



Gleichstellungsplan 2015-2019

Vorwort

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns, Ihnen den ersten Gleichstellungsplan des GEOMAR vorzustellen. Dieser hat eine Laufzeit von 2015 bis 2019 und soll in 2017 den aktuellen Entwicklungen angepasst und aktualisiert werden. Insbesondere fließt er in das Personalentwicklungskonzept ein, welches sich im Moment in Arbeit befindet. Die Rekrutierung von exzellenten Forscherinnen und Forschern ist als effektives Instrument der Personalentwicklung zu nutzen. Für die Beschäftigtenauswahl ist grundsätzlich die fachliche Qualifikation maßgeblich. Ziel des Gleichstellungsplans ist es, den Frauenanteil in Führungspositionen und unbefristeten Wissenschaftlerstellen deutlich und nachhaltig zu erhöhen. Der Gleichstellungsplan enthält neben dem Ist-Zustand und der Zielsetzung für 2019 auch detaillierte Maßnahmen zur Umsetzung.

Er setzt in Ausrichtung und Verbindlichkeit die Grundlagen für gezielte Förderung von Frauen 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.

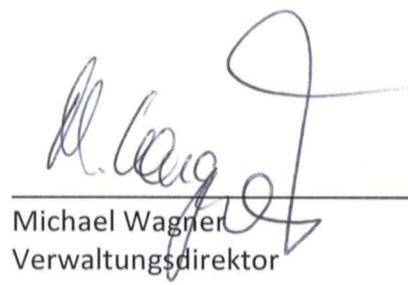
Chancengleichheit für Männer und Frauen ist nur über strukturelle und langfristig angelegte Maßnahmen zu erreichen und integraler Bestandteil einer modernen Personalentwicklung.

Prof. Peter Herzig
Direktor



5.3.15

Michael Wagner
Verwaltungsdirektor



GLEICHSTELLUNGSPLAN 2015 – 2019

Präambel

Frauenförderung soll zur gelebten Praxis werden. Führungskräfte kennen den Mehrwert von gemischten Teams auf allen Ebenen, sowohl im operativen Bereich, in den wissenschaftlichen Arbeitsgruppen als auch an der Führungsspitze. Führungskräfte der Verwaltung und der Wissenschaft setzen sich für gleiche Chancen ein und fördern Frauen und Männer entsprechend ihrer fachlichen und persönlichen Potenziale. Der Gleichstellungsplan des GEOMAR ist ein Beitrag zur Umsetzung des Art. 3 Abs. 2 GG und §11 Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG).

Ist-Zustand

Am **30.06.2014** waren **665 Beschäftigte** am GEOMAR tätig, **396 Beschäftigte** (234 m und 162 w) im **wissenschaftlichen Bereich** und **269 Beschäftigte** (129 m und 140 w) im **nichtwissenschaftlichen Bereich** (Technik, Infrastruktur und Administration).

Studentische Hilfskräfte, Stipendiaten/innen und Gastwissenschaftler/innen (insgesamt ca. **220 Personen**) wurden bei dieser Aufstellung nicht berücksichtigt.

Insgesamt liegt der Frauenanteil im **wissenschaftlichen Bereich** bei **41 %** und im **nichtwissenschaftlichen Bereich** bei **52 %**. Bei detaillierter Betrachtung der Beschäftigtenstruktur im **wissenschaftlichen Bereich** liegt der Anteil von Frauen an **Führungspositionen¹** bei **20 %** und der Frauenanteil an **unbefristeten Stellen** bei **17 %**.

Zielsetzung bis 2019

Ziel ist es, den Frauenanteil in den unterrepräsentierten Bereichen zu steigern und im wissenschaftlichen Bereich in Anlehnung an das Kaskadenmodell die Beteiligung von Frauen an höheren Führungsebenen besonders zu fördern. Besonderer Handlungsbedarf besteht sowohl bei der Besetzung von unbefristeten Stellen und Führungspositionen im wissenschaftlichen als auch in geringerem Maße im nichtwissenschaftlichen Bereich.

Zur Erhöhung des **Frauenanteils an unbefristeten wissenschaftlichen Stellen** auf **25%**, sollen Maßnahmen umgesetzt werden, um Frauen gesicherte Positionen anbieten zu können und qualifizierte Wissenschaftlerinnen langfristig an das Zentrum zu binden.

¹ Die Definition der zugrundeliegenden Führungsebenen befindet sich im Anhang.

Ein weiterer Fokus liegt auf der **Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen²** auf 30%. Im nichtwissenschaftlichen Bereich wird eine ausgeglichene Quo-
te von 50% angestrebt.

Bei neu zu besetzenden Führungspositionen, mit Schwerpunkt im wissenschaftlichen Be-
reich, werden bei gleichwertiger Qualifikation, Bewerbungen von Frauen stärker berücksich-
tigt und qualifizierte Frauen explizit zur Bewerbung aufgefordert.

Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Fami-
lie sind in jeder der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Berufsgruppe grundsätz-
lich möglich. Teilzeitbeschäftigung wird zurzeit von 16 % der Mitarbeiterinnen und 4 % der
Mitarbeiter genutzt. Diese Möglichkeit, auch Männern Freiräume zur Familienunterstützung
zu bieten, wird von der Zentrumsleitung und der Personalabteilung kommuniziert.

Bei neu zu besetzenden Ausbildungsstellen werden Frauen verstärkt zur Bewerbung aufge-
fordert, evtl. in Zusammenarbeit mit den berufsbildenden Schulen und entsprechenden Ab-
teilungen der Agentur für Arbeit, IHK und Handwerkskammer. Auf den in den jüngeren Al-
tersgruppen vorhandenen Potenzialen für künftige Fach- und Führungskräfte liegt ein be-
sonderer Fokus für künftige Maßnahmen.

Ein Konzept für den Fachkräftenachwuchs sowohl im wissenschaftlichen als auch im Bereich
der Technik, Verwaltung und Infrastruktur soll im Zuge der zukünftigen Personalentwicklung
erstellt werden.

Unter folgenden Gesichtspunkten sind weiterführende Maßnahmen geplant und im Schluss-
teil dieses Gleichstellungsplans detaillierter in Tabellenform aufgeführt:

- Frauenförderung als Führungsaufgabe
- Personalbeschaffung/Stellenbesetzung
- Berufliche Förderung/Qualifizierung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Maßnahmen Öffentlichkeitsarbeit/Kommunikation und Medien
- Externa/Interna

Die Maßnahmen sollen in den täglichen Arbeitsablauf integriert werden und einen Beitrag
zur Etablierung einer Kultur der Chancengleichheit am GEOMAR Helmholtz-Zentrum für
Ozeanforschung Kiel leisten.

² Definition der zugrundeliegenden Führungsebenen im Anhang

Beschäftigtenstruktur gesamt

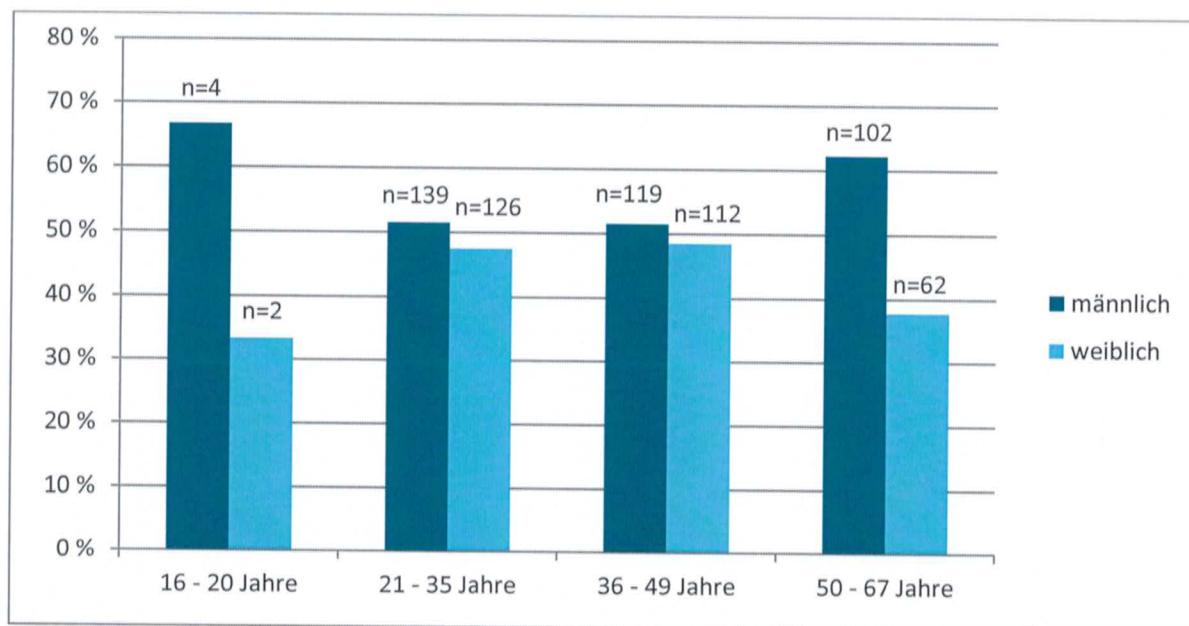


Abbildung 1: Beschäftigtenstruktur aufgeteilt in Altersgruppen (Stand 30.06.2014). Die Altersverteilung zeigt in den beiden mittleren Altersgruppen eine fast ausgeglichene Struktur. In der Gruppe der jungen Beschäftigten (Auszubildende) zeigt sich, dass hier Potenzial vorhanden ist, den Anteil von weiblichen Auszubildenden besonders in MINT-Berufen zu fördern. Eine detaillierte Tabelle befindet sich im Anhang.

Beschäftigte der wissenschaftlichen Führungsebenen

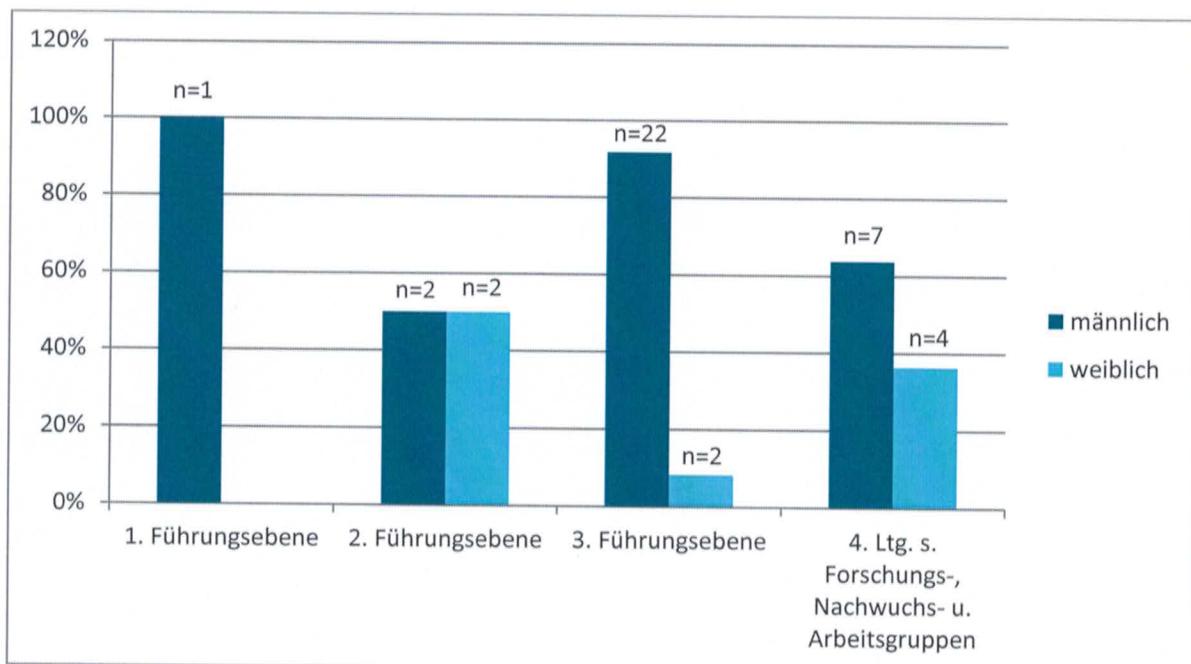
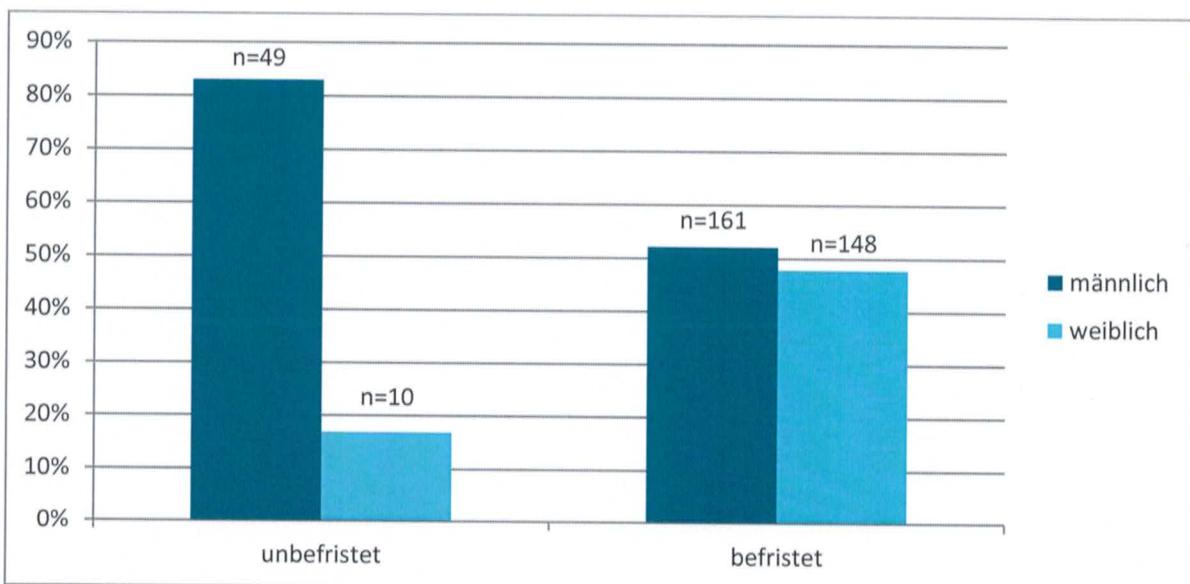


Abbildung 2: Verteilung von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen auf vier definierte Führungsebenen (siehe Definition im Anhang). Der prozentuale Anteil an weiblichen Führungskräften der dritten Führungsebene liegt bei nur 8 %, der Anteil an Professorinnen insgesamt am Zentrum liegt bei 18 %. Ausgeglichen ist zum Zeitpunkt der Datenerhebung das Verhältnis in der zweiten Führungs-ebene (FB Leitungen 50%). Zahlen im Detail befinden sich in Tabelle 2 im Anhang.

**Beschäftigtenstruktur im wissenschaftlichen Bereich in Köpfen
(ohne Professuren)**



**Beschäftigtenstruktur im wissenschaftlichen Bereich in Vollzeitäquivalent
(ohne Professuren)**

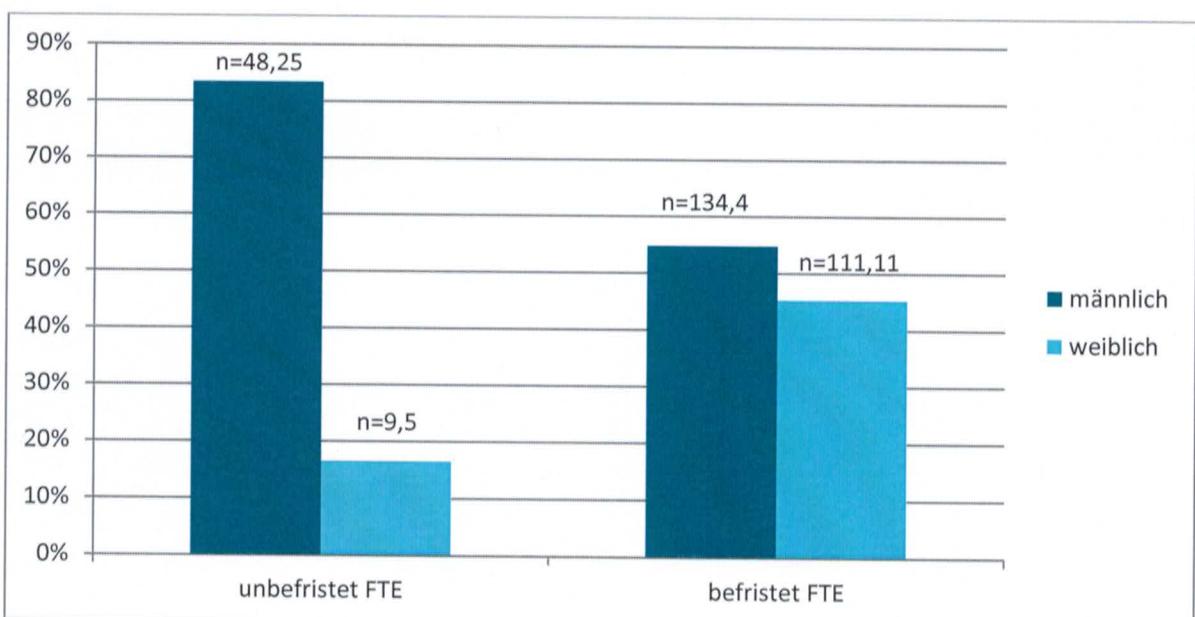


Abbildung 3a und 3b: Gegenüberstellung Anteil an unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnissen in Köpfen (Abb. 3a) und in Vollzeitäquivalent (FTE) (Abb. 3b). Hier zeigt sich deutlich, dass trotz des fast ausgeglichenen Verhältnisses der Beschäftigtenzahlen in befristeten Verträgen, die Anzahl der unbefristet beschäftigten, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bei nur 17 % liegt. Zahlen im Detail befinden sich in den Tabellen 3a und 3b im Anhang.

**Beschäftigtenstruktur im nichtwissenschaftlichen Bereich
(ohne Auszubildende)**

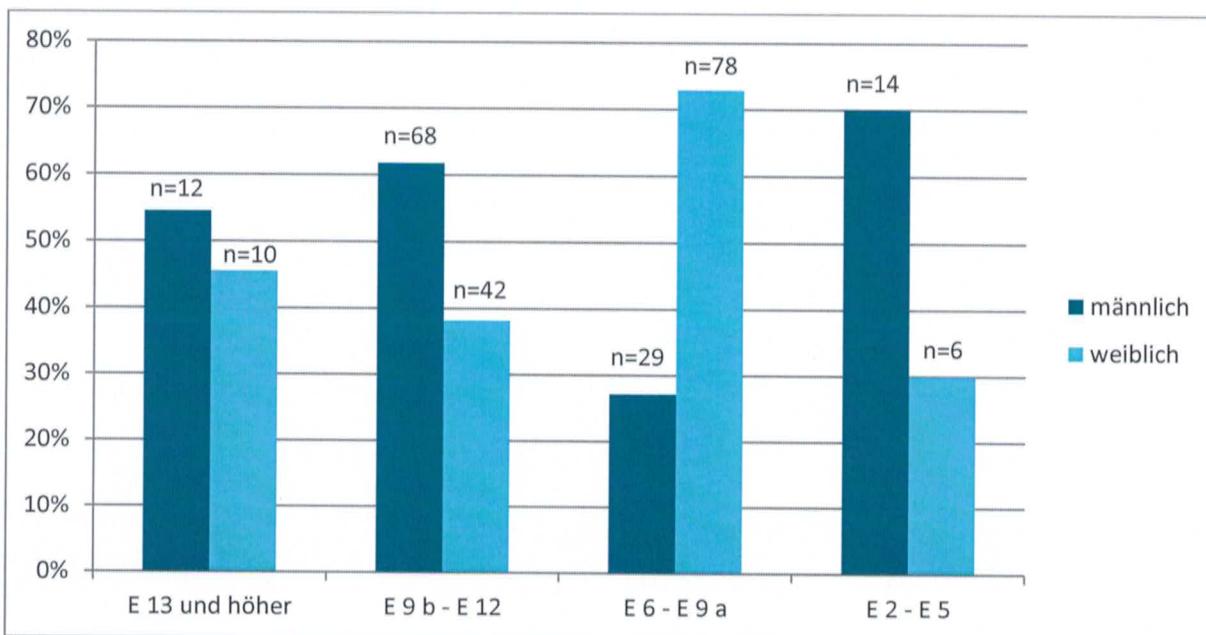
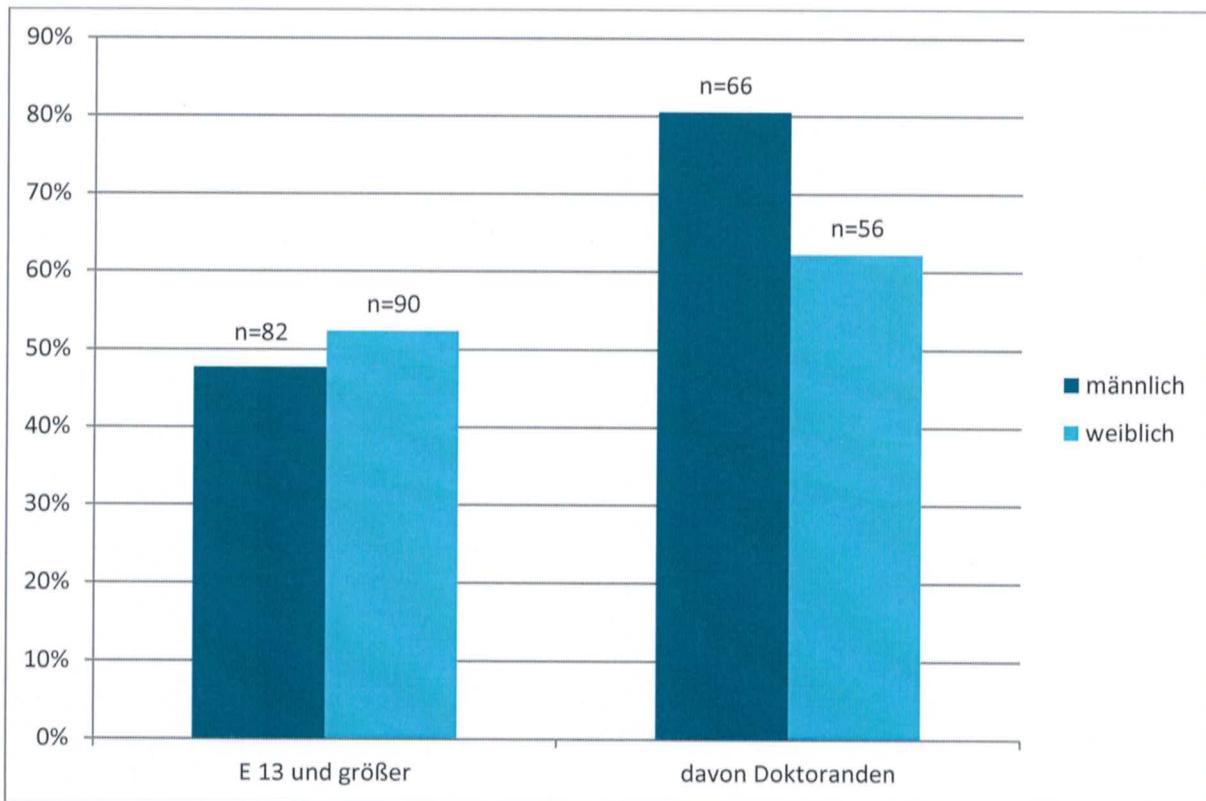


Abbildung 4: Verteilung einzelner nichtwissenschaftlicher Gruppierung mit langfristigem Handlungsbedarf. Der prozentuale Anteil an Frauen an höheren Entgeltgruppen (E 9 b – E 15) liegt bei 39 % und sollte zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans bei 50% liegen. Zahlen im Detail befinden sich in Tabelle 4 im Anhang.

Teilzeitbeschäftigung im wissenschaftlichen Bereich



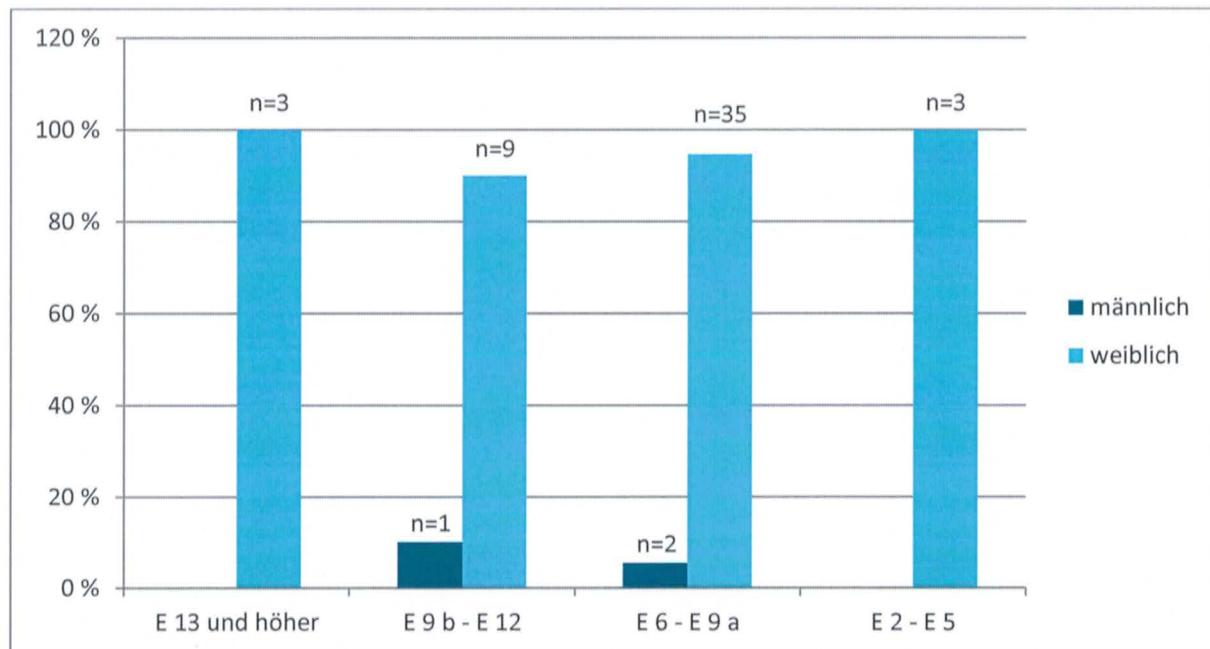
Teilzeitbeschäftigung im nichtwissenschaftlichen Bereich

Abbildung 5a und 5b: Teilzeitbeschäftigung im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich nach Entgeltgruppen. Hier zeigt sich, dass in den nichtwissenschaftlichen Bereichen mehr Frauen als Männer eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. In beiden Bereichen des Zentrums wird die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung für männliche Beschäftigte durch die Zentrumsleitung und die Personalabteilung kommuniziert werden. Zahlen im Detail befinden sich in Tabelle 5 im Anhang.

Maßnahmen

Frauenförderung als Führungsaufgabe

Maßnahme	Ziele	Verantwortlichkeit/ Zuständigkeit	Termin
Stellenbesetzung mit Frauen bei gleichwertiger Qualifikation	Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen mit Unterrepräsentanz	Alle Führungskräfte	Fortlaufend
Förderung von Frauen für Fach- und Führungspositionen durch z.B.: <ul style="list-style-type: none"> - Übertragung von Sonder- und/oder Projektaufgaben - Befristete Übernahme von Führungspositionen (z.B. Elternzeitvertretung, Sabbatical und Expeditionsvertretung) - Übertragung von Sitzungsleitung/Moderation von Besprechungen - Schaffung von Möglichkeiten Arbeitsergebnisse zu präsentieren (z.B. Vorträge innerhalb der FE/FB/Seminare) - Teamleitungen - Gezielte Ansprache von Frauen für Führungsaufgaben 	Erhöhung der Verbindlichkeit von Frauenförderung	Alle Führungskräfte insbesondere FB-/FE-Leitungen	Fortlaufend/Jährliche Be-standsauftnahme mit Kon-trolle der effektiven Um-setzung durch FB-Leitungen, z.B. Aufnahme von „Highlights“ in ED-Bericht

Personalbeschaffung/Stellenbesetzung

Maßnahme	Ziele	Verantwortlichkeit/ Zuständigkeit	Termin
Stellenausschreibungen sollten nach Möglichkeit auch in entsprechenden Foren/Stellenbörsen (z.B. AcademiaNet, FemConsult, Kompetenzz etc.) ausgeschrieben werden. Verpflichtende Nennung und Ansprache von 3 Wissenschaftlerinnen in Ausschreibungsformular	Höherer Frauenanteil bei eingehenden Bewerbungen	Personalabteilung/ Führungskraft und einstellender Bereich	Fortlaufend
Stellenausschreibungen enthalten einen Hinweis, der Frauen motiviert sich zu bewerben, ggf. mit dem Hinweis, dass der Gleichstellungsplan zur Berufs-/ Karriereentwicklung Bestandteil der aktiven Personalpolitik ist.	Motivation von Frauen sich zu bewerben	Personalabteilung	Fortlaufend
In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zum Bewerbungsverfahren nach Möglichkeit und nach Bewerbungslage mindestens ebenso viele Frauen wie Männer mit entsprechender Qualifikation einzuladen.	Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz	Einstellender Bereich, bei unbefristet zu besetzenden Stellen Kontaktaufnahme zum WEB für zusätzliches „Screening“ und daraus folgende Aufforderung zur Bewerbung	Fortlaufend
Integration eines Konzepts zur gezielten Ansprache von Frauen in technischen Berufen und Wissenschaftsfeldern (z.B. Physik) Gezielte Ansprache von Frauen in technischen Berufen/ Wissenschaftsfeldern durch Präsentation auf einschlägigen Veranstaltungen/Konferenzen	Rekrutierung von Bewerberinnen, Erhöhung des Frauenanteils in technischen Bereichen	FB-/FE-Leitungen, Abteilungsleitungen, WEB	Fortlaufend

Berufliche Förderung/Qualifizierung

Maßnahme	Ziele	Verantwortlichkeit/ Zuständigkeit	Termin
Erhöhung des Frauenanteils an externen und internen Fortbildungen, Entwicklung eines Fortbildungskonzepts	Defizitanalyse	Personalentwicklung/ alle Führungsebenen	4. Quartal 2015
Durchführung einer Frauenvollversammlung zu aktuellen Themen	Weibliche Führungskräfte und Beschäftigte über den Stand der Gleichstellung informieren und künftige Maßnahmen und Möglichkeiten diskutieren	Gleichstellungsbeauftragte/ WEB	Jährlich
Nach Einführung eines PEK ³ werden in Qualifikationsgesprächen Frauen durch ihre Führungskraft: <ul style="list-style-type: none"> - auf Seminare hingewiesen, die für ihr berufliches Fortkommen förderlich sind - nach möglichen Wünschen zur Übernahme einer Führungsaufgabe, z.B. Teamleitung, befragt - auf Angebote an Fortbildungen zur Ausweitung der beruflichen Handlungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern hingewiesen. Die Ergebnisse der Gespräche - insbesondere durch die Führungskraft abgelehnte Wünsche - sind durch den/die Vorgesetzte/n zu dokumentieren und der Mitarbeiterin zur Verfügung zu stellen.	Frauen werden in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert	Alle Führungskräfte	Im vereinbarten Turnus (mind. jährlich) <i>Geplant ist im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts verpflichtende Gespräche einzuführen.</i>

³ Personalentwicklungskonzepts

Bereitstellung eines in-house Seminars zum AGG und BGleG für Interessierte und/oder eine online Schulung der Führungskräfte	Kenntnis der gesetzlichen Grundlagen zu Gleichstellung und Frauenförderung	Personalentwicklung / Fach- und Führungskräfte, evtl. Personalvertretung	Im Zuge des PEK
Frauen in Führungspositionen wird die Möglichkeit zum Austausch in einem professionellen Netzwerk gegeben (z.B. über eine Zentrumsmitgliedschaft).	Erleichterung des Austauschs auf gleicher Ebene	WEB, Gleichstellungsbeauftragte	Ab 2015

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahme	Ziele	Verantwortlichkeit/ Zuständigkeit	Termin
Terminplanung von regelmäßigen dienstlichen Veranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten.	Möglichkeit auch für Teilzeitbeschäftigte an Veranstaltungen teilzunehmen	FB/FE/AG/Abteilungsleitungen	Fortlaufend
Für die Kinderbetreuung in Notfällen steht der GEOMAR-Zugang zu „pme“ den Beschäftigten zur Verfügung.	Kurzfristige Unterstützung in Notfällen	Kontakt über das Intranet/ Personalabteilung	Fortlaufend
Bereitstellung eines Seminarangebots für Männer und Frauen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. Starke Kinder - Starke Eltern) in Zusammenarbeit mit CAU/FH und/oder Seefischmarktbetrieben			
Überprüfung der Möglichkeiten der Einrichtung einer Kindertagesstätte auf dem Seefischmarktgelände oder in unmittelbarer Umgebung.	Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung am Arbeitsort Kinderbetreuung intern/extern bei Konferenzen und Workshops	Gleichstellungsbeauftragte/ Techn. Dienste Bau/Externer Träger/Stadt Kiel Kindertagesstätte	Eröffnung im Zuge des GEOMAR-Neubaus Ab Neubaubeginn/ Einrichtung der Tagesstätte fortlaufend

Ferienprogramm der CAU	Kinderbetreuung in den Ferien	Personalabteilung/ CAU Familienbüro	Fortlaufend bis Bezug KiTa auf dem Seefischmarktge- lände
<p>Mit Beschäftigten, die in eine Beurlaubung aufgrund von Familienaufgaben (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) gehen, ist zu klären, wie diese Zeit und die Rückkehr gestaltet werden können</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigte können während ihrer Freistellung an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, die den Wiedereinstieg erleichtern - Vor Beginn der Mutterschutzfrist werden Mitarbeiterinnen persönlich und schriftlich von der Personalabteilung über alle wichtigen Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit informiert 	<p>Erhalt der Qualifikation und Erleichterung der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit</p>	<p>FE-Leitungen/ Teamleitungen/ Personalabteilung Personalentwicklung Personalabteilung</p>	Fortlaufend
Stufenweise Einrichtung eines zentralen Budgets für Beschäftigte nach Familienzeiten (bedarfsorientierte Vergabekriterien)	Überbrückung von vertraglichen Engpässen bedingt durch Projektlaufzeiten insbesondere in BMBF Projekten, Fertigstellung von Dissertationen	Gleichstellungsbeauftragte, WEB, FB-/FE-Leitungen	Ab 2015

Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit

Maßnahme	Ziele	Verantwortlichkeit/ Zuständigkeit	Termin
Gleichstellungsplan: Interne Veröffentlichung und bei Bedarf Verteilung	Informationen zu Fördermöglichkeiten zugänglich machen	Kommunikation und Medien	4. Quartal 2014 und dann bei Veränderungen

Sicherstellung der geschlechtergerechten Sprache in sämtlichen Veröffentlichungen	Sprachliche Gleichstellung als Grundlage für tatsächliche Gleichstellung	Kommunikation und Medien	Fortlaufend
Formulierungshilfe im Intranet, z.B. kleines Wörterbuch der geschlechtergerechten Sprache... „Kolleginnen und Kollegen - ein Team auch in der Sprache“, siehe auch Leitfaden der FH Kiel		Kommunikation und Medien, Intranet-Verantwortliche der Verwaltung/nicht-wissenschaftlichen Seiten	Fertigstellung 2. Quartal 2015
Entwicklung von Maßnahmen nicht nur zur stärkeren Gewinnung von Frauen, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> - Durchführung eines Girls’-/Boys’ Day - Unterstützung der MINT Veranstaltungen / CAU / FH 	Erhöhung des Frauenanteils in technisch/theoretischen Bereichen	Kommunikation und Medien, AG Leitungen, Schulkooperationen	Jährlich

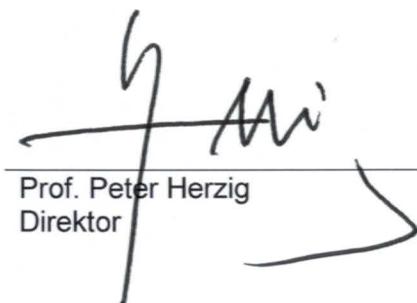
Externa/Audits

Maßnahme	Ziele	Verantwortlichkeit/ Zuständigkeit	Termin
Prüfung einer Zertifizierung durch „Audit Beruf und Familie“ www.beruf-und-familie.de	Potenzziale binden, Qualität des Bewerberpools steigern, Arbeitgeberattraktivität steigern	Personalentwicklung/Gleichstellungsbeauftragte	2017
Prüfung einer Bewerbung um Prädikat „total-e-quality“ www.total-e-quality.de/praedikat/wissenschaft.html	Potenzziale binden, Qualität des Bewerberpools steigern	Personalentwicklung/Gleichstellungsbeauftragte	2017

Sonstiges

Maßnahme	Ziele	Verantwortlichkeit / Zuständigkeit	Termin
Regelmäßiges Treffen der Gleichstellungsplan-Beteiligten zur Sicherung der im Plan gesetzten Ziele	Abgleich der aktuellen Entwicklungen	Direktorium, Gleichstellungsbeauftragte, Vorsitzende des WEB, Personalvertretung	1. und 3. Quartal ab Verabschiedung

Kiel, den 5.3.15



Prof. Peter Herzig
Direktor



Michael Wagner
Verwaltungsdirektor



Dr. Heidemarie Kassens/Christine Utecht
Gleichstellungsbüro

Anhang

Tabelle 1: Beschäftigtenstruktur gesamt

Altersverteilung	16 – 20		21 – 35		36 – 49		50 – 67	
	Köpfe	Prozent	Köpfe	Prozent	Köpfe	Prozent	Köpfe	Prozent
männlich	4	66,7	138	52,3	119	51,5	102	62,2
weiblich	2	33,3	126	47,7	112	48,5	62	37,8

Tabelle 2: Beschäftigte der wissenschaftlichen Führungsebenen

Professuren/ Führungsebene	1. Führungsebene		2. Führungsebene		3. Führungsebene		4. Leitung selbständiger For- schungs-, Nach- wuchs- und Ar- beitsgruppen	
	Prozent	Köpfe	Prozent	Köpfe	Prozent	Köpfe	Prozent	Köpfe
männlich	100,00%	1	50,00%	2	91,67%	22	63,64%	7
weiblich	0,00%	0	50,00%	2	8,33%	2	36,36%	4

Tabelle 3a: Beschäftigtenstruktur unbefristet/befristet Beschäftigte im Bereich Wissenschaft „Köpfe“ ohne Professuren

Unbefristet/befristet Wissen- schaftlicher Bereich ohne Professuren	unbefristet		befristet	
	Prozent	Köpfe	Prozent	Köpfe
männlich	83,10%	49	52,10%	161
weiblich	16,90%	10	47,90%	148

Tabelle 3b: Beschäftigtenstruktur unbefristet / befristete Beschäftigte im Bereich Wissen-
schaft „FTE“ ohne Professuren

Unbefristet/befristet Wissen- schaftlicher Bereich ohne Professuren	unbefristet FTE		befristet FTE	
	Prozent	FTE	Prozent	FTE
männlich	83,5%	48,25	54,74%	134,40
weiblich	16,5%	9,5	45,26%	111,11

Tabelle 4: Beschäftigtenstruktur im nichtwissenschaftlichen Bereich

Frauenanteil nicht-wissenschaftl. Bereich (Verwaltung/ Infrastruktur)	E 13 und höher		E 9 b – E 12		E 6 – E 9 a		E 2 – E 5	
	Köpfe	Prozent	Köpfe	Prozent	Köpfe	Prozent	Köpfe	Prozent
männlich	12	54,5%	68	61,8%	29	27,1%	14	70%
weiblich	10	45,5%	42	38,2%	78	72,9%	6	30%

Tabelle 5a: Teilzeitbeschäftigung im wissenschaftlichen Bereich

Wissenschaftl. Bereich Teilzeitbeschäftigung	E 13 und höher		davon Doktoranden	
	Prozent	Köpfe	Prozent	Köpfe
männlich	47,67%	82	80,49%	66
weiblich	52,33%	90	62,22%	56

Tabelle 5b: Teilzeitbeschäftigung im nichtwissenschaftlichen Bereich

Beschäftigte Nichtwissenschaftl. Bereich	E 13 und höher		E 9 b – E 12		E 6 – E 9 a		E 2 – E 5	
	Prozent	Köpfe	Prozent	Köpfe	Prozent	Köpfe	Prozent	Köpfe
männlich	0%	0	10%	1	5,4%	2	0%	0
weiblich	100%	3	90%	9	94,6%	35	100%	3

Definition der Führungsebenen im wissenschaftlichen Bereich:

Ebene	Gruppe
1. Führungsebene	Direktor
2. Führungsebene	Forschungsbereichsleitung
3. Führungsebene	<p>a. Automatische Zugehörigkeit durch Berufung auf eine reguläre W3-Professur</p> <p>b. Automatische Zugehörigkeit durch Berufung auf eine reguläre W2-Professur</p>
4. Führungsebene (Leitung selbständiger Forschungs-, Nachwuchs- und Arbeitsgruppen)	<p>a. Automatische Zugehörigkeit durch Berufung auf eine reguläre W1-Professur</p> <p>b. Automatische Zugehörigkeit durch den Status als außerplanmäßige Professur (APL)</p> <p>c. Durch das Direktorium benannte sonstige wissenschaftliche Führungskräfte (z.B. Arbeitsgruppenleitungen)</p>

Abkürzungsverzeichnis:

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
CAU	Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
ED	Erweitertes Direktorium (Mitglieder: 1. und 2. Führungsebene, Vorsitzende/r des Wissenschaftlichen Rates)
FB	Forschungsbereich (Leitungen entsprechen der 2. Führungsebene)
FE	Forschungseinheit (Leitungen entsprechen der 3. Führungsebene)
FH	Fachhochschule Kiel
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
PEK	Personalentwicklungskonzept
WEB	Women's Executive Board (Zusammenschluss weiblicher Führungskräfte mit Personalverantwortung aus Wissenschaft und Administration)



GEOMAR

Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel

Wischhofstraße 1-3 | 24148 Kiel

www.geomar.de

