

## **Gleichstellungskonzept**

**2012 – 2015**

Beauftragte für Chancengleichheit:

Dr. rer. agr. Sandra Rose-Meierhöfer

Stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit:

Dr. rer. agr. Martina Jakob

## Inhaltsverzeichnis

<b>Definitionen</b> .....	<b>3</b>
<b>Vorwort</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Bestandsaufnahme am ATB</b> .....	<b>5</b>
1.1 Verteilung von Frauen und Männern nach Entgeltgruppen .....	6
1.2 Frauenanteil (grundfinanziert).....	10
1.2.1 Wissenschaftliches und leitendes Personal.....	10
1.2.2 Wissenschaftsunterstützendes Personal .....	10
1.3 Frauenanteil (drittmittelfinanziert).....	10
1.3.1 Wissenschaftliches und leitendes Personal .....	10
1.3.2 Wissenschaftsunterstützendes Personal .....	10
1.4 Frauenanteil in Leitungspositionen .....	11
1.5 Frauenanteil aller Beschäftigten nach Vertragsart.....	11
1.6 Frauenanteil an Weiterbildungsveranstaltungen.....	12
1.7 Frauenanteil an Bewerbungen im Vergleich mit den entsprechenden Einstellungen .....	12
1.8 Frauenanteil an Übernahmen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.....	13
1.9 Altersstruktur .....	13
<b>2 Prognose der Personalentwicklung</b> .....	<b>14</b>
<b>3 Zielsetzung zur Erlangung der Gleichstellung von Frauen und Männern</b> .....	<b>15</b>
3.1. Definition von Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung .....	15
3.2. Kaskadenmodell der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ .....	16
<b>4 Handlungsziele und frauenfördernde Maßnahmen</b> .....	<b>17</b>
4.1 Personalgewinnung und -entwicklung.....	17
4.1.1. Personalgewinnung .....	17
4.1.2. Personalentwicklung .....	18
4.1.3. Maßnahmen zur Qualifizierung für Führungsaufgaben.....	18
4.1.4. Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in der Wissenschaft.....	19
4.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	19
4.2.1. Arbeitszeit und Arbeitsort.....	20
4.2.2. Maßnahmen zur Familienförderung.....	20
4.2.3. Sonstige Maßnahmen.....	21
4.3 Sprachregelung.....	21
<b>5 Bestellung, Aufgaben und Kompetenzen der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin</b> .....	<b>21</b>
<b>6 Fortschreibung</b> .....	<b>21</b>
<b>7 Schlussbestimmungen</b> .....	<b>22</b>

## Definitionen

Im nachfolgenden Text werden folgende Bezeichnungen für Gruppen von Beschäftigten verwendet:

**WissenschaftlerInnen** sind männliche und weibliche Beschäftigte, die in der Forschung tätig sind. Entsprechend der Entgeltordnung zum TV-L werden Sie mit den Entgeltgruppen E 13 und höher vergütet.

**Promovierende/DoktorandenInnen**

sind WissenschaftlerInnen die neben Ihren meist projektbezogenen Forschungsaufgaben an Ihrer Promotion arbeiten. In der Regel handelt es sich um Stellen, die mit Entgeltgruppe 13 (50 %) vergütet werden.

**PostDocs**

sind WissenschaftlerInnen, die nach der Promotion verstärkt publizieren, ein eigenes Forschungsprofil und ihre wissenschaftliche Selbständigkeit entwickeln. Sie sind in der Regel in Projekten befristet beschäftigt.

**SeniorwissenschaftlerInnen** sind erfahrene promovierte WissenschaftlerInnen, die über die projektbezogene Forschung hinaus für die Entwicklung eines Wissenschaftsgebietes verantwortlich sind.

**Wissenschaftsunterstützendes Personal**

ist überwiegend technisches Personal, das die WissenschaftlerInnen bei Versuchsplanung, -durchführung und -auswertung unterstützt. Daneben sind aber auch die Beschäftigten des Vorstandsreferats, der Verwaltung und die Teamassistentinnen Teil des Wissenschaftsunterstützenden Personals.

Im ATB sind folgende strukturelle Leitungspositionen etabliert:

Wissenschaftlicher Direktor

Vorstand

Der Vorstand besteht aus dem Wissenschaftlichen Direktor als Vorsitzendem, der/dem Stellvertretenden Wissenschaftlichen Direktor/in als Stellvertreter/in des Vorsitzenden, der/dem Zweiten Stellvertretenden Wissenschaftlichen Direktor/in und der Verwaltungsleiterin.

AbteilungsleiterIn, VerwaltungsleiterIn

ProgrammkoordinatorInnen

LeiterInnen einer selbständigen Nachwuchsgruppe

## Vorwort

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit vielen Jahren ein stets aktuelles Thema am Leibniz-Institut für Agrartechnik Potsdam-Bornim (ATB), die mit Blick auf die aktuellen Erkenntnisse und Entwicklungen in der Politik betrieben und weiterentwickelt wurde und wird. Die Leibniz-Gemeinschaft hat sich die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft zu einem zentralen Anliegen gemacht und sie seit dem Jahr 2008 in der Satzung der Gemeinschaft vereinbart. Ihre Verwirklichung wird durch verschiedene Instrumente unterstützt, indem u. a. Rahmenempfehlungen formuliert wurden. Weiterhin werden die Bemühungen der einzelnen Institute der Gemeinschaft im Rahmen der Leibniz-Evaluierungsverfahren von unabhängigen Gutachtern abgefragt und stellen einen Berichtspunkt im Evaluierungsbericht des Senatsausschusses Evaluierung (SAE) dar. Anhand dessen wird über die Weiterförderung der Einrichtung entschieden. Als erste nicht-universitäre Wissenschaftsinstitution entschied die Leibniz-Gemeinschaft im November 2008 die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) verabschiedeten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“, im Rahmen einer Selbstverpflichtung, zu akzeptieren. Die hierbei definierten strukturellen und personellen Standards tragen durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert sowie kompetent zur Gleichstellung von Männern und Frauen bei.

Das Ziel der Gleichstellungsbemühungen der Leibniz-Gemeinschaft ist es, Frauen und Männern abhängig von ihrer Qualifikation, gleiche Chancen und Möglichkeiten zu gewährleisten, um ihre individuellen Karrierewünsche zu unterstützen. In der Leibniz-Gemeinschaft haben Frauen mit 41,1 % einen vergleichsweise hohen Anteil am wissenschaftlichen Personal. Dies gilt vor allem für die Promovierenden und die PostdoktorandInnen. In höheren Qualifikations- und Vergütungsebenen, besonders beim leitenden Personal, geht der Anteil jedoch bisher deutlich zurück.

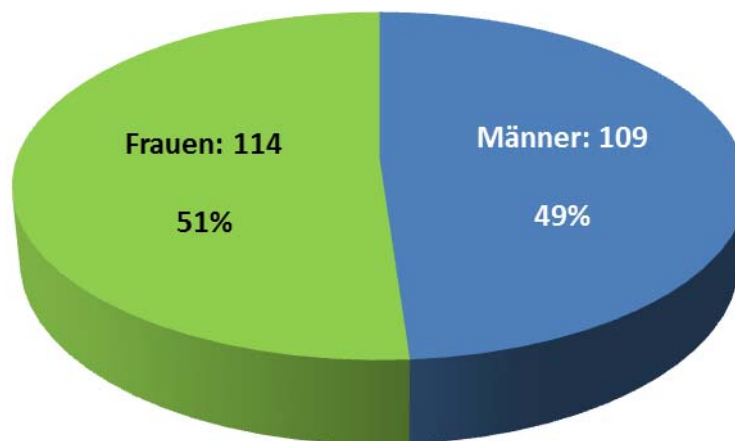
Deshalb möchten die Leibniz-Gemeinschaft und ebenso das ATB, als Teil der Leibniz-Gemeinschaft, den Anteil an Frauen in Führungspositionen kontinuierlich und zügig erhöhen. Im Rahmen der Selbstverpflichtung der Leibniz-Gemeinschaft und dem „Pakt für Forschung und Innovation“ (SAW), soll eine 20%ige Erhöhung des Frauenanteils in den strukturellen Führungspositionen bis zum Jahr 2016 erreicht werden. Dazu wurde die Möglichkeit geschaffen, Forschungsgruppen unter der Leitung von Wissenschaftlerinnen einzurichten. Im wettbewerblichen Vergabeverfahren im Rahmen der Förderlinie „Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen“ stehen dazu Mittel aus dem SAW zur Verfügung. Hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen haben darüber hinaus die Möglichkeit zu einer vorgezogenen Berufung auf eine C3/W2-Professur aus Mitteln des Impulsfonds.

Der Vorstand des ATB ist von der Leistungsfähigkeit beider Geschlechter in gleichem Maße überzeugt. Er trifft seine konkreten Führungs- und Leitungsentscheidungen daher selbstverständlich ohne Unterscheidungen aufgrund des Geschlechts. Besondere Rücksichtnahme in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genießen weibliche und männliche Beschäftigte in gleichem Maße. Er sorgt für die Verwirklichung der Gleichstellungsgrundsätze und der erarbeiteten Maßnahmen.

## 1 Bestandsaufnahme am ATB

Die Bestandsaufnahme bezieht Daten des Zeitraumes von 2010 bis 2011 ein, verweist aber auch auf Daten zu den Stichtagen 31.12.2010 bzw. 31.12.2011. Alle dargestellten Daten basieren auf den Angaben der Verwaltung des ATB.

Innerhalb eines Jahres stellte sich im ATB ein beachtliches personelles Wachstum ein. So waren am Stichtag (31.12.2011) 43 Personen mehr beschäftigt als im Vorjahr. Von allen 223 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Institut waren 114 Frauen Arbeitnehmend, was einem Frauenanteil von 51 % entspricht (**Abb. 1**). Damit waren insgesamt 26 Frauen mehr beschäftigt als zum Stichtag im Vorjahr 2010. Damit erhöhte sich der Frauenanteil um 3 %. Die in der Vergangenheit ergriffenen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils am ATB, insbesondere die stetige Bewusstmachung des Themas, haben hierbei zum Erfolg geführt.



**Abbildung 1:** Ist-Bestand der am ATB beschäftigten Personen in Grundfinanzierung und Drittmittelfinanzierung; Stichtag: 31.12.2011

## 1.1 Verteilung von Frauen und Männern nach Entgeltgruppen

**Tabelle 1:** Ist-Bestand an Personen in Grundfinanzierung und Drittmittelfinanzierung

Stichtag: 31.12.2011

Entgeltgruppe	Insgesamt	davon Männer				davon Frauen			
		Absolut	= %	davon Teilzeit	= %	Absolut	= %	davon Teilzeit	= %
W3	1	1	100						
W2 (gem. Ber.)	1	0	0			1	100	1	100
E 15	5	5	100						
E 14	23	15	65			8	35	4	50
E 13Ü	6	1	17			5	83	1	20
E 13	76	34	45	23	68	42	55	32	76
E 12	4	1	25			3	75		
E 11	8	4	50			4	50	1	25
E 10	18	14	78			4	22	1	25
E 9	14	6	43			8	57	5	63
E 8	16	8	50	1	13	8	50	3	38
E 7	7	5	71			2	29		
E 6	29	11	38	2	18	18	62	7	39
E 5	13	3	23			10	77	2	20
<i>Summe</i>	<i>221</i>	<i>108</i>	<i>49</i>	<i>26</i>	<i>24</i>	<i>113</i>	<i>51</i>	<i>57</i>	<i>50</i>
Auszubildende	2	1	50			1	50		
<b>Gesamt</b>	<b>223</b>	<b>109</b>	<b>49</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>57</b>	<b>50</b>

gem Ber. = gemeinsame Berufung

Aus **Tabelle 1** ist ersichtlich, dass der Anteil von weiblichen und männlichen Beschäftigten am ATB, über alle MitarbeiterInnen hinweg, ausgeglichen ist. Auch beim wissenschaftlichen Personal ab der Entgeltgruppe E 13 konnte dieses wichtige Ziel erreicht werden. Das Verhältnis von Frauen und Männern ist im wissenschaftlichen Bereich ausgeglichen. Am Stichtag waren 56 Frauen in den Entgeltgruppen ab E 13 beschäftigt, was einem Anteil von 50% aller in diesen Entgeltgruppen beschäftigten Personen entspricht. Im Bereich der Beschäftigten ab E 13, insbesondere im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses, konnte der Anteil weiblicher Beschäftigter sogar überproportional gesteigert werden, sodass der Frauenanteil hier bei 57% liegt.

In den Entgeltgruppen ab E 14 überwiegen noch Beschäftigungsverhältnisse mit Männern. Der Anteil Frauen konnte in den zurückliegenden Jahren jedoch gezielt erhöht werden und genießt auch weiter besondere Aufmerksamkeit. Durch die vermehrte Einwerbung von Drittmittelprojekten konnten überdurchschnittlich viele Stellen bis E 13 neu geschaffen werden. Die besondere Chance, hier bei der Stellenbesetzung für einen Ausgleich zwischen den Geschlechtern zu sorgen, wurde genutzt. Auf den Positionen mit Leitungsfunktion bestand diese Möglichkeit nicht im selben Maße. Zum einen hat hier kein Stellenaufbau stattgefunden, da diese Stellen üblicherweise nicht im Rahmen von Projektförderungen eingeworben werden. Zum anderen sind die vorhandenen Stellen in diesem Bereich gewöhn-

lich mit MitarbeiterInnen in unbefristeten Arbeitsverträgen besetzt, da hier das Institut ein besonderes Interesse an der langfristigen Mitarbeiterbindung hat. Auf der anderen Seite ergeben sich damit nur selten freie Stellen, die neu besetzt werden können und für eine Erhöhung des Frauenanteils genutzt werden können.

Im Jahr 2009 wurde durch die Einwerbung einer selbständigen Nachwuchsgruppe aus Drittmitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) eine neue Leitungsposition geschaffen. Die Stelle des Nachwuchsgruppenleiters wurde mit dem in der BMBF-Ausschreibung erfolgreichen Wissenschaftler besetzt.

Im Mai 2011 erfolgte die erste gemeinsame Berufung mit der Humboldt Universität zu Berlin. Die Leiterin der Abteilung „Technikbewertung und Stoffkreisläufe“ hat gleichzeitig den Lehrstuhl für Nutzungsstrategien für Bioressourcen an der Landwirtschaftlich–Gärtnerischen Fakultät der HU Berlin inne.

Ein hoher Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen hat nach der Qualifizierung Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere. Zukünftig wird es daher leichter möglich sein, aus diesem Kreis Wissenschaftlerinnen für Leitungsfunktionen zu gewinnen.

Beim Wissenschaftsunterstützenden Personal liegt die Frauenquote in den Entgeltgruppen 9 bis 12 bei 43 %, in den Entgeltgruppen 5 bis 8 bei 58,5%.

Über alle Frauen hinweg betrachtet, lag die Teilzeitquote am Stichtag 31.12.2011 bei 50 %. Die Teilzeitquote der Männer lag dagegen bei nur 24 %. Im Vergleich mit dem Jahr 2010 kann festgehalten werden, dass der Anteil teilzeitbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Arbeitnehmern leicht angestiegen ist.

In den **Abbildungen 2 - 5** ist die Personalentwicklung über die letzten drei Jahre von 2009 bis 2011 zu erkennen. Daraus lassen sich folgende Tendenzen ableiten:

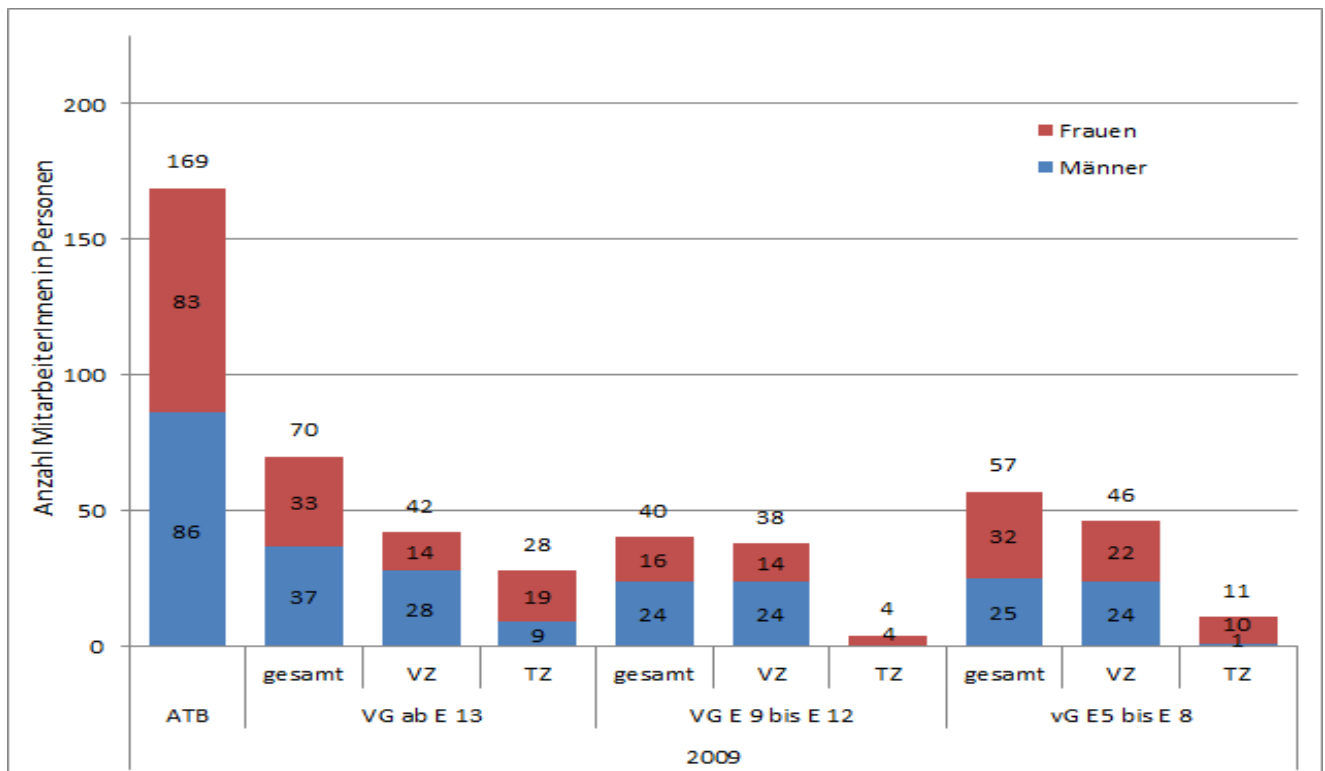
Das ATB vergrößerte die Zahl der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stark innerhalb des Berichtszeitraumes. Waren im Jahr 2009 noch 169 ArbeitnehmerInnen verzeichnet, steigerte sich diese Zahl in 2010 bereits auf 180 und in 2011 sogar auf 223 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Institut. Das größte personelle Wachstum erfolgte zwischen 2010 und 2011, wobei 43 neue Stellen geschaffen wurden. Der Frauenanteil an den Neueinstellungen gestaltete sich in 2010 als sehr ausgeglichen: unter den elf eingestellten Personen befanden sich fünf Frauen. Im Jahr 2011 konnten überdurchschnittlich viele Frauen gewonnen werden. Von den 43 offenen Stellen, wurden 26 mit Frauen und 17 mit Männern besetzt.

Der Großteil der hinzugekommenen Frauen findet sich in den Entgeltgruppen E13 bis E15 in einer Teilzeitbeschäftigung wieder, wohingegen die Anzahl vollzeitbeschäftigter Frauen in dieser Entgeltgruppe in den letzten drei Jahren nur geringfügig stieg. Grund dafür sind die gezielten Anstrengungen, die unternommen wurden, um Frauen die Vereinbarung von Beruf und Familie zu ermöglichen. Im Jahr 2010 gab es keine personellen Änderungen in dieser Ebene. Vier Frauen wurden jedoch in 2011 in den Entgeltgruppen E13 bis E15 angestellt. Der Frauenanteil innerhalb dieser Gruppe hat sich in den letzten drei Jahren auf einem konstanten Niveau zwischen 45-50 % eingependelt.

Auch die Anzahl der Stellen für PostDocs stieg in den vergangenen drei Jahren deutlich. Hier sind Wissenschaftlerinnen nach wie vor unterrepräsentiert. Dies bedarf jedoch einer differenzierteren Betrachtungsweise: Die PostDoc-Phase ist für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler häufig gleichzeitig die Zeit der Familiengründung. Das ATB unterstützt Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bietet deshalb unter anderem Teilzeitbeschäftigung als eines der wichtigsten Instrumente an, um alle Interessen zu vereinbaren.

Frauen nehmen diese Angebote überdurchschnittlich oft an. Das ATB beschäftigt viele, insbesondere weibliche PostDocs in Teilzeit, um ihnen die Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Wissenschaftlerin aber auch in ihrer Familie zu ermöglichen. Gleichzeitig besteht seitens des ATB auch das Ziel, WissenschaftlerInnen an das ATB zu binden, die eine Karriere in der Wissenschaft anstreben. Das ATB fördert gezielt den frühen Wiedereinstieg junger Eltern nach einer Babypause, um den Gewinn wertvoller Berufserfahrung nicht abreißen zu lassen. Diese Beschäftigten, überwiegend Frauen, stehen innerhalb weniger Jahre wieder voll als PostDocs und für Leitungsaufgaben zur Verfügung.

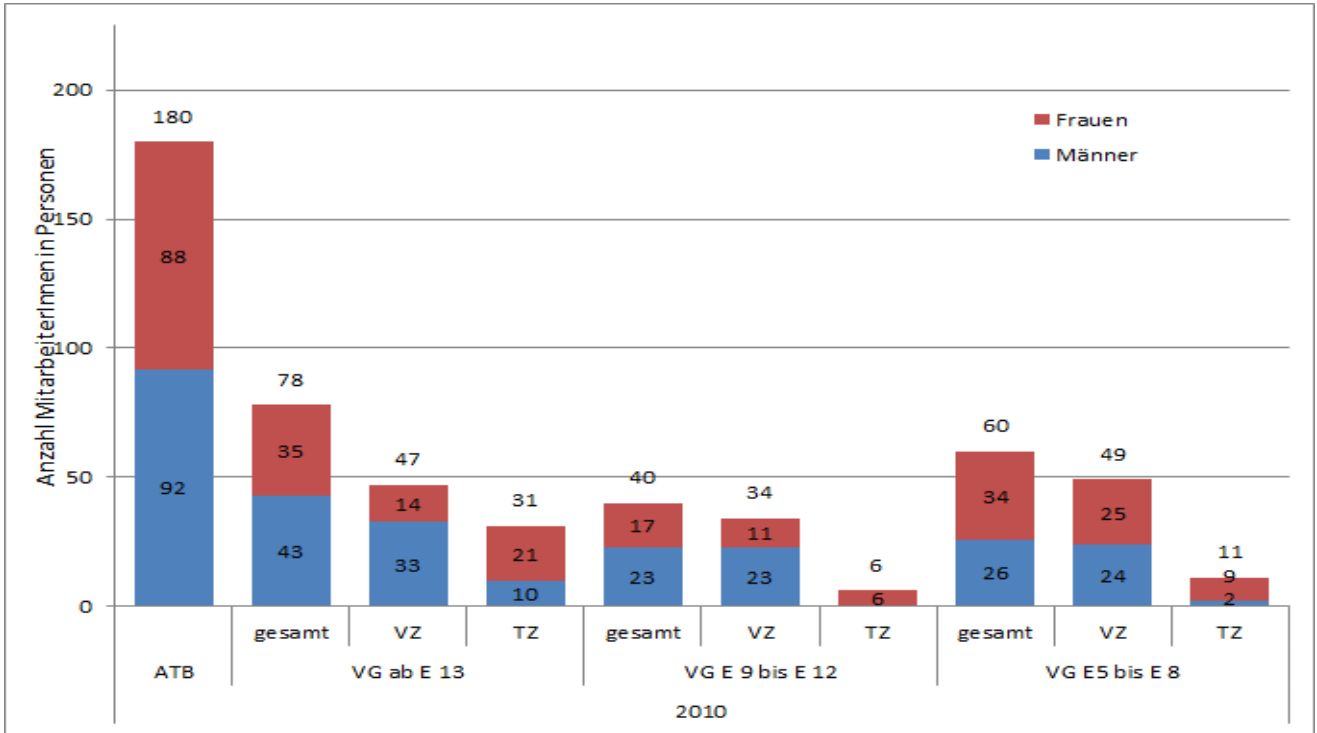
**Abbildung 2** Anzahl beschäftigter MitarbeiterInnen am ATB unterteilt nach Entgeltgruppen sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigung für das Jahr 2009



VG = Entgeltgruppe; VZ = Vollzeit; TZ = Teilzeit

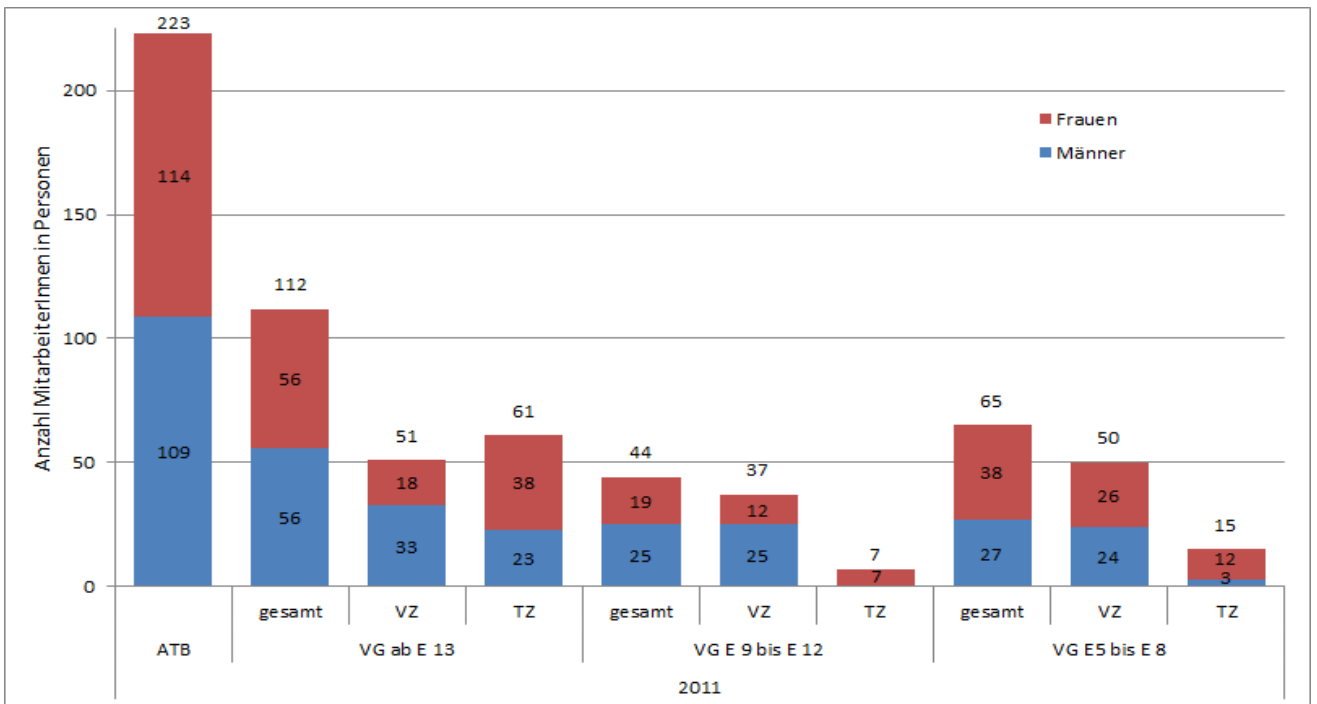


**Abbildung 3** Anzahl beschäftigter MitarbeiterInnen am ATB unterteilt nach Entgeltgruppen sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigung für das Jahr 2010



VG = Entgeltgruppe; VZ = Vollzeit; TZ = Teilzeit

**Abbildung 4** Anzahl beschäftigter MitarbeiterInnen am ATB unterteilt nach Entgeltgruppen sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigung für das Jahr 2011



VG = Entgeltgruppe; VZ = Vollzeit; TZ = Teilzeit

## 1.2 Frauenanteil (grundfinanziert)

### 1.2.1 *Wissenschaftliches und leitendes Personal*

Obwohl sich in den letzten Jahren die Anzahl an grundfinanzierten Wissenschaftlerinnen am ATB erhöht hat, sind sie in den Leitungspositionen immer noch geringer vertreten. Von allen 45 Haushaltsstellen in den Entgeltgruppen E 13 bis E 15, werden nur 38 % (17 Stellen) von Frauen belegt. Um den Anteil an Wissenschaftlerinnen in dieser Kategorie zu erhöhen, werden von der Institutsleitung stellenspezifisch gezielte Maßnahmen verfolgt.

### 1.2.2 *Wissenschaftsunterstützendes Personal*

Innerhalb des Wissenschaftsunterstützenden Personals (Entgeltgruppen E 5 bis E 12) konnte das ATB im Vergleich zum Vorjahr wachsen. Von sechs neu geschaffenen Stellen konnten fünf erfolgreich mit Frauen besetzt werden. Hier konnte ein ausgeglichener Frauenanteil erreicht werden. Die Frauen nehmen mit 55 % eine knappe Mehrheit ein. Das ATB möchte diese Entwicklung weiter verfolgen und darauf achten, dass es zu keinem Überhang an weiblichen Arbeitnehmern in dieser Ebene kommt.

## 1.3 Frauenanteil (drittmittelfinanziert)

### 1.3.1 *Wissenschaftliches und leitendes Personal*

Das ATB konnte am Stichtag 31.12.2011 insgesamt 67 drittmittelfinanzierte Beschäftigte beim wissenschaftlichen und leitenden Personal verzeichnen. Bei dieser Beschäftigtengruppe konnte innerhalb eines Jahres ein enormer Personalanstieg erreicht werden. Es wurden 31 drittmittelfinanzierte wissenschaftliche Stellen 2011 zusätzlich eingeworben, was nahezu eine Verdoppelung bedeutet.

Es konnten 20 der 31 zusätzlichen Stellen mit Frauen besetzt werden. Dieser überdurchschnittlich hohe Frauenanteil hat dazu geführt, dass unter den 67 drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Beschäftigten der Frauenteil nun 58 % beträgt.

Das ATB begrüßt diese Entwicklung und wird auch hierbei darauf achten, dass die Personalentwicklung ausgeglichen bleibt und es zu keinem zu großen Überhang an weiblichen Angestellten kommt.

Die Teilzeitquote ist aufgrund der vielen Doktorandenstellen in dieser Gruppe mit 67 % sehr hoch. Die Teilzeitquote der Frauen liegt bei 70 %, die der Männer bei 61 %.

Es kann ferner ein Zuwachs an Teilzeit arbeitenden Männern in dieser Ebene festgestellt werden. Lag der Anteil drittmittelfinanzierter Mitarbeiter in Teilzeit im letzten Jahr noch bei 41 %, so steigerte er sich in 2011 auf 61 %.

Bei der Bewertung von drittmittelfinanzierten Teilzeitangeboten ist zu beachten, dass diese in der Regel vom Fördergeber mit 50 % vorgegeben sind und für die Einzustellenden keine Wahlmöglichkeit zum Arbeitszeitanteil besteht. Promotionsstellen im ATB werden in der Regel mit 50 % finanziert.

### 1.3.2 *Wissenschaftsunterstützendes Personal*

Im Hinblick auf das Wissenschaftsunterstützende Personal auf Basis von Drittmittelfinanzierungen behielt das ATB im Vergleich zum letzten Jahr sein Niveau bei. Der Anteil der weiblichen Angestellten liegt bei 42 %. Der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 5 bis 8 liegt bei 60 %, in den Entgeltgruppen 9 bis 12 bei 17 %. Die Teilzeitquote beträgt insgesamt 25 %, die der Frauen liegt bei 40 %, die der Männer bei 14 %.

#### 1.4. Frauenanteil in Leitungspositionen\*

**Tabelle 2:** Frauenanteil in Leitungspositionen

Leitungspositionen	insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		Absolut	= %	Absolut	= %
Wissenschaftlicher Direktor	1	1	100	0	0
Vorstand (Wiss. Dir., zwei StellvertreterInnen, Verw.Leiterin)	4	3	75	1	25
AbteilungsleiterInnen, Verwaltungsleiterin	7	5	71	2	29
ProgrammkoordinatorInnen	4	4	100	0	0
LeiterIn selbständiger Nachwuchsgruppe	1	1	100	0	0
<b>Führungspositionen gesamt</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>85</b>	<b>2</b>	<b>15</b>

\* mit Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen

Mit insgesamt 15 % sind Frauen in Leitungspositionen am ATB deutlich unterrepräsentiert, das gleiche gilt auch für den Vorstand, der aus dem Direktor, der Verwaltungsleitung sowie zwei Abteilungsleitungen besteht und einen Frauenanteil von 25 % aufweist (**Tab. 2**). Aus diesem Grund sollen Frauen fördernde Maßnahmen besonders bei der Nachbesetzung dieser Stellen eingesetzt werden. Aufgrund der Tatsache, dass in technischen Forschungsbereichen ohnehin weniger qualifizierte Frauen für eine mögliche Stellenbesetzung in Frage kommen, hat das ATB Schritte eingeleitet, um die Stellen für Frauen attraktiv zu gestalten und sie zu Bewerbungen zu motivieren.

Als noch wichtiger erachtet der Vorstand des ATB die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in der PostDoc-Phase bis hin zur Erlangung der Berufungsfähigkeit (Habilitation). Die Erfahrung zeigt, dass hierfür individuelle Pläne nötig und erfolgreich sind. Mit der deutlichen Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs ist bereits ein erster wichtiger Schritt geschafft, der nun verstetigt und weitergeführt werden muss.

#### 1.5. Frauenanteil aller Beschäftigten nach Vertragsart

**Tabelle 3:** Ist-Bestand an Personen in Grundfinanzierung und Drittmittel (Stichtag: 31.12.2011)

Vertragsart	Insgesamt	davon Männer				davon Frauen			
		Absolut	= %	davon Teilzeit	= %	Absolut	= %	davon Teilzeit	= %
befristet	120	55	46	26	47	65	54	41	63
unbefristet	101	53	52			48	48	16	33
Auszubildende	2	1	50	-	-	1	50	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>223</b>	<b>109</b>	<b>49</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>57</b>	<b>50</b>

Der Anteil an befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen am ATB beträgt 54 %, womit sich vermehrt Frauen in dieser Vertragsart wiederfinden. Bei den unbefristeten Arbeitsverhältnissen beträgt der Frauenanteil 48 % und ist somit dem der Männer angeglichen. Diese Anteile sind im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben (**Tab. 3**).

#### 1.6. Frauenanteil an Weiterbildungsmaßnahmen

**Tabelle 4:** Weiterbildungsmaßnahmen lt. Weiterbildungsplan im Zeitraum vom 01.01.2011 bis 31.12.2011

Entgeltgruppen	Insgesamt	davon Teilnahme Männer				davon Teilnahme Frauen			
		Absolut	= %	davon Teilzeit	= %	Absolut	= %	davon Teilzeit	= %
W 3, W 2 E 13 bis E 15	53	22	42	16	73	31	58	21	68
E 9 bis E 12	25	12	48			13	52	6	46
E 5 bis E 8	20	8	40			12	60	8	67
<b>Gesamt</b>	<b>98</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>35</b>	<b>63</b>

Die Weiterbildungsmaßnahmen am ATB orientieren sich am fachlichen Bedarf, so dass sowohl Frauen als auch Männer in gleichem Maße an Qualifizierungen teilhaben können.

Die Erfassung des Qualifizierungsbedarfs und die Planung der Teilnahme erfolgen jährlich und liegen in der Verantwortung der AbteilungsleiterInnen.

Das Angebot an Weiterbildung umfasst durch das ATB voll und anteilig finanzierte Veranstaltungen wie auch die Freistellung für Weiterbildungen die durch die Beschäftigten selbst finanziert werden und im Interesse des ATB liegen.

Im Berichtszeitraum sind 98 Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt worden. Der Anteil der Frauen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, lag bei 57 %. Der Anteil der Frauen mit Weiterbildungsmaßnahmen liegt in der Vollzeitbeschäftigung leicht und in der Teilzeitbeschäftigung deutlich über dem der Männer (**Tab. 4**).

#### 1.7. Frauenanteil an Bewerbungen im Vergleich mit den entsprechenden Einstellungen

**Tabelle 5:** Ist-Bestand an Personen in Grundfinanzierung und Drittmittel  
(Zeitraum vom 01.01.2011 bis 31.12.2011)

Insgesamt		davon Männer				davon Frauen			
Bewerbungen*	Einstellungen	Beworben absolut	= %	davon eingestellt absolut	= %	Beworben absolut	= %	davon eingestellt absolut	= %
353	16	149	42	6	4	204	58	10	5

\* Es werden nur die Bewerbungen auf wissenschaftliche Stellen dargestellt.

Im Zeitraum vom 01.01. bis 31.12.2011 wurden 353 Bewerbungen für wissenschaftliche Stellen am ATB registriert, wovon 16 Neueinstellungen vorgenommen werden konnten. Aufgrund dessen, dass sich 58% weibliche Interessenten beworben haben, kann angenommen werden, dass das ATB von Frauen als eine attraktive Arbeitsmöglichkeit angesehen wird. Das Verhältnis von eingestellten MitarbeiterInnen zu den eingegangenen Bewerbungen ist zwischen Männern und Frauen ausgeglichen. Absolut wurden jedoch mehr Frauen eingestellt. In der **Tabelle 5** wurde der Frauenanteil an Bewerbungen im Vergleich zu den daraus resultierenden Neueinstellungen erfasst. Nicht dargestellt werden

Stellenbesetzungen, die aus Vertragsverlängerungen und internen Nachbesetzungen resultieren sowie Stellen, die unter Verzicht auf Ausschreibung besetzt wurden.

### 1.8 Frauenanteil an Übernahmen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

**Tabelle 6:** Ist-Bestand an Personen in Grundfinanzierung

(Zeitraum vom 01.01.2011 bis 31.12.2011)

Entgeltgruppen	Befristete AV Insgesamt	davon Männer				davon Frauen			
		Absolut	= %	davon Übernahme in ein unb. AV	= %	Absolut	= %	davon Übernahme in ein unb. AV	= %
W 3, W 2 E 13 bis E 15,	26	12	46	1	8	14	54	1	7
E 9 bis E 12	3					3	100		
E 5 bis E8	15	7	47			8	53	2	25
<b>Gesamt</b>	<b>44</b>	<b>19</b>	<b>43</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>57</b>	<b>3</b>	<b>12</b>

unb. = unbefristet

AV = Arbeitsverhältnis

In **Tabelle 6** sind die Verteilung grundfinanzierter befristeter Arbeitsverhältnisse und die Übernahmen in unbefristete Arbeitsverhältnisse erfasst. Von insgesamt 44 befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die grundfinanziert werden, wurden im Berichtszeitraum vier Beschäftigte in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Die Anzahl von Frauen, die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden, ist etwas höher als die der männlichen Mitarbeiter. Der Anteil an entfristeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist gemessen an der absoluten Anzahl befristet beschäftigter MitarbeiterInnen jedoch ausgeglichen.

### 1.9. Altersstruktur

**Tabelle 7:** Ist-Bestand, Grundfinanzierung, in Personen

(Zeitraum vom 01.01.2011 bis 31.12.2011)

Altersgruppen in Jahren	Insgesamt	= %	davon Männer		davon Frauen	
			Absolut	= %	Absolut	= %
< 30	10	8	3	30	7	70
30-39	25	19	9	36	16	64
40-49	37	28	19	51	18	49
50-59	46	35	26	57	20	43
>59	12	9	9	75	3	25
<b>Gesamt</b>	<b>130</b>		<b>66</b>		<b>64</b>	

Die meisten in der Statistik erfassten grundfinanzierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (**Tab. 7**) finden sich in der Altersgruppe 50-59 Jahre (35 %). Das zeigt, dass auch in den kommenden Jahren ein Generationenwechsel vollzogen wird, der die Möglichkeit bietet, die Strukturen am ATB zu beein-

flussen. Es folgen die Altersgruppe 40-49 Jahre (28 %) und 30-39 Jahre (19 %). Ein vermehrter Frauenanteil kann besonders in den Altersgruppen < 30 Jahre sowie 30-39 Jahre festgestellt werden.

In der Altersgruppe > 59 Jahre sind zwölf MitarbeiterInnen aufgelistet. In dieser Gruppe finden sich die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in absehbarer Zeit vor ihrer Pensionierung stehen und das aktive Berufsleben verlassen werden. Diese Stellen stehen überwiegend für eine Neuausrichtung und Wiederbesetzung zur Verfügung. Da der Bereich des Wissenschaftsunterstützenden Personals bereits ausgeglichen ist, sind die Stellen der wissenschaftlichen Beschäftigten für eine Neustrukturierung von besonderem Interesse. Vier der zwölf Beschäftigten, die in den kommenden Jahren planmäßig ausscheiden, sind männliche Wissenschaftler. Die Nachbesetzung der Stellen eröffnet die Möglichkeit, mehr Frauen für wissenschaftliche Leitungsfunktionen zu gewinnen.

Das ATB verfügt aufgrund der Promovierendenförderung über ein entsprechendes Potential an sehr guten promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen für künftige Besetzungen.

## 2. Prognose der Personalentwicklung

Das ATB hat seit längerem Maßnahmen ergriffen, um den Anteil von Frauen ab Entgeltgruppe 13 zu erhöhen. Drittmittelfinanzierte Stellen zeigen bereits ein ausgeglichenes Verhältnis von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen. Aus diesem Grund werden in der Prognose zur Personalentwicklung nur die haushaltsfinanzierten Stellen der Entgeltgruppen E 13 und höher betrachtet.

Im Jahr 2012 konnten bereits vier wissenschaftliche Stellen neu besetzt werden. Für zwei dieser Stellen konnten herausragende Wissenschaftlerinnen gewonnen werden. Über zwei laufende Bewerbungsverfahren können in 2012 noch weitere 2 wissenschaftliche Stellen ergebnisoffen besetzt werden. Eine zunächst befristete Stelle wurde mit dem bisher bereits erfolgreich tätigen Wissenschaftler dauerhaft besetzt. **Tabelle 8** listet die zu erwartenden frei werden Stellen bis 2017 auf.

**Tabelle 8:** Prognose der Personalentwicklung für grundfinanzierte wissenschaftliche Beschäftigte (EG 13 und höher) von 2013 bis 2017

Jahr	Frei werdende Stellen	Davon zur Zeit von einer Wissenschaftler <u>in</u> besetzt	Wiederbesetzung mit derzeitiger/m WissenschaftlerIn geplant	Davon Wissenschaftler <u>innen</u>
2013	5	2	2	1
2014	5	2	2	1
2015	4	2		
2016	1	0		
2017	2	1	1	1

Von den fünf frei werdenden Stellen im Jahr 2013 wird eine Stelle im Rahmen eines planmäßigen Austritts in den Ruhestand zur Besetzung frei werden. Die Neubesetzung wird sich an den frauenfördernden Maßnahmen zur Personalgewinnung orientieren. Für zwei weitere WissenschaftlerInnen besteht 2013 die Möglichkeit der unbefristeten Weiterbeschäftigung.

Im Jahr 2014 wird die Position der Abteilungsleitung „Technik im Pflanzenbau“ neu besetzt werden. Diese Stelle wird im Rahmen einer gemeinsamen Berufung mit einer Universität ausgeschrieben werden. Außerdem werden zwei Entfristungen möglich. Mit großer Wahrscheinlichkeit werden hierbei wieder bereits erfolgreich tätige ATB-MitarbeiterInnen diese Stellen übernehmen.

Auch 2015 besteht für zwei wissenschaftliche Stellen die Möglichkeit über eine dauerhafte Besetzung zu entscheiden.

In 2016 wird eine weitere Abteilungsleitungsstelle („Bioverfahrenstechnik“) zur Besetzung frei. Auch diese wird wieder im Rahmen einer gemeinsamen Berufung besetzt werden. Das ATB wird sich bemühen qualifizierte Frauen für diese Positionen zu gewinnen.

2017 besteht erneut die Möglichkeit eine herausragende Wissenschaftlerin dauerhaft an das ATB zu binden. Daneben wird eine Stelle aufgrund des Eintritts in den Ruhestand frei. Die Neubesetzung wird sich wieder an den Frauen fördernden Maßnahmen zur Personalgewinnung orientieren.

### **3 Zielsetzung zur Erlangung der Gleichstellung von Frauen und Männern**

#### **3.1. Definition von Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung**

Als Schlussfolgerung aus der Bestandsaufnahme sowie der Prognose zur Personalentwicklung lassen sich folgende Zielfelder zur Verbesserung und Verstetigung der Gleichstellung von Frauen und Männern am ATB definieren:

- Umsetzung der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) definierten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ und des Kaskadenmodells mit flexiblen Zielstellungen
- Zielstellungen zur Gleichstellung sind ab 2014 Bestandteil der jährlichen Programmbudgets und werden dort fortgeschrieben. Dadurch werden die Zuwendungsgeber mit eingebunden und es wird eine rechtliche Grundlage erreicht.
- Erhöhung der Anzahl an Wissenschaftlerinnen am ATB auf Ebene des leitenden wissenschaftlichen Personals ab der Entgeltgruppe E 14
- Weitere Erhöhung des Frauenanteils in ATB-Gremien (Vorstand, Kollegium), um die Frauen für spätere Leitungsfunktionen zu qualifizieren
- Veränderung der Zusammensetzung des Kollegiums derart, dass als Vertretung der wissenschaftlichen Beschäftigten je ein Wissenschaftler und eine Wissenschaftlerin zu wählen sind.
- Erhöhung des Anteils von Frauen in den externen Gremien insbesondere im wissenschaftlichen Beirat
- Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen höherer Qualifikationsstufen in ihrer wissenschaftlichen Karriere, insbesondere Förderung ihrer Berufungsfähigkeit
- Beachtung Frauen fördernder Maßnahmen in Betriebsvereinbarungen und Richtlinien des ATB, insbesondere zur Förderung von NachwuchswissenschaftlerInnen.
- Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie einer familienfreundlichen Gestaltung des Arbeitsplatzes „Wissenschaft und Forschung“, die sich insbesondere an Mütter und Väter richtet
- Weitere Sensibilisierung der Vorgesetzten (insbesondere der mittleren Leitungsebene) für Gleichstellungsangelegenheiten

- Darstellung von Führungsfunktionen in Nachwuchsgruppen im Organigramm, sowohl selbständige als auch unselbständige Nachwuchsgruppen zur Erhöhung der Sichtbarkeit von derartigen Erfolgen

### 3.2. Kaskadenmodell der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“

„Das Kaskadenmodell dient dem Ziel, Chancengleichheit bei der Teilhabe von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu verwirklichen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für die Forschung und auch die Lehre zu nutzen. Es ist ein Instrument, um realistische Zielgrößen für die Herstellung von Chancengleichheit zu formulieren. Der Wissenschaftsrat hat sich bereits in seinen Empfehlungen von 1998 und erneut 2007 und 2012 für dieses Modell ausgesprochen. Die Grundidee des Kaskadenmodells lautet, dass der Frauenanteil einer höheren Qualifikationsstufe sich am Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsstufe orientieren soll. Die dementsprechend aufgestellten Zielquoten sollten realistisch aber gleichzeitig auch ehrgeizig sein. Deshalb empfiehlt die Leibniz-Gemeinschaft ihren Mitgliedseinrichtungen, ihre jeweiligen Zielquoten unter Einbeziehung der zu erwartenden Fluktuationsrate zu formulieren. Ein wichtiges Ziel ist dabei die Erhöhung des Frauenanteils dort, wo er nach wie vor sehr gering ist, nämlich in den wissenschaftlichen Leitungspositionen. Das Kaskadenmodell soll indes nicht das Prinzip der Bestenauslese außer Kraft setzen oder die Priorität des Exzellenzmaßstabes in Frage stellen. Vielmehr soll es Indikatoren dafür liefern, wie und in welchen Bereichen sich die Geschlechterverteilung innerhalb wissenschaftlicher Karrieren verändert.“ (Handreichung der Leibniz-Gemeinschaft vom 17.09.2012 zur Umsetzung des GWK-Beschlusses vom 7. November 2011 zur Einführung flexibler Zielquoten)

In **Tabelle 9** sind die Zielsetzungen des ATB zur Erhöhung des Frauenanteils der wissenschaftlichen Beschäftigten bis zum Jahr 2017 aufgeführt. Die Daten beziehen sich auf Haushalts- und Drittmittelfinanzierte Stellen. Entsprechend Kaskadenmodell der DFG werden flexible Zielquoten für die Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen benannt.

**Tabelle 9** Zielsetzungen zur Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen bis zum Jahr 2017 (Grund- und Drittmittelfinanzierung)

Entgeltgruppe	Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten 2012	Anzahl der Wissenschaftlerinnen 2012	Anteil der Wissenschaftlerinnen 2012	Neu zu besetzende / frei werdende Stellen bis 2017	Ziele bis 2017
E 12 / E 13	89	46	52 %	85	<b>Erhalt 50 %</b>
E 14	23	7	30 %	4	<b>+ 10 % auf 40 %</b>
E 15 / W 1	4	0	0 %	2	<b>+ 25 %</b>
W 2	2	1	50 %	2	<b>Erhalt 50 %</b>
W 3	1	0	0 %	0	<b>0 %</b>

Die nachfolgend genannten Maßnahmen dienen der Unterstützung und Umsetzung dieser Zielquoten.



## 4 Handlungsziele und Frauenfördernde Maßnahmen

### 4.1 Personalgewinnung und -entwicklung

#### 4.1.1. *Personalgewinnung*

Bei durchgehender Berücksichtigung geeigneter Frauen könnte die Zielvorgabe, den Frauenanteil beim wissenschaftlichen und leitenden Personal bis 2017 zu erhöhen, erreicht werden. Dazu wird die Betriebsvereinbarung zur Besetzung offener Stellen auch weiterhin konsequent angewendet.

Das ATB hat in diesem Zusammenhang seit längerem Frauen fördernde Maßnahmen eingeleitet, die bereits zu einer erfolgreichen Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen geführt haben. Auf deren Umsetzung wird auch künftig geachtet.

- Die Besetzung von offenen Stellen erfolgt in Übereinstimmung mit der „Betriebsvereinbarung über die Durchführung der Neubesetzung von Stellen“.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, kann nur bei Vorliegen besonderer Gründe und im Einvernehmen mit der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) und dem Betriebsrat hiervon abgesehen werden.
- In Stellenausschreibungen werden immer beide Geschlechter angesprochen. Dies ist bereits bewährte Praxis und ist fortzusetzen.
- In allen Ausschreibungstexten für offene Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen explizit zur Bewerbung aufgefordert.
- Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, sofern qualifizierte Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese bei gleicher fachlicher Eignung und Befähigung bevorzugt eingestellt bzw. bei internen Umsetzungen berücksichtigt.
- Die BfC bzw. ihre Stellvertreterin ist in Maßnahmen zu personellen Veränderungen frühzeitig einzubeziehen und besitzt ferner ein Initiativrecht zur gezielten beruflichen Förderung von Frauen. Sie wird ferner in die Auswahlgespräche möglicher Bewerberinnen und Bewerber integriert.
- Auf die Möglichkeit der Teilung von Stellen wird hingewiesen, sofern es die Tätigkeit erlaubt.

Informationen über freie Arbeitsplätze werden rechtzeitig und zuverlässig an mögliche Bewerberinnen und Bewerber bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitergeleitet. Insbesondere die Weiterleitung an Angestellte, die sich in der Elternzeit oder aus anderen Gründen nicht aktiv im Arbeitsleben befinden, soll vermehrt vorgenommen werden.

Eine Ursache für den geringeren Frauenanteil in den Entgeltgruppen ab E 14 ist die nach wie vor geringe Anzahl weiblicher Hochschulabsolventen in technisch orientierten Studiengängen, die sich auf frei werdende Stellen bewerben können. Aus diesem Grund sind auch weiterhin gezielte Anstrengungen zu unternehmen, um Studentinnen für das Arbeitsgebiet zu begeistern und qualifizierte Frauen für offene Stellen zu interessieren:

- Als Partner des Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen möchte das ATB als Teil der Leibniz-Gemeinschaft aktiv Mädchen und junge Frauen für Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik begeistern.

- In Zusammenarbeit mit der BfC werden spezielle Netzwerke genutzt, in denen sich vor allem qualifizierte Frauen naturwissenschaftlicher und technischer Ausbildungsrichtungen organisiert haben.
- Studentinnen erhalten die Möglichkeit Praktika zu absolvieren oder Graduierungsarbeiten am ATB anzufertigen. Dadurch können sie sich über das Betätigungsfeld sowie die weitere berufliche Zukunft in diesem Fachbereich informieren. Das wird bereits praktiziert und hat sich als erfolgreich erwiesen. So werden gute Studentinnen für Promotionen gewonnen.

Um neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Einstieg zu erleichtern, bietet das ATB monatlich Informationsveranstaltungen an, die über die Leibniz-Gemeinschaft und das ATB Auskunft geben.

#### 4.1.2. Personalentwicklung

Im Rahmen der sich stetig vollziehenden Veränderungen der wissenschaftlich-technischen Infrastruktur in den Abteilungen der Forschungseinrichtung werden gleiche Chancen im Zuge der Fortbildung angestrebt und Maßnahmen zur Erreichung dessen bereits durchgeführt. Davon ausgehend wird gesichert, dass:

- betriebliche und außerbetriebliche Fortbildungsveranstaltungen nach gegebenen Möglichkeiten im Regelfall zur Hälfte mit Frauen bzw. entsprechend dem Frauenanteil auf diesem Forschungsgebiet besetzt werden. Bei Unterrepräsentanz werden Frauen besonders zur Qualifikation aufgefordert.
- die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen auch Wiedereinsteigern, Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten ermöglicht wird.
- Schulungsangebote an Vorgesetzte mit Personalverantwortung bezüglich Personalführung, Gleichstellung, Vereinbarkeit und anderen Themen weitergeleitet werden.
- individuelle Förderungen von Wissenschaftlerinnen nach Bedarfsermittlung ermöglicht werden.

Das ATB beabsichtigt mit Blick auf die langfristige Personalentwicklung frei werdende Abteilungsleitungspositionen als gemeinsame Berufungen mit Universitäten zu besetzen.

Habilitierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die noch nicht berufen sind aber ihrer Qualifikation entsprechende herausragende Forschung leisten und eigene Arbeitsgruppen haben, kann im Einzelfall eine Entgeltgruppe 15 angeboten werden. Dadurch möchte das ATB die Qualifikation und die wissenschaftliche Leistung dieser WissenschaftlerInnen honorieren und die Beteiligung von Frauen in dieser Entgeltgruppe erhöhen.

#### 4.1.3. Maßnahmen zur Qualifizierung für Führungsaufgaben

Um die Geschlechtergerechtigkeit und die damit verbundene Erhöhung des Anteils von qualifizierten Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen zu steigern, hat die Leibniz-Gemeinschaft ein eigenes Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen in Leibniz-Einrichtungen (Leibniz-Mentoring) entwickelt. Das ATB als Teil der Leibniz-Gemeinschaft beteiligt sich am Mentoring-Angebot und unterstützt die Bewerbungen geeigneter Kandidatinnen.

Außerhalb dieses Programms werden für habilitierende bzw. habilitationsinteressierte MitarbeiterInnen Individualvereinbarungen getroffen, MentorInnen durch den Vorstand benannt sowie regelmäßige Personalgespräche mit dem Vorstand zur Förderung durchgeführt. Der Qualifizierungsbedarf und entsprechende Maßnahmen werden in Zielvereinbarungen festgelegt.

#### 4.1.4. Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in der Wissenschaft

Wissenschaftlerinnen werden in ihrer beruflichen Weiterentwicklung gefördert, indem ihnen Aufgabenerweiterungen oder die Übertragung von mehr Verantwortung in Form von Projekt- und Arbeitsgruppenleitungen sowie die Stellvertretung der Abteilungsleitung angeboten werden.

In Bereichen mit nicht leistungsabhängigen Personalentscheidungen wie Gremien oder Beiräten sind Frauen verstärkt einzubeziehen. Sie sollen motiviert werden, sich daran zu beteiligen.

Durch die Übernahme neuer Aufgaben- und Verantwortungsbereiche und der damit entstehenden verstärkten Präsenz von Wissenschaftlerinnen können zusätzliche Belastungen entstehen. Frauen in Führungspositionen, Habilitandinnen und Professorinnen sollten bei Bedarf durch eine haushaltsfinanzierte wissenschaftliche Hilfskraft entlastet werden können<sup>1</sup>.

Für eine fortgeschrittene Förderung von Wissenschaftlerinnen in den Entgeltgruppen ab E 13 am ATB werden folgende Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes als Ziele für die nächsten Jahre gesetzt:

- Zur Verkürzung der Habilitationsphase werden Wissenschaftlerinnen dadurch gefördert, indem sie zwölf Monate vor Abgabe ihrer Habilitationsarbeit mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft unterstützt werden<sup>2</sup>. Insbesondere Frauen in Teilzeit oder Mütter sollen von dieser Förderung profitieren.
- Nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierungsphase entsprechend der Individualvereinbarung (siehe 4.1.3) wird angestrebt, dass WissenschaftlerInnen eine Zwischenfinanzierung für ihre weitere Karriereentwicklung ggf. bis zu einer Berufung angeboten wird. Die Modalitäten sind in einer individuellen Folgevereinbarung zwischen Vorstand und habilitierter WissenschaftlerIn zu vereinbaren.

Um zukünftige Promovierende am ATB zu unterstützen, wird eine Erhöhung der Bezahlung angestrebt. Für Drittmittelprojekte soll statt der bisherigen 50 %igen Finanzierung ein 65 %iger Beschäftigungsanteil angestrebt werden. Hierzu sind gezielte Aktivitäten gegenüber den Zuwendungsgebern erforderlich, um entsprechende Anträge stellen zu können. Eine Unterstützung der Leibniz-Gemeinschaft hierbei ist wünschenswert.

Somit soll die Motivation zur Promotion in diesem Fachgebiet erhöht und auch für junge Familien attraktiv werden.

#### 4.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sichern langfristig eine hohe Leistungsbereitschaft und Motivation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sichern dem Institut folglich die Schaffung qualitativ hochwertiger Ergebnisse und machen es so für leistungsfähige Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler interessant.

Das ATB beteiligt sich seit dem Jahr 2010 am Audit „berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertiestiftung. Die Aktivitäten werden in jährlichen Arbeitsplänen vereinbart. Im Jahr 2013 sollen diese Aktivitäten mit einem Re-Audit für den Zeitraum 2013 bis 2016 fortgeführt werden. Die dafür benötigten Mittel werden aus dem Haushalt des ATB bereitgestellt.

---

<sup>1</sup> Quelle: DFG Instrumentenkasten

<sup>2</sup> Quelle: DFG Instrumentenkasten

#### 4.2.1. *Arbeitszeit und Arbeitsort*

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung bzw. die Möglichkeit der Abweichung von Arbeitszeitregelungen trägt zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere bei. Die Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung bietet grundsätzlich allen Beschäftigten im Rahmen gleitender Arbeitszeiten umfassende Möglichkeiten, den besonderen Anforderungen von Beruf und Kinderbetreuung oder in der Pflege von Angehörigen gerecht zu werden.

Das ATB war in dieser Hinsicht bereits erfolgreich tätig und möchte diese Maßnahmen erhalten:

- Frauen und Männern, die aufgrund notwendiger familiärer Verhältnisse oder Bedingungen eine befristete Teilzeitarbeit vereinbaren möchten, ist diese Möglichkeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten einzuräumen.
- Es wird angestrebt, dass auch in bisher als schwer teilbar geltenden Aufgabengebieten Teilarbeitsplätze geschaffen werden.
- Bei Vertragsabschluss ist zu vereinbaren, dass nach Ablauf der befristeten Teilzeitbeschäftigung der alte Arbeitsplatz möglichst wieder voll zur Verfügung steht.
- Über mögliche Nachteile der Teilzeitbeschäftigung ist die Antragstellerin oder der Antragsteller durch die Personalabteilung zu informieren.
- Um die Übernahme einer Teilzeitbeschäftigung zu erleichtern, sollten verschiedene Teilzeitmodelle (1/2, 2/3, 3/4, tageweise) gewählt werden können. Bei der Ausgestaltung der Teilarbeitszeit sollte individuellen Wünschen bezüglich Stundenanzahl und Wochentagen entsprochen werden soweit es dienstlich möglich ist.
- Um auch teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an Veranstaltungen des ATB (Kolloquien, Betriebsversammlungen u. ä.) zu ermöglichen, sind diese in der Kernarbeitszeit und bevorzugt in den Vormittagsstunden durchzuführen.

#### 4.2.2. *Maßnahmen zur Familienförderung*

Für eine spezifische Förderung und Unterstützung junger Familien beteiligt sich das ATB aktiv am Dual Career Netzwerk Berlin (DCNB). Im Mittelpunkt steht hierbei die Zusammenarbeit zwischen Berliner Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Behörden und Verwaltungen, Wirtschaftsunternehmen und Betrieben sowie Brandenburger Hochschulen, Institutionen und Unternehmen.

Das ATB bietet allen Beschäftigten ein großes Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Über wichtige Informationen (z.B. zu Mutterschutz und Elternzeit aber auch zur Gestaltungsmöglichkeit einer Pflegesituation) und die verschiedenen Möglichkeiten, die die Beschäftigten nutzen können, informiert das ATB.

Ausfallzeiten aufgrund Mutterschutz, Elternzeit und Pflege werden durch gezielte Maßnahmen ausgeglichen. Vertretungen werden so bereitgestellt, dass eine Einarbeitung und Aufgabenübergabe möglich ist. Für besondere Situationen in der Kinderbetreuung wurde ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet. Damit soll Beschäftigten mit Kindern die Möglichkeit gegeben werden, bei unvorhergesehenen Ereignissen wie z.B. plötzlichem Wegfall der Kinderbetreuung, Schließtag in der Kindereinrichtung oder anderen Ereignissen, notwendige Arbeiten weiterzuführen. Im Rahmen einer Umfrage am ATB soll ferner festgestellt werden, ob es einen Bedarf für die Schaffung einer Kindertagesbetreuung über das Institut gibt.

Ferner sieht das ATB die Familienbetreuung als gemeinsame Aufgabe von Frauen und Männern an. Es möchte das Bewusstsein fördern, dass die Elternschaft als Aufgabe beider Partner anzusehen ist.

Deshalb sollen insbesondere Männer dazu motiviert werden Elternzeit oder Teilzeitarbeit zur Kinderbetreuung zu nutzen.

#### 4.2.3. *Sonstige Maßnahmen*

Heimarbeit wird über den externen Zugriff auf Daten im Netzwerk ermöglicht. Sie unterstützt die Flexibilität der Beschäftigten und sollte auch weiterhin kurzfristig möglich sein, wenn es das Arbeitserfordernis zulässt.

#### 4.3 Sprachregelung

Das ATB sichert, dass im allgemeinen Schriftverkehr, in Dienstanweisungen, in Stellenausschreibungen sowie in Formularen, Aushängen etc. bei der Formulierung auf die Gleichbehandlung zu achten ist und Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen sind. Dies fördert die weitere Sensibilisierung der Vorgesetzten für Gleichstellungsangelegenheiten.

In selbstgefertigten Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen im Plural zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, ist die weibliche und männliche Bezeichnung in voll ausgeschriebener Form zu verwenden, wobei die weibliche Form grundsätzlich voranzustellen ist.

### **5 Bestellung, Aufgaben und Kompetenzen der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin**

Alle Angelegenheiten der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin sind in der Individualvereinbarung geregelt, die seit 14. April 2006 in Kraft ist.

Die Beauftragte für Chancengleichheit soll ab dem Jahr 2013 stimmberechtigtes Mitglied des Kollegiums werden. Der Vorstand wird hierfür die erforderlichen Regelungen vorbereiten. Dadurch wird realisiert, dass die Beauftragte für Chancengleichheit an Entscheidungen des Kollegiums zur Beratung des Vorstands gleichberechtigt beteiligt ist.

### **6 Berichtspflicht und Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes**

Das Gleichstellungskonzept wird fortgeschrieben. Nach Inkrafttreten werden die Bestandsaufnahme, die Analyse der Beschäftigungsstruktur und die Schätzung der für Personalmaßnahmen zur Verfügung stehenden Stellen jährlich aktualisiert.

Der Vorstand des Instituts legt alle drei Jahre einen Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes vor, insbesondere im Hinblick auf die unter 4.1 festgelegten Maßnahmen zur Personalgewinnung und -förderung und die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter 4.2.

## 7 Schlussbestimmungen

Das Gleichstellungskonzept wird im ATB-Intranet veröffentlicht und hat eine Gültigkeit von drei Jahren.

Dieses Gleichstellungskonzept tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Potsdam, den 05.12.2012



Prof. Dr. habil. Reiner Brunsch  
Wissenschaftlicher Direktor



Dr. rer. agr. Sandra Rose-Meierhöfer  
Beauftragte für Chancengleichheit