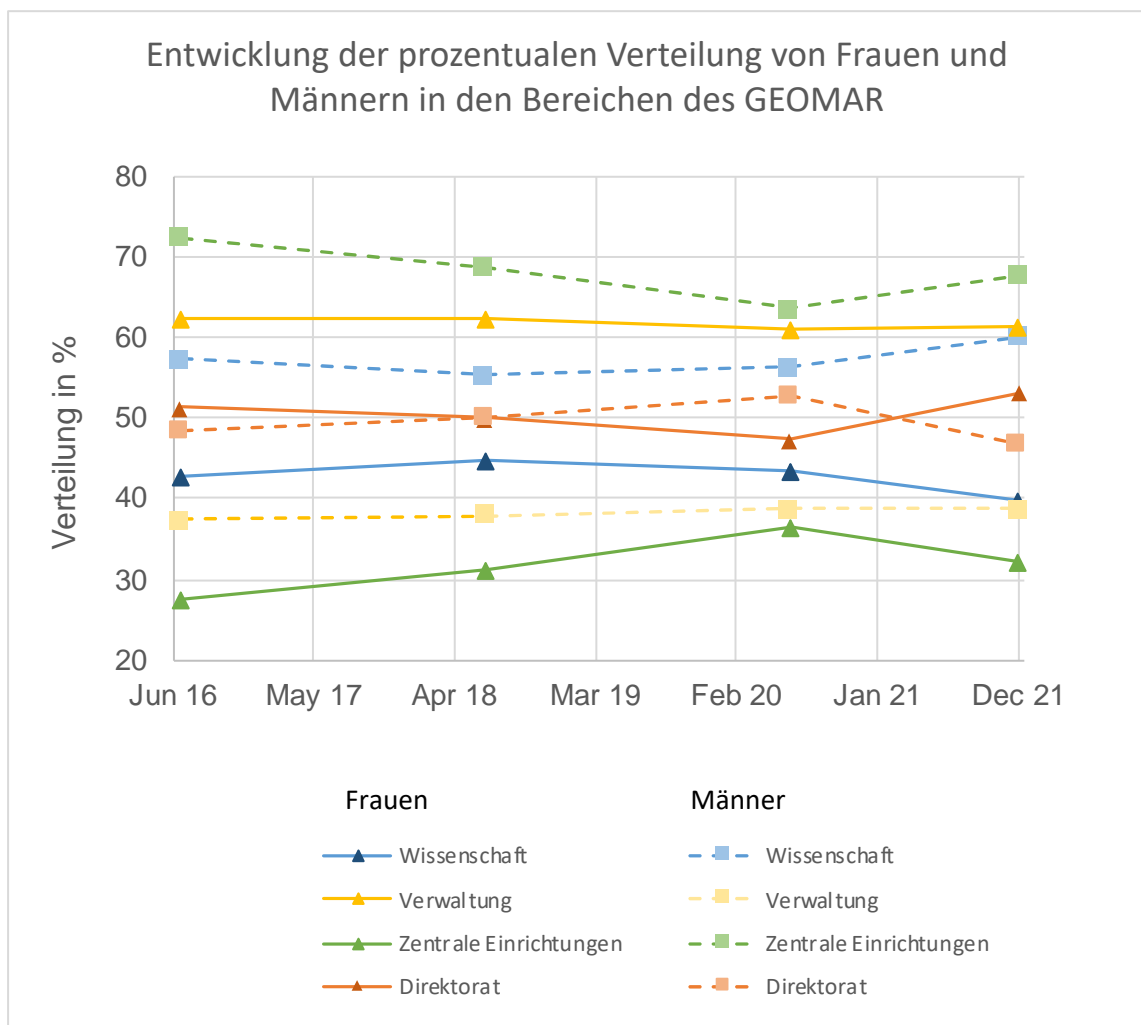
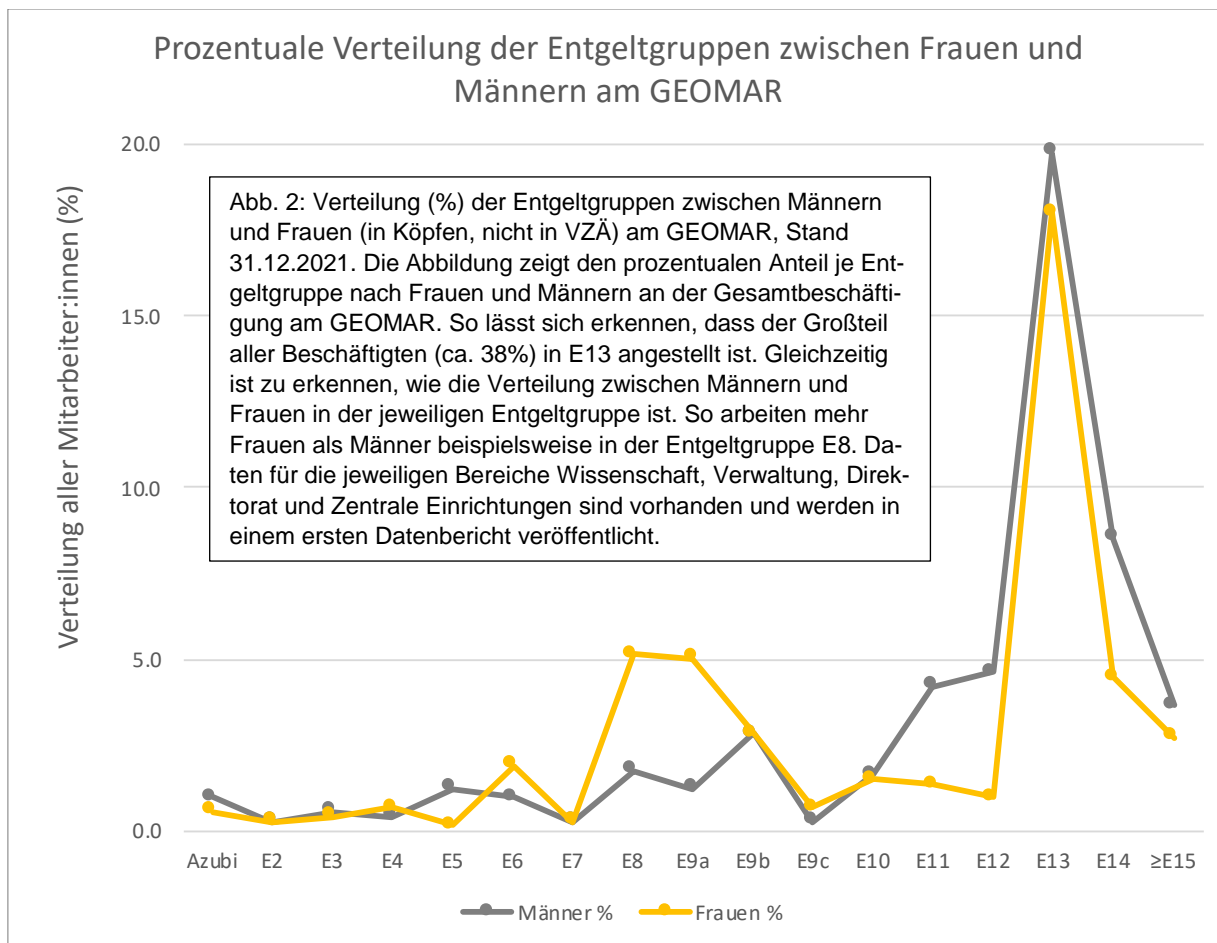


Abb. 1: Verteilung (%) von Frauen und Männern (in Köpfen, nicht in VZÄ) am GEOMAR, aufgeteilt in die Bereiche Wissenschaft (ohne Wissenschafts-unterstützendes Personal), Verwaltung, Zentrale Einrichtungen und Direktorat von 2016 bis 2021 (Juni 2016, Juni 2018, Juni 2020, Dezember 2021).

2.2.2 Verteilung in Entgeltgruppen am GEOMAR

Ein Blick auf die Verteilung der Entgeltgruppen ist grundsätzlich relevant, um einen ersten Schritt zur Einordnung der beruflichen Segregation zu machen. Die berufliche Segregation hat zwei Komponenten und kann sowohl horizontal⁹ als auch vertikal¹⁰ betrachtet werden. Beide tragen zu Gehaltsdifferenzen zwischen Männern und Frauen bei, die ein wichtiger Gradmesser für Chancengleichheit im Erwerbsleben bei Beschäftigung in der gleichen Tätigkeit sind. Klassische Hindernisse auf den Karrierewegen der Frauen, wie Vereinbarkeitsaspekte, Wiedereinstieg oder klassische Rollenvorstellungen zur Berufswahl, haben alle Auswirkungen auf die berufliche Segregation und damit auf Gehaltsdifferenzen zwischen Männern und Frauen.

Die allgemeine Verteilung nach Entgeltgruppen zeigt (Abb. 2), wie hoch der Anteil der Männer und Frauen in der jeweiligen Entgeltgruppe an der Gesamtbeschäftigung ist. Zeigt die allgemeine Verteilung der Geschlechter (Abb. 1) einen positiven Trend, so zeigt der Blick auf die Verteilung der Entgeltgruppen, dass es eine Diskrepanz zwischen einem Überschuss an Frauen in niedrigeren Entgeltgruppen und Männern in höheren Entgeltgruppen gibt (Abb. 2). Der Frauenanteil in den Entgeltgruppen E8 und E9a liegt deutlich über dem Männeranteil, während Frauen in E11 und E12 sowie in E14 und E15, betrachtet für das gesamte GEOMAR, unterrepräsentiert sind. Außer in E5, wo die männlichen Beschäftigten überwiegen, ist das Geschlechterverhältnis in den anderen Entgeltgruppen relativ ausgeglichen.



⁹ Von horizontaler Segregation spricht man, wenn die Gruppen von Arbeitnehmenden innerhalb eines Sektors oder Berufs überwiegend aus einem Geschlecht bestehen.

¹⁰ Vertikale Segregation liegt vor, wenn die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in besser bezahlten Positionen eingeschränkt sind.

2.2.3 Wissenschaft – Leaky Pipeline und Kaskade 2025

Die „Leaky Pipeline“ (Abb. 3) dokumentiert den Verlust an weiblichen Beschäftigten mit steigendem Karrierelevel. Die geschlechterdifferenzierten Daten des GEOMAR und der 28 EU-Länder¹¹ verdeutlichen das Fehlen von Frauen in Führungs-Positionen und auf der Professor:innen-Ebene. Die Überrepräsentation von Männern in den Führungsebenen (d. h. die vertikale Segregation) ist ein weltweites Phänomen in der Forschung. Die Gründe für diese Segregation sind komplex und umfassen verschiedene Barrieren auf individueller, interaktioneller und institutioneller Ebene.

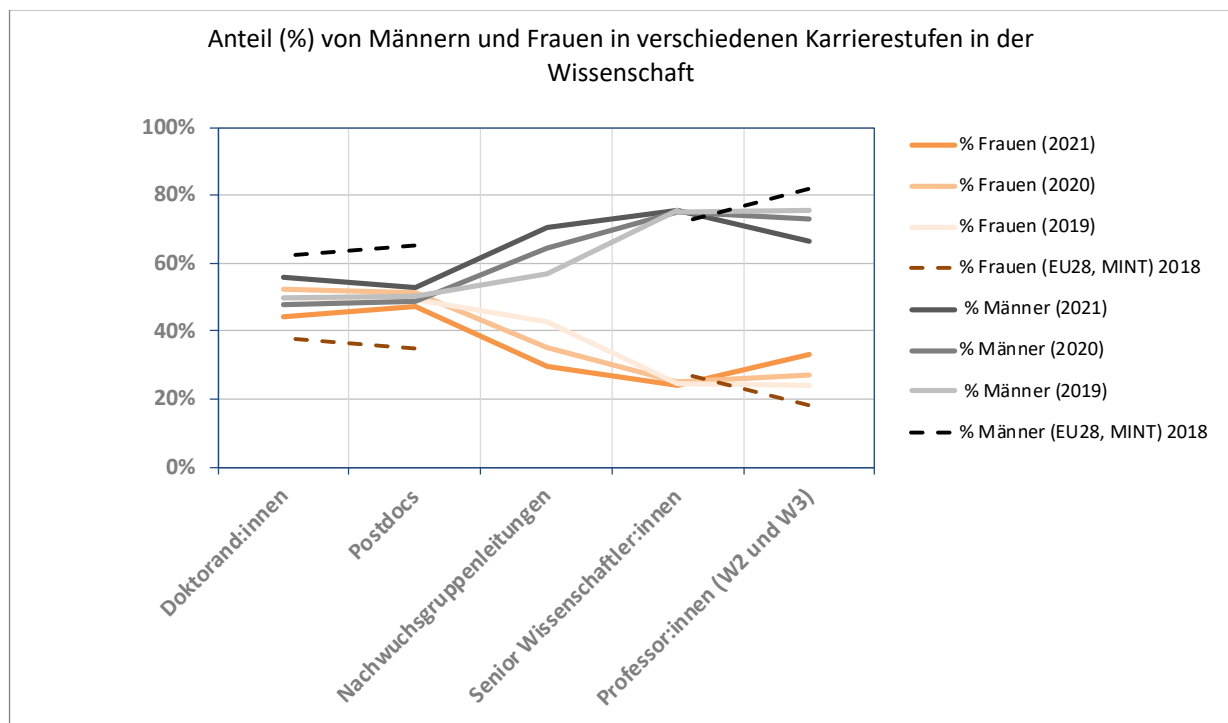


Abb. 3: Anteil (%) von Männern und Frauen (in Köpfen, nicht in VZÄ) auf verschiedenen Ebenen der wissenschaftlichen Laufbahn am GEOMAR (im Juni 2019, Juni 2020 und Dezember 2021). Der EU-Durchschnitt für 2018 in den Natur- und Ingenieurwissenschaften (MINT) ist durch gestrichelte Linien gekennzeichnet (She Figures 2021). Die absoluten Zahlen für Dezember 2021 am GEOMAR sind: 8 Frauen und 16 Männer auf der Professor:innen-Ebene; 14 Frauen und 44 Männer auf unbefristeten Wissenschaftler:innen-Stellen (Senior-Wissenschaftler:innen); 5 Frauen und 12 Männer auf Nachwuchs-Führungs-Positionen (Nachwuchsgruppenleitungen), 35 Frauen und 39 Männer auf Postdoc-Stellen (begrenzt auf 6 Jahre nach der Promotion) und 41 Frauen und 52 Männer auf Doktorand:innen-Stellen.

Im Rahmen des Paktes für Forschung und Wissenschaft sind alle Wissenschaftsorganisationen durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) aufgefordert, Zielquoten für die einzelnen Führungsebenen und Vergütungsgruppen im wissenschaftlichen Bereich für einen Zeitraum von jeweils fünf Jahren festzulegen. Die Kaskade ist damit ein verpflichtendes Instrument innerhalb der Helmholtz-Gemeinschaft und wird dem Kuratorium vorgelegt. Für die Verwaltung und die Zentralen Einrichtungen gibt es keine vergleichbaren Methoden, um den Frauenanteil und Zielquoten abzubilden.

Die Kaskade soll als Absichtserklärung helfen, den Anteil der Frauen in Führungspositionen und den Anteil der Frauen in den höheren Vergütungsgruppen in der Wissenschaft langfristig zu erhöhen bzw. Parität zu erreichen. Sie greift die Erkenntnisse der Forschung zur "Leaky Pipeline" auf. Die Festlegung der Zielquoten basiert auf Analysen von möglichen freiwerdenden

¹¹ European Commission. (2021) She Figures 2021. Luxemburg: Publications office of the European Union.

den und neu zu besetzenden Stellen, Finanzplanungen und der normalen Fluktuation von Mitarbeitenden. Die Kaskade unterteilt sich in zwei Erhebungen: Zum einen werden die Führungsebenen (Abb. 4) abgebildet und zum anderen die Entgeltgruppen (Abb. 5). In beiden Darstellungen sind auch die festgelegten Zielwerte für 2020 und 2025 dargestellt. Für die Begründung der Zielquoten 2025 ist es zudem notwendig, dass Strategien und Maßnahmen zu deren Erreichung beschrieben werden.

Insgesamt (Abbildungen 4 und 5) konnte der Frauenanteil in den wissenschaftlichen Karriere-stufen und Entgeltgruppen seit 2016 überall gesteigert werden. Nichtsdestotrotz sind wir immer noch nicht bei einer paritätischen Verteilung in den höheren Entgeltgruppen E14 und E15 sowie den Professuren angelangt, selbst wenn die Kaskadenziele 2025 erreicht werden sollten. Die Zielquoten müssen bei jeder wissenschaftlich zu besetzenden Stelle berücksichtigt werden. Dies unterstreicht auch die seit Jahren stabile „Leaky Pipeline“ in der Wissenschaft. Auch wenn das Geschlechterverhältnis bei den unteren Karrierestufen Doktorand:innen und in Teilen bei den Postdocs ausgeglichen ist, setzt sich dies nicht über die Zeit in die höheren Karrierestufen durch. Es besteht also weiterhin dringender Handlungsbedarf, den Frauenanteil, vor allem in den höheren Vergütungsgruppen, zu erhöhen und die Gründe, warum Frauen nach der Doktoranden- oder Postdoc-Stufe die Wissenschaft verlassen, zu erfassen und ihnen gezielt entgegen zu wirken.

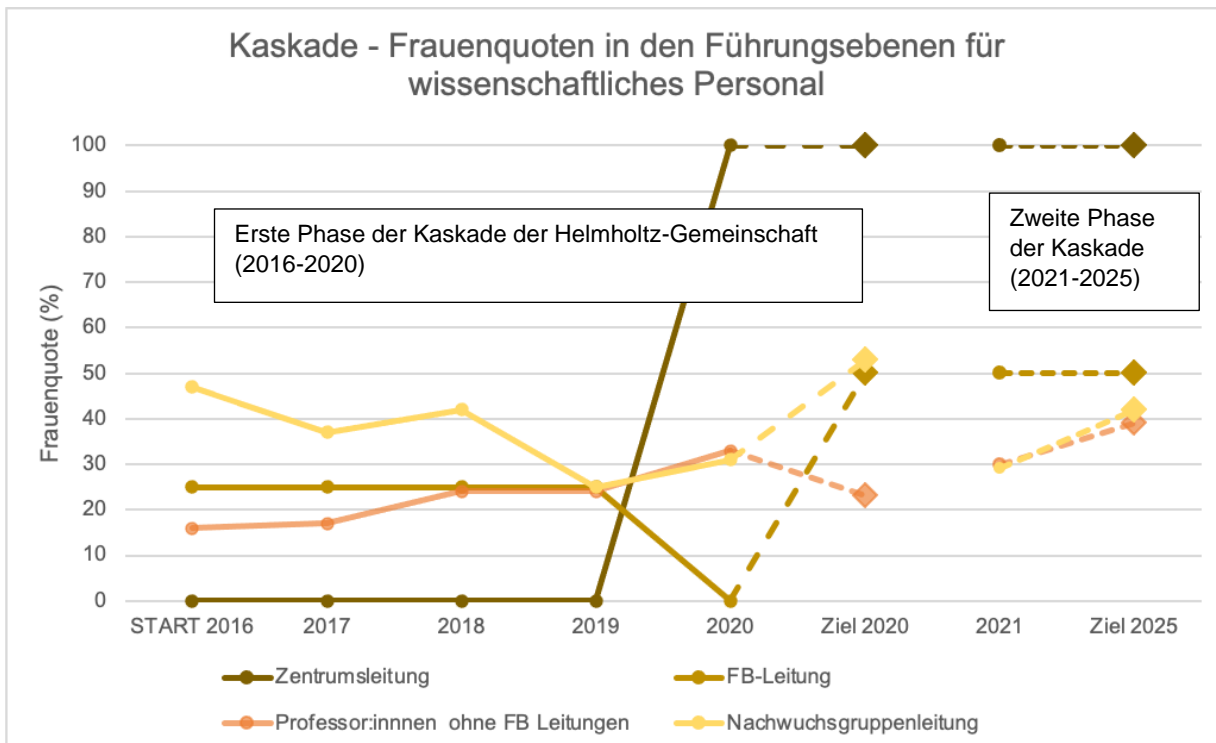


Abb. 4: Kaskade mit dem jeweiligen IST-Zustand der Frauenquoten (% in Köpfen) in den wissenschaftlichen Führungsebenen von 2016 bis 2020 sowie der jeweiligen Zielquote für 2020. Weiterhin sind der IST-Stand für Ende 2021 und die Zielquoten für die Kaskade 2025 abgebildet. Nach der Bereitstellung der Daten zum aggregierten Helmholtz-Kaskadenmodell 2020-2025 sind die Daten aus 2021 für Professor:innen und Nachwuchsgruppenleitungen leicht korrigiert worden. Da es sich in beiden Fällen um kleine Gruppen (<25 Personen) handelt, können kleine Anpassungen der absoluten Zahlen entscheidend sein.

Aus dem Kaskaden-Modell für die Führungsebenen (Abb.4) ergeben sich folgende Erkenntnisse:

- Die Frauenquote in der Zentrumsleitung springt von 2019 nach 2020 auf 100% mit dem Einsatz von Professorin Katja Matthes als neue Direktorin. Damit wäre die Zielquote für die Kaskade 2025 erreicht.

- Bei den FB-Leitungen (1. Führungsebene) zeichnet sich der Wechsel der Positionen über den Zeitverlauf ab. Mit dem Einsatz von Frau Matthes als Direktorin sinkt die Frauenquote bei den FB-Leitungen kurzfristig in 2020 auf 0%. 2021 wurden dann die FB-Leitungen neu benannt, wodurch der Anteil der Frauen auf 50% (IST 2021) steigt. Damit wäre auch in diesem Bereich die Zielquote für die Kaskade 2025 erreicht.
- Bei den Professor:innen (2. Führungsebene ohne FB-Leitungen) ist die Frauenquote von 16 % im Jahr 2016 kontinuierlich gestiegen und hat sich seit 2020 bei etwa 30 % eingependelt (33 % im Dezember 2020 und 30 % im Dezember 2021). Damit wurde das für 2020 gesetzte Ziel (23 %) erreicht. Das neue Ziel für 2025 liegt bei 39 %.
- Bei den Nachwuchsgruppenleitungen bleibt der IST-Stand in 2020 und 2021 gleich bei einer Frauenquote von 30%. Das Ziel für 2025 liegt bei einer Frauenquote von knapp über 40 %, d.h. hier ist das Ziel noch nicht ganz erreicht.

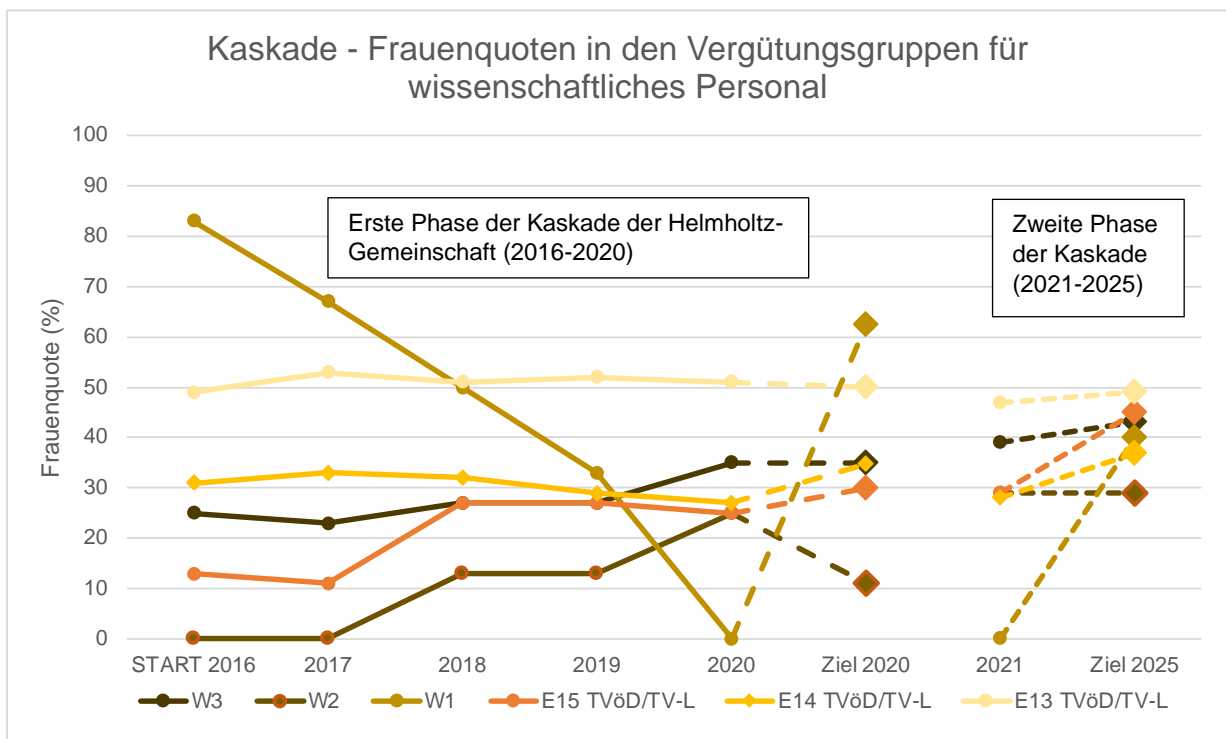


Abb. 5: Kaskade mit dem jeweiligen IST-Zustand der Frauenquoten (% in Köpfen) in den wissenschaftlichen Vergütungsgruppen von 2016 bis 2020 sowie der jeweiligen Zielquote für 2020. Weiterhin sind der IST-Stand für Ende 2021 und die Zielquoten für die Kaskade 2025 abgebildet.

Aus dem Kaskaden-Modell für die Vergütungsgruppen (Abb. 5) ergeben sich folgende Erkenntnisse:

- Innerhalb der EG 13 bleibt das recht ausgeglichene Geschlechterverhältnis bestehen (Kaskade Entgeltgruppen (EG)).
- Die Frauenquote bei den wissenschaftlichen Beschäftigten in E14 liegt bei knapp unter 30% und hat seit 2017 eine sinkende Tendenz. Das Ziel der Kaskade 2020 von 35% konnte bislang zu keinem Zeitpunkt erreicht werden (Kaskade EG).

- In der E15 steigt die Frauenquote seit 2017 an und hat dabei das Kaskadenziel von 30% in 2020 dennoch um 5% verfehlt. In 2021 stieg die Frauenquote um 5% und erreichte damit das Kaskadenziel von 30%. Für 2025 wurde die Zielquote auf 45% angehoben.
- Bei den Professuren zeichnet sich ein deutlicher Abfall in der Gruppe der W1-Juniorprofessuren ab. Da es am GEOMAR keine Tenure-Track-Option gibt, wird der fehlende Anstieg des Frauenanteils bei den W1-Professuren jedoch durch den Frauenanteil bei den Nachwuchsgruppenleitungen (rund 30%; Abb. 4) kompensiert.
- Auf dem W2-Level kann hingegen zwischen 2017 und 2019 ein deutlicher Anstieg der Frauenquote von 13% auf 25% verzeichnet werden. Das Kaskadenziel von 2020 mit 11% Frauen bei den W2-Professuren wurde damit erreicht. In der neuen Kaskade bis 2025 ist die Zielquote für das W2-Level auf mindestens 29% festgelegt worden. Dieser Wert wurde bereits 2021 erreicht und muss nun mindestens gehalten oder idealerweise noch weiter gesteigert werden.
- Bei den W3-Professuren kann bei der Frauenquote seit 2016 ein Anstieg um 10% verzeichnet werden. Damit wurde das Kaskadenziel 2020 von 35% erreicht. Bis 2025 heißt die Zielsetzung eine weitere Steigerung von mindestens 8% auf dann 43% zu erreichen.

Ein Schwachpunkt der Kaskade ist, dass die Erhebung für die Frauenanteile und die Festlegung der Zielquoten für das gesamte GEOMAR erfolgen. Die einzelnen Forschungsbereiche können dementsprechend sehr unterschiedlich hohe Quoten des Frauenanteils haben und gleichen sich mitunter durch die generelle Erhebung aus. Darum ist es wichtig, einen genaueren Einblick bis auf die Abteilungsebene der Forschungseinheiten zu erhalten und passgenaue Maßnahmen zu entwickeln.

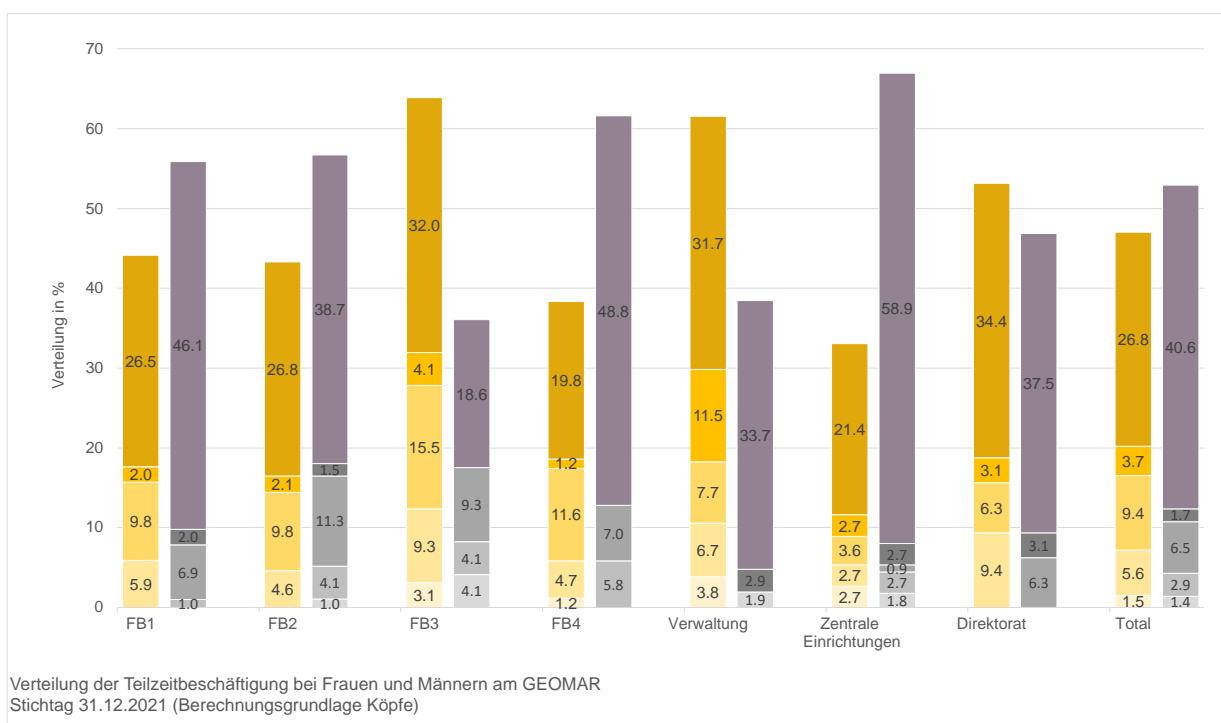
2.2.4 Wissenschafts-unterstützendes Personal am GEOMAR

In den Forschungsabteilungen des GEOMAR ist etwa ein Viertel des 482 Personen umfassenden Personals in der wissenschaftlichen Unterstützung tätig (121 Personen in Köpfen, Stand 31.12.2021). Etwa zwei Drittel des wissenschafts-unterstützenden Personals, das in den Forschungsabteilungen beschäftigt ist, arbeitet in technischen Funktionen (hauptsächlich als Techniker:innen und Datensupportpersonal). Das Geschlechterverhältnis in dieser Gruppe ist ausgewogen (49 % Frauen und 51 % Männer). Der Rest (etwa ein Drittel) des wissenschafts-unterstützenden Personals arbeitet in administrativen Funktionen (hauptsächlich als Projektmanager:innen und Team-Assistent:innen); diese Gruppe besteht fast ausschließlich aus Frauen (95%), was die Häufung von mehr Frauen als Männern in den Gehaltsgruppen E8 und E9 am GEOMAR erklärt (siehe Abbildung 2, Abschnitt 2.2.2).

In den zentralen Einrichtungen des GEOMAR sind im Allgemeinen mehr Männer als Frauen beschäftigt, wobei das Verhältnis in den beiden Haupteinheiten sich leicht voneinander unterscheidet: Im "Technologie- und Logistikzentrum und Probenlager" sind 27 % der Beschäftigten Frauen, während der Frauenanteil im "Informations-, Daten- und Rechenzentrum" auf 37 % angestiegen ist. Dieser Trend entspricht der Häufung von mehr Männern als Frauen in den Gehaltsgruppen E11 und E12 am GEOMAR (siehe Abbildung 2, Abschnitt 2.2.2).

2.2.5 Teilzeit am GEOMAR

Die Daten zu den Frauenanteilen am GEOMAR (Abb. 6) spiegeln den bundesweiten Trend der Verteilung der Teilzeitbeschäftigung bei Männern und Frauen wider¹². Teilzeitbeschäftigung gilt als zentrales Instrument für die Vereinbarkeit von Lebensphasen mit dem Beruf. Teilzeitarbeit ist ein grundlegendes Beschäftigungsmodell und wird dennoch weiterhin mit Karriereachteilen verknüpft. Zahlen zu Teilzeit liegen am GEOMAR vor, allerdings ist bisher nicht erhoben, aus welchen Gründen die Beschäftigten in Teilzeit arbeiten. Grundsätzlich zeigen die Daten, dass mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten. Die bisherige Datenerhebung weist aus, dass es keine männliche Führungskraft in Teilzeitbeschäftigung am GEOMAR gibt. Die Mitarbeitenden-Umfrage aus dem Jahr 2019 hat u.a. ergeben, dass die Gruppe der Eltern sich partnerschaftliche Vereinbarkeitsmodelle wünscht und ein großes Interesse in der Männergruppe mit Kind besteht, ihre Erwerbsarbeitszeit zu reduzieren sowie flexibles Homeoffice und weitere familienfreundliche Maßnahmen zu nutzen.



- Frauen max. 9,70 h/Woche
- Männer "
- Frauen 9,75 - 19,5 h/Woche
- Männer "
- Frauen 19,6 - 29,20 h/Woche
- Männer "
- Frauen 29,25 - 38,9 h/Woche
- Männer "
- Frauen 39 h/Woche
- Männer "

Abb. 6: Die Abbildung zeigt, bei Gesamtbetrachtung der Balken, die Verteilung von Frauen und Männern in den FBs, der Verwaltung, den Zentralen Einrichtungen und dem Direktorat sowie zusammengefasst des gesamten GEOMAR in Prozent. Die Unterteilung der Balken zeigt jeweils den Anteil von Frauen oder Männern mit ihrem Beschäftigungsumfang. Der Beschäftigungsumfang ist in 25%-Abstufungen aufgeteilt. Als Beispiel: Bei der Gesamtbetrachtung (total, ohne Direktorium) liegt der Frauenanteil insgesamt bei 47%. Ihr Beschäftigungsumfang gestaltet sich wie folgt: Von diesen Frauen sind 26,8 % in Vollzeit tätig, 3,7% arbeiten zwischen 29,25 und 38,9 h pro Woche, 9,4% sind zwischen 19,6 und 29,2 h pro Woche tätig, 5,6% arbeiten zwischen 9,75 und 19,5h pro Woche und 1,5% arbeiten weniger als 9,7h pro Woche. Bei einem Männeranteil von 53% am GEOMAR sind 40,6% in Vollzeit beschäftigt, 1,7% arbeiten vollzeitnah, 6,5% sind zwischen 19,6 und 29,2 h, 2,9% arbeiten zwischen 9,75 und 19,5h pro Woche und 1,4% mit maximal 9,7 h Woche beschäftigt.

¹² Es arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit (Pressemitteilung statistisches Bundesamt 6. März 2020): Fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen (47 %) arbeiteten 2018 in Teilzeit, bei den Männern war es knapp jeder elfte (9 %). https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_N010_132.html

Im wissenschaftlichen Bereich sind die Verteilungen bei der Teilzeitbeschäftigung in etwa ähnlich. Der Anteil der in Vollzeit beschäftigten Männer ist deutlich höher als der Anteil der in Vollzeit beschäftigten Frauen. Einzig der FB 3 unterscheidet sich von den anderen Forschungsbereichen. Hier fällt der Frauenanteil mit 63% deutlich höher aus. In FB3 wird die Teilzeitbeschäftigung sowohl von der Hälfte der Frauen als auch von der Hälfte der Männer in Anspruch genommen. Der hohe Anteil an Beschäftigten in der Teilzeit-Abstufung 19,6 - 29,2 h pro Woche fällt zum Großteil auf Doktorand:innen zurück. Im Gender Data Template (siehe Kap. 4.1) können solche Daten auch weiter ausdifferenziert werden, z.B. nach den Statusgruppen und nach befristeter und unbefristeter Beschäftigung. Im wissenschaftlichen Bereich sind keine der Führungspositionen, die die Kaskade definiert, in Teilzeit besetzt.

Im stark mit Frauen besetzten Verwaltungsbereich ist etwa die Hälfte der Frauen in unterschiedlichem Umfang in Teilzeit beschäftigt. Bei den männlichen Kollegen in dem Bereich ist Teilzeit kaum vertreten. In den Führungsebenen der Verwaltung liegt der Anteil der Frauen bei den Teamleitungen insgesamt bei 67% und bei den Abteilungsleitungen bei 25%. Im Bereich der weiblichen Teamleitungen übernehmen 50% diese Aufgabe in Teilzeit und 50% in Vollzeit. Bei den männlichen Teamleitungen gibt es keine Teilzeitbeschäftigung. Im Bereich der Abteilungsleitungen gibt es ebenfalls keine Teilzeitbeschäftigung.

In den Zentralen Einrichtungen ist der überwiegende Teil der Beschäftigten in Vollzeit beschäftigt, der Männeranteil beträgt 59% (der gesamten Beschäftigten) und der Frauenanteil 21%. Nur insgesamt ca. 20% der gesamten Beschäftigten (8% Männer und 12% Frauen) arbeiten in den Zentralen Einrichtungen in Teilzeit. Eine Aussage zur Verteilung von Teilzeit unter Führungskräften ist hier nicht möglich, weil diese bisher nicht einheitlich definiert sind.

Im Direktorat ist etwa ein Drittel der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit tätig, während es bei den männlichen Beschäftigten nur ein Fünftel ist. Auch hier liegt noch keine Auswertung nach Führungspositionen vor.

2.2.6 Wiedereinstieg in die Wissenschaft nach familienbedingten Auszeiten

Das GEOMAR vergibt den Inge-Lehmann-Fonds als Voll- oder Teilzeitstelle, auf die sich alle GEOMAR-Mitarbeitenden bewerben können, die innerhalb der letzten 12 bzw. 24 Monate Eltern- oder Familienpflegezeit hatten. Für Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis innerhalb der Schwangerschaft endet, verlängert sich die Antragsberechtigung um die Zeit vom Vertragsende bis zum Zeitpunkt der Entbindung (12 Monate + X). Jährlich werden zwei Vollzeitstellen gefördert, die gegebenenfalls teilbar sind. Seit dem Start im Mai 2015 bis Juni 2022 wurden 37 Anträge gefördert (4 Männer und 33 Frauen). Die Geförderten befanden sich in einem frühen Stadium ihrer Karriere, d. h. es handelte sich um promovierte Wissenschaftler:innen oder Postdocs (weniger als 6 Jahre nach der Promotion).

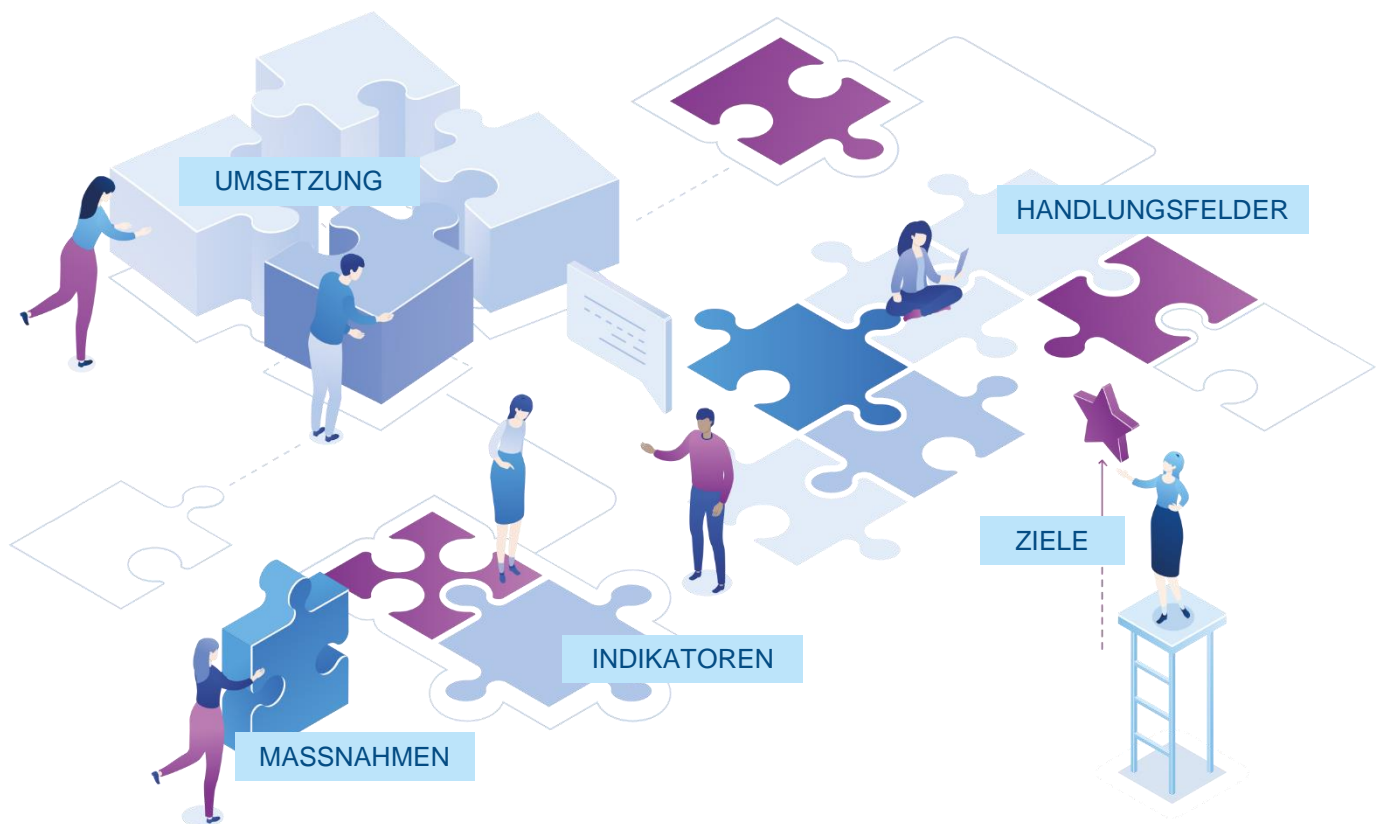
Frauen erhielten im Durchschnitt 68 % der Stellen für 6 Monate, während Männer im Durchschnitt eine Vollzeitstelle für 7 Monate erhielten. Dies spiegelt die Tatsache wider, dass sich Frauen nur um Teilzeitstellen bewarben, während die Männer Vollzeitstellen beantragten. Die geringe Zahl der männlichen Bewerber deutet darauf hin, dass Männer keine langen Auszeiten nehmen und daher keinen Bedarf an einer Finanzierung haben oder dass Männer bei der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz besser unterstützt werden.

2.2.7 Fazit

Die kurze Übersicht zur Verteilung von Frauen und Männern, betrachtet unter verschiedenen Aspekten, macht deutlich, dass bereits die richtige Richtung eingeschlagen wurde, aber noch weiter Handlungsbedarf besteht. Ein vorrangiges und wesentliches Ziel im Rahmen dieses Gleichstellungsplans ist darum die Erweiterung der Erhebung und die Auswertung von geschlechterdifferenzierten Daten zu unterschiedlichen Aspekten / Indikatoren und deren Verknüpfung, um passgenau auf Zentrums- sowie auf FE- und Abteilungsebene agieren zu können. Die Maßnahmen im jetzigen Gleichstellungsplan sind daher eher qualitativ als am Datenmaterial ausgerichtet. Die Maßnahmen können aber, je nach Datenverfügbarkeit, im Rahmen der Zwischenevaluation angepasst oder im nächsten Gleichstellungsplan daran ausgerichtet werden. Weiterhin bietet die nun anvisierte standardisierte und sich wiederholende Datenerhebung (siehe Kapitel 4) die Möglichkeit, Entwicklungen abzubilden und diesen angemessen begegnen zu können.

Schließlich ist die Unterrepräsentanz von Frauen am GEOMAR weiterhin aktuell. Mit diesem Gleichstellungsplan und den darin enthaltenen Maßnahmen wird das Thema angegangen und ein weiterer Schritt in Richtung Gleichstellung gegangen.

3. Katalog der Ziele und Maßnahmen



3.1 | Handlungsfeld 1:
Gleichstellung stärken

3.2 | Handlungsfeld 2:
Work-Life-Balance und
Organisationskultur

3.3 | Handlungsfeld 3:
Ausgewogenheit zwischen
den Geschlechtern in der
Führung und Entschei-
dungsfindung

3.4 | Handlungsfeld 4:
Gleichstellung der
Geschlechter bei der
Einstellung und beim
beruflichen Aufstieg

3.5 | Handlungsfeld 5:
Integration der Gender-
Dimension in Forschung
und Lehre

3.6 | Handlungsfeld 6:
Maßnahmen gegen
geschlechtsspezifische
Gewalt, einschließlich
sexueller Belästigung

3.7 | Handlungsfeld 7:
Schulungen und
Weiterbildung

Umsetzungsverantwortung: Die Personen, die verantwortlich für die Planung und Umsetzung einzelner Maßnahmen sind, werden gebeten, vier Monate nachdem der Gleichstellungsplan in Kraft getreten ist, dem Team GE&D einen Zeitplan zur Durchführung vorzulegen. Eine entsprechende Vorlage dazu wird zur Verfügung gestellt werden. Der Zeitplan wird daraufhin vom Team GE&D geprüft; bei Bedarf werden Nachbesserungen oder Konkretisierungen von den Durchführenden angefordert.

Der Katalog der Ziele und Maßnahmen umfasst 21 Ziele in sieben Handlungsfeldern. Die Handlungsfelder orientieren sich weitgehend an den Vorgaben von Horizont Europa¹³.

¹³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

3.1 | Handlungsfeld 1: Gleichstellung stärken

3.1 | Ziel 1: Unterrepräsentanz von Frauen abbauen

Die Bereiche (und Statusgruppen), in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind erfasst. Frauen können dadurch für diese Bereiche gezielter gewonnen und gefördert werden (§3, §6, §7 BGlG).

Quantitatives Ziel: Im wissenschaftlichen Bereich werden die Zielquoten der Kaskade 2025 erreicht.

Maßnahmen Ziel 1

- a) Die Bereiche (in Wissenschaft, zentrale Einrichtungen, Verwaltung) und die jeweiligen Statusgruppen werden für die Datenerhebung definiert. Die Entgeltgruppen werden bei der Feststellung der Unterrepräsentanz berücksichtigt.
- b) Die Unterrepräsentanz von Frauen in den wissenschaftlichen Bereichen wird gemessen (über den Indikator „Leaky Pipeline“ und die Kaskade).
- c) Für die Führungspositionen in der Verwaltung und den Zentralen Einheiten werden von den dortigen Führungskräften mit dem Direktorium konkrete Ziele vereinbart.
- d) Die Unterrepräsentanz wird von der Abteilung Personal und Recht festgehalten und den Ausschreibenden mitgeteilt.
- e) In Bereichen mit starker Unterrepräsentanz werden Maßnahmen eruiert, um diese abzubauen (z.B. Headhunting, gezielte Ansprache, etc.).
- f) Appell zur „Bewerbungsaufforderung an Frauen“ wird nur bei Unterrepräsentanz der Stellenausschreibung hinzugefügt.
- g) Das Kaskadenmodell der Helmholtz-Gemeinschaft für wissenschaftliches Personal wird verfolgt.

Indikatoren Ziel 1

Leaky Pipeline, Kaskade

Quantitativ: Positive Veränderung in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Berichtspunkt im GEOMAR Gender Data Template

Planung und Umsetzung Ziel 1

Abteilung Personal und Recht

- c) Verwaltungsdirektor zusammen mit Führungskräften aus Verwaltung und ZE

3.1 | Handlungsfeld 1: Gleichstellung stärken

3.1 | Ziel 2: Frauen für Höherqualifizierungen fördern

Frauen werden GEOMAR-intern für Fach- und Führungspositionen gefördert. Die Verbindlichkeit von Frauenförderung ist gestärkt.

Maßnahmen Ziel 2

- a) Gezielte Fortbildungs- und/oder Coachingangebote und/oder zeitweise Übertragung höherwertiger Tätigkeiten für Frauen am GEOMAR, um ihre Chancen zu steigern, höherwertige Stellen zu besetzen. Zur Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nach dem TVöD berät die Abteilung Personal und Recht.
- b) Übertragung von Sonder- oder Projektaufgaben
- c) befristete Übernahme von Führungspositionen (z.B. Elternzeitvertretung, Sabbatical und Expeditionsvertretung)
- d) Übertragung von Sitzungsleitung/Moderation von Besprechungen
- e) Schaffung von Möglichkeiten, Arbeitsergebnisse zu präsentieren (z.B. Vorträge innerhalb der FB-/FE-Seminare). In den FB-/FE-Seminaren wird bei den Vortragenden auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet.

Indikator Ziel 2

Quantitativ: Grafik Unterrepräsentanz von Frauen

Planung und Umsetzung Ziel 2

Führungskräfte

3.1 | Handlungsfeld 1: Gleichstellung stärken

3.1 | Ziel 3: Sichtbarkeit von Frauen erhöhen

Sichtbarkeit wird am GEOMAR als Instrument verstanden, um geschlechtergerechte Teilhabe zu erreichen, die Personalgewinnung zu steigern und das GEOMAR medial präsenter zu positionieren.

Maßnahmen Ziel 3

- a) Gemeinsam mit der Abteilung „Kommunikation und Medien“ wird eruiert, ob und wo sich in der Medienarbeit sinnvolle Erhebungen in Bezug auf die Sichtbarkeit von Frauen machen lassen.
- b) Führungskräfte weisen Wissenschaftlerinnen darauf hin, dass sie sich für die Erhöhung der eigenen Sichtbarkeit in Datenbanken oder Online-Netzwerken eintragen können.
- c) Der Leitfaden für eine gendergerechte Sprache wird aktualisiert und ist nun ein Sprachleitfaden für diversitätssensible Sprache. Er wird am gesamten GEOMAR kommuniziert (durch KuM), um Frauen und andere benachteiligte Personen besser sichtbar zu machen und in der internen und externen Kommunikation einheitlich aufzutreten.

Indikator Ziel 3

Indikatoren werden gegebenenfalls in Zusammenhang mit der Maßnahmen a) entwickelt.

Planung und Umsetzung Ziel 3

- a) und c) KuM
- b) Führungskräfte

3.1 | Handlungsfeld 1: Gleichstellung stärken

3.1 | Ziel 4: Anerkennung für Leistungen im Bereich Gleichstellung (und Vielfalt)

Das neue Konzept für Leistungen im Bereich Gleichstellung und Vielfalt enthält einen Vorschlag für die Prämierung von Personen, die sich für Gleichstellung und Vielfalt einsetzen. Die Prämierung kann grundsätzlich über eine Leistungsprämie oder durch die Auslobung eines Preises erfolgen.

Maßnahme Ziel 4

Im Rahmen der Überarbeitung des Konzeptes und der Dienstvereinbarung für Leistungsprämien am GEOMAR wird geprüft werden, inwiefern ebenfalls eine Prämierung von Personen erfolgen kann, die sich für Gleichstellung und Vielfalt einsetzen. Denkbar ist auch, dass statt einer Leistungsprämie die Prämierung von Personen über die Auslobung eines Preises erfolgt. Hierzu werden mögliche Leistungen und Kriterien, nach denen prämiert werden könnte, ausgearbeitet und definiert werden.

Das Ergebnis ist dabei noch offen. Die bestehende DV für Leistungsorientierte Prämien könnte ergänzt werden, um Kriterien für Prämien im Bereich Gleichstellung und Vielfalt oder es könnte eine neue, eigene DV für Leistungen im Bereich Gleichstellung und Vielfalt geschaffen werden. Ebenfalls könnte sich statt einer Leistungsprämie für die Auslobung eines Preises entschieden werden. Dem Direktorium wird ein entsprechender Vorschlag unterbreitet werden.

Indikator Ziel 4

Wird ausgearbeitet, wenn Konzept und DV stehen

Planung und Umsetzung Ziel 4

GB und PR

3.2 | Handlungsfeld 2: Work-Life-Balance und Organisationskultur

3.2 | Ziel 5: Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit verbessern

GEOMAR bietet Maßnahmen zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung und besseren Vereinbarkeit von Betreuungs-/ Pflegearbeit und Dienstreisen an.

Maßnahmen Ziel 5

- a) Es wird über die verfügbaren Betreuungsmöglichkeiten informiert und bei Bedarf die Antragstellung unterstützt. Ein systematischer Prozess, der eine langfristige Planung für die Eltern ermöglicht, wird festgelegt und kommuniziert. Die Auslastung der Betreuungsangebote wird erfasst.
- b) In der PA wird erfasst, wie häufig die „Erstattung zusätzlich anfallender Betreuungskosten während Dienstreisen“ für Schiffsexpeditionen in Anspruch genommen wird.
- c) Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Beschäftigten während größerer Events, Konferenzen, Meetings am GEOMAR.
- d) Eine Umfrage könnte genutzt werden, um zu prüfen, ob die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros/-Raumes, das Eltern in Notfällen mit oder für ihre Kinder nutzen können, notwendig ist.
- e) Ausstattung der Toiletten nahe an Veranstaltungsorten mit Wickeltischen (m und w).
- f) Es wird versucht, das Grassroot-Network parents@GEOMAR wiederaufzubauen. Es wird bei Fragen durch eine:n Ansprechpartner:in in der Abteilung für Personal und Recht in Form eines regelmäßigen Austauschs unterstützt.

Indikatoren Ziel 5

Quantitativ: Auslastung der Betreuungsangebote, Erhebung, wie oft die Kinderbetreuungskostenoption für Dienstreisen angenommen wird.

Qualitativ: Fragen zur Zufriedenheit mit den Angeboten über eine Umfrage.

Planung und Ausführung Ziel 5

- a) und b) Personal und Recht
- c) Verantwortliche Personen für GEOMAR-Veranstaltungen
- d) Team GE&D mit PE
- e) HSE / Technische Dienste
- f) Personal und Recht

3.2 | Handlungsfeld 2: Work-Life-Balance und Organisationskultur

3.2 | Ziel 6: Akzeptanz von Teilzeitarbeit stärken

Teilzeitarbeit wird als ein grundlegendes Beschäftigungsmodell betrachtet, so dass die Akzeptanz und der Stellenwert von Teilzeitarbeit insgesamt steigen. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Themen „Führung in Teilzeit“ und „Akzeptanz und Unterstützung von Männern in Teilzeit“ gelegt.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (§1, §6 TzBfG), nach dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit ermöglichen muss, wird umgesetzt. Die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmer:innen wird verhindert.

Maßnahmen Ziel 6

- a) Erhebung von Daten für Teilzeitarbeit
- b) Die Akzeptanz für Teilzeitarbeit, insbesondere in Führungspositionen und von Männern, soll durch die Darstellung von Vorbildern (Personen) und Arbeitsmodellen (z.B. im Rahmen der internen Kommunikation) gefördert werden. In Stellenausschreibungen für Führungskräfte wird die Teilzeitoption mit aufgenommen (siehe Ziel 11 a)).
- c) Im Intranet werden Informationen zur Akzeptanz und Unterstützung von Männern zur Verfügung gestellt. Die Infos werden kommuniziert.
- d) Die neue, vom WEB initiierte, Umfrage fragt ab, ob Teilzeit als Hindernis für die Karriereentwicklung gesehen wird.
- e) Aufforderung, in Bewerbungen den bisherigen Arbeitsumfang (Akademisches Alter) im Lebenslauf anzugeben.

Indikatoren Ziel 6

Quantitativ: Datenerhebung zu Teilzeitbeschäftigung

Qualitativ: neue Umfrage vom WEB

Planung und Umsetzung Ziel 6

Personal und Recht, WEB, GB

3.2 | Handlungsfeld 2: Work-Life-Balance und Organisationskultur

3.2 | Ziel 7: Unterstützung für Mitarbeiter:innen mit befristeten Verträgen, die in Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeiten gehen

GEOMAR trägt als Arbeitgeber dafür Sorge, dass mögliche negative Auswirkungen einer Befristung, die die Schwangerschaft, Elternzeit, Pflegezeit von Mitarbeitenden belasten könnten, abgedeckt werden.

Maßnahmen Ziel 7

- a) Das GEOMAR lässt rechtlich und wirtschaftlich prüfen, ob es möglich ist, dass befristete Arbeitsverträge von Eltern oder Mitarbeitenden mit anderen Care-Aufgaben nicht innerhalb der genommenen Eltern- oder Pflegezeit auslaufen. Auf Basis der Prüfung sollten Möglichkeiten, Verträge zu verlängern, etabliert werden: Schwangerschaft mindestens bis zum errechneten Geburtstermin und bei Elternzeiten bis zum Ende der Elternzeit. Durch das Angebot der Verlängerung des Arbeitsvertrages bis zum errechneten Geburtstermin wird einer finanziellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt, indem keine Arbeitslosengeld-Monate anfallen, die mit null Euro in die Berechnung des Elterngeldes einfließen.
- b) Dies schließt auch eine Beratung durch die Vorgesetzten für den Wiedereinstieg ein. Vor Beginn einer Elternzeit werden zusätzliche Gespräche zur Fortführung der Arbeit nach der Elternzeit, Qualifizierungsoptionen in oder nach der Elternzeit gemäß §10 BGlG zum Wiedereinstieg und weitere Perspektiven besprochen.
- c) Eine Aufstellung der Drittmittelgeber gibt Aufschluss darüber, wer bei Schwangerschaft/Elternzeit verlängert.

Indikator Ziel 7

Quantitativ: Daten erheben, welche Verträge in Schwangerschaft, Eltern- oder Pflegezeit enden (s. auch Ziel 8, Maßnahme a) Erhebung von Daten über Elternzeiten)

Planung und Umsetzung Ziel 7

- a) Personal und Recht
- b) Führungskräfte
- c) Wissenschaftskoordination

3.2 | Handlungsfeld 2: Work-Life-Balance und Organisationskultur

3.2 | Ziel 8: Akzeptanz von Vätern/Partner:innen in Elternzeit erhöhen

Elternzeit ist auch für die Partner:innen der Mütter am GEOMAR eine Selbstverständlichkeit. Der Anteil der Partner:innen in Elternzeit am GEOMAR ist erhöht.

Quantitatives Ziel: Erhöhung des Anteils der Väter/Partner:innen, die Elternzeit in Anspruch nehmen und Verlängerung der in Anspruch genommenen Elternzeitdauer.

(Problem: Daten zur Verteilung von Inanspruchnahme von Elternzeit liegen am GEOMAR aktuell nicht vor, darum muss dieser Indikator nachgeschärft werden, wenn eine Datenauswertung möglich ist.)

Maßnahmen Ziel 8

- a) Erhebung von Daten für Elternzeiten in der Abteilung Personal und Recht wird geprüft (z.B. durch SAP-Einführung).
- b) Die Akzeptanz für Väter/Partner:innen in Elternzeit, insbesondere in Führungspositionen, soll durch die Darstellung von Vorbildern (z.B. in der internen Kommunikation) gefördert und durch die Führungskräfte unterstützt und vorgelebt werden.
- c) Versuch, ein Väternetzwerk ins Leben zu rufen (mit Unterstützung des Vereins „Väternetzwerk Conpadres“).
- d) (siehe auch Ziele 19+20: Sensibilisierung und Schulungen zum Thema „Väter in Elternzeit“)

Indikator Ziel 8

Quantitativ: Datenerhebung Elternzeit nach Länge, Geschlecht und Dauer

Planung und Umsetzung Ziel 8

- a) Personal und Recht
- b, c) GE&D

3.3 | Handlungsfeld 3: Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern in der Führung und Entscheidungsfindung

3.3 | Ziel 9: Chancengleichheit durch mehr Führungskräfteverantwortung

Chancengleichheit ist Führungsaufgabe (§4 BGlG): Die Führungskräfte nutzen und beziehen sich auf den Gleichstellungsplan in der ihnen verantworteten Personalentwicklung. Bei der Übertragung von Führungsaufgaben, Leitungen und Sonderaufgaben wird die Entscheidungsfindung im Team regelmäßig hinsichtlich der Chancengleichheit reflektiert.

Maßnahmen Ziel 9

- a) Der Gleichstellungsplan wird dem GEOMAR vorgestellt. Es wird Einführungsveranstaltungen für die einzelnen Bereiche geben. Die Führungskräfte werden informiert und motiviert, Ziele eigenverantwortlich zu formulieren und umzusetzen. Als Grundlage dafür können die auf Abteilungsebene heruntergebrochenen Daten aus dem GEOMAR Gender Data Template herangezogen werden.
- b) Nach der Hälfte der Laufzeit des Gleichstellungsplans und nach Auswertung der Daten werden Empfehlungen der Gleichstellungskommission in einer Broschüre/Flyer „Was kann ich tun?“ zusammen- und den einzelnen Bereichen und Führungskräften zur Verfügung gestellt.
- c) Die Führungskräfte werden für eine diversitätssensible Führung geschult (in Zusammenhang mit Ziel 19).

Indikatoren Ziel 9

Qualitativ: Teilnahme an Einführungsveranstaltungen/Teilnahme an Schulungen

Quantitativ: Monitoring der auf Abteilungsebene runtergebrochenen Leaky Pipeline

Planung und Umsetzung Ziel 9

GB, Team GE&D

3.3 | Handlungsfeld 3: Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern in der Führung und Entscheidungsfindung

3.3 | Ziel 10: Gremienarbeit gendergerecht gestalten

Bei der Besetzung von Gremien wird auf einen angemessenen Prozentsatz von Frauen geachtet.

Maßnahmen Ziel 10

- a) Für ausgewählte Gremien soll der Status Quo erhoben und darauf basierend entschieden werden, ob und welche Quote möglich ist.
- b) Frauen werden dahingehend gefördert, in wichtigen Vorständen und Ausschüssen mitzuwirken. Es wird ein Anreiz, wie zum Beispiel Ausgleichszahlungen für außerordentliche Gremienbeteiligung (zum Beispiel studentische Hilfskräfte) aus dem jeweiligen Abteilungsbudget, geschaffen.
- c) Entscheidungs- und Beratungskommissionen, ihre Kompetenzen sowie ihr Frauenanteil werden erfasst
- d) Team GE&D erhebt Daten zu Gremienbesetzung: z.B. zu Wissenschaftlicher Rat, Digitaler Rat, FB-Rat, TLZ-Beirat, Auswahlkommissionen, Entfristungskommissionen, Berufungskommissionen, LOP-Kommission, , ILF-Kommission, ED, Kuratorium, Wissenschaftlicher Beirat etc.

Indikator Ziel 10

Quantitativ: Anzahl von Frauen in ausgewählten Gremien; jedes Gremium trägt in ein bereitgestelltes Template seine Daten dazu ein

Planung und Umsetzung Ziel 10

Team GE&D

3.4 | Handlungsfeld 4: Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg

3.4 | Ziel 11: Diskriminierungsfreie Stellenbesetzungsverfahren

Stellenausschreibungen sind konsequent gendersensibel, diskriminierungsfrei und chancengleich gestaltet. Vorstellungsgespräche sind dahingehend optimiert, als dass sie gendersensibel und diskriminierungsfrei sind.

Maßnahmen Ziel 11

- a) Ausschreibungstext: Template bearbeiten
 - Als Grundlage für Ausschreibungstexte dient der aktualisierte Leitfaden für diversitätssensible Sprache (siehe Ziel 3, Maßnahme c))
 - Pflicht- und Kannkriterien sind deutlich voneinander abgegrenzt, um die Stellenanforderungen zu definieren.
 - Akademisches Alter und/oder der Arbeitsumfang auf bisherigen Stellen sind in der Bewerbung anzugeben.
 - Teilzeit in Führungsstellen wird aufgenommen (siehe Ziel 6 b))
 - Es findet eine Evaluation der Stellenausschreibungen statt, um diese an Neuerungen anzupassen.
- b) Vorstellungsgespräche
 - Paritätische Besetzung der Auswahlkommission (§7 (3) BGlG) soll angestrebt werden, Fragenkatalog vorab, kurzes Ergebnisprotokoll
 - Personalbetreuer:innen begleiten Vorstellungsgespräche zur Professionalisierung und Qualitätssteigerung
 - Information zu „unconscious bias“ wird geteilt. Das Video „Recruitment bias in research institutes“ (Institució CERCA, 2016) zum Thema wird vorab geteilt und/oder gezeigt.
 - Es wird ein Protokoll-Template für Vorstellungsgespräche zur Verfügung gestellt, in dem die Punkte Besetzung der Auswahlkommission, Anwesenheit Personalbetreuer:in und Vorführung Video abgefragt werden
- c) Die Auswahlkommission ist zu Aspekten der Chancengleichheit wie „unconscious bias“ geschult (in Zusammenhang mit Ziel 18).
- d) Es gibt ein jährliches Austauschtreffen, um die Stellenbesetzungsverfahren zu evaluieren. Dazu wird einer der Jour Fixe Termine von PR, GB und Personal und Rechtunter Einbindung von GE&D genutzt. Die Ergebnisse werden protokolliert und dem Diversity Board mitgeteilt.

Indikatoren Ziel 11

- a) Qualitativ: Das Ausschreibungstemplate wird regelmäßig evaluiert.
- b) die Protokoll-Template werden ausgewertet.

Planung und Umsetzung Ziel 11

Personal und Recht (in Zusammenarbeit mit GB)

3.4 | Handlungsfeld 4: Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg

3.4 | Ziel 12: Karriereoption "Fahrleitung" prüfen

Der Einfluss einer Fahrleitung auf die Karriereentwicklung ist evaluiert, Strukturen sind erkannt und eine Optimierung der Strukturen im Sinne der Chancengleichheit benannt. Die Strukturen sind chancengerecht gestaltet, so dass neue Wissenschaftler:innen und Nachwuchskräfte Fahrtenorganisationen und -beteiligungen als Karriereinstrument nutzen.

Quantitatives Ziel: Der Anteil der weiblichen Fahrleitungen entspricht mindestens dem der zugehörigen FE.

Maßnahmen Ziel 12

a) Strukturen

- Erfassung der logistischen Abläufe der Fahrplanung (Antrag bis Durchführung) am GEOMAR.
- Erfolgreiche Fahrtanträge werden zur Verfügung gestellt.
- Ableitung von Maßnahmen für eine Optimierung der GEOMAR-Strukturen für Ausfahrten.

b) Gender Data Template: Erhebung absoluter und relativer Daten, um zu erfassen, ob der Anteil an weiblichen Fahrleitungen den Frauenanteil der FE widerspiegelt.

Indikator Ziel 12

Quantitativ: Datenerhebung Fahrleitung (Fahrleitungen (m/w/d), prozentualer Anteil weiblicher Fahrleitungen, befristet/unbefristet, Dauer der Fahrten, Schiff, Budget)

Planung und Umsetzung Ziel 12

WEB

3.5 | Handlungsfeld 5: Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre

3.5 | Ziel 13: Berücksichtigung von Gleichstellung und Vielfalt in Drittmittelanträgen und Projekten

Für Drittmittelanträge und Projekte (BMBF, EU etc.) gibt es zum Themenkomplex Gleichstellung und Vielfalt Unterstützung.

Maßnahmen Ziel 13

- a) Sensibilisierung der Forschungsteams und Führungskräfte für das Thema durch Bekanntmachung des Gender-Wave-Tools und anderer Tools für Antragsteller:innen und Projektleiter:innen
- b) Prüfung und Dokumentation der verschiedenen Anforderungen von Drittmittelgebern

Indikator Ziel 13

Indikatoren werden zu späterem Zeitpunkt entwickelt.

Planung und Umsetzung Ziel 13

- a) Team GE & D
- b) Wissenschaftskoordination

3.6 | Handlungsfeld 6: Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

3.6 | Ziel 14: Antidiskriminierung: Prävention von sexualisierten Grenzverletzungen auf Ausfahrten

Die Initiative „Für ein gutes Miteinander auf See“ arbeitet präventiv (Seminare) und informativ (Material für die Ausfahrten).

Maßnahme Ziel 14:

Für Fahrtleitungen erfolgt ein jährliches Workshop-Angebot zum Thema sexualisierte Grenzverletzungen.

Indikator Ziel 14: Dokumentation, wer am Workshop teilgenommen hat

Planung und Umsetzung Ziel 14: Team GE&D, GB

Ziel 15: Etablierung eines Prozesses zum Umgang mit Konflikten am GEOMAR (darunter u.a. sexuelle Belästigung und Diskriminierung)

Interne Abläufe und Ansprechpersonen für den Fall eines Konfliktes sind etabliert und transparent und klar kommuniziert.

Maßnahme Ziel 15:

- a) Auf der Grundlage des Flussdiagrammes des Max-Delbrück-Centrums für Molekulare Medizin wird ein für das GEOMAR passender Prozess aufgesetzt und Anlaufstellen werden identifiziert.
- b) Informationen und Definitionen zu den verschiedenen Formen von Belästigung bzw. Fehlverhalten werden intern veröffentlicht.
- c) Über ein Jahr sollen Führungskräfte und Anlaufstellen anonymisiert Daten sammeln zur Anzahl und Ablauf von Konflikten anhand des erarbeiteten Prozesses. Überprüfung des Prozesses anhand dieser Daten.

Indikator Ziel 15: Statistische Erfassung zu Anzahl von Konflikten und Ablauf

Planung und Umsetzung Ziel 15: Referentin des Verwaltungsdirektors (bis Zuständigkeit geklärt)

3.7 | Handlungsfeld 7: Schulungen und Weiterbildung

3.7 | Ziel 16: Erstellung eines Konzeptes für die Organisation und Dokumentation der Schulungsangebote

Zunächst muss ein Konzept für die Organisation der Schulungsangebote erstellt werden; die Teilnahme an Schulungsangeboten muss dokumentiert werden (zunächst durch Team GE&D, später durch PE). Die hier genannten Schulungen werden eng verknüpft werden mit einem Gesamtkonzept zur Personalentwicklung. Bei der Erstellung des Konzeptes wird auch ermittelt, ob und welche anderen Einheiten für die Organisation der jeweiligen Schulungen verantwortlich zeichnen könnten. Über die Ausgestaltung der Finanzierung der Schulungen wird erst nach der Erstellung eines Konzeptes und der Ermittlung der Kosten entschieden.

Passende und qualitativ hochwertige Schulungs- und Workshopangebote für die Themen Gleichstellung und Vielfalt sind bekannt.

Maßnahmen Ziel 16

- a) Ein Prozess für die Durchführung und Abwicklung der Trainings (Ziel 17 bis Ziel 21) muss etabliert werden
- b) Passende Angebote werden recherchiert.
- c) Angebote werden eingeholt und deren Finanzierung geprüft (mit den jeweils Finanzierenden abgesprochen).
- d) Die Teilnahme wird dokumentiert.

Indikatoren Ziel 16

Quantitativ: Dokumentation der Teilnahme an Workshops und Schulungen

Qualitativ: Feedback einholen nach den Schulungen

Später: Umfrage alle Mitarbeitenden zu den Schulungen

Umsetzung Ziel 16

zunächst durch Team GE&D, später durch PE

3.7 | Handlungsfeld 7: Schulungen und Weiterbildung

3.7 | Ziel 17: Sensibilisierung der Abteilung Personal und Recht

Gleichstellung und Vielfalt sind Bestandteil der Arbeit der Abteilung Personal und Recht. Relevantes Wissen ist durch regelmäßige Fortbildungen vertieft (§10 (4) BGleG).

Maßnahmen Ziel 17

- a) Jede:r Mitarbeiter:in der Abteilung Personal und Recht besucht einen Grundlagenworkshop zur Relevanz von Gleichstellung und Vielfalt allgemein und speziell für ihren Arbeitsbereich.
- b) Bewerbung für 2. Runde Helmholtz Call „Diversitätssensible Personalprozesse“, Einwerbung einer Fortbildung z.B. für die Prozessverantwortliche in der PA

Indikator Ziel 17

Quantitativ: Dokumentation Teilnahme an WS (s. Ziel 16, Konzept)

Planung und Umsetzung Ziel 17

Team GE&D, PE und Personal und Recht

3.7 | Handlungsfeld 7: Schulungen und Weiterbildung

3.7 | Ziel 18: Sensibilisierung der Führungskräfte

Für Führungskräfte, die für die erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung (und Vielfalt) verantwortlich sind, werden Workshops angeboten.

Quantitatives Ziel: Jede Führungskraft hat mindestens einen Grundlagenworkshop zu Gender- und Diversitätskompetenz bis zum Jahr 2025 besucht. Bei der Neubesetzung der FB-Leitungen und für alle anderen neuen Führungskräfte ist eine Fortbildung zum Thema „Gendersensibles Führen“ empfehlenswert.

Maßnahmen Ziel 18

Es werden jährlich Workshops zu einem der folgenden Themen angeboten (in wechselnder Reihenfolge):

- a) Thema „Gendersensibles Führen“ (Unconscious Bias, Impostor-Syndrom etc.)
- b) Thema „Work-life-balance“ (Teilzeit, Väter in Elternzeit, Pflegeaufgaben, Doppelbelastung, Alleinerziehende, flexibles Home-Office)
- c) Thema „Diversität“ (Antidiskriminierungs-Training, interkulturelles Training, Inklusion)

Jede Führungskraft sollte pro Jahr mindestens einen Workshop zum Thema Gleichstellung und Vielfalt besuchen. Die Teilnahme an den Workshops wird dokumentiert. Um eine höhere Teilnahmequote von Führungskräften an Führungstrainings zu erreichen, werden die Trainings konsequent an den Bedürfnissen dieser Gruppe ausgerichtet.

Indikator Ziel 18

Dokumentation Teilnahme

Planung und Durchführung Ziel 18

Team GE&D, PE

3.7 | Handlungsfeld 7: Schulungen und Weiterbildung

3.7 | Ziel 19: Sensibilisierung Work-Life-Balance für alle Mitarbeitenden

Die Wertschätzung von familien- und chancengleichheitsrelevanten Themen ist durch ein Angebot regelmäßiger Informationsformate rund um das Thema Vereinbarung von Lebensphasen und Beruf für Beschäftigte vergrößert. Es finden einmal jährlich Veranstaltungen zu diesem Themengebiet statt. Zusätzlich werden externe Angebote beworben.

Maßnahme Ziel 19:

Um für die Thematik zu sensibilisieren, werden Veranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Lebensphasen mit dem Beruf, wie zum Beispiel zum Thema Mental Load und spezielle Angebote für Männer/Väter angeboten. Hierzu können auch Angebote des Employee Assistance Program (Corrente) herangezogen und externe Angebote beworben werden.

Indikator Ziel 19: Dokumentation Teilnahme

Planung und Umsetzung Ziel 19: Team GE&D, PE

Ziel 20: Antidiskriminierung: Infoveranstaltungen für alle Mitarbeitenden

Die gesetzlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind am GEOMAR umgesetzt. Dies ist realisiert durch jährliche Informationsveranstaltungen zum Thema Diskriminierung als Präventivmaßnahme für alle Mitarbeitenden.

Maßnahme Ziel 20:

Es gibt jährlich eine Informationsveranstaltung zum Thema Diskriminierung (§12 AGG) für alle Mitarbeitenden.

Indikator Ziel 20: Quantitativ: Dokumentation Teilnahme am Workshop

Planung und Umsetzung Ziel 20: Team GE&D, PE

3.7 | Handlungsfeld 7: Schulungen und Weiterbildung

3.7 | Ziel 21: Gendersensible Didaktik für Lehrende

Das GEOMAR bietet Fortbildungen zu gendersensibler Didaktik an. Die Lehrenden des GEOMAR verfügen über umfassendes Wissen zu gendersensibler Didaktik und wenden diese in Lehrveranstaltungen an (Gender Sensitive Teaching).

Quantitatives Ziel: Zum Jahr 2025 haben alle Personen mit Lehrverpflichtung am GEOMAR einen Grundlagenworkshop zu Gender Sensitive Teaching besucht.

Maßnahme Ziel 21:

Schulungen zum Thema "Gender Sensitive Teaching" für Lehrende, Doktorand:innen-Betreuer:innen, Ausbildungsleiter:innen z.B. mit Hilfe der Expertise der FH Kiel.

Informationsmaterial ist vorhanden/wird bereitgestellt.

Online: <https://oceanrep.geomar.de/50001/> und einige wenige gedruckte Exemplare.

Indikator Ziel 21

Dokumentation Teilnahme

Planung und Umsetzung Ziel 21

Team GE&D, PE

4. Datenerhebung und Monitoring



4.1 Indikatoren für die Datenerhebung

Als Grundlage für die Erhebung geschlechtsspezifischer Personaldaten am GEOMAR wurde ein "Gender Data Template" entwickelt. Die Teams, die für die Erhebung der Daten des jeweiligen Indikators verantwortlich sind (z.B. PA, GB), sind in dem Template angegeben. Die Daten werden weiter in verschiedene Variablen (siehe unten) unterteilt, um eine umfassende Analyse der Situation zu ermöglichen:

- Abteilungen (FBs heruntergebrochen auf FEs, Verwaltung in ihre Abteilungen unterteilt, die Zentralen Einrichtungen und das Direktorat)
- Gehaltsstruktur
- Befristung
- Teilzeitumfang (in 25% Abstufungen)
- Karrierestufe in der Wissenschaft
- Altersstruktur

Außerdem enthält das Template Indikatoren für spezifische Anforderungen (z.B. HGF-Kaskadenmodell) oder am GEOMAR entwickelte Maßnahmen (z.B. Inge-Lehmann-Fonds). Die Liste der Indikatoren erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wenn es neue Initiativen oder Bedarfe gibt, kann die Liste der Indikatoren jederzeit erweitert werden.

Da alle Indikatoren im Gender Data Template quantitativ sind, werden in unregelmäßigen Abständen Umfragen durchgeführt (z. B. wie in den Zielen 5, 6 und 16 vorgeschlagen), um auch qualitative Daten zur Bewertung der Wahrnehmung von Gleichstellung (und Diversität) am Zentrum heranziehen zu können.

4.2 Erhebung, Analyse und Berichterstattung der Daten

Die Daten werden einmal im Jahr (zum 31. Dezember) angefordert.

Die Analyse und Berichterstattung der Daten erfolgt durch das Team GE&D, zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten als Expertinnen. Nach jeder Datenerhebung wird ein kurzer, zweckmäßiger Bericht (ca. zwei Seiten + Grafiken) verfasst, in dem die Unterschiede (Fortschritte und/oder Rückschritte) gegenüber der letzten Datenerhebung festgehalten werden. Dieser Kurzbericht wird der Gleichstellungskommission zur Vorbereitung ihrer Sitzung übermittelt. Er kann durch weitere qualitative Daten aus Umfragen oder durch Informationen, z.B. von den Durchführenden der Maßnahmen, ergänzt werden.

Zur Halbzeit des Gleichstellungsplans (nach zwei Jahren) und zum Ende seiner Laufzeit (nach vier Jahren) wird jeweils ein umfassenderer Bericht (von max. 5-10 Seiten) erstellt und auf der Intranetseite des GEOMAR veröffentlicht.

4.3 Überwachung der Daten durch die Gleichstellungskommission

Wie bereits angekündigt (1.2), wird nach der Veröffentlichung des Gleichstellungsplans eine Gleichstellungskommission gegründet. Die Gleichstellungskommission hat die Aufgabe, den Fortgang der Maßnahmen des Gleichstellungsplans zu überwachen. Sie tritt zweimal jährlich, nach Erhalt des Berichts über die Datenerhebung und im Vorfeld der Sitzungen des Kuratoriums (ebenfalls zweimal jährlich) und des Wissenschaftlichen Beirats (einmal jährlich), zusammen.

Die Kommission kann auf die Einhaltung der im Gleichstellungsplan festgelegten Vorgaben dringen. Die Ergebnisse und Empfehlungen, die in der Kommission erarbeitet werden, sollten im Erweiterten Direktorium, in der LAS-Runde und im PR vorgetragen werden. Zur glaubwürdigen Vermittlung von Maßnahmen sollte die Kommission nach Möglichkeit geschlechtsparitätisch aufgestellt sein. Sie besteht aus einer kleineren Gruppe von Kernakteur:innen, die nach Bedarf und auf Wunsch von weiteren Personen ergänzt werden kann.

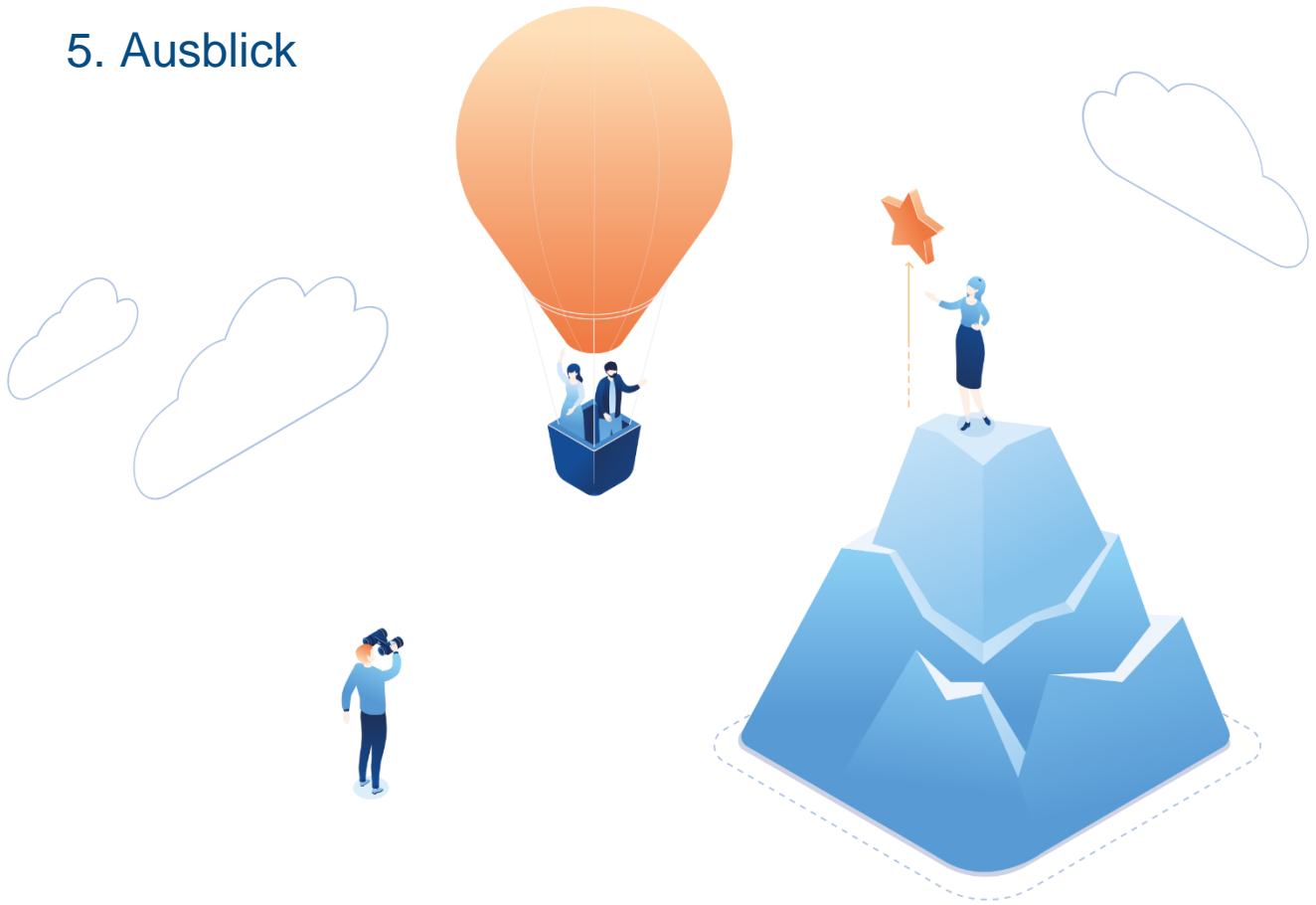
Kernakteur:innen

- Leitung der Gleichstellungskommission: Vertreterin Team Recht
- FB-Leitungen
- Vertretung Team GE&D
- Gleichstellungsbeauftragte
- Vertretung Personal und Recht
- Vertretung des WEB
- Vertretung PR
- Leitung TLZ
- Leitung IDRZ
- Vertretung PE
- Vertretung des Wissenschaftlichen Rates

Mögliche ergänzende Akteur:innen

- Vertretung des Digitalen Rates
- Vertretung der LAS-Runde
- Vertretung Kommunikation und Medien
- Vertretung Verwaltung
- Vertretung der Parents-Gruppe
- Vertretung Team-Assistent:innen
- u.v.a.m.

5. Ausblick



5.1 Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit am GEOMAR

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Aspekt des übergeordneten Themas Vielfalt - und zwar einer der wichtigsten und dringlichsten. Die Themen Gleichstellung und Vielfalt werden am GEOMAR dabei im Sinne eines intersektionalen Feminismus in enger Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Akteur:innen gemeinsam weiterentwickelt. Der Grundstein dafür ist auch in der Struktur des neu im Direktorium verankerten Teams GenderEquality & Diversity (siehe Kapitel 1.2) gelegt.

Dabei ist die Entwicklung von Wertschätzung für Vielfalt keine einfache Gegebenheit, sondern eine noch zu entwickelnde Aufgabe. Maßgebliche Vielfalts-Aspekte sollen dazu von einem „Diversity-Board“ erarbeitet werden. In diesem Zusammenhang wird auch darüber nachgedacht und diskutiert werden, für die Zukunft einen übergreifenden „Aktionsplan für Gleichstellung und Diversität“ zu erarbeiten.

Ziel ist es, ein Gender-Mainstreaming¹⁴ (das mit der Einführung des Gleichstellungsplans bereits begonnen wurde) und ein Diversitäts-Management¹⁵ für die gesamte Organisation aufzusetzen. Dies wird weiterhin in laufender Verzahnung mit der GEOMAR 2030 Strategie erfolgen.

¹⁴ Gender Mainstreaming: Systematische Berücksichtigung der Unterschiede zwischen den Bedingungen, Situationen und Bedürfnissen von Frauen, Männern und anderen Personen in allen Strategien und Maßnahmen (in Anlehnung an die Definition von EIGE).

¹⁵ Diversity management: Das Diversity Management ist ein Teilbereich des Personalmanagements. Seine Aufgabe ist es, die soziale, kulturelle und ethnische Vielfalt der Mitarbeiter:innen zu fördern und zum Wohl des Unternehmens einzusetzen. (<https://www.personio.de/hr-lexikon/diversity-management/>)

5.2 Zukunftsthemen für den Gleichstellungsplan

Der neue Gleichstellungsplan stellt bereits eine Reihe von unterschiedlichen Zielen und Maßnahmen auf. Dennoch gibt es weitere ambitionierte Ziele, die in Teilen bereits angegangen werden, die jedoch noch keinen Eingang in diesen Gleichstellungsplan gefunden haben. Der Grund dafür ist, dass nicht alle Ziele innerhalb von 4 Jahren gleichzeitig verfolgt werden können. Daher mussten Maßnahmen priorisiert und eine zeitliche Reihenfolge festgelegt werden, um mit den vorhandenen Ressourcen das bestmögliche Ergebnis zu erreichen. Um einen Ausblick auf diese Zukunftsthemen zu geben, werden im Folgenden einige der Themen genannt, die in Zukunft am GEOMAR kontinuierlich weiterverfolgt und -entwickelt werden sollen.

Familienbüro am GEOMAR

Es wird angestrebt, in Zukunft ein Familienbüro am GEOMAR einzurichten. Die Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit wird eine immer größere Rolle für die Gewinnung und Bindung von gutem Personal spielen. In einem Familienbüro können alle Punkte, die dieses Thema betreffen, gebündelt aufgenommen und professionalisiert bearbeitet werden. Auch über die Einrichtung eines Welcome-Centers wird weiterhin nachgedacht werden, um u.a. für ein besseres On-Boarding zu sorgen.

Gender Budgeting¹⁶

Es bestehen Überlegungen, Gender Budgeting als zentrales Untersuchungsinstrument zur strukturellen Optimierung der gesamten Organisation einzuführen, um diskriminierende oder förderliche Strukturen in der gesamten Institution erkennen und beheben bzw. unterstützen und weiterentwickeln zu können.

Gender Pay Gap

Im Rahmen des Projektes „Baltic Gender“ wurde bereits die Thematik eines Gender Pay Gap untersucht. Dabei stellte sich heraus, dass die Datengrundlage für die Untersuchung validiert werden muss. So wie eine verlässlichere Datenqualität am GEOMAR vorhanden ist, kann der Gender Pay Gap untersucht werden. Unter anderem mit der Fragestellung: Gibt es einen Gender Pay Gap am GEOMAR und wie kann diese Lohnlücke geschlossen werden? Mit der Entwicklung eines Tools für die langfristige Erhebung könnte das Prinzip „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ und damit die Forderung des Entgelttransparenzgesetzes umgesetzt werden.

Integration der Gleichstellungs- und Diversitätsperspektive in die Digitalisierung

Weiterhin wichtig für die Zukunft ist die Sensibilisierung für das Thema „Digitalisierung und Gleichstellung/Diversität“. Wie bereits in Kapitel 1.1 erwähnt, ist das Thema Digitalisierung eine Querschnittsaufgabe, die u.a. auch im dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung¹⁷ als leitender Aspekt für zukünftige Prozesse in der Verwaltung bezeichnet wird. Gender- und Diversitätsaspekte sollten von vornherein mit aufgenommen und nicht nachträglich eingefügt werden, damit die bestehenden Probleme aus der Realität nicht eins zu eins in die digitale Welt übertragen werden. Für dieses Thema wird bereits sensibilisiert, eine flächendeckende strukturelle Herangehensweise wird jedoch erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich sein.

¹⁶ Gender Budgeting Definition (nach EIGE): Anwendung des Gender Mainstreaming im Haushaltsverfahren. Es beinhaltet eine geschlechtsspezifische Bewertung der Haushalte, die Einbeziehung der Geschlechterperspektive auf allen Ebenen des Haushaltsprozesses und die Umstrukturierung von Einnahmen und Ausgaben zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

¹⁷ Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/dritter-gleichstellungsbericht-184546>

Systematische Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen und anderen benachteiligten Gruppen

Die Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen und anderen benachteiligten Gruppen wird durch verschiedene Maßnahmen schon bearbeitet. Allerdings fehlt es derzeit an Ressourcen, um dieses systematisch und strukturiert in allen Bereichen umzusetzen. Es wäre sinnvoll, wenn die Arbeit am GEOMAR zukünftig systematisch, bewusster und konsequenter auf die Sichtbarkeit von Frauen und anderen benachteiligten Gruppen ausgerichtet werden würde. Hier wäre an die Medienarbeit, die Öffentlichkeitsarbeit, die Vergabe von Preisen, die Auswirkungen von Veröffentlichungen und die Zuweisung von Funktionen und Posten u.v.a.m. zu denken.

Anhang: Begründungen der Ziele des Gleichstellungsplans

3.1 | Ziel 1: Unterrepräsentanz von Frauen abbauen

Die Bereiche (und Statusgruppen), in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind erfasst. Frauen können dadurch für diese Bereiche gezielter gewonnen und gefördert werden (§3, §6, §7 BGleG).

Begründungen Ziel 1

- a) Die Daten zur Personalverteilung und Erfassung der Entgeltgruppen der Mitarbeitenden werden nicht standardisiert erfasst.
- b) Bei Stellenbesetzungsverfahren und bei der Förderung von Mitarbeitenden wird die mögliche Unterrepräsentanz von Frauen nicht berücksichtigt.
- c) Wie in Kapitel 2.2 zu sehen ist, gibt es eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungsebenen.

Quellen:

- Kapitel 2.2 GEP
- Bundesgleichstellungsgesetz §1, 3§ Absatz 9, 6§ (1) und (2), 7§ (1), 8§ (1), §13 (1) Absatz 1, §38 (1)

3.1 | Ziel 2: Frauen für Höherqualifizierungen fördern

Frauen werden GEOMAR-intern für Fach- und Führungspositionen gefördert. Die Verbindlichkeit von Frauenförderung ist gestärkt.

Begründungen Ziel 2

- a) Da Frauen in Fach- und Führungspositionen am GEOMAR unterrepräsentiert sind, hat das GEOMAR sich das Ziel gesetzt, Frauen gezielt zu fördern.
- b) Nach dem Bundesgleichstellungsgesetz ist es Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen.

Quellen:

- Kapitel 2.2 GEP
- Bundesgleichstellungsgesetz §1 (2), §3 Absatz 10

3.1 | Ziel 3: Sichtbarkeit von Frauen erhöhen

Sichtbarkeit wird am GEOMAR als Instrument verstanden, um geschlechtergerechte Teilhabe zu erreichen, die Personalgewinnung zu steigern und das GEOMAR medial präserter zu positionieren.

Begründungen Ziel 3

- a) Frauen sind als Expertinnen in den Medien weniger stark vertreten, am GEOMAR soll darauf geachtet werden, dieses Missverhältnis nicht zu zementieren sondern auszugleichen.
- b) Mit diversitätssensibler Sprache werden alle Geschlechtsidentitäten repräsentiert.
- c) In Deutschland ist an Forschungseinrichtungen ein Gender Publication Gap zu beobachten. Dieser sagt aus, dass Frauen bei gleicher Arbeitszeit, der gleichen Qualifikation im gleichen Labor weniger an Publikationen beteiligt sind.
- d) Wichtige Arbeit für das GEOMAR wird in allen Entgeltstufen und in allen Bereichen geleistet und sollte daher auch gesehen werden.

Quellen:

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020): Richtlinie zur Förderung von Projekten zum Themenschwerpunkt „Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation: Leistungen und Potenziale sichtbar machen, Sichtbarkeit strukturell verankern“ („Innovative Frauen im Fokus“)
- Ross, Mathew et al.: Women are Credited Less in Science than are Men. Online verfügbar unter <https://www.nature.com/articles/s41586-022-04966-w>, zuletzt aktualisiert am 29.06.2022, zuletzt geprüft am 29.06.2022.
- Sprachleitfaden Diversitätssensible Sprache am GEOMAR

3.1 | Ziel 4: Anerkennung für Leistungen im Bereich Gleichstellung (und Vielfalt)

Das neue Konzept für Leistungen im Bereich Gleichstellung und Vielfalt enthält einen Vorschlag für die Prämierung von Personen, die sich für Gleichstellung und Vielfalt einsetzen. Die Prämierung kann grundsätzlich über eine Leistungsprämie oder durch die Auslobung eines Preises erfolgen.

Begründungen Ziel 4

- a) Nach der aktuellen Dienstvereinbarung können Prämien ausgezahlt werden für herausragende wissenschaftliche, wie auch für nicht wissenschaftliche Leistungen. Eine herausragende Leistung im nicht wissenschaftlichen Bereich wird je nach Arbeitsplatz und Aufgabe durch individuelle Merkmale definiert. Gleichstellung und Vielfalt sind übergeordnete Themen, die in jedem Arbeitsfeld verankert werden können, auch wenn sie nicht direkt zum Aufgabenbereich gehören.
- b) Gleichstellung und Vielfalt sind wichtige und erforderliche Ansatzpunkte für unsere Gesellschaft und die Arbeit am GEOMAR. Da Gleichstellung und Vielfalt noch nicht überall berücksichtigt sind, ist es mit Aufwand verbunden, diese in bestehende Strukturen mit einzubinden. Daher ist es dem GEOMAR wichtig, Leistungen im Bereich Gleichstellung und Vielfalt dementsprechend anzuerkennen.

Quellen:

- Dienstvereinbarung: „Leistungsorientiertes Prämiensystem für herausragende nicht-wissenschaftliche Leistungen“ (2021)
- Sonderermächtigung für Zentren der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft: Prämien und Zulagen für Beschäftigte im wissenschaftlichen oder wissenschaftsrelevanten Bereich

3.2 | Ziel 5: Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit verbessern

GEOMAR bietet Maßnahmen zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung und besseren Vereinbarkeit von Betreuungs-/ Pflegearbeit und Dienstreisen an.

Begründungen Ziel 5

- a) Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit sind zwei Arten von Arbeit, die unerlässlich sind und sich teilweise schwer vereinbaren lassen. Fürsorgearbeit umfasst nicht nur den zeitlichen Aufwand, sondern auch den mentalen und tatsächlichen Aufwand der Care-Arbeit.
- b) Im Ruheraum in Gebäude 8 ist ein Wickeltisch vorhanden für das Ostufer, auf dem Westufer ist kein Wickeltisch vorhanden.
- c) Betreuungsmöglichkeiten während größerer Events, Konferenzen und Meetings am GEOMAR werden momentan nicht angeboten.
- d) Wie häufig die „Erstattung zusätzlich anfallender Betreuungskosten während Dienstreisen“ für Schiffsexpeditionen in Anspruch genommen wird und wie die Bedarfe von Eltern am GEOMAR sind, ist momentan nicht dokumentiert/erhoben.
- e) Nach dem Bundesgleichstellungsgesetz ist es Ziel, die Familienfreundlichkeit, sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für die Beschäftigten zu verbessern.

Quellen:

- Bundesgleichstellungsgesetz §1 (1) Absatz 3, §3 Absatz 6, 7, §10 (4), §13 (1), (2) Absatz 3, (3), §15
- GEOS Umfrage 2019: 84% der Frauen und 77% der Männer mit Kind stimmen der Aussage (stark) zu, dass Expeditionen mit Schuldgefühlen gegenüber ihrer Familie/Partner/in verbunden sind. Auch stimmen 81% der Männer und 76% der Frauen mit Kind (stark) zu, dass Expeditionen eine starke Belastung für ihre Familie Partner/in sind.
- Einkommensteuergesetz §3 Absatz 34, Absatz 34a Satz 2

3.2 | Ziel 6: Akzeptanz von Teilzeitarbeit stärken

Teilzeitarbeit wird als ein grundlegendes Beschäftigungsmodell betrachtet, so dass die Akzeptanz und der Stellenwert von Teilzeitarbeit insgesamt steigen. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Themen „Führung in Teilzeit“ und „Akzeptanz und Unterstützung von Männern in Teilzeit“ gelegt.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (§1, §6 TzBfG), nach dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit ermöglichen muss, wird umgesetzt. Die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmer:innen wird verhindert.

Begründungen Ziel 6

- a) Daten zu Teilzeit sind momentan nicht von der Abteilung Personal und Recht erhoben.
- b) Führungspositionen werden häufig noch als Vollzeit verstanden und bilden so eine Benachteiligung für Menschen mit Teilzeitbeschäftigung.
- c) Die Gründe für Teilzeit (z.B. Projektmittel, eigene Entscheidung, Pflege/Familie, Stellenhülle) sind vielfältig, nicht voll umfänglich bekannt und in jedem Fall zu akzeptieren.
- c) Auch ist eine Teilzeitoption in Drittmittelprojekten ein Risiko für die zeitliche Einhaltung der Zielvorgaben. Es muss in Teilzeit gewährleistet werden, dass der Person ein vergleichbarer, beruflicher Aufstieg ermöglicht wird.

Quellen:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020): Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Daten, Ursachen, Maßnahmen.

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge §1, §2, §4 (1), §5, §6, §7 (1), (4), §9, §10, §11,

Bundesgleichstellungsgesetz §6 (1) Satz 5 und 6, §16 (1), (4), (5), §17 (1) Absatz 1, §18 (1) Absatz 1, §38 (1) Absatz 2 und 6

Kapitel 2.2

3.2 | Ziel 7: Unterstützung für Mitarbeiter:innen mit befristeten Verträgen, die in Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeiten gehen

GEOMAR trägt als Arbeitgeber dafür Sorge, dass mögliche negative Auswirkungen einer Befristung, die die Schwangerschaft, Elternzeit, Pflegezeit von Mitarbeitenden belasten könnten, abgedeckt werden.

Begründungen Ziel 7

- a) Befristete Verträge sind in Forschungsinstituten häufig vorhanden, da die Projektförderung zeitlich gebunden ist.
- b) Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeiten führen momentan nicht zu einer automatischen Vertragsverlängerung. Somit entsteht eine finanzielle Benachteiligung für Frauen und Personen, die Eltern- oder Pflegezeit wahrnehmen.
- c) Das GEOMAR trägt als Arbeitgeber dafür Sorge, dass potenziell negative Auswirkungen einer Situation, die die Karriere von Mitarbeitenden belasten können (Schwangerschaft, Elternzeit, Pflegezeit), abgedeckt werden. Eine bestehende Möglichkeit, den Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten zu ermöglichen, ist der Inge-Lehmann-Fonds des GEOMAR.

Quellen:

- Bundesgleichstellungsgesetz §1 Absatz 3, §3 Absatz 6 und 7, §13 (1) Satz 2, (2) Absatz 3, (3) Satz 2, §15, §17 (1), (2) Absatz 1, §18 (1) Absatz 5, (2), (3), §38 (1) Absatz 3
- Inge-Lehmann-Fonds

3.2 | Ziel 8: Akzeptanz von Vätern/Partner:innen in Elternzeit erhöhen

Elternzeit ist auch für die Partner:innen der Mütter am GEOMAR eine Selbstverständlichkeit. Der Anteil der Partner:innen in Elternzeit am GEOMAR ist erhöht.

Quantitatives Ziel: Erhöhung des Anteils der Väter/Partner:innen, die Elternzeit in Anspruch nehmen und Verlängerung der in Anspruch genommenen Elternzeitdauer.

(Problem: Daten zur Verteilung von Inanspruchnahme von Elternzeit liegen am GEOMAR aktuell nicht vor, darum muss dieser Indikator nachgeschärft werden, wenn eine Datenauswertung möglich ist.)

Begründungen Ziel 8

- a) Die Elternzeitquote ist bei Müttern und Partner:innen unterschiedlich verteilt. So nehmen Frauen Elternzeit deutlich häufiger in Anspruch als Partner:innen. Ein Grund dafür kann die fehlende Akzeptanz und Selbstverständlichkeit der Elternzeit von Partner:innen sein.
- b) Die Datenerhebung für Elternzeit ist nicht strukturell verankert.

Quellen:

- Statistisches Bundesamt (2019): Personen in Elternzeit.
- Bundesgleichstellungsgesetz §1 Absatz 3, §3 Absatz 6, §16 (1), (2), (5)

3.3 | Ziel 9: Chancengleichheit durch mehr Führungskräfteverantwortung

Chancengleichheit ist Führungsaufgabe (§4 BGleG): Die Führungskräfte nutzen und beziehen sich auf den Gleichstellungsplan in der ihnen verantworteten Personalentwicklung. Bei der Übertragung von Führungsaufgaben, Leitungen und Sonderaufgaben wird die Entscheidungsfindung im Team regelmäßig hinsichtlich der Chancengleichheit reflektiert.

Begründungen Ziel 9

- a) Eine Führungskraft trägt viel Verantwortung für die Arbeit und hat durch den täglichen Kontakt zu den Mitarbeitenden einen hohen Einfluss auf das Team. Daher ist es notwendig, dass Personen in Führungspositionen Chancengleichheit berücksichtigen.
- b) Bisher ist eine Schulung zu diversitätssensiblen Führen nicht strukturell verankert.

Quellen:

- Bundesgleichstellungsgesetz §4 (1), §11
- GEP Kapitel 2.2

3.3 | Ziel 10: Gremienarbeit gendergerecht gestalten

Bei der Besetzung von Gremien wird auf einen angemessenen Prozentsatz von Frauen geachtet.

Begründungen Ziel 10

- a) Die Besetzung, die Aufgaben und die Wirkung der Gremien am GEOMAR sind nicht erfasst und Beteiligungswege sind nicht transparent ersichtlich. Neue Kolleg:innen können die Strukturen und Arbeitsabläufe nicht transparent einsehen, sondern sind von persönlichen Netzwerken abhängig.
- b) Gremienarbeit ist eine zeitliche und mentale Belastung und sollte auch dementsprechend gefördert werden.

Quellen:

- Bundesgleichstellungsgesetz §1 (1) Absatz 1, §27 (1) Absatz 4

3.4 | Ziel 11: Diskriminierungsfreie Stellenbesetzungsverfahren

Stellenausschreibungen sind konsequent gendersensibel, diskriminierungsfrei und chancengleich gestaltet. Vorstellungsgespräche sind dahingehend optimiert, als dass sie gendersensibel und diskriminierungsfrei sind.

Begründungen Ziel 11

- a) Werden Stellenausschreibungen konsequent gendersensibel, diskriminierungsfrei und chancengleich gestaltet, werden alle Menschen gezielt angesprochen und motiviert, sich auf eine Stelle zu bewerben.
- b) Mit diversitätssensibler Sprache werden alle Geschlechtsidentitäten repräsentiert und sichtbar gemacht. Auch ist es der Anspruch des GEOMAR, Ausschreibungen diskriminierungsfrei zu gestalten. Wie Sprache verwendet wird, hat einen Einfluss auf unser Denken und Handeln.
- c) Bislang werden Aspekte der Sprache durch die Gleichstellung in einzelnen Verfahren kommuniziert. Durch eine Standardisierung der Prozesse in der Abteilung Personal und Recht können Abläufe optimiert werden. Bislang gibt es keine Informationen zu gendersensiblen, diskriminierungsfreien und chancengleichen Formulierungen auf der Webseite der Abteilung Personal und Recht. Durch ein individuelles Vorgehen bei Vorstellungsgesprächen, kann die Außenwirkung und das Leitbild des GEOMAR nicht einheitlich zur Wirkung kommen.
- d) Anhand von Qualitätsstandards sollte die Chancengleichheit der Verfahren gesichert werden. Die Qualitätsstandards sind ein Instrument, das die Umsetzung der Helmholtz Diversity-Leitlinie sowie das Erreichen der Kaskadenziele auf W2/W3-Ebene fördert.

Quellen:

- Bundesgleichstellungsgesetz §6, §7, §8, §9
- Vervecken, D., & Hannover, B. (2015). Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. *Social Psychology*, 46(2), 76–92. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000229>
- Gabriel, Ute; Gyax, Pascal M. & Kuhn, Elisabeth A. (2018): Neutralising linguistic sexism: Promising but cumbersome? *Group Processes & Intergroup Relations*, Vol. 21(5) 844–858, <https://doi.org/10.1177%2F1368430218771742>

3.4 | Ziel 12: Karriereoption “Fahrleitung” prüfen

Der Einfluss einer Fahrleitung auf die Karriereentwicklung ist evaluiert, Strukturen sind erkannt und eine Optimierung der Strukturen im Sinne der Chancengleichheit benannt. Die Strukturen sind chancengerecht gestaltet, so dass neue Wissenschaftler:innen und Nachwuchskräfte Fahrtenorganisationen und -beteiligungen als Karriereinstrument nutzen.

Quantitatives Ziel: Der Anteil der weiblichen Fahrleitungen entspricht mindestens dem der zugehörigen FE.

Begründungen Ziel 12

- a) Fahrleitungen sind ein essentieller Karriereschritt für marine Wissenschaftler:innen und mit einem hohen internen und externen logistischen Aufwand und Kosten sowie auch Einnahmen für das GEOMAR verbunden. Eine Ausfahrt zu leiten, bedeutet auch, Zugang zu finanziellen Ressourcen zu haben, um Forschungsprojekte mit hoher Relevanz für die Meereswissenschaften durchzuführen.
- b) Die ersten Erhebungen durch Baltic Gender haben gezeigt, dass der Anteil an weiblichen Fahrleitungen am GEOMAR gering ist. Einen Antrag zu schreiben, bewilligt zu bekommen und die Fahrt durch die Leitstelle in die Fahrplanung zu bekommen, kann die Dauer befristeter Arbeitsverträge überschreiten. Schlussendlich bedeutet die Fahrtorganisation einen erheblichen Arbeitsaufwand aller Beteiligten. Eine Veränderung der Strukturen könnte auch Wissenschaftler:innen in Teilzeit eine bessere Beteiligung ermöglichen.

Quellen:

- Bundesgleichstellungsgesetz §1 (2) Satz 3, §3 Absatz 10, §8 (1), §10 (2), §13 (2) Absatz 1, §38 (1) Absatz 1 und 6
- Baltic Gender

3.5 | Ziel 13: Berücksichtigung von Gleichstellung und Vielfalt in Drittmittelanträgen und Projekten

Für Drittmittelanträge und Projekte (BMBF, EU etc.) gibt es zum Themenkomplex Gleichstellung und Vielfalt Unterstützung.

Begründungen Ziel 13

- Viele Drittmittelgeber:innen haben Anforderungen in Bezug auf Vielfalt und Gleichstellung für ihre Anträge, so dass interne Vorlagen den Prozess der Antragsstellung effizienter gestalten und vereinheitlichen.
- GEOMAR-Anträge werden momentan nicht auf Gleichstellungs- und Vielfaltsaspekte geprüft.

Quellen:

- Deutsche Forschungsgemeinschaft: Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung
- Valve, Helena (2020) GenderWave: A digitool to support incorporation of gender perspectives into marine research and innovation. Baltic Gender Coordination Office, Kiel.

3.6 | Ziel 14: Antidiskriminierung: Prävention von sexualisierten Grenzverletzungen auf Ausfahrten

Die Initiative „Für ein gutes Miteinander auf See“ arbeitet präventiv (Seminare) und informativ (Material für die Ausfahrten).

Begründungen Ziel 14

- a) Die Arbeitsanforderungen an Bord sind hoch und in kurzer Zeit müssen aus Unbekannten effiziente Teams werden, die für einige Wochen gemeinsam auf einem Schiff leben und arbeiten. Es können Freundschaften und enge Beziehungen, aber auch Grenzverletzungen und der Wunsch nach Distanz entstehen. Wenn es an Bord zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt kommt, braucht es daher klare Strukturen und zielgerichtete Maßnahmen als Hilfestellung für Betroffene und verantwortliche Führungskräfte sowie die Schaffung von Fach- und Handlungskompetenz. Dies ist einerseits wichtig, um mehr Bewusstsein für sexualisierte Gewalt bei allen Fahrtteilnehmenden zu erzeugen und andererseits essentiell für den angemessenen Umgang mit auftretenden Vorfällen.
- b) Bisher wurden Fahrleitungen am GEOMAR nicht zu Prävention und Umgang mit Konflikten nach dem AGG geschult.

Quellen:

- Bundesgleichstellungsgesetz §1 (1) Absatz 2, (2), §25 (1)

3.6 | Ziel 15: Etablierung eines Prozesses zum Umgang mit Konflikten am GEOMAR (darunter u.a. sexuelle Belästigung und Diskriminierung)

Interne Abläufe und Ansprechpersonen für den Fall eines Konfliktes sind etabliert und transparent und klar kommuniziert.

Begründungen Ziel 15

- a) Eine Datenerhebung zu Konflikten am GEOMAR ist bislang nicht etabliert.
- b) Zwischenmenschliche Konflikte treten auch am Arbeitsplatz auf. Diese können sich in Form von Diskriminierung, Mobbing, sexueller Belästigung oder Machtmissbrauch äußern. Zur Unterstützung der Mitarbeitenden hat das GEOMAR einen Prozess zum Umgang mit Konflikten erstellt, an dem sich die Betroffenen im Konfliktfall orientieren können und Unterstützung bekommen.
- c) Bislang haben sich Ombudspersonen, die Gleichstellung und der Personalrat als erste Kontaktstelle für Konfliktsituationen etabliert, diese sind jedoch nicht für alle Konflikte ausreichend geschult.

Quellen:

- Prozess „Umgang mit Konflikten am GEOMAR“

3.7 | Ziel 16: Erstellung eines Konzeptes für die Organisation und Dokumentation der Schulungsangebote

Zunächst muss ein Konzept für die Organisation der Schulungsangebote erstellt werden; die Teilnahme an Schulungsangeboten muss dokumentiert werden (zunächst durch Team GE&D, später durch PE). Die hier genannten Schulungen werden eng verknüpft werden mit einem Gesamtkonzept zur Personalentwicklung. Bei der Erstellung des Konzeptes wird auch ermittelt, ob und welche anderen Einheiten für die Organisation der jeweiligen Schulungen verantwortlich zeichnen könnten. Über die Ausgestaltung der Finanzierung der Schulungen wird erst nach der Erstellung eines Konzeptes und der Ermittlung der Kosten entschieden.

Passende und qualitativ hochwertige Schulungs- und Workshopangebote für die Themen Gleichstellung und Vielfalt sind bekannt.

Begründungen Ziel 16

- a) Um die Schulungsangebote für Mitarbeitende qualitativ hochwertig und ressourcensparend durchzuführen, wird ein Konzept benötigt.

3.7 | Ziel 17: Sensibilisierung der Abteilung Personal und Recht

Gleichstellung und Vielfalt sind Bestandteil der Arbeit der Abteilung Personal und Recht. Relevantes Wissen ist durch regelmäßige Fortbildungen vertieft (§10 (4) BGleG).

Begründungen Ziel 17

- a) Bislang wurden Gleichstellungsaspekte von den Gleichstellungsbeauftragten in einzelnen Verfahren angemerkt. Dieser Prozess soll nun zeiteffizienter für alle Beteiligten gestaltet werden.
- b) Gleichstellungs- und Vielfaltsaspekte durchziehen die gesamte Personalbetreuung der Mitarbeitenden, beginnend bei dem Ausschreibungsverfahren, über Bewerbungsgespräche hin zu Anträgen in der alltäglichen Arbeit.

Quellen:

- Bundesgleichstellungsgesetz §6, §7, §8, §9, §10 (1), (2) und (4)

3.7 | Ziel 18: Sensibilisierung der Führungskräfte

Für Führungskräfte, die für die erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung (und Vielfalt) verantwortlich sind, werden Workshops angeboten.

Quantitatives Ziel: Jede Führungskraft hat mindestens einen Grundlagenworkshop zu Gender- und Diversitätskompetenz bis zum Jahr 2025 besucht. Bei der Neubesetzung der FB-Leitungen und für alle anderen neuen Führungskräfte ist eine Fortbildung zum Thema „Gendersensibles Führen“ empfehlenswert.

Begründungen Ziel 18

- a) Gleichstellungs- und Vielfaltsaspekte betreffen das alltägliche Miteinander im Team. Bislang sind Führungskräfte nicht in diesen Aspekten sensibilisiert.
- b) Eine Führungskraft trägt viel Verantwortung für die Arbeit und hat durch den täglichen Kontakt zu den Mitarbeitenden einen hohen Einfluss auf das Team. Durch das in Workshops erlernte Anwenden von gendersensiblen Führen und dem Fördern einer gesunden Work-Life-Balance wird das Arbeitsklima positiv gefördert.

Quelle: Bundesgleichstellungsgesetz §4 (1), §11

3.7 | Ziel 19: Sensibilisierung Work-Life-Balance für alle Mitarbeitenden

Die Wertschätzung von familien- und chancengleichheitsrelevanten Themen ist durch ein Angebot regelmäßiger Informationsformate rund um das Thema Vereinbarung von Lebensphasen und Beruf für Beschäftigte vergrößert. Es finden einmal jährlich Veranstaltungen zu diesem Themengebiet statt. Zusätzlich werden externe Angebote beworben.

Begründungen Ziel 19

- a) Wissenschaftliches Arbeiten ist zeitweise hohem Druck ausgesetzt, Erfolge zu erzielen oder Projekte zu beenden. Arbeitnehmer:innen sind selbst verantwortlich für die Dokumentation und Einhaltung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit und dem Abbauen von Überstunden.
- b) Flexible Arbeitszeiten und Home-Office können sich negativ auf die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden auswirken. Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten führen zu Stress bei den Mitarbeitenden, vor allem wenn zusätzlich zur Erwerbsarbeit ein hohes Maß an Care-Arbeit vorhanden ist.

Quellen:

- Bundesgleichstellungsgesetz §1 (1) Absatz 3
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Work-Life-Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte
- Hans-Böckler-Stiftung (2017): Studie untersucht Folgen für Frauen und Männer: Im Homeoffice oder mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten fällt Abschalten besonders schwer - klare Regeln für Flexibilität nötig. <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-im-homeoffice-oder-mit-voellig-selbstbestimmten-arbeitszeiten-faellt-abschalten-besonders-3226.htm>

3.7 | Ziel 20: Antidiskriminierung: Infoveranstaltungen für alle Mitarbeitenden

Die gesetzlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind am GEOMAR umgesetzt. Dies ist realisiert durch jährliche Informationsveranstaltungen zum Thema Diskriminierung als Präventivmaßnahme für alle Mitarbeitenden.

Begründungen Ziel 20

- a) Diskriminierung kann sich auf viele Arten äußern, sie kann bewusst oder unbewusst sein. Unabhängig davon hat Diskriminierung negative Auswirkungen auf die Betroffenen, wie auch auf das Betriebsklima. Um das Wissen zu Diskriminierungen zu erweitern und so unbewusste Denk- und Verhaltensmuster aufzudecken, werden die Mitarbeitenden jährlich geschult.

Quellen:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Bundesgleichstellungsgesetz §1 (1) Absatz 2
- Prozess Umgang mit Konflikten am GEOMAR

3.7 | Ziel 21: Gendersensible Didaktik für Lehrende

Das GEOMAR bietet Fortbildungen zu gendersensibler Didaktik an. Die Lehrenden des GEOMAR verfügen über umfassendes Wissen zu gendersensibler Didaktik und wenden diese in Lehrveranstaltungen an (Gender Sensitive Teaching).

Quantitatives Ziel: Zum Jahr 2025 haben alle Personen mit Lehrverpflichtung am GEOMAR einen Grundlagenworkshop zu Gender Sensitive Teaching besucht.

Begründungen Ziel 21

- a) Dozierende haben in ihrer Position einen enormen Einfluss auf die Lernenden und repräsentieren das GEOMAR. Gendersensible Didaktik verbessert die Qualität der Lehre und ermöglicht Chancengleichheit und eine gleichberechtigte Teilhabe aller Personen, die an der Lehre beteiligt sind.
- b) Gendersensible Didaktik unterstützt die Überwindung von intuitiv zugewiesenen Rollen und stärkt die Wahrnehmung für geschlechtsbezogene Vorurteile und Stereotypen.
- c) Es ist unbekannt, ob Lehrende/Ausbildende in gendersensibler Didaktik geschult sind oder diese anwenden.

Quellen:

- Thege, Britta, Schmeck, Marike und van Elsacker, Mareike (2020) *Gender-Sensitive Teaching: An introduction for teaching staff in STEM*. Baltic Gender Coordination Office, Kiel, Germany.

Impressum

Herausgeber:

GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel

Direktorium

Wischhofstr. 1-3

24148 Kiel

Autor:innen:

Kristin Hamann, Dr. Ulrike Schroller-Lomnitz (Gleichstellungsbeauftragte 2019-2023), Catharina Jäcke (Mitarbeiterin Gleichstellung)

Frauke Horstmann, Dr. Başak Kisakurek Ibsen und Nikole Lorenz (Team Gender Equality und Diversity)

Layout: Christoph Kersten

Besonderer Dank: Christine Utecht und allen Unterstützer:innen in der Ausarbeitung des GEP

Ansprechpartner:innen

Team Gender Equality & Diversity

gender-diversity@geomar.de