

Gleichstellungsplan 2024-2027

„Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Vielfalt in Wissenschaft und Forschung sind Voraussetzung für Innovations- und Zukunftsfähigkeit in Deutschland sowie entscheidende Qualitätsmerkmale und Wettbewerbsfaktoren im Wissenschaftssystem ¹.“

¹ https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/gleichstellung-vielfalt-wissenschaftssystem_node.html

Inhalt

Präambel	3
1. Grundlagen	3
1.1. Gesetzliche Grundlagen.....	3
1.2. Kaskadenmodell	3
2. Bestandsaufnahme der Personalstruktur	3
2.1. Beschäftigte nach Funktion und Qualifikation	4
2.2. Beschäftigte nach Finanzierungsart	5
2.3. Beschäftigte nach Befristungsstatus	6
2.4. Beschäftigte nach Beschäftigungsanteil.....	7
2.5. Beschäftigte in beruflicher und wissenschaftlicher Ausbildung.....	9
2.6. Neueinstellungen	10
2.7. Prognose Personalentwicklung	11
3. Handlungsfelder, Zielformulierungen und Maßnahmen	12
3.1. Geschlechterverhältnis der wissenschaftlichen Beschäftigten	12
3.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	14
3.3. Besetzung von Gremien und leitenden Organen	14
3.4. Sichtbarkeit beruflicher Erfolge von Frauen.....	15
3.5. Förderung der Diversität	15
3.6. Sensibilisierung der Beschäftigten gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung	16
4. Bestellung, Aufgaben und Kompetenzen der Beauftragten für Chancengleichheit	16
5. Berichtspflicht und Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes.....	17

Präambel

Das ATB bekennt sich zu Chancengerechtigkeit und Diversität und fördert die Karriere sowie Teilhabe am wissenschaftlichen Leben und Institutsgeschehen der Beschäftigten aller Geschlechter und Lebenshintergründe in gleichem Maße.

Das ATB orientiert sich an den „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG“ und den „Leibniz-Gleichstellungsstandards“.

Das ATB bekennt sich zu einer Institutskultur, die den beruflichen, familiären und gesellschaftlichen Aufgaben aller Beschäftigten Wertschätzung entgegenbringt, und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan des ATB beschreibt für den Zeitraum 2024-2027 Ziele und Maßnahmen zur Verwirklichung der gesetzlich verankerten Chancengleichheit von Männern und Frauen entsprechend der „Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AVGlei)“.

1. Grundlagen

1.1. Gesetzliche Grundlagen

Grundlagen für den Gleichstellungsplan sind das „Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleiG)“, das „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)“ und das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“.

1.2. Kaskadenmodell

Die Zielvorgaben der Leibniz-Gleichstellungsstandards bezüglich des Frauenanteils der Wissenschaftler*innen beruhen auf dem von der GWK 2011 verabschiedeten Kaskadenmodell: Auf jeder Ebene der wissenschaftlichen Karriere soll der Frauenanteil erreicht werden, der auf der jeweils darunterliegenden Ebene bereits besteht. Der aktuelle Frauenanteil einer bestimmten Vergütungsgruppe innerhalb des ATB wird zum Ausgangspunkt für die Festlegung einer flexiblen Zielquote für die nächsthöhere Gruppe genommen, falls in dieser der Frauenanteil niedriger ist als in der darunterliegenden Gruppe. Grundlage sind die organisationsinternen Personalzahlen.

2. Bestandsaufnahme der Personalstruktur

Die Grundlage für die Ziel- und Maßnahmenformulierung ist eine Auswertung der Entwicklung der Personalstruktur am ATB der vergangenen vier Jahre 2020-2023 seit Erstellung des vorhergehenden Gleichstellungsplans 2016-2019. Die Bestandsaufnahme der Personalstruktur erfolgt entsprechend §13 Bundesgleichstellungsgesetz (BgleiG) bzw. §6, Abs.2 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Brandenburg. Sie enthält für den Zeitraum 2020 bis 2023 geschlechterspezifische Angaben zur Anzahl der Beschäftigten in verschiedenen Entgeltgruppen dargestellt nach den Kriterien 1) Funktion und Qualifikation, 2) Finanzierungsart, 3) Beschäftigungsanteil (Voll- oder Teilzeitbeschäftigung), 4) Befristungsstatus, 5) Ausbildung und 6) Neueinstellungen.

Die Bewertung erfolgt auf Basis von §3, Abs. 10 BGleiG, in dem es sinngemäß heißt: „Frauen oder Männer sind unterrepräsentiert, wenn ihr jeweiliger Anteil an der Beschäftigtenstruktur in den entsprechenden Bereichen unter 50 % liegt.“

2.1. Beschäftigte nach Funktion und Qualifikation

Das **Personal am ATB** teilt sich in wissenschaftliche und wissenschaftsunterstützende Beschäftigte. Wissenschaftler*innen sind am ATB als Promovierende, Postdocs, etablierte Wissenschaftler*innen sowie als Wissenschaftler*innen ohne Qualifizierungsabsicht tätig. Zum wissenschaftsunterstützenden Personal zählen administrative und technische Assistent*innen, Sachbearbeiter*innen, Facharbeiter*innen, Versuchstechniker*innen und Versuchsingenieur*innen, Projektkoordinator*innen, Referent*innen und Führungskräfte. Die Führungskräfte sind drei Hierarchie-Ebenen zugeordnet: 1 Institutsleitung, 2 Abteilungsleitung inklusive Leitung selbstständiger Nachwuchsgruppen, 3 Arbeitsgruppenleitung.

Die **Anzahl der Beschäftigten** am ATB hat in den letzten 4 Jahren deutlich zugenommen (Tabelle 1). Das ATB hat sich zu einem internationalen Institut entwickelt. 2023 betrug der Anteil ausländischer Beschäftigter aus 27 Ländern am wissenschaftlichen Personal 44 %. Der Anteil von Frauen und Männern der gesamten Belegschaft hat sich in den letzten Jahren nur unwesentlich verändert und ist nahezu ausgeglichen.

Der Frauenanteil am **wissenschaftlichen Personal** ist mit 41 % unverändert geblieben. Auf Grund der Besetzung der wissenschaftlichen Direktion und zwei Abteilungsleitungen mit Frauen ist der prozentuale Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Leitungspositionen erheblich angestiegen auf 71 %. Somit sind Männer in der Leitungsebene 1 und 2 unterrepräsentiert. Die Leitungen der im Betrachtungszeitraum neu gebildeten wissenschaftlichen Arbeitsgruppen sind mehrheitlich mit Männern besetzt, so dass sich der Frauenanteil seit 2021 verringert hat. Seit 2022 sind die Forschungsarbeiten des ATB fünf Programmbereichen zugeordnet, die jeweils von zwei Sprecher*innen vertreten werden. Die Positionen sind zu 50 % mit Frauen besetzt. Bei den Postdoktorandinnen besteht eine leichte Unterrepräsentanz der Frauen. Der Anteil weiblicher Promovierender war rückläufig bis 2022 (25%) und stieg 2023 wieder auf 33% an. Unter den internationalen Promovierenden (78 % aller Promovierenden) war der Frauenanteil 2022 mit 20 % besonders niedrig (Tabelle 1).

Tabelle 1: Anzahl der Beschäftigten am ATB im Vergleich der Jahre 2020 bis 2023 unter besonderer Berücksichtigung des Anteils der Frauen an der Beschäftigtenstruktur

ATB in Zahlen	2020	2021	2022	2023 [#]
Beschäftigte	217	215	237	244
Anteil der weiblichen Beschäftigten	47 %	47 %	49 %	49 %
Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen am Gesamtpersonal	51 %	49 %	49 %	50 %
Frauenanteil				
am wissenschaftlichen Personal	41 %	41 %	42 %	41 %
an den wissenschaftlichen Leitungspositionen (Ebene 1 und 2)	43 %	57 %	62 %	71 %
an den wiss. Gruppenleitungen (Ebene 3)	47 %	48 %	43 %	38 %
an den Promovierenden	37 %	35 %	25 %	33 %
an den Postdoktorand*innen	44 %	38 %	47 %	45 %

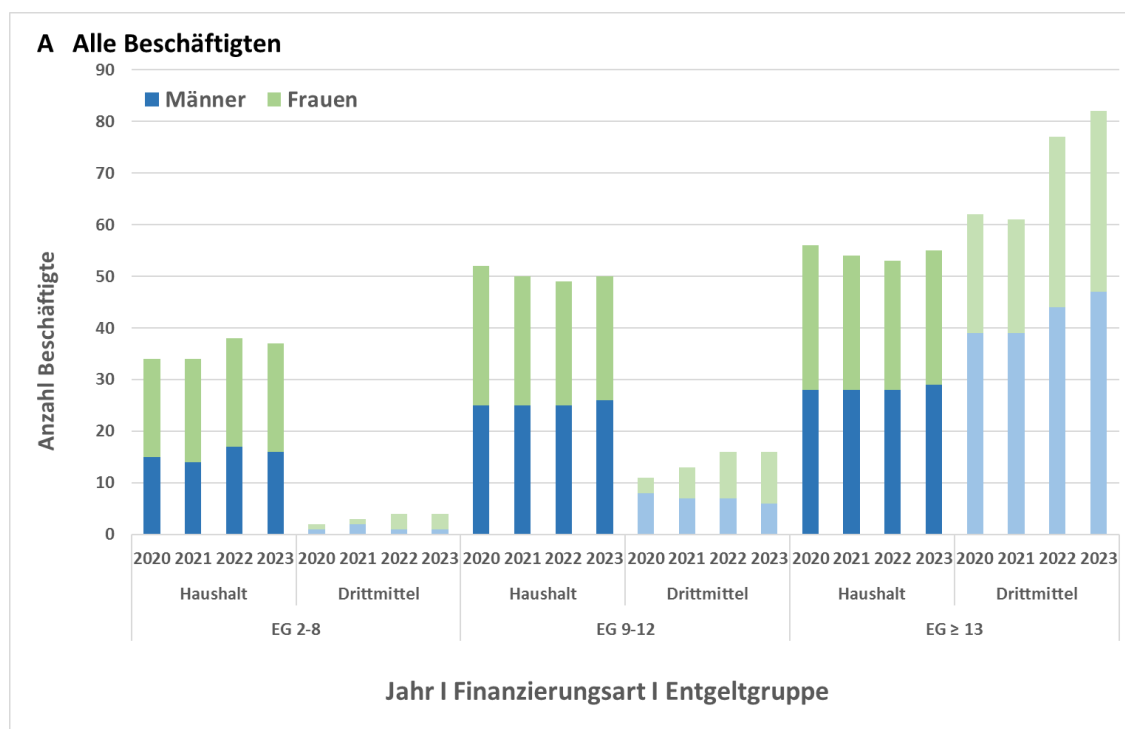
[#] Daten zum Stichtag 30.06.2023;

2.2. Beschäftigte nach Finanzierungsart

Das ATB erhält eine Grundfinanzierung vom Bund und dem Land Brandenburg jeweils zu 50 %. Zusätzlich werden Drittmittel zur Bearbeitung von zeitlich befristeten Forschungsprojekten in Höhe von ca. 35 % der gesamten Zuwendungen eingenommen. Das Finanzierungskonzept spiegelt sich in der Finanzierungsart der Beschäftigten wider.

Im Jahr 2023 waren 30 % aller Beschäftigten am ATB über eingeworbene Forschungsprojekte **drittmittelfinanziert** nach einem deutlichen Anstieg der Anstellungsverhältnisse über Drittmittel seit 2021, der vor allem auf die Einstellung von Wissenschaftler*innen in Entgeltgruppe (EG) 13 zurückzuführen ist (Abb. 1A, B). Auch in EG 9-12 nahm die Anzahl drittmittelfinanzierter Beschäftigter auf Grund der projektspezifischen Beschäftigung von Versuchstechniker*innen, Ingenieur*innen u.a. wissenschaftsunterstützendem Personal zu (Abb. 1A). Auffallend ist die Unterrepräsentanz der Frauen bei den Drittmittelbeschäftigten im wissenschaftlichen Bereich in EG 13 (v.a. Promovierende und Postdocs). Deren Frauenanteil ist allerdings von 2020 (35 %) auf 43 % (2023) angestiegen (Abb. 1B).

Bei den verhältnismäßig wenigen **haushaltsfinanzierten** Wissenschaftler*innen in EG 13 lag der Frauenanteil 2023 nur bei 29 %. Bei den haushaltsfinanzierten Wissenschaftler*innen in EG 14 (v.a. Arbeitsgruppenleitungen) sind Frauen mit 37 % unterrepräsentiert, in der Leitungsebene 1 und 2 (EG ≥ 15) mit 71 % dagegen überrepräsentiert. Beim haushaltsfinanzierten wissenschaftsunterstützendem Personal in EG 2-12 war das Verhältnis von Frauen und Männern weitgehend ausgeglichen und unverändert im Zeitraum 2020-2023.



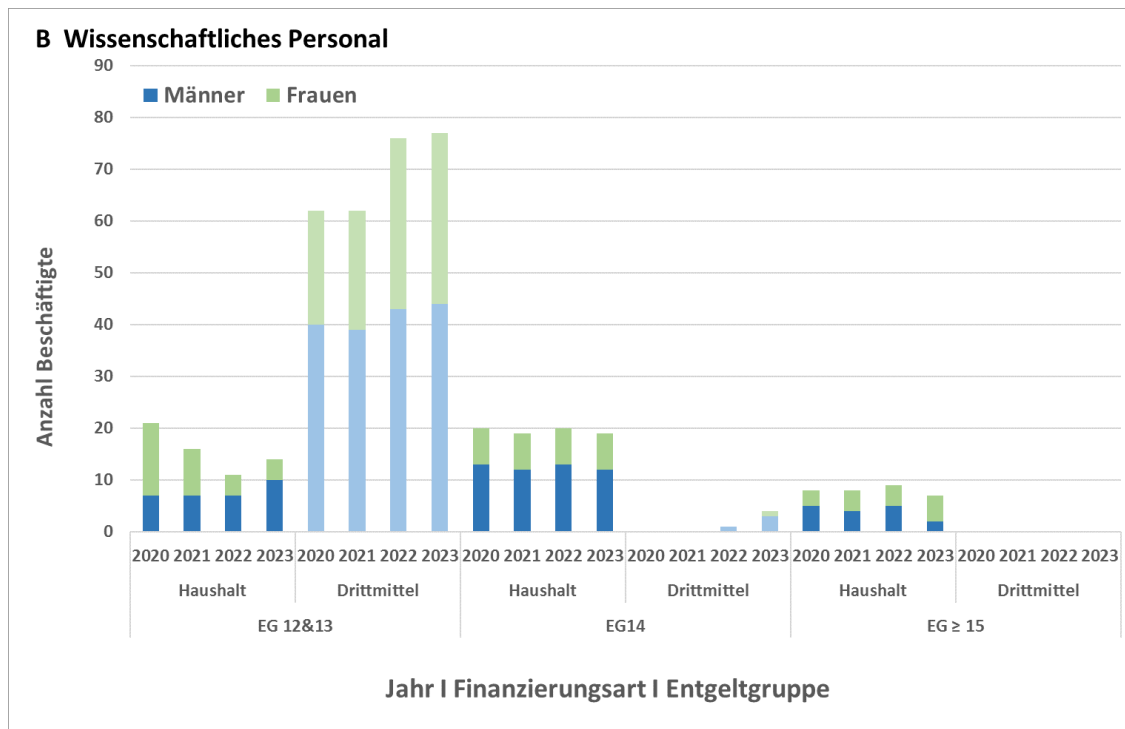


Abbildung 1: Geschlechterspezifische Angaben zur Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Jahren 2020 bis 2023 aufgeteilt nach haushalts- und drittmittelfinanzierten Stellen im Vergleich der Entgeltgruppen 2-8, 9-12 und ≥ 13 (A) bzw. detailliert aufgeschlüsselt für den Wissenschaftsbereich 12&13 (12 nur in wenigen Ausnahmefällen für Promovierende), 14 und ≥ 15 (B). Stichtag Jahre 2020-2022: 31.12.; Stichtag 2023: 30.06.

2.3. Beschäftigte nach Befristungsstatus

Die Drittmittel finanzierten Beschäftigten sind überwiegend **befristet** angestellt. Da auch ein Teil der haushaltsfinanzierten Beschäftigten befristet angestellt war, war 2023 mehr als die Hälfte (54 %) aller Beschäftigten am ATB befristet angestellt, wovon der größte Anteil auf die Beschäftigten der Entgeltgruppen ≥ 13 (v.a. Wissenschaftler*innen) entfiel. Hier waren etwa ¼ befristet angestellt im Gegensatz zu den Entgeltgruppen 2-12 (v.a. wissenschaftsunterstützendes Personal) mit einem Anteil von etwa ¼ befristeter Arbeitsverhältnisse (Abb. 2A).

Analog zu den Beschäftigtenzahlen nach Finanzierungsart, ist die Anzahl befristet angestellter Beschäftigter von 2020 bis 2023 besonders in den Entgeltgruppen EG ≥ 13 (v.a.

Wissenschaftler*innen) deutlich angestiegen bei Unterrepräsentanz der Frauen. (Abb. 2A, B). Auf Grund der Besetzung mehrerer Leitungspositionen seit 2020 mit Frauen waren in EG ≥ 15 von 2020 bis 2023 nur Frauen befristet angestellt, für deren Anstellung spätere Entfristung vorgesehen ist (Abb. 2B).

Bei den **unbefristet** angestellten Wissenschaftler*innen in EG 14 waren Frauen deutlich unterrepräsentiert. Beim unbefristet angestellten wissenschaftsunterstützendem Personal in den Entgeltgruppen 2-12 war das Verhältnis von Frauen und Männern weitgehend ausgeglichen und unverändert im Zeitraum 2020-2023 (Abb. 2A).

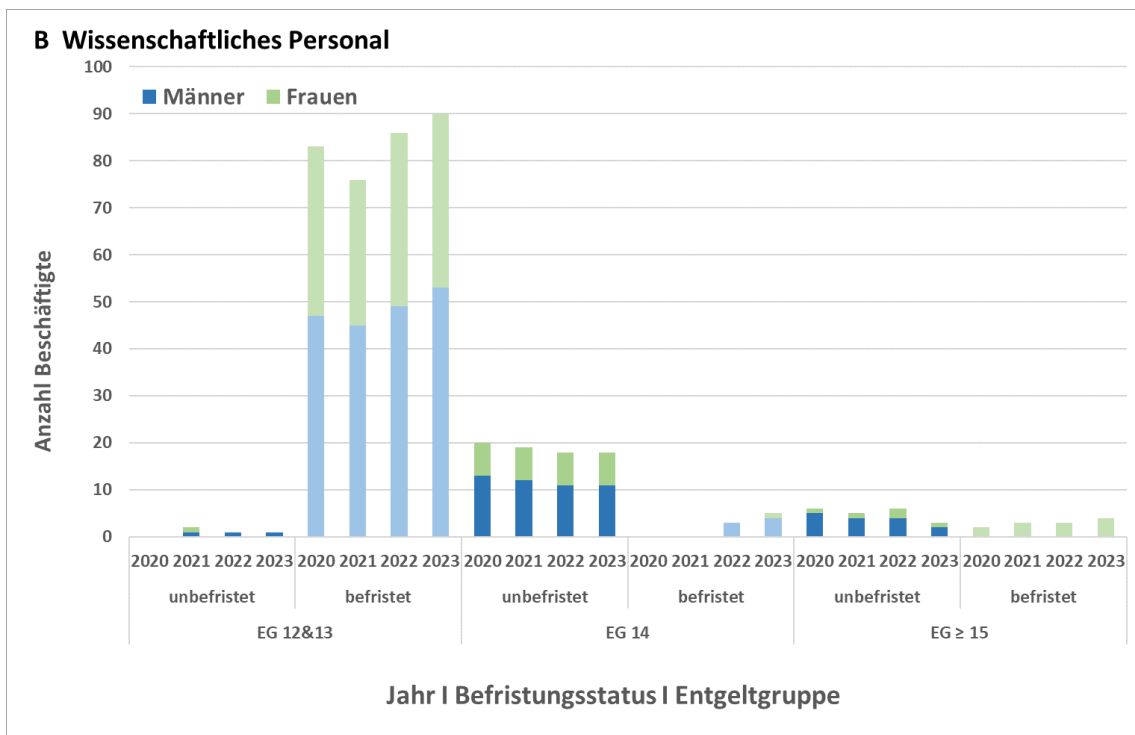
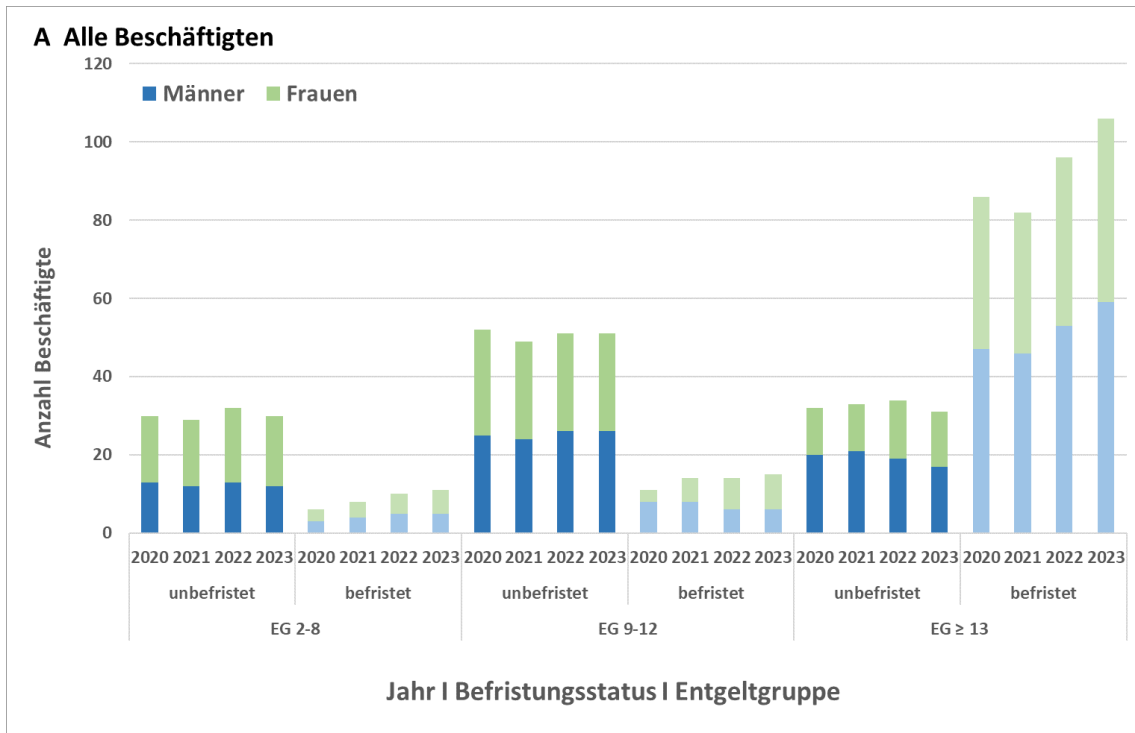


Abbildung 2: Geschlechterspezifische Angaben zur Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Jahren 2020 bis 2023 aufgeteilt nach Vertragsart (Befristungsstatus) im Vergleich der Entgeltgruppen 5-8, 9-12 und ≥ 13 (A) bzw. detailliert aufgeschlüsselt für den Wissenschaftsbereich 12&13 (12 nur in wenigen Ausnahmefällen für Promovierende), 14 und ≥ 15 (B). Stichtag Jahre 2020-2022: 31.12.; Stichtag 2023: 30.06.

2.4. Beschäftigte nach Beschäftigungsanteil

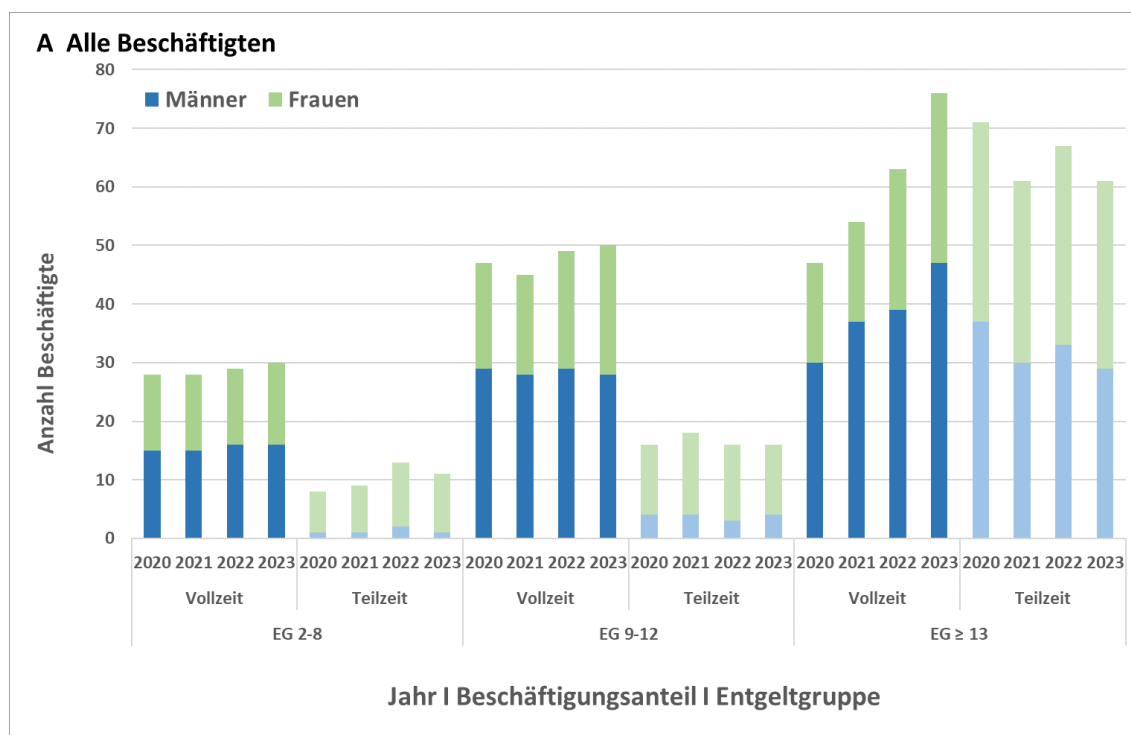
Die Beschäftigten des ATB sind aus unterschiedlichen Gründen in **Teilzeit** tätig. Eine Reduzierung der Arbeitszeit ist für alle Beschäftigten möglich, um neben dem Beruf familiären Verpflichtungen oder anderen Aufgaben in verschiedenen Lebensphasen nachzugehen. Bei den Promovierenden gibt es

eine besondere Situation. Sie arbeiteten bisher üblicherweise in Teilzeitbeschäftigung an Forschungsprojekten und darüber hinaus an ihrer Promotion. Seit 2021 stellt das ATB nach Möglichkeit Promovierende in Vollzeit ein, sofern die Projektfinanzierungen es zulassen. Insgesamt waren 2023 am ATB 36 % aller Beschäftigten in Teilzeit tätig.

In EG ≥ 13 (v.a. Wissenschaftler*innen) hat von 2020 bis 2023 die Anzahl der Beschäftigten in **Vollzeit** stark zugenommen wohingegen die Anzahl in Teilzeit Beschäftigter abgenommen hat. Diese Veränderung ist v.a. auf die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen der Wissenschaftler*innen in EG 13 (Promovierende und Postdocs) zurückzuführen, unter denen 2023 erstmals eine größere Anzahl in Voll- als in Teilzeit angestellt war. Bei den Wissenschaftler*innen in EG 14 (Gruppenleitungen) stieg die Zahl der Teilzeit Beschäftigten von 2020 bis 2023 leicht an (Abb. 3A, B).

Der **Frauenanteil** der in Voll- oder Teilzeit Beschäftigten variiert stark unter den Entgeltgruppen. In EG 2-12 (wissenschaftsunterstützendes Personal) war der Frauenanteil 2023 bei den in Teilzeit Beschäftigten besonders hoch mit 81 % und hat sich zwischen 2020 und 2023 kaum verändert. Dieser Anteil entspricht etwa dem bundesdeutschen Durchschnitt mit einem Frauenanteil von 76 % der Teilzeit Beschäftigten (2022) (Statistisches Bundesamt). Ein wesentlicher Grund ist neben der beruflichen Tätigkeit Sorgearbeit wie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger. Eine Beschäftigtenbefragung 2022 im Rahmen des Audits berufundfamilie hat ergeben, dass auch am ATB überwiegend Frauen zu Hause Pflegeaufgaben übernehmen.

Die Unterrepräsentanz der Frauen in EG 13-14 (v.a. Wissenschaftler*innen) spiegelt sich v.a. bei den in Vollzeit Beschäftigten wider, wohingegen der Frauen- und Männeranteil bei den in Teilzeit Beschäftigten nahezu ausgeglichen war. Von den Abteilungsleiter*innen (EG ≥ 15) waren jeweils ein Mann und eine Frau von 2020-2023 zeitweise in Teilzeit beschäftigt.



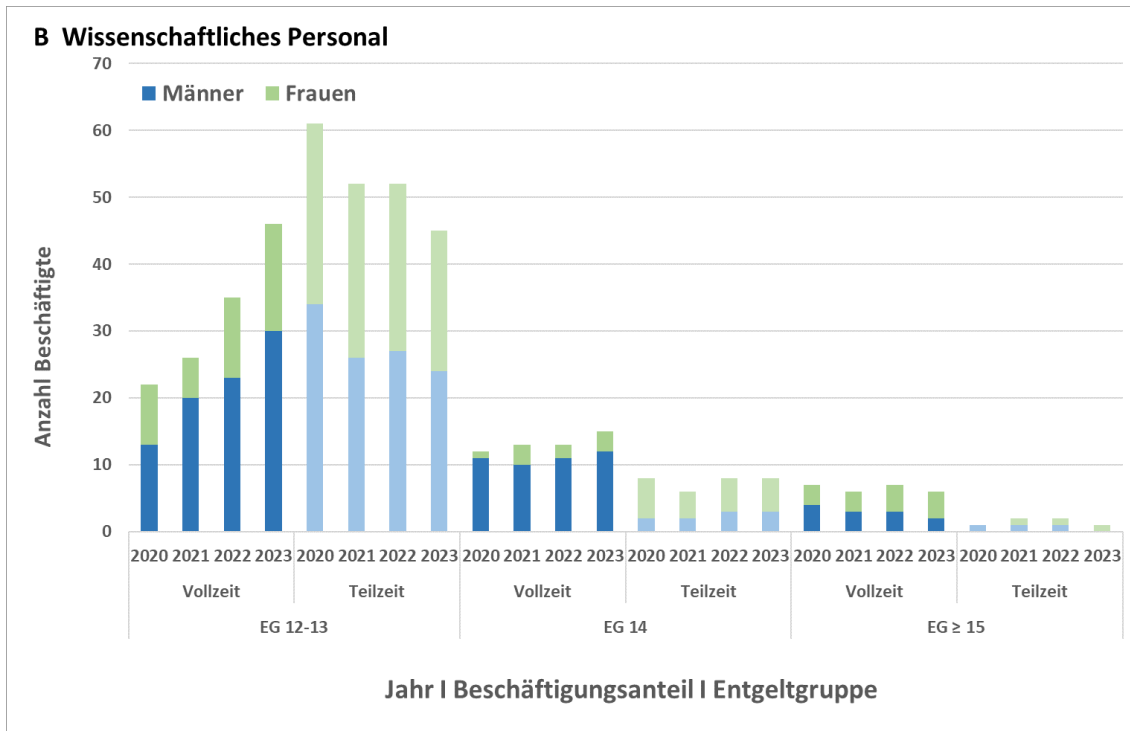


Abbildung 3: Geschlechterspezifische Angaben zur Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Jahren 2020 bis 2023 aufgeteilt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung im Vergleich der Entgeltgruppen 2-8, 9-12 und ≥ 13 (A) bzw. detailliert aufgeschlüsselt für den Wissenschaftsbereich 12&13 (12 nur in wenigen Ausnahmefällen für Promovierende), 14 und ≥ 15 (B). Stichtag Jahre 2020-2022: 31.12.; Stichtag 2023: 30.06.

2.5. Beschäftigte in beruflicher und wissenschaftlicher Ausbildung

Das ATB bildet derzeit in vier Berufen aus: Kaufmann/-frau für Büromanagement, Industriemechaniker*in, Fachinformatiker*in für Systemintegration und Fachkraft für Agrarservice. Etwa 1/3 der Auszubildenden zwischen 2020 und 2023 waren Frauen. Master- und Bachelorstudierende bearbeiten ihre Abschlussarbeiten am ATB. Das Geschlechterverhältnis der Studierenden war zwischen 2020 und 2023 ausgeglichen. Bei den Promovierenden waren wie oben in Tab. 1 dargestellt die Frauen 2020 bis 2023 stark unterrepräsentiert, wohingegen die Postdocs, die an ihrer Habilitation arbeiteten, überwiegend weiblich waren (5 von 6 im Jahr 2023) (Abb. 4).

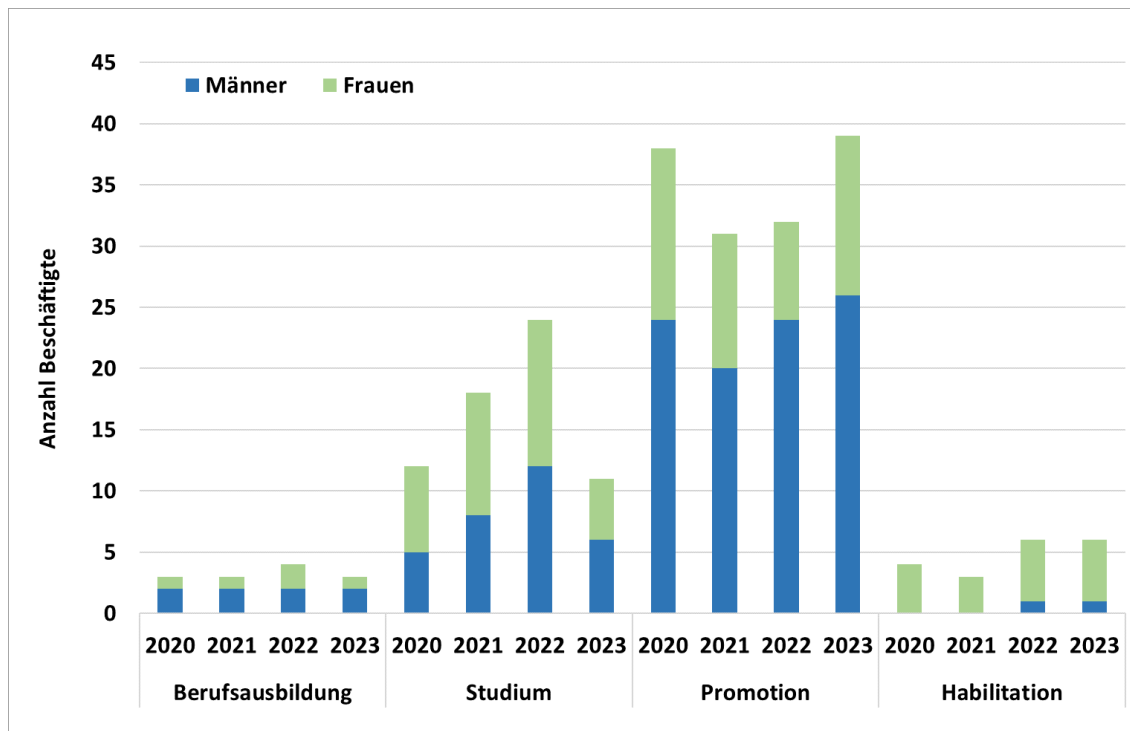


Abbildung 4: Geschlechterspezifische Angaben zur Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Jahren 2020 bis 2023 aufgeteilt nach Berufsausbildung und wissenschaftlicher Qualifizierung (Studium – Bachelor, Master, Diplom; Promotion; Habilitation; jeweils zum Stichtag (2020-2022: 31.12.; 2023: 30.06.) laufende Vorhaben.

2.6. Neueinstellungen

Die Anzahl neu zu besetzender Stellen am ATB ist deutlich angestiegen von 17 Stellen (2020) auf 95 Stellen (2022) und 29 Stellen 2023 (bis 30.6.), wovon etwa 65 % für Wissenschaftler*innen ausgeschrieben waren. Die neuen Stellen wurden im Zeitraum 2020-2022 mit Frauen zu einem etwas höheren mittleren Anteil (41 %) besetzt als der durchschnittliche Frauenanteil in den drei Jahren bei den Bewerbungen lag (36 %).

Die Stellen in den Entgeltgruppen \geq EG 13 (größtenteils wissenschaftliches Personal) wurden im Mittel der Jahre 2020-2023 zu 33 % mit Frauen besetzt, bei ähnlichem Frauenanteil der Bewerber*innen von durchschnittlich 35 % (Abb. 5). Seit 2021 wurden auch die Bewerbungen diverser Personen erfasst. In Abbildung 5 sind die insgesamt 17 Bewerbungen von diversen Personen (2021-30.6.2023) ohne anschließende Stellenbesetzung nicht einbezogen.

Von den im Zeitraum 2020 bis 30.6.2023 sieben neu besetzten wissenschaftlichen Gruppenleitungen wurden drei mit Frauen besetzt. Drei von fünf neuen wissenschaftsunterstützenden Abteilungs- oder Gruppenleitungen wurden mit Frauen besetzt.

Das ATB hat seit 2020 zwei Abteilungsleitungen in gemeinsamer Berufung mit der Universität Potsdam mit Frauen besetzt. Seit 2021 wird die Abteilung ‚Mikrobiom Biotechnologie‘ von Prof. Dr. Gabriele Berg, seit 2022 die Abteilung ‚Data Science in der Bioökonomie‘ von Prof. Dr. Marina Marie-Claire Höhne geleitet.

Der Vorstand des ATB ist zu 100 % weiblich besetzt. Frau Prof. Dr. Barbara Sturm ist seit 2020 in gemeinsamer Berufung mit der HU Berlin wissenschaftliche Direktorin, Frau Alice Hohn seit 2023 die administrative Direktorin.

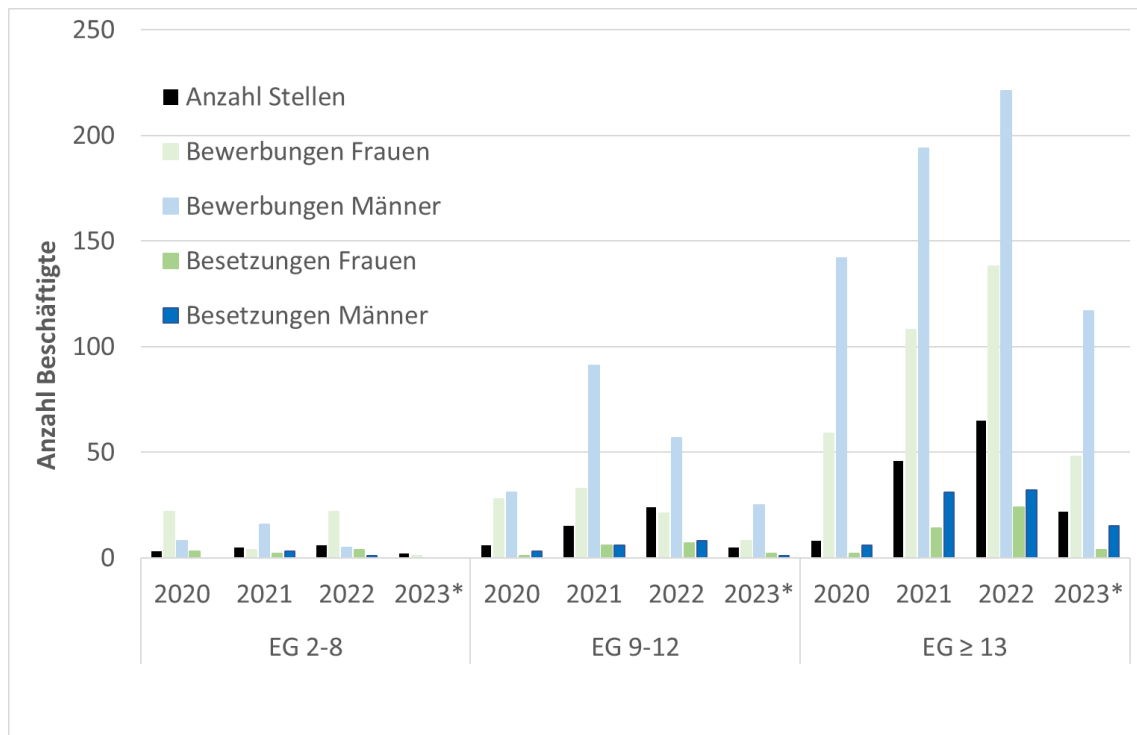


Abbildung 5: Anzahl und geschlechterspezifische Anzahl von Bewerbungen und Besetzungen neuer Stellen in den Jahren 2020 bis 2023 getrennt nach Entgeltgruppen (*2023 bis 30.6.)

2.7. Prognose Personalentwicklung

Für die Prognose der Personalentwicklung ist die Betrachtung der **Altersstruktur** und der **Vertragsart** der Beschäftigten grundlegend. Die aktuelle **Altersstruktur** zeigt, dass etwas mehr als die Hälfte (54 %) der Beschäftigten am ATB 20-40 Jahre alt sind. Die Belegschaft ist im Vergleich zum letzten Berichtsjahr 2019, in dem der Anteil der Beschäftigten im Alter zwischen 20-40 Jahren bei 45 % lag, erheblich jünger geworden. 2023 gehörten 54 % der Beschäftigten dieser Altersgruppe an. Mit zunehmendem Alter nimmt der Anteil der befristet Beschäftigten ab. Frauen sind in allen Altersstufen mit Ausnahme der Gruppe der 51-60-jährigen leicht unterrepräsentiert (Abb. 6).

19 **unbefristet** angestellte Beschäftigte in der Altersgruppe > 60 gehen in den kommenden sechs Jahren in den Ruhestand, darunter ein wissenschaftlicher Abteilungsleiter und fünf Senior-Wissenschaftler*innen (davon drei AG-Leitungen). Die Wiederbesetzung und künftige fachliche Ausrichtung werden fallweise diskutiert. Hier gibt es die Möglichkeit, im Falle der Wiederbesetzung, den Frauenanteil zu erhöhen.

Die **befristet** angestellten Beschäftigten sind größtenteils Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungsphase und/oder in drittmittelfinanzierten Projekten tätig. Die Zahl befristet angestellter Versuchstechniker*innen und Versuchsingenieure*innen nimmt ebenfalls zu.

Bei den Drittmittel finanzierten Wissenschaftler*innen ist der Personalwechsel besonders hoch. Das ATB unterstützt insbesondere Postdocs, sich möglichst frühzeitig zu orientieren hinsichtlich möglicher berufliche Entwicklung in der Wissenschaft, insbesondere außerhalb des ATB und außerhalb des Wissenschaftssystems. Langfristige befristete Beschäftigung ist entsprechend WissZeitVG für Promovierende und Postdocs nicht vorgesehen. Das ATB strebt allerdings an, herausragende Wissenschaftler*innen und kompetentes, erfahrenes wissenschaftsunterstützendes Personal langfristig zu binden, d.h. zu entfristen. Somit gibt es Spielraum für stetige personelle und

fachliche Veränderungen der Arbeitsgruppen, die teilweise von Postdocs geleitet werden, bezüglich der Erhöhung des Frauenanteils und neuer Forschungsinhalte.

In der Leitungsebene 2 ist derzeit eine neue gemeinsame Berufung für eine W2-Professur ‚Systemwissenschaft in der Bioökonomie‘ mit der Universität Osnabrück in Planung.

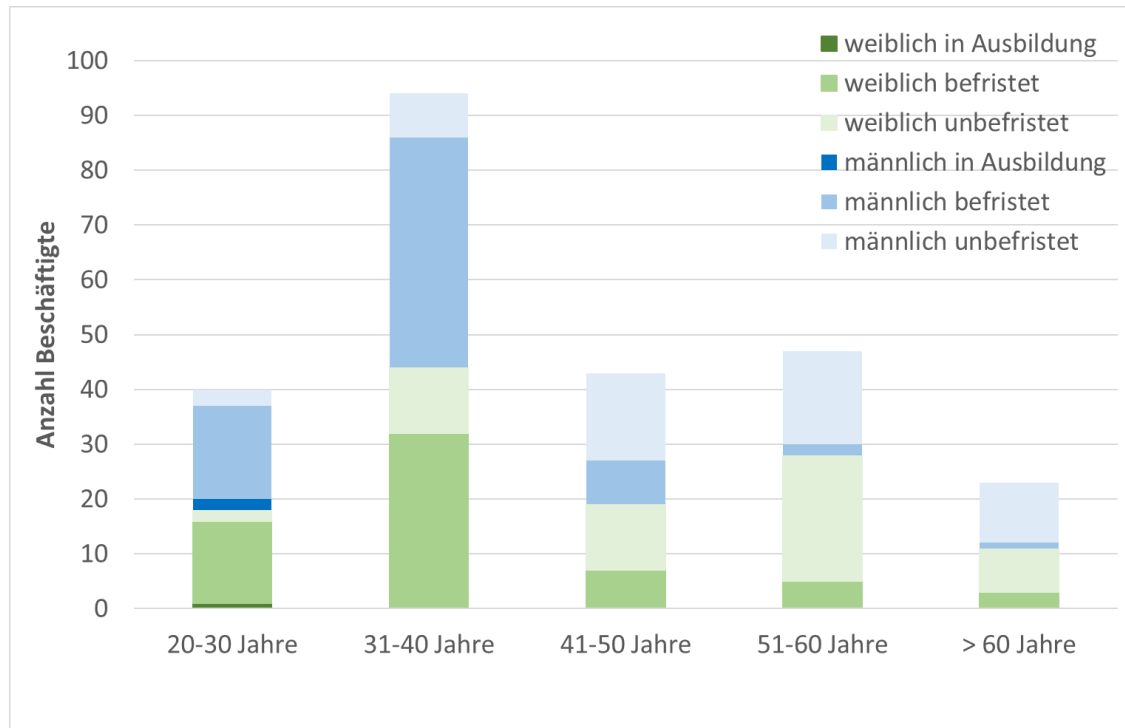


Abbildung 6: Geschlechterspezifische Angaben zur aktuellen Altersstruktur (30.6.2023) entsprechend der Vertragsart als Grundlage für eine grundfinanzierte Personalprognose.

3. Handlungsfelder, Zielformulierungen und Maßnahmen

Aus der Auswertung der Personalstruktur 2020-2023 geht hervor, dass das ATB ein wesentliches Ziel aus dem vorangegangenen Gleichstellungsplan, den Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten in der Führungsebene 2 zu erhöhen, erreicht hat.

Das Ziel, bei den wissenschaftlichen Beschäftigten in Führungsebene 3, den Frauenanteil von 48 % im Jahr 2019 zu halten, der schon annähernd der Zielquote des ATB von 50 % entsprach, wurde nicht erreicht.

Für die kommenden Jahre hat das ATB Handlungsbedarf in den folgenden Bereichen (4.1 -4.4) identifiziert.

3.1. Geschlechterverhältnis der wissenschaftlichen Beschäftigten

Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten unterhalb der Leitungsebene 2, insbesondere den Gruppenleitungen (Ebene 3) und den Promovierenden, sind Frauen unterrepräsentiert. Von 2021 bis 2023 ist der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Gruppenleitungen kontinuierlich zurückgegangen auf 38 %, bei den Promovierenden bis 2022 auf 25 % mit Wiederanstieg 2023 auf 33 %.

Ziele

Die Unterrepräsentanz der Frauen bei den Promovierenden soll abgebaut werden. Ebenfalls soll der Frauenanteil bei Führungskräften der mittleren Ebene 3 (wiss. AG Leitungen) erhöht werden. Das ATB hat im Programmbudget 2025 Zielquoten von 50 % für alle Wissenschaftler*innen unterhalb der Leitungsebene 2 festgelegt.

Maßnahmen

Die Maßnahmen zur Karriereförderung der Promovierenden und Postdocs sind in der „Strategie Karriereförderung am ATB“ (2024) festgelegt.

Das ATB verstetigt und erweitert bisher umgesetzte Maßnahmen bei der Personalgewinnung und Karriereförderung, um den Frauenanteil bei den Promovierenden, Postdocs und AG Leitungen zu erhöhen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig bei der Rekrutierung von Beschäftigten einbezogen.
- Bei Besetzungsverfahren für Stellen für Promotionen und Forschungsgruppenleitungen sollen potentielle Bewerberinnen gezielt angesprochen werden. Dafür werden zukünftig noch stärker Plattformen und Netzwerke genutzt.
- Die Stellenausschreibungen werden geschlechterneutral formuliert. Bei Ausschreibungen für Beschäftigtengruppen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, wird ein Hinweis ergänzt, der Bewerber*innen des unterrepräsentierten Geschlechts verstärkt zur Bewerbung aufruft. Die wichtigsten Maßnahmen familienfreundlicher Arbeitsbedingungen (z.B. mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeit) werden bei Gültigkeit für den jeweiligen Arbeitsbereich genannt.
- In Auswahl- und Berufungskommissionen sind Frauen und Männer mit mindestens einer Person beteiligt, unabhängig davon, ob die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin an den Bewerbungsgesprächen teilnimmt.
- Es wird auf ein ausgewogenes Verhältnis von eingeladenen Männern und Frauen zu Vorstellungsgesprächen geachtet soweit es die Bewerber*innenlage zulässt.
- Bei der Beurteilung von Lebensläufen und Leistungen insbesondere bei Stellenbesetzungen und Genehmigung flexibler Mittel zur Beschäftigung von Promovierenden und Postdocs werden Familienaufgaben berücksichtigt.
- Beschäftigte mit Führungsverantwortung werden zu Geschlechtergerechtigkeit und unbewusstem Gender Bias geschult.
- Die Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftler*innen wird durch Qualifizierungsmaßnahmen, z.B. die Teilnahme an Programmen zur Lehrbefähigung an den Universitäten, Leibniz-Leadership Programmen und Mentoring Programmen (z.B. Leibniz-Mentoring Programm für Frauen) unterstützt.
- Postdoktorand*innen werden in ihrer beruflichen Weiterentwicklung gefördert, indem ihnen die Übertragung von mehr Verantwortung in Form von Arbeitsgruppenleitungen oder Programmsprecher*innen angeboten werden.
- Das ATB bietet den Arbeitsgruppenleitungen regelmäßig Schulungen, z.B. zu Mitarbeiterführung, Personalgesprächen oder Zeitmanagement an.
- Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur, Personalprognose sowie die Definition von flexiblen Zielquoten sind Bestandteil des jährlichen Programmbudgets.

3.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Gleichstellung erfordert, dass Frauen wie Männer ihre (wissenschaftliche) Karriere mit beruflichen, familiären und gesellschaftlichen Aufgaben in unterschiedlichen Lebensphasen vereinbaren können.

Das ATB fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Beschäftigten. Entsprechend dem Verständnis am ATB ist „Familie überall dort gegeben, wo insbesondere für Partnerinnen und Partner, für Kinder, für Eltern und für andere Angehörige Verantwortung (Erziehung und/oder Pflege) getragen wird“. Das ATB ist seit dem Jahr 2010 zertifiziert im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ der berufundfamilie Service GmbH, die aus einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung hervorgegangen ist. Zur Umsetzung wurde seit 2013 eine Arbeitsgruppe am ATB etabliert, in der die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied ist. Eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik konnte im zurückliegenden Auditierungszeitraum ‚Dialog‘ weiter verstetigt werden. Im März 2023 wurde das Zertifikat mit Beginn der Re-Auditierung ‚Dialogverfahren‘ erneut bestätigt.

Ziele

Das ATB verstetigt und entwickelt eine Institutskultur und -politik weiter, die die gesellschaftliche Bedeutung familienbedingter Aufgaben anerkennt und wertschätzt. Die Arbeitsorganisation soll weiterhin so gestaltet werden, dass die Belange von Frauen und Männern mit familiären und gesellschaftlichen Aufgaben in verschiedenen Lebensphasen in gleicher Weise berücksichtigt werden.

Die Situation von Beschäftigten mit Fürsorgeverantwortung soll kontinuierlich verbessert werden. Ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen soll verringert werden.

Maßnahmen

- Das ATB führt die Teilnahme am Audit „berufundfamilie“ fort. Die dafür eingesetzte Projektgruppe bleibt bestehen.
- Die Führungskräfte werden insbesondere bei Neuaufnahme im ATB zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch den Vorstand sensibilisiert.
- Das ATB ermöglicht flexible und individuelle Arbeitsorganisation durch gleitende Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und Mobiles Arbeiten.
- Wichtige Besprechungstermine finden innerhalb der Kernarbeitszeit statt.
- Es gibt verlässliche Regelungen der Prozesse rund um familienbedingte Auszeiten (Elternzeit, Pflegezeit) inklusive des Wechsels in Teilzeitbeschäftigung bzw. Sicherung des beruflichen Wiedereinstiegs.
- Die Gesundheitsförderung, z.B. Massageangebot, Unterstützung bei der Etablierung selbstorganisierter Sportgruppen, Gesundheitstage, wird fortgeführt.
- Die Angebote für Familien, z.B. die Möglichkeit, Kinder mit an den Arbeitsplatz zu nehmen, Kindertage um den Kindern der Beschäftigten den Arbeitsplatz der Eltern näher zu bringen, regelmäßiges Vortragsangebot zu Pflege von Angehörigen, werden fortgeführt.
- Um die gleichmäßige Wahrnehmung der Sorgearbeit zu unterstützen, ermutigt das ATB die männlichen Beschäftigten, die für unterschiedliche Lebensphasen gesetzlich mögliche Arbeitszeitgestaltung, Familienzeiten oder Teilzeit, in Anspruch zu nehmen.

3.3. Besetzung von Gremien und leitenden Organen

Zur Beratung des ATB in allen bedeutsamen wissenschaftlichen Angelegenheiten beruft die Mitgliederversammlung bis zu zehn namhafte Persönlichkeiten aus Wissenschaft und Wirtschaft in den Wissenschaftlichen Beirat. Derzeit sind drei der neun aktiven Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats Frauen. Der Vorstand des ATB besteht aus der wissenschaftlichen und administrativen

Direktorin. Derzeit sind beide Vorstandsmitglieder Frauen. Im Betriebsrat des ATB sind derzeit vier Frauen und fünf Männer vertreten.

Ziele

Das ATB strebt eine paritätische Besetzung des Wissenschaftlichen Beirats an. Mindestens ein Vorstandsmitglied soll weiterhin eine Frau sein. Das ATB strebt eine annähernd paritätische Besetzung des Betriebsrats an.

Maßnahmen

- Für die Anfrage nach neuen Mitgliedern des wissenschaftlichen Beirats werden verstärkt Frauen berücksichtigt unter der Voraussetzung der Verfügbarkeit in den jeweiligen Fachdisziplinen. Das ATB berücksichtigt dabei, dass Frauen bei geringerer Verfügbarkeit nicht übermäßig belastet werden dürfen, indem sie überproportional häufig in Gremien vertreten sind.
- Bei Erstellung der Kandidat*innenliste für die Betriebsratswahlen wird weiterhin auf ein annähernd ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern geachtet unter Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses der Belegschaft am ATB.

3.4. Sichtbarkeit beruflicher Erfolge von Frauen

Die Sichtbarkeit wissenschaftlicher und anderer beruflicher Erfolge von Frauen trägt dazu bei, ihre Arbeit angemessen anzuerkennen und junge Frauen zu inspirieren, ihre eigenen Karrierewege zu planen und zu verfolgen.

Ziele

Das ATB möchte die Sichtbarkeit erfolgreicher Frauen in der Wissenschaft und außerhalb des Wissenschaftssystems erhöhen. Die Beschäftigten sollen durch den Austausch Anregungen für die Planung des eigenen Karriereweges bekommen.

Maßnahmen

- Die Erfolge von Frauen am ATB werden institutsintern und extern über verschiedene Medienkanäle wie die Webseite und Social Media Plattformen kommuniziert, um sie sowohl der Öffentlichkeit als auch den Beschäftigten des ATB bekannt zu machen.
- Zum Internationalen Frauentag am 8. März laden die Gleichstellungsbeauftragten jährlich im Rahmen eines Kolloquiums für die Beschäftigten des ATB eine erfolgreiche Wissenschaftlerin oder Frau mit einem interessanten Karriereweg außerhalb der Wissenschaft ein.

3.5. Förderung der Diversität

Das ATB erkennt die Vielfalt der Beschäftigten an und schätzt sie wert unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Mit ihren unterschiedlichen Erfahrungen und Biographien bereichern sie die wissenschaftliche Gemeinschaft und das produktive Klima am Institut.

Das ATB hat sich zu einem internationalen Institut (Kap. 2.1) entwickelt. Trotz hohem Anteil internationaler Beschäftigter am wissenschaftlichen Personal (44%), sind internationale Beschäftigte nur in geringem Anteil bei den wissenschaftlichen Führungspositionen vertreten (10 % der Gruppenleitungen, Führungsebene 3).

Ziele

Das ATB fördert Vielfalt und Inklusion in all ihren Aspekten, wie in der Satzung der Leibniz-Gemeinschaft festgelegt. Das ATB schafft und pflegt ein respektvolles Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten. Der Anteil internationaler Beschäftigter bei den wissenschaftlichen Gruppenleitungen (Führungsebene 3) soll erhöht werden.

Maßnahmen

- Das ATB bietet institutsübergreifende Veranstaltungen an, um das Kennenlernen und den Erfahrungsaustausch unter den Beschäftigten zu fördern wie z.B. Gesundheits-, Kulturtage und aktive Mittagspausen und unterstützt selbstorganisierte Sportgruppen.
- Das ATB fördert die Sprachkompetenz der Beschäftigten durch Co-Finanzierung von Sprachkursen und einem Konversationsangebot mittels regelmäßigem Sprachstammtisch.
- Es steht allen Beschäftigten ein Ruheraum zur Verfügung, der flexibel genutzt werden kann (z.B. Power-Nap, Gebet, Stillen)
- Es wird eine Toilette für alle Geschlechter eingerichtet.
- Das ATB unterzeichnet die Charta der Vielfalt (Charta der Vielfalt e.V., Berlin).
- Bei der Stellenbesetzung von Forschungsgruppenleitungen legt das ATB verstärkt Augenmerk auf die Rekrutierung von internationalen Fachkräften.
- Das Kollegium, das als Beratungsgremium des Vorstandes fungiert, und die monatliche Sitzung der Abteilungsleitungen mit dem Vorstand finden in englischer Sprache statt.

3.6. Sensibilisierung der Beschäftigten gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung

Das ATB duldet keine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Ebenso duldet das ATB keine sexuelle Belästigung.

Ziele

Das ATB ist bestrebt, alle Beschäftigten für das Thema Diskriminierung zu sensibilisieren. Es sollen präventive Maßnahmen zum Erkennen und zur Verhinderung sexueller Belästigung entwickelt und umgesetzt werden.

Maßnahmen

- Die Ansprechpersonen und Beschwerdestellen des ATB und der Leibniz-Gemeinschaft zur Beratung bei Diskriminierung werden weiterhin in die Belegschaft kommuniziert.
- Es werden eine Richtlinie und geeignete Maßnahmen zum Umgang im Falle sexueller Belästigung erarbeitet.
- Die Gleichstellungsbeauftragten erarbeiten eine Empfehlung zu gendersensibler Sprache am Institut.

4. Bestellung, Aufgaben und Kompetenzen der Beauftragten für Chancengleichheit

Alle Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sind durch die Bundes- (Artikel 2, § 25 BGlG) und Landesgesetzgebung (§ 22 LGG Brandenburg) und die AV-Glei (Anhang, Abschnitt 15) geregelt. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zählen insbesondere:

- Unterstützung der Dienststelle/Institution bei der Durchführung und Einhaltung der Gesetzgebung
- Aktive Teilnahme bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Dienststelle, die Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben (u. a. Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Versetzungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen, Besetzung von Gremien).
- Analyse der Beschäftigtenstruktur, Erstellung des Gleichstellungsplans

Die Wahrnehmung aller Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wird u.a. gewährleistet, indem sie sich bei regelmäßigen institutionalisierten Treffen mit dem Vorstand austauscht und an den Sitzungen des Kollegiums teilnimmt, das als Beratungsgremium des Vorstandes fungiert. Sie hat im Kollegium Stimmrecht und verfügt über ein Vetorecht bei Entscheidungen, die Belange der Gleichstellung berühren. Darüber hinaus ist die Gleichstellungsbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied des Gremiums zur Entscheidung über Anträge auf flexible Mittel zur Karriereförderung des ATB.

Weiterbildungen zum Thema Chancengleichheit und Diversity Management sowie die Teilnahme an Netzwerktreffen der Leibniz-Gemeinschaft werden durch den Vorstand gefördert.

Das ATB unterstützt die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten durch einen Freistellungsanteil von 20 %.

5. Berichtspflicht und Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes

Das ATB schreibt den Gleichstellungsplan nach 4 Jahren fort. Nach 2 Jahren reflektiert der Vorstand unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten die Maßnahmen und passt sie ggf. an.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt seit 2020 als Gast an den Mitgliederversammlungen des ATB teil, die halbjährlich stattfinden und erstattet dort regelmäßig Bericht.

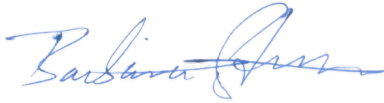
Darüber hinaus sind Angaben zu den strukturellen und personellen Leibniz-Gleichstellungsstandards, d.h. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur, Personalprognose sowie die Definition von flexiblen Zielquoten, Bestandteil des jährlichen Programmbudgets sowie einer jährlich stattfindenden Datenabfrage der Leibniz-Gemeinschaft zum Pakt für Forschung und Innovation.

Der Gleichstellungsplan wird auf der Internetseite des ATB veröffentlicht.

Gleichstellungsbeauftragte: Dr. Ulrike Praeger

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte: Rieke Naase

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde am 24.06.2024 vom Vorstand beschlossen. Er ersetzt den vorhergehenden Gleichstellungsplan vom 03.09.2020 und tritt zum 1.1.2024 rückwirkend in Kraft.



Wissenschaftliche Direktorin



Administrative Direktorin



Gleichstellungsbeauftragte