



Gleichstellungsplan 2015-2019

Vorwort

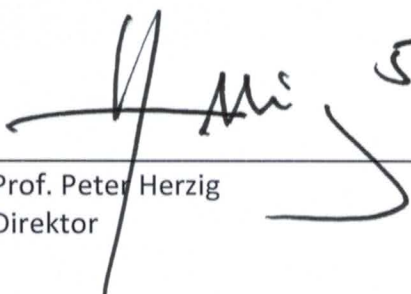
Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

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.

 5.3.15

Prof. Peter Herzig
Direktor



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 (BGleG).

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 **nicht-wissenschaftlichen 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 **Führungspositionen**¹ 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 Quote von 50% angestrebt.

Bei neu zu besetzenden Führungspositionen, mit Schwerpunkt im wissenschaftlichen Bereich, werden bei gleichwertiger Qualifikation, Bewerbungen von Frauen stärker berücksichtigt und qualifizierte Frauen explizit zur Bewerbung aufgefordert.

Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind in jeder der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Berufsgruppe grundsätzlich 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 aufgefordert, evtl. in Zusammenarbeit mit den berufsbildenden Schulen und entsprechenden Abteilungen der Agentur für Arbeit, IHK und Handwerkskammer. Auf den in den jüngeren Altersgruppen vorhandenen Potenzialen für künftige Fach- und Führungskräfte liegt ein besonderer 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 Schlussteil 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

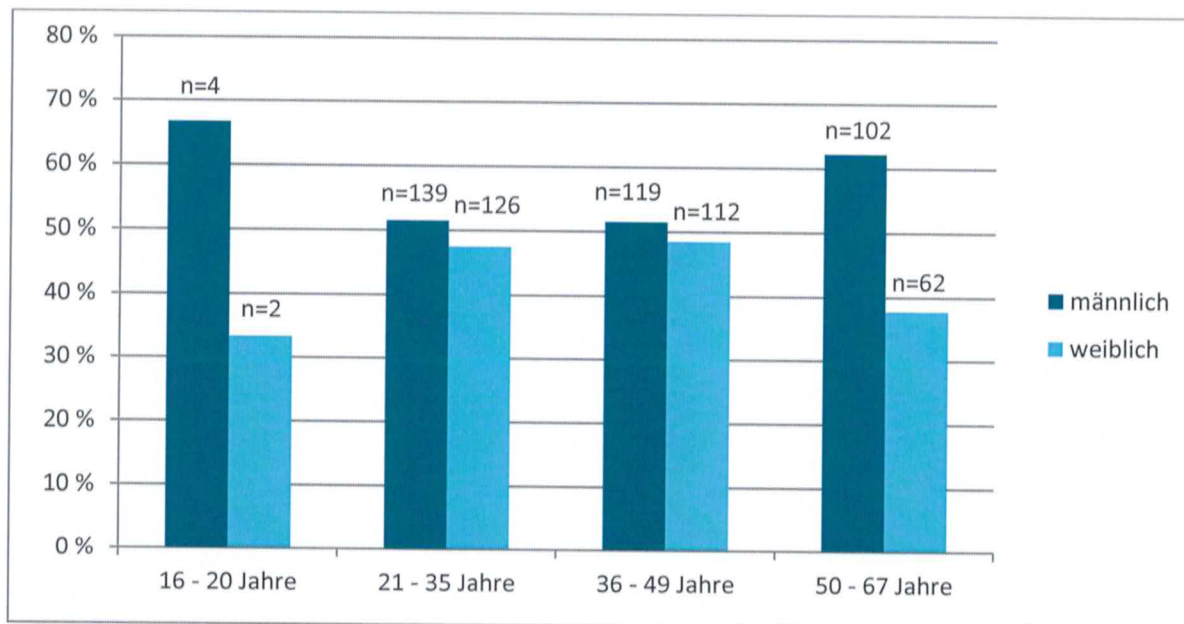


Abbildung 1: Beschäftigtenstruktur aufgeteilt in Altersgruppen (Stand 30.06.2014). Die Altersverteilung zeigt in den beiden mittleren Altersgruppen eine fast ausgeglichene Struktur. In der Gruppe der jungen Beschäftigten (Auszubildende) zeigt sich, dass hier Potenzial vorhanden ist, den Anteil von weiblichen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

Beschäftigte der wissenschaftlichen Führungsebenen

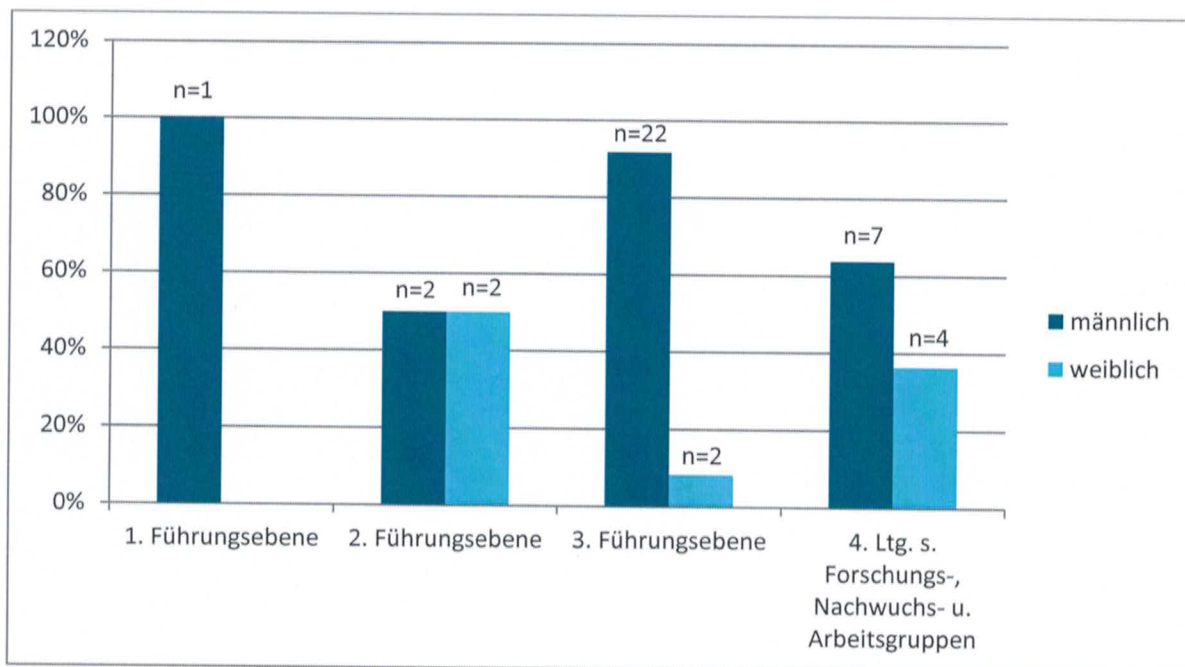
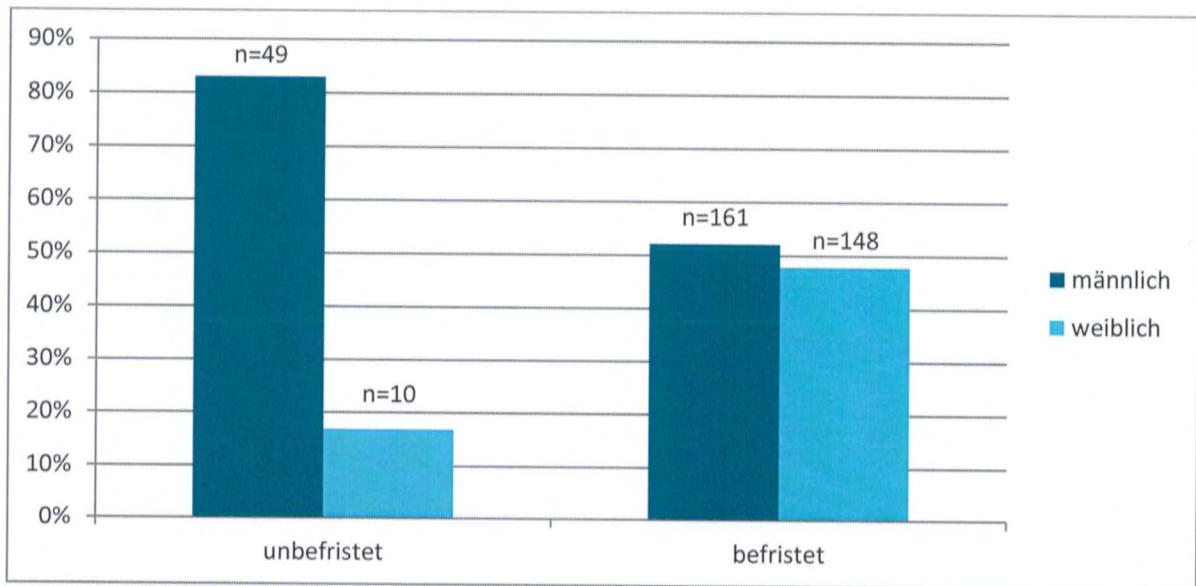


Abbildung 2: Verteilung von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen auf vier definierte Führungsebenen (siehe Definition im Anhang). Der prozentuale Anteil an weiblichen Führungskräften der dritten Führungsebene liegt bei nur 8 %, der Anteil an Professorinnen insgesamt am Zentrum liegt bei 18 %. Ausgeglichen ist zum Zeitpunkt der Datenerhebung das Verhältnis in der zweiten Führungsebene (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)**

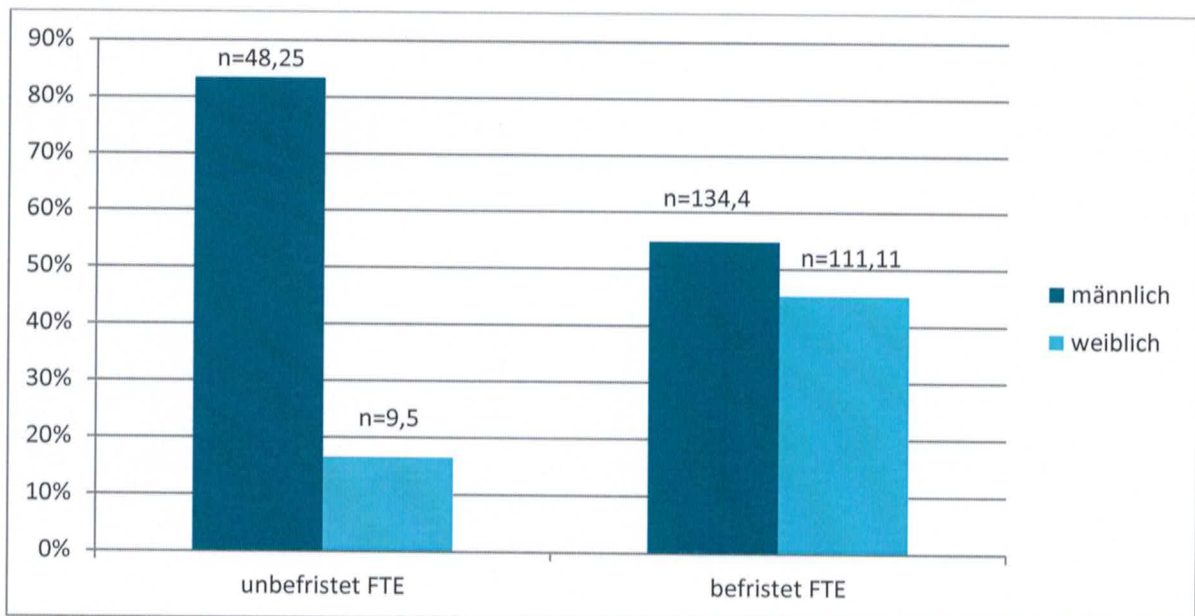


Abbildung 3a und 3b: Gegenüberstellung Anteil an unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnissen in Köpfen (Abb. 3a) und in Vollzeitäquivalent (FTE) (Abb. 3b). Hier zeigt sich deutlich, dass trotz des fast ausgeglichenen Verhältnisses der Beschäftigtenzahlen in befristeten Verträgen, die Anzahl der 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)**

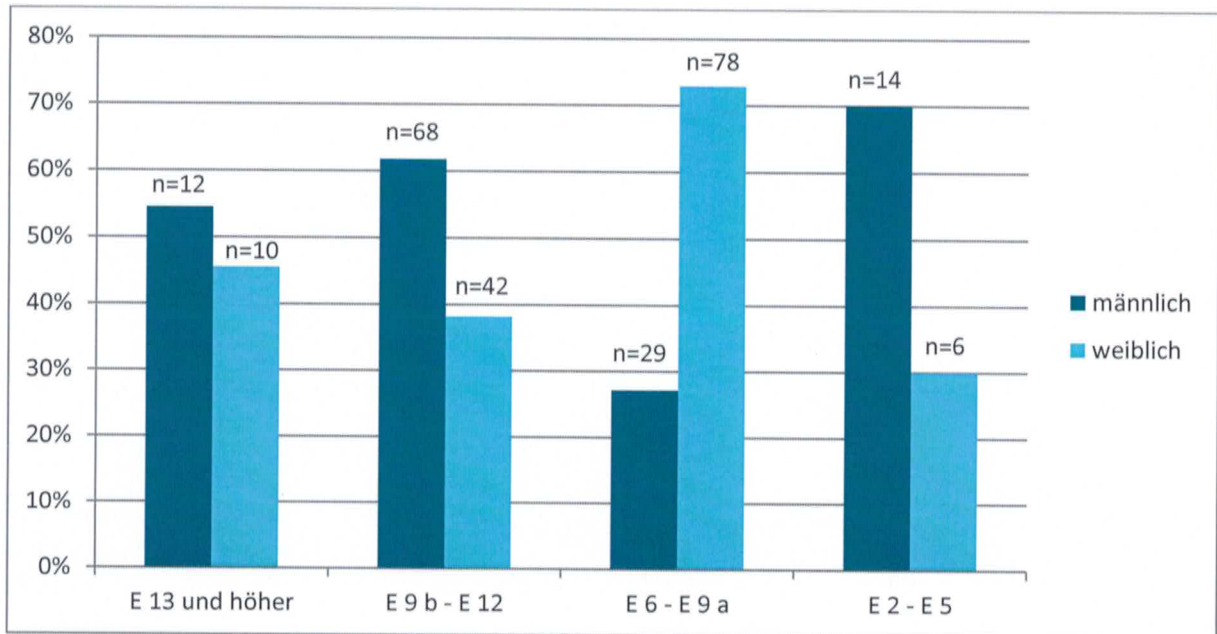
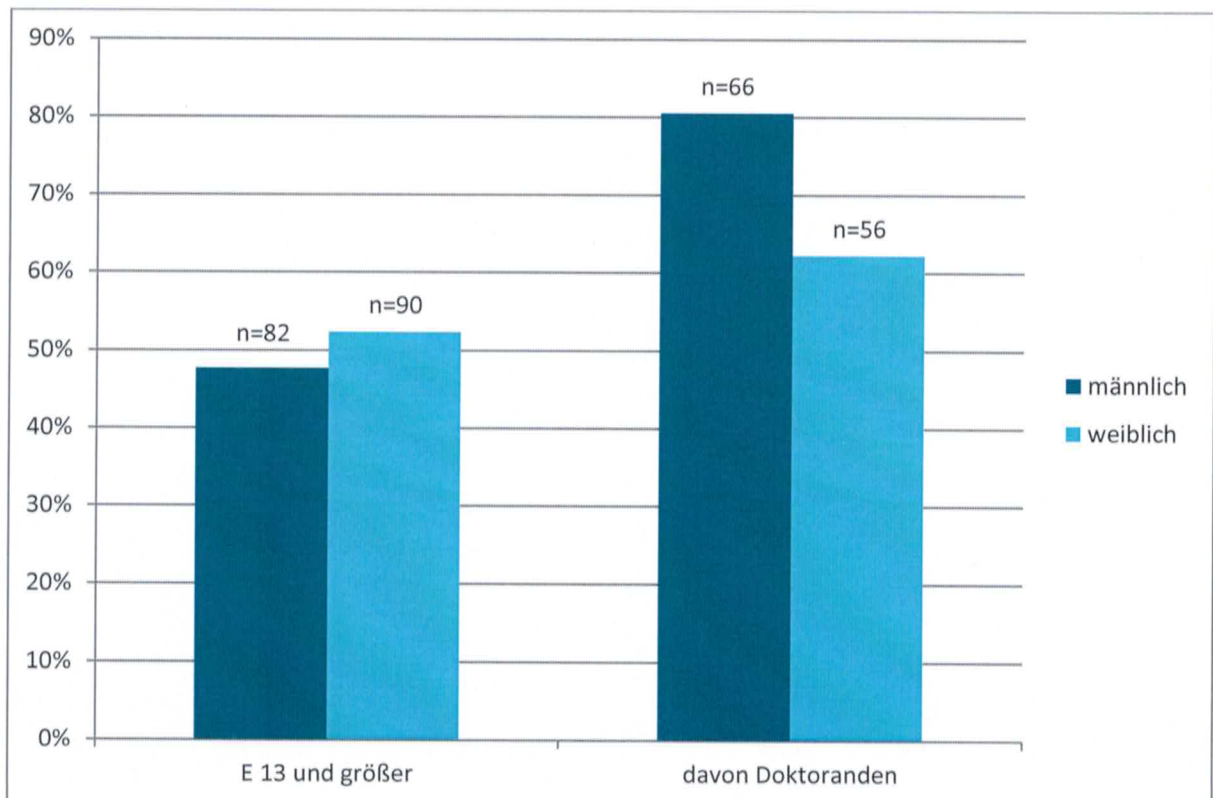


Abbildung 4: Verteilung einzelner nichtwissenschaftlicher Gruppierung mit langfristigem Handlungsbedarf. Der prozentuale Anteil an Frauen an höheren Entgeltgruppen (E 9 b – E 15) liegt bei 39 % und sollte zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans bei 50% liegen. Zahlen im Detail befinden sich in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

Teilzeitbeschäftigung im wissenschaftlichen Bereich



Teilzeitbeschäftigung im nichtwissenschaftlichen Bereich

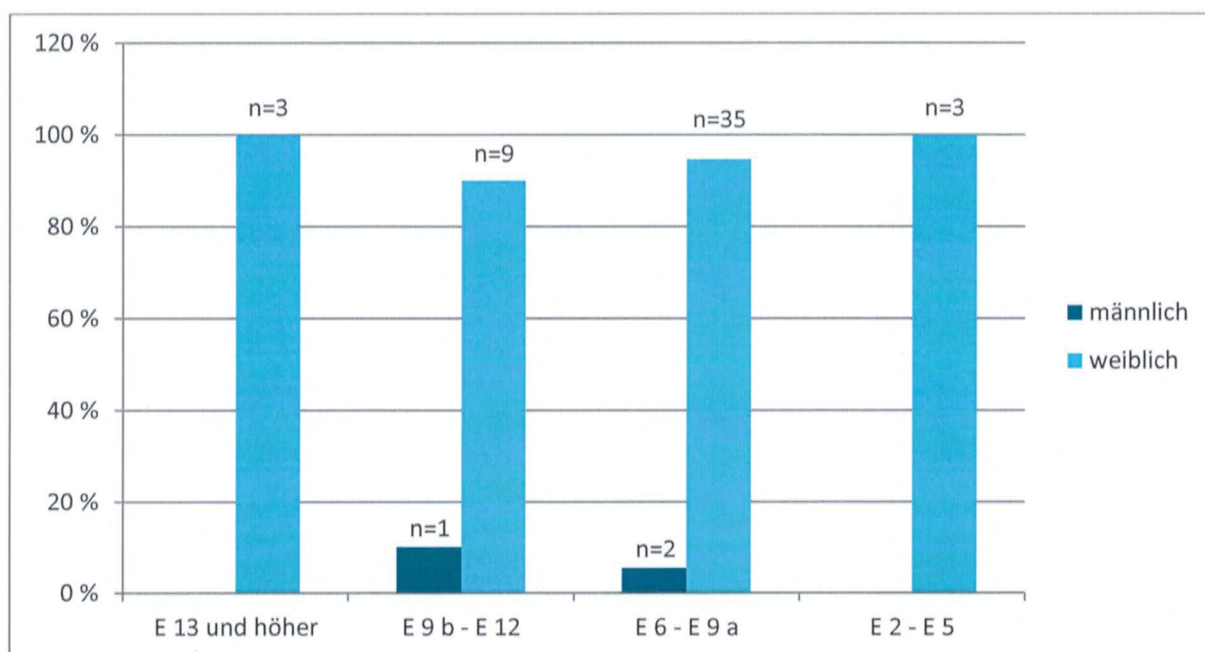


Abbildung 5a und 5b: Teilzeitbeschäftigung im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich nach Entgeltgruppen. Hier zeigt sich, dass in den nichtwissenschaftlichen Bereichen mehr Frauen als Männer eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. In beiden Bereichen des Zentrums wird die Möglichkeit 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 Bestandsaufnahme mit Kontrolle der effektiven Umsetzung 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 |
| <p>Nach Einführung eines PEK³ werden in Qualifikationsgesprächen Frauen durch ihre Führungskraft:</p> <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. <p>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.</p> | Frauen werden in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert | Alle Führungskräfte | <p>Im vereinbarten Turnus (mind. jährlich)</p> <p><i>Geplant ist im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts verpflichtende Gespräche einzuführen.</i></p> |

³ Personalentwicklungskonzepts

| | | | |
|--|--|--|-----------------|
| Bereitstellung eines in-house Seminars zum AGG und BGleiG 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 Neubaubezug/ Einrichtung der Tagesstätte fortlaufend |

| | | | |
|---|--|--|---|
| Ferienprogramm der CAU | Kinderbetreuung in den Ferien | Personalabteilung/ CAU Familienbüro | Fortlaufend bis Bezug KiTa auf dem Seefischmarktgelände |
| 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 <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 | Erhalt der Qualifikation und Erleichterung der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit | FE-Leitungen/ Teamleitungen/ Personalabteilung Personalentwicklung Personalabteilung | 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.: - 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 |

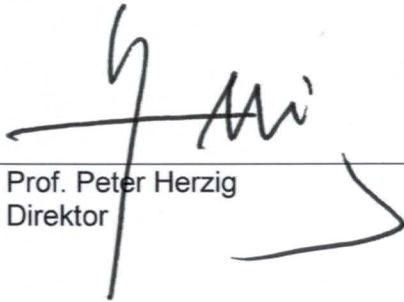
Externa/Audits

| Maßnahme | Ziele | Verantwortlichkeit/ Zuständigkeit | Termin |
|---|---|--|--------|
| Prüfung einer Zertifizierung durch „Audit Beruf und Familie“ www.beruf-und-familie.de | Potenziale 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 | Potenziale 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 |

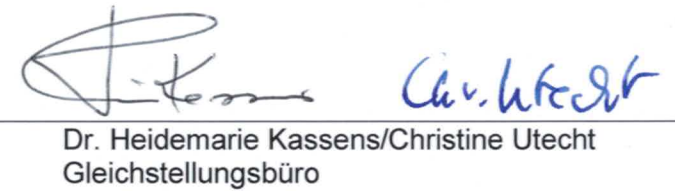
Kiel, den 5.3.15



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 | a. Automatische Zugehörigkeit durch Berufung auf eine reguläre W3-Professur |
| | b. Automatische Zugehörigkeit durch Berufung auf eine reguläre W2-Professur |
| 4. Führungsebene (Leitung selbständiger Forschungs-, Nachwuchs- und Arbeitsgruppen) | a. Automatische Zugehörigkeit durch Berufung auf eine reguläre W1-Professur |
| | b. Automatische Zugehörigkeit durch den Status als außerplanmäßige Professur (APL) |
| | c. Durch das Direktorium benannte sonstige wissenschaftliche Führungskräfte (z.B. Arbeitsgruppenleitungen) |

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

