

GFZ Gleichstellungsplan (Gender equality plan)

Inhaltsverzeichnis

Einleitendes (Introduction).....	2
Gleichstellungsplan 2023 – 2026 (Gender equality plan 2023 – 2026)	4
1. Ressourcen für die Gleichstellung (Dedicated resources) - rechtlicher Rahmen und Diversität und Gleichstellungsbeauftragte (Legal framework)	4
2. Datenerhebung und Monitoring (Data collection and monitoring)	5
3. Bestandsaufnahme (Analysis of current employment data).....	5
4. Zielsetzung bis 2026 (Objectives until 2026)	21
5. Gleichstellung bei Einstellungen und beim beruflichen Aufstieg (Gender equality in recruitment and career progression)	25
6. Förderung von Frauen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf am GFZ (Promoting women and the compatibility of family and career at the GFZ)	27
7. Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung (Gender balance in leadership and decision-making)	28
8. Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre (Integration of the gender dimension into research and teaching content)	28
9. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung (Measures against gender-based violence including sexual harassment)	29
Anhang (Annex)	30
A1. Definitionen (Definitions of terminology)	30
A2. Weitere Datenanalysen (Additional data charts).....	32
A3. Kaskadenmodell (Cascade Model)	36
Danksagung (Acknowledgements)	42

Einleitendes (Introduction)

Der hier vorliegende vierte und aktualisierte GFZ-Gleichstellungsplan für den Zeitraum von 2023 bis 2026 zur Förderung von Chancengleichheit ist eine Fortschreibung, Aktualisierung und Ergänzung der bisherigen Pläne und zeigt daher auch die Entwicklung von 2019 bis heute auf. Er berücksichtigt neben den GFZ-spezifischen Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung ebenso externe Rahmenbedingungen sowie die zum 01.01.2023 realisierte rechtlich-administrative Integration des RIFS (Forschungsinstitut für Nachhaltigkeit bzw. englisch „Research Institute for Sustainability“).

Eine Grundlage unseres Handelns bildet die **Stiftungssatzung** des GFZ. Sie definiert in § 12 die Aufgaben des Vorstands und spezifiziert dort unter Punkt (5): „Der Vorstand sorgt für eine nachhaltige Stiftungsführung. In der Stiftung soll eine gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Kultur gewährleistet sein.“ Diese Verortung der Gleichstellungsförderung auf der höchsten Leitungsebene verdeutlicht die Bedeutung der Gleichstellung für das GFZ.

Eine weitere Grundlage ergibt sich aus unserem **Wissensstand zur Gleichstellung und unseren praktischen Erfahrungen mit den bisherigen Gleichstellungsplänen und Maßnahmen**. Auf Basis der Studienlage zum Thema Diversität in Arbeitszusammenhängen gehen wir davon aus, dass heterogene und diverse Teams bessere und erfolgversprechendere Lösungen von komplexen Herausforderungen erarbeiten. Wenn Menschen – Frauen, Männer und diverse Personen - gemeinsam daran arbeiten, ergibt sich durch unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen, Herangehens- und Sichtweisen eine größere Bandbreite und Tiefe an Erkenntnissen.

Das GFZ setzt sich zum Ziel, eine diverse und integrative Arbeitsumgebung und -kultur zu schaffen und setzt sich für die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen - Wissenschaft, Technik sowie Wissenschaftsmanagement und Verwaltung - sowie für familienfreundliche Arbeitsbedingungen ein. Dies bedeutet, dass Gleichstellung der Geschlechter in allen Phasen der Prozesse und Entscheidungsfindung in unserem Forschungszentrum berücksichtigt werden muss. Dafür müssen die gesamte Organisation und ihre Mitarbeitenden für die im Gleichstellungsplan formulierten Ziele und Maßnahmen sensibilisiert und eingebunden werden. Der Gleichstellungsplan als Instrument befähigt die Führungskräfte, die Abteilungen in der Verwaltung inkl. der Vorstandsbereiche, die Gleichstellungsbeauftragte und andere wichtige Akteur:innen am GFZ, gemeinsam an einer erfolgreichen Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung zu arbeiten.

Dies ist auch wichtig, um weiterhin die besten Talente national wie international für die Wissenschaft sowie die Technik, das Wissenschaftsmanagement und die Verwaltung des GFZ gewinnen und halten zu können und das GFZ kontinuierlich als besonders attraktiven Arbeitgeber zu behaupten. Dies wird durch unsere Stiftungssatzung sowie unsere Kernwerte unterstützt.

Im Laufe eines partizipativen Wertefindungsprozesses wurden 2021-2023 unter Einbeziehung aller Ebenen und Gremien des GFZ die folgenden **fünf Kernwerte des GFZ** erarbeitet:

Neugierde

Spannende Forschung begeistert und motiviert uns. In unserer dynamischen Umwelt handeln wir kreativ, sind offen für Neues und streben nach Exzellenz und Innovation.

Relevanz

Wir engagieren uns für das Verstehen unserer Erde und das Sichern nachhaltiger Lebensräume auf unserem Planeten. Das ist unser Beitrag für die Beantwortung der großen gesellschaftlichen Fragen. Durch wissenschaftsbasierte Kommunikation im öffentlichen Dialog nehmen wir unsere Verantwortung als unabhängige Gesprächspartner für Gesellschaft und Politik wahr.

Integrität

Wir forschen in Übereinstimmung mit den Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis, unabhängig, transparent und objektiv. Wir verpflichten uns in unserer Arbeit zu hohen ethischen Standards und agieren glaubwürdig und verlässlich.

Wertschätzung

Wir alle übernehmen Verantwortung für eine gute Zusammenarbeit, einen achtsamen und unterstützenden Umgang miteinander. Rückmeldungen geben wir respektvoll, konstruktiv und bestärkend.

Vielfalt in den Perspektiven

Wir ermöglichen Freiräume für eigenverantwortliches Handeln, Mitgestaltung, wissenschaftliche Themenwahl und flexibles Arbeiten. Vielfältige Perspektiven bereichern unsere tägliche Arbeit, wir verstehen uns als Ganzes in unserer Verschiedenartigkeit. Wir leben Toleranz in all unserem Denken und Handeln und setzen uns aktiv für Diversität und Chancengleichheit bei individuellen Entwicklungsmöglichkeiten ein.

Alle fünf Kernwerte bilden eine Grundlage für den Gleichstellungsplan und fließen in alle seine Entscheidungen ein. Insbesondere der Wert „Vielfalt in den Perspektiven“ unterstreicht unmittelbar die Bedeutung der Chancengleichheit für das GFZ. Praktizierte „Wertschätzung“ und gelebte „Integrität“ stellen sicher, dass Beiträge zum Arbeitsprozess, erreichte Leistungen und errungene Innovationen im Sinne der Chancengleichheit sichtbar werden und Anerkennung erfahren. Unsere „Relevanz“ als Arbeitgeber und Partner in der Wissenschaftslandschaft stärken wir durch einen verantwortungsvollen und innovativen Umgang mit den Chancen und Herausforderungen der Gleichstellung. Dass „Neugierde“ von allen Mitarbeitenden, Frauen und Männern und Diversen, kontinuierlich gelebt werden kann - vor Ort im GFZ ebenso wie in dynamischen Kooperationsvorhaben auf Expeditionen sowie bei der Feldarbeit an den spannendsten Stellen unseres Planeten - dazu trägt auch ein gleichstellungsförderndes, tolerantes und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld bei, welches durch die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans ermöglicht wird.

Die Sicherstellung eines chancengerechten Arbeitsumfelds in allen Strukturen und Prozessen ist auch eine Voraussetzung, um die Forderung des Pakts für Forschung und Innovation an die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zu erfüllen: Die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem, insbesondere in Führungspositionen, dauerhaft und nachdrücklich zu realisieren. Zu diesem Zweck wurden zunächst mit einer Zielstellung bis zum Jahr 2025, ambitionierte, aber realistische Zielquoten in organisationsspezifischen Kaskadenmodellen definiert. Der GFZ-Gleichstellungsplan 2023-2026 beinhaltet daher das GFZ-Kaskadenmodell 2020-2025 in seiner bisherigen Entwicklung. Die unterschiedlichen Geltungszeiträume von Kaskadenmodell und Gleichstellungsplan ergeben sich aus den separaten externen Regelungsgrundlagen.

Die rechtliche Grundlage für die Erstellung eines Gleichstellungsplans ist gesetzlich durch das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Brandenburg (LGG Bbg, vom 4. Juli 1994) geregelt (§ 5 und § 6). Der Gleichstellungsplan ist nach § 5 Abs. 1 Satz 3 von der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten einvernehmlich zu erstellen. Das bedeutet, dass die GBA dem Gleichstellungsplan zustimmen muss und danach, das Mitbestimmungsverfahren für den Personalrat eingeleitet wird. Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde von der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalabteilung mit dem Vorstand und dem Personalrat erarbeitet, nach LGG Bbg § 6 für eine Laufzeit von 4 Jahren vereinbart und wird nach den ersten 2 Jahren dieser Laufzeit entsprechend der aktuellen Entwicklung angepasst, dies wird insbesondere eine Aktualisierung der Daten beinhalten, um den Fortschritt der integrierten Gesamt-Organisation (GFZ inkl. RIFS) anhand gemeinsamer Kennzahlen aufzuzeigen und den bis dahin erreichten Umsetzungsstand des Maßnahmenplans zu erläutern.

Gleichstellungsplan 2023 – 2026 **(Gender equality plan 2023 – 2026)**

1. Ressourcen für die Gleichstellung (Dedicated resources) - rechtlicher Rahmen und Diversität und Gleichstellungsbeauftragte (Legal framework)

Das Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg (LGG vom 4. Juli 1994) gibt die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit am Deutschen GeoForschungsZentrum (GFZ) vor. Die Gleichstellungsbeauftragte wird am GFZ alle vier Jahre von den weiblichen Beschäftigten neu gewählt und dann vom Vorstand bestellt. Die aktuelle Gleichstellungsbeauftragte (GBA) wird von fünf Vertreterinnen unterstützt, die das Gleichstellungsteam bilden, wobei eine Vertreterin des RIFS (ehemals IASS) dem Team angehört. Die Amtszeit der GBA und des Gleichstellungsteams läuft noch bis zum 31. 5.2024. Weder die GBA noch die anderen Mitglieder des Gleichstellungsteams sind freigestellt, sondern sind hauptberuflich als Wissenschaftlerin, Sachbearbeiterin oder Referentin tätig. So stellen wir sicher, dass die GBA und ihre Vertreterinnen die Herausforderungen beruflicher Entwicklung von Frauen in den jeweiligen Tätigkeiten auch aus eigener und aktueller Erfahrung kennen.

Die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsteam werden durch eine Assistentin (Teilzeit 50%) administrativ und organisatorisch unterstützt. Damit die wissenschaftliche Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten durch ihre ehrenamtliche Gleichstellungsarbeit nicht beeinträchtigt wird, ist der Gleichstellungsbeauftragten eine zusätzliche Doktorand:innen-Stelle zugewiesen.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden frühzeitig in alle Planungen und Maßnahmen, die den Ablauf und die Inhalte des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Arbeitslebens betreffen, eingebunden. Die Verantwortung zur rechtzeitigen Information der GBA nach dem LGG liegt beim Vorstand, dem Direktorium, den Leitungen der Departments sowie der Sektionen und Abteilungen. Die GBA ist zur Wahrnehmung des vorgenannten Informationsrechts berechtigt, an den personalrelevanten TOPs der Vorstands- und Direktoriumssitzungen teilzunehmen und wird dazu eingeladen. Sie kann sich durch eine Stellvertreterin vertreten lassen. An den Sitzungen des Kuratoriums nimmt die GBA als Gast teil und trägt unter einem eigenen TOP vor. Weiterhin stehen der GBA ein monatlicher Jour Fixe mit der Leitung der Personalabteilung und Quartalsgespräche mit dem Vorstand und der Leitung der Personalabteilung zum Austausch zur Verfügung.

Bei gemeinsamen Berufungsverfahren mit Universitäten setzt sich das GFZ dafür ein, seiner Gleichstellungsbeauftragten ein Gastrecht zur Beratung in den Berufungskommissionen zu ermöglichen.

Am GFZ gibt es eine Kostenstelle für die Thematik „Chancengleichheit“, deren Budget dafür verwendet wird, um zum Beispiel Weiterbildungen der GBA und ihrer Vertreterinnen zu ermöglichen oder gleichstellungs- und diversitätsrelevante Schulungen und Workshops für GFZ-Beschäftigte anzubieten.

Die GBA und ihre Stellvertreterinnen sind berechtigt, an Arbeitskreisen und Netzwerken der Frauenbeauftragten insbesondere auf Helmholtz-Ebene (akfifz: Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren) teilzunehmen.

Seit 2006 ist das GFZ im „genderdax“ gelistet, einer Plattform für hochqualifizierte Frauen, und seit 2013 beim Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, das vom

Bundesfamilienministerium getragen wird, registriert. 2021 hat das GFZ die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Über die Gleichstellung von Frauen und Männern hinaus unterstützt das GFZ Diversität und Inklusion mit dem besonderen Fokus auf Vielfalt der Perspektiven und Fähigkeiten sowie individuelle Hintergründe, Eigenschaften, Erfahrungen und kulturelle Prägungen. Für Diversität spielen neben dem Geschlecht weitere Dimensionen wie Alter, soziale Herkunft, Kultur und Ethnizität, Religion und Weltanschauung, Gesundheit und Behinderung, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung, Familienkonstellation und Lebensweise eine Rolle. Langfristige Perspektive ist ein Rahmenkonzept für Diversität am GFZ, um eine inklusive Kultur und diversitätssensible sowie diskriminierungsfreie Strukturen in unserem Zentrum zu stärken und zu sichern. Alle Mitarbeitenden sollen gleiche Chancen erhalten, ihre Potenziale zu entfalten. Da sich die (u.a. gesetzlichen) Grundlagen für die Gleichstellung von Frauen und Männern von den Rahmenbedingungen für Diversität und Inklusion unterscheiden, fokussiert sich der hier vorliegende Gleichstellungsplan auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Das Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg basiert auf einer Geschlechterdefinition mit binärer Unterscheidung in Frau/Mann. Die Gleichstellungsarbeit am GFZ berücksichtigt, dass diese Unterscheidung solche Personen nicht umfasst, die dieser Unterscheidung nicht entsprechen. Wo der Datenschutz es erlaubt, versuchen wir daher, diverse Mitarbeitende in den Statistiken des GFZ zur Gleichstellung darzustellen.

2. Datenerhebung und Monitoring (Data collection and monitoring)

Am GFZ ist SAP (Modul HCM) seit der Einführung 2016 das zentrale System für die Administration der Personaldaten. In diesem System werden Personalstammdaten im Rahmen der Einstellung von Mitarbeitenden erfasst und auf Basis geprüfter und genehmigter Personalmaßnahmen fortgeschrieben. Die Ausschreibung von Stellen und die Administration von Daten, die im Rahmen der Recruiting-Prozesse verarbeitet werden, erfolgt im System Concludis. Eine Datenschnittstelle zwischen beiden Systemen ist bisher nicht etabliert. Seit dem 01.01.2023 sind auch die Personaldaten der Mitarbeitenden des RIFS in SAP sowie die Stellenausschreibungen des RIFS in Concludis abgebildet.

Den statistischen Daten zur Gleichstellung liegen diese Personaldaten aus den o.g. Systemen zugrunde. Die Auswertungen und Analysen werden auf Basis standardisierter Berichte erstellt und der Leitung ebenso wie Führungskräften, Departmentreferent:innen, Personalrat und den Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig zur Verfügung gestellt.

3. Bestandsaufnahme (Analysis of current employment data)

Die folgenden Daten der Bestandsaufnahme zeigen die Auswertungen jeweils für das GFZ (ohne RIFS) und das RIFS separat an. Zwar wurde die rechtlich-administrative Integration des RIFS zum 01.01.2023 umgesetzt, allerdings dauert der gesamte Integrationsprozess des RIFS noch an, insbesondere für die wissenschaftliche Integration steht noch eine mehrjährige Integrationsphase an. Für den vorliegenden Gleichstellungsplan erfolgt daher die Sichtung der Daten zur Bestandsaufnahme entsprechend separat.

Am Stichtag 31.01.2023 (Abbildung 1) waren am GFZ (ohne RIFS) insgesamt 407 Frauen und 534 Männer vertraglich beschäftigt¹ (Summe 941) sowie 1 diverse Person. Weitere 452 Gäste und Stipendiat:innen (151 Frauen, 301 Männer)¹ addieren sich zu einer Gesamtzahl von 1394 Mitarbeiter:innen am GFZ. In Führungspositionen (Vorstand, Departmentdirektor:innen, Sektions- sowie Abteilungsleitungen) arbeiteten zum Stichtag 39 Beschäftigte (7 Frauen und 32 Männer). In wissenschaftlichen Funktionen bzw. Positionen (arbeiten 476 Beschäftigte (168 Frauen und 308 Männer) und 466 Beschäftigte (239 Frauen und 227 Männer) in nicht-wissenschaftlichen Funktionen bzw. Positionen wie Technik, Labore, Sekretariate, Infrastruktur und Administration.

Zum Stichtag 31.01.2023 (Abbildung 2) sind am RIFS sind am RIFS insgesamt zum Stichtag 91 Frauen (59,5%) sowie 62 Männer (40,5%) per Arbeitsvertrag als Mitarbeiter:innen beschäftigt. Der Anteil der Frauen in allen Beschäftigten-Kategorien – mit Ausnahme der Kategorie Management – deutlich höher als am GFZ. Insbesondere die Kategorien Scientist, Postdoc sowie PhD zeigen einen wesentlich höheren proportionalen Frauenanteil im Vergleich zum GFZ.

¹ Im Folgenden wird die Gruppe der diversen Personen nicht gesondert aufgeführt, da zu klein und daher Rückschlüsse auf Personen vorgebeugt werden soll.

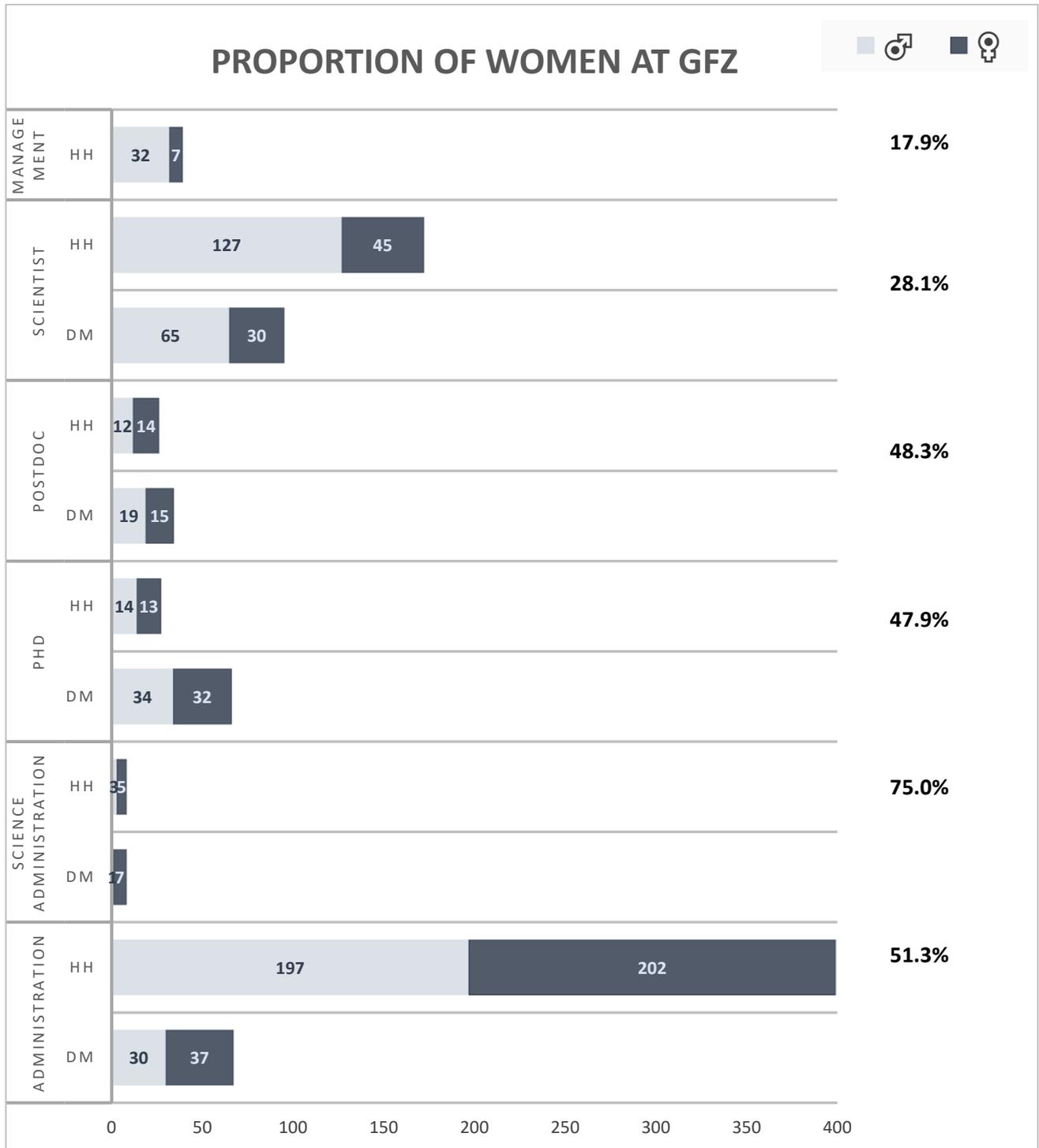


Abbildung 1 (GFZ ohne RIFS): Frauenanteil im GFZ zum Stichtag 31.01.2023 in den einzelnen Bereichen sowohl in Anzahl der Beschäftigten als auch in prozentualem Anteil dargestellt. (HH = haushaltsfinanziert; DM = drittmittelfinanziert)

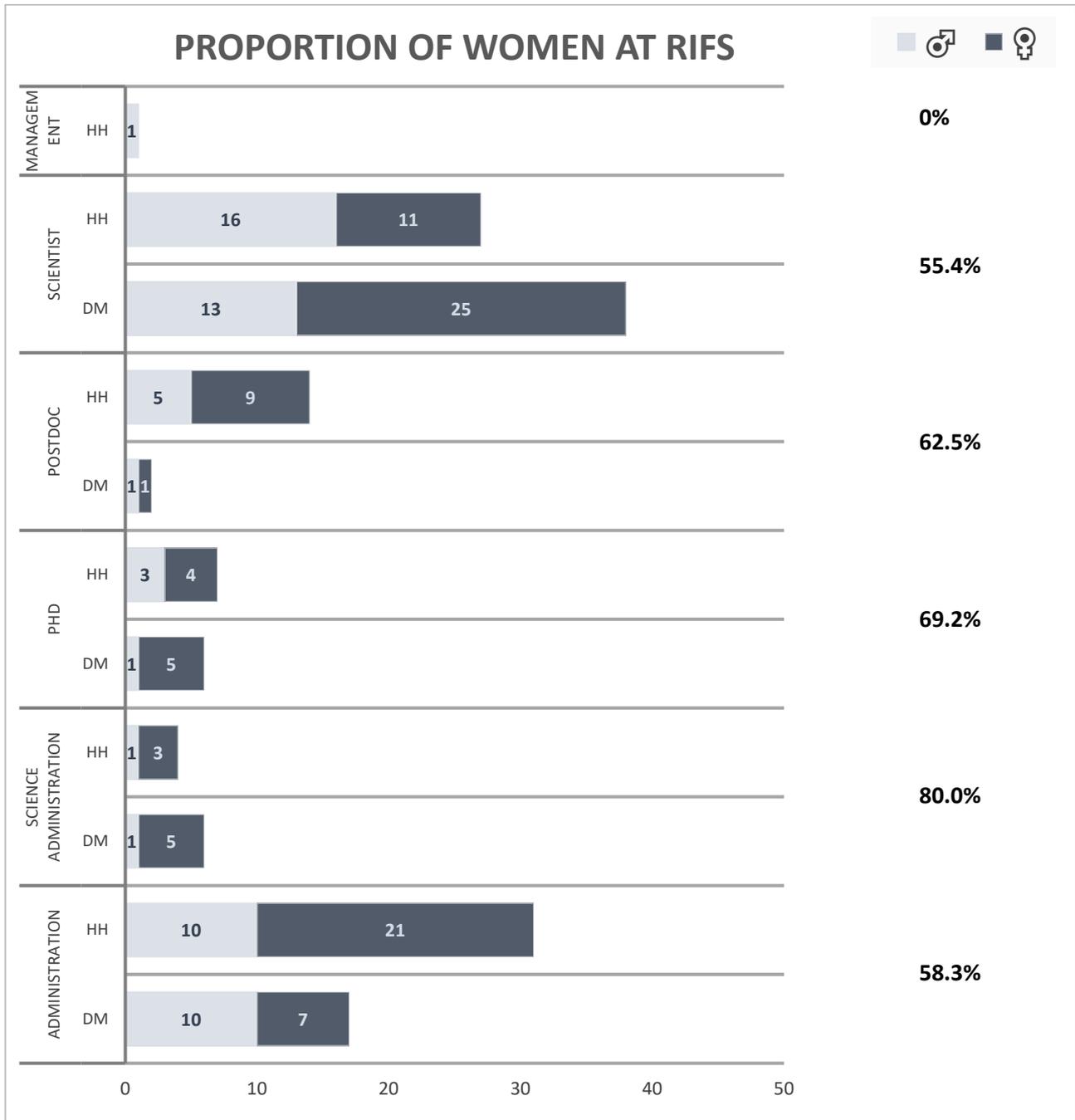


Abbildung 2 (RIFS): Frauenanteil im RIFS zum Stichtag 31.01.2023 in den einzelnen Bereichen sowohl in Anzahl der Beschäftigten als auch in prozentualem Anteil dargestellt. (HH = haushaltsfinanziert; DM = drittmittelfinanziert).

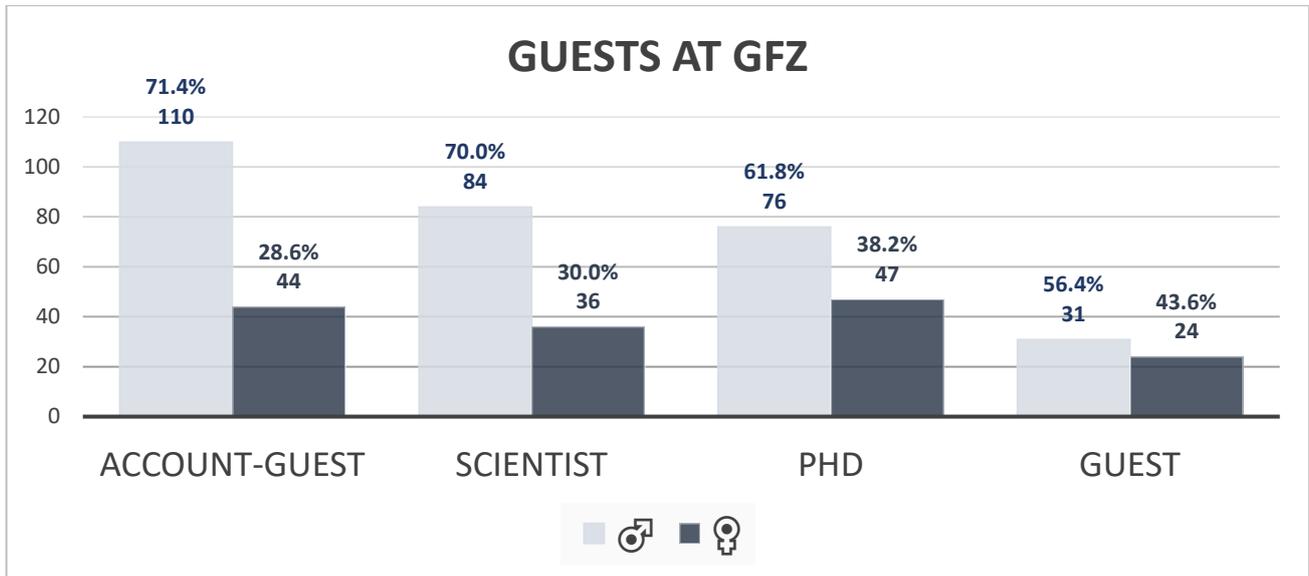


Abbildung 3 (GFZ ohne RIFS): Bei den insgesamt 452 Gästen liegt der Frauenanteil zwischen 29% und 44% je nach Gäste-Kategorie. Bei Gästen, die lediglich einen Zugang zur Rechnerinfrastruktur (account guests) haben, ist die Geschlechterdifferenz am größten. Die Unterteilung der Gäste unterscheidet zwischen Account-Gästen (Account-Guest), Promovierenden Gästen (PhD), Gästen (Guest) und Gast-Wissenschaftler:innen (Scientist). Bei diesen Kategorisierungen wäre zukünftig eine Präzisierung der Rollen im Betrieb wünschenswert, um diese besser einordnen zu können.

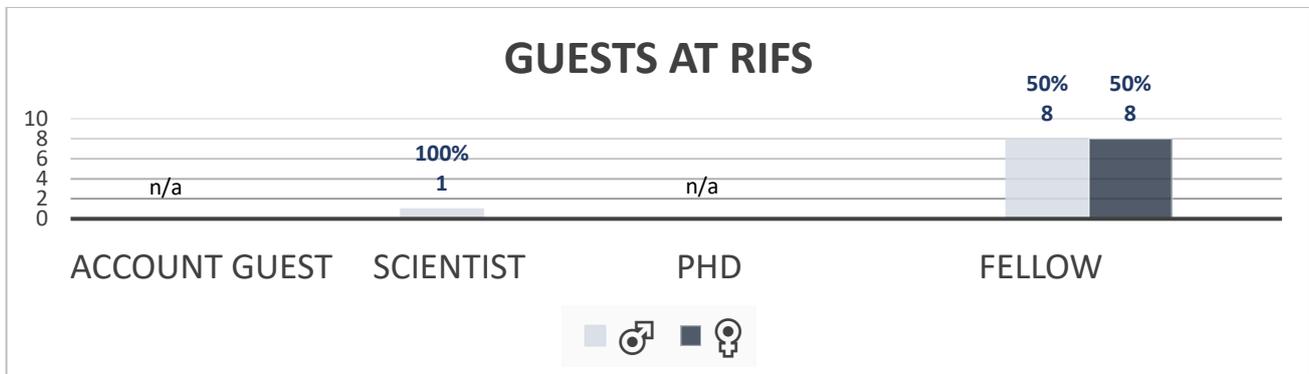
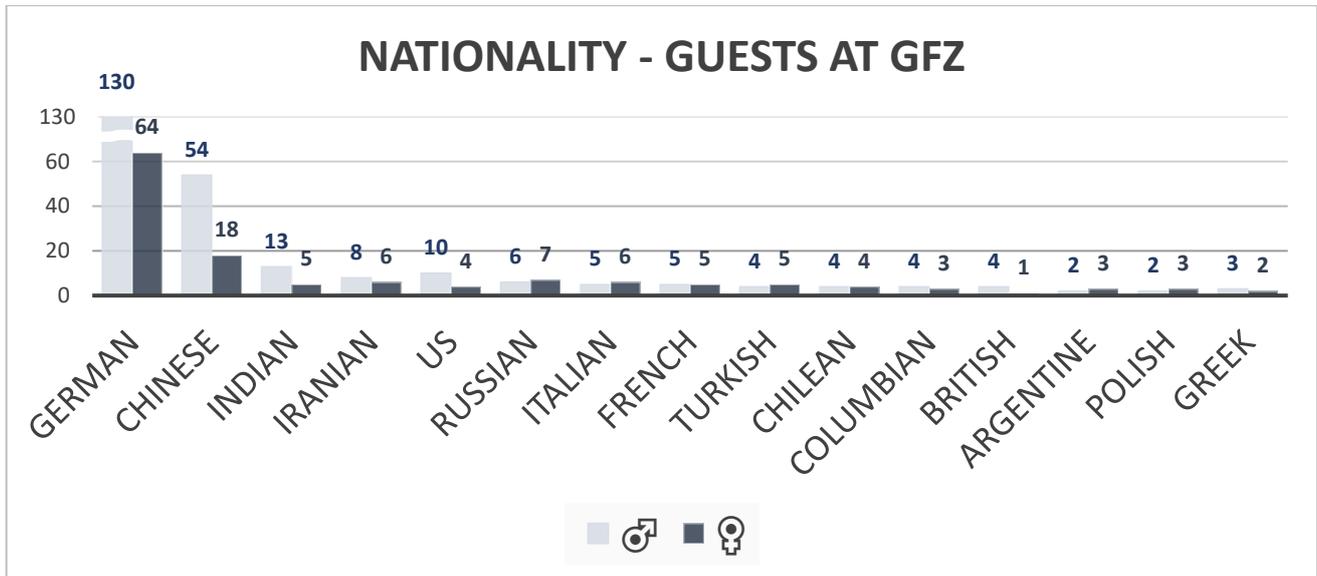
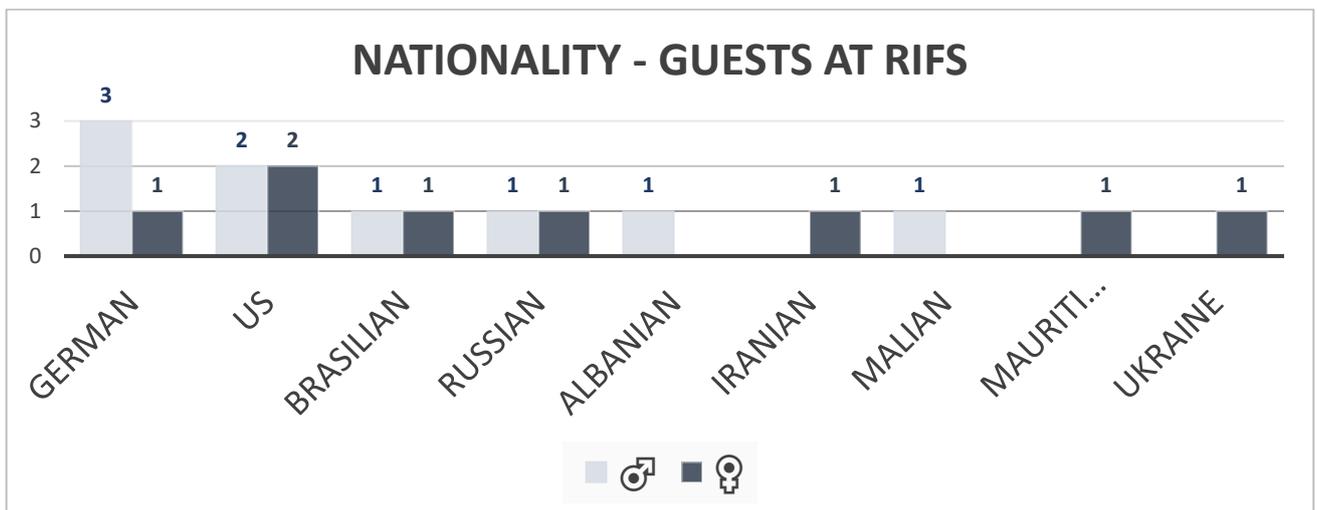


Abbildung 4 (RIFS): Der Frauenanteil bei Gästen im RIFS im Fellow Programm ist zum Stichtag 31.01.2023 paritätisch. Es gibt einen Wissenschaftler, der Gast-Status hat, hingegen keine Account-Gäste (Kategorie ist am RIFS nicht etabliert) und keine Gäste der Kategorie PhD, da zum Stichtag alle Doktorand:innen am RIFS einen Anstellungsvertrag haben.



	GERMAN	CHINESE	INDIAN	IRANIAN	US	RUSSIAN	ITALIAN	FRENCH	TURKISH	CHILEAN	COLUMBIAN	BRITISH	ARGENTINE	POLISH	GREEK
♂	67.0%	75.0%	72.2%	57.1%	71.4%	46.2%	45.5%	50.0%	44.4%	50.0%	57.1%	40.0%	80.0%	40.0%	60.0%
♀	33.0%	25.0%	27.8%	42.9%	28.6%	53.8%	54.5%	50.0%	55.6%	50.0%	42.9%	60.0%	20.0%	60.0%	40.0%

Abbildung 5 (GFZ ohne RIFS) Darstellung der Geschlechterverhältnisse bei Gästen (angezeigt werden nur Länder mit min. 5 Einträgen) in Abhängigkeit vom Herkunftsland (d.h. erste Staatsangehörigkeit). Die größte Gruppe stellen deutsche Wissenschaftler:innen dar. Allerdings weisen Herkunftsländer wie Großbritannien oder China einen geringen Frauenanteil von $\leq 25\%$ auf.



	GERMAN	US	BRASILIAN	RUSSIAN	ALBANIAN	IRANIAN	MALIAN	MAURITIAN	UKRAINE
♂	75.0%	50.0%	50.0%	50.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
♀	25.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%

Abbildung 6 (RIFS) Darstellung der Geschlechterverhältnisse bei Gästen im RIFS in Abhängigkeit vom Herkunftsland (d.h. erste Staatsangehörigkeit).

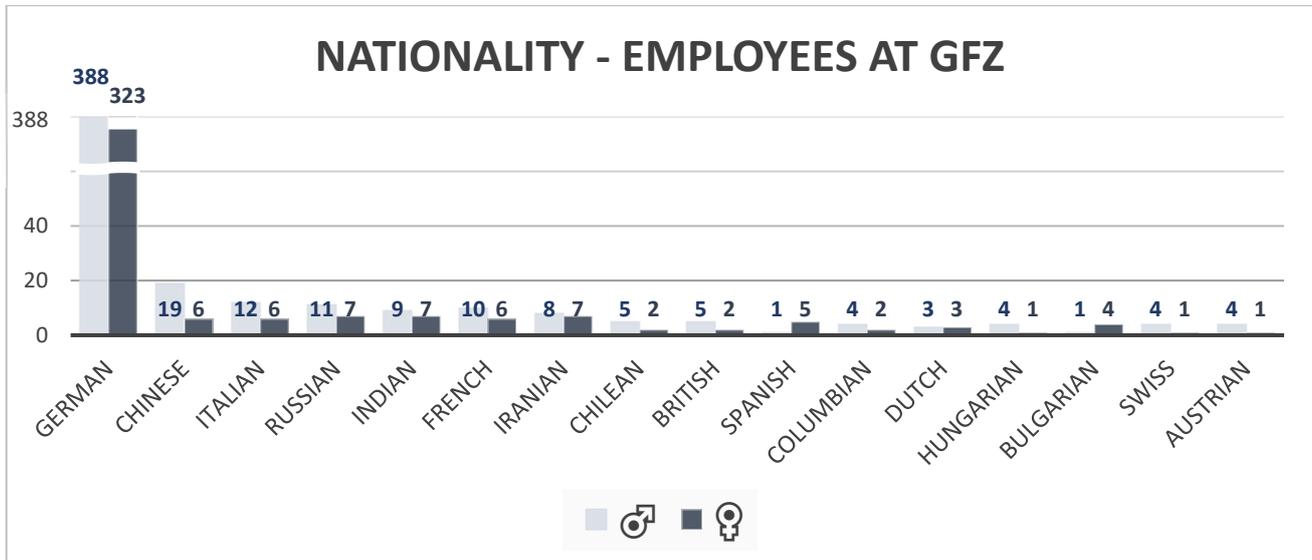


Abbildung 7 (GFZ ohne RIFS): Darstellung der Geschlechterverhältnisse bei Mitarbeitenden (angezeigt werden nur Länder mit min. 5 Einträgen) in Abhängigkeit vom Herkunftsland (d.h. erste Staatsangehörigkeit). Die größte Gruppe stellen deutsche Wissenschaftler:innen dar. China weist einen Frauenanteil von $\leq 33\%$ auf.



Abbildung 8 (RIFS): Darstellung der Geschlechterverhältnisse bei Mitarbeitenden in Abhängigkeit vom Herkunftsland (d.h. erste Staatsangehörigkeit). Die größte Gruppe stellen deutsche Wissenschaftler:innen dar.

Somit liegt der Frauenanteil in wissenschaftlichen Funktionen bzw. Positionen (Scientist, Postdoc, PhD) bei 35,4 % und in nicht-wissenschaftlichen Funktionen bzw. Positionen bei 51,3 %. Eine detaillierte Betrachtung der Beschäftigtenstruktur im wissenschaftlichen Funktionen bzw. Positionen (Abb. 1) ergibt, dass der jeweilige Anteil von Frauen in (i) wissenschaftlichen Führungspositionen bei 18 %, (ii) im wissenschaftlichen Mittelbau (Scientist, Postdoc) bei 31,8 % und (iii) während der Promotion (PhD) bei 47,9 % liegt. Der Frauenanteil an unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau ist etwa 21 %.

In wissenschaftsunterstützenden Funktionen bzw. Positionen ergibt eine detaillierte Betrachtung, dass das ausgewogene Geschlechterverhältnis (bezogen auf die Gesamtzahl der Positionen) Dysbalancen in klassischen Frauen- und Männerdomänen kaschiert, wie zum Beispiel in Sekretariaten (1 Mann, alle anderen sind Frauen), Werkstätten (Beschäftigte sind ausschließlich Männer).

Eine besondere Kategorie stellen die Referent:innen dar, die hier der wissenschaftlichen Administration zugerechnet werden und die sich hauptsächlich mit Forschungsadministration und -management beschäftigen. Da hier ein hoher Frauenanteil von 75 % vorliegt, wird diese Gruppe im Bereich der Wissenschaft separat betrachtet, um eine Verzerrung zu vermeiden. Gegenüber dem Update des Gleichstellungsplans von 2020 ist eine Erhöhung von fast 20 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Neben der Betrachtung der GFZ-Angestellten ist die Analyse der (überwiegend wissenschaftlichen) Gäste bzgl. Kategorie und Herkunftsland von Interesse, da sie fast 1/3 der Gesamtzahl der am GFZ Mitarbeitenden stellt (Abb. 3 sowie Abb. 5). Bei den Gästen gibt es momentan die Klassifizierung in solche, die lediglich einen Zugang zu der GFZ-Rechnerinfrastruktur haben (sog. Account Guest, im Folgenden Account-Gäste genannt) und solchen, die am GFZ vor Ort forschen (Guest, PhD, Scientist), z.B. auf Basis eines externen Stipendiums. Bei den Gästen (Guest) ist der Frauenanteil mit 43,6% wesentlich höher als bei den Account-Gästen, deren Frauenanteil bei 28,6% liegt. Auch bei den Promovierenden Gästen (PhD) zeigt das Verhältnis einen niedrigeren Frauenanteil (38,2%) als bei den mit Vertrag am GFZ vertraglich angestellten Promovierenden (47,9% Frauenanteil). Die größten Gruppen der Gäste kommen aus Deutschland und China, bei vielen anderen Ländern ist eine weiter detaillierende Statistik aufgrund der kleinen Fallzahlen nicht aussagekräftig. Der Frauenanteil der beiden größten Gruppen beträgt 33% für Deutschland und 25% für China; bei chinesischen Gästen hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozentpunkte verringert. Die chinesischen Gäste sind überwiegend Promovierende, hier liegt ein Frauenanteil von nur 34 % vor, was weiter unterhalb des paritätischen Geschlechterverhältnisses der haushalts- und drittmittelfinanzierten angestellten Promovierenden am GFZ liegt.

Beschäftigtenstruktur gesamt (Overall employment structure)

Ausgehend von 941 Angestellten zum Stichtag 31.01.2023 ergeben sich folgende Verteilungen:

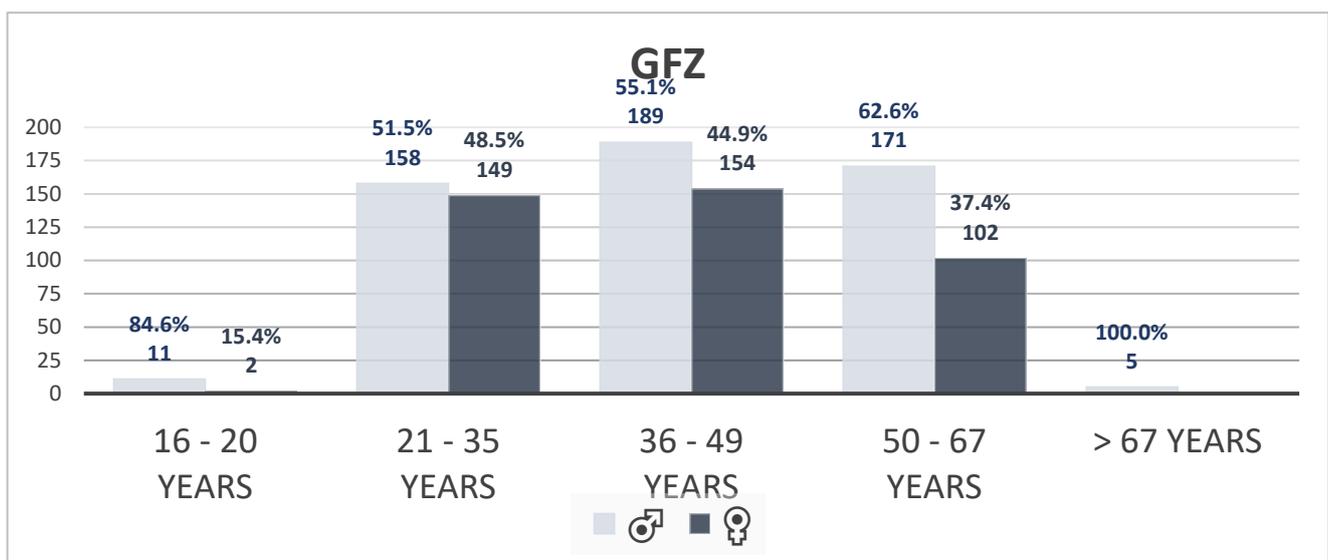


Abbildung 9 (GFZ ohne RIFS): Beschäftigtenstruktur (Anzahl Beschäftigte) aufgeteilt in Altersgruppen. Die Altersverteilung zeigt das höchste Gleichstellungs-Potenzial in der Gruppe der Beschäftigten von 21-35 Jahren. Die Unterschiede in der Gruppe mit Beschäftigten in den Altersgruppen ab 36 Jahren zeigt die historische Entwicklung der Ungleichverteilung von Frauen und Männern in der geowissenschaftlichen Forschung.

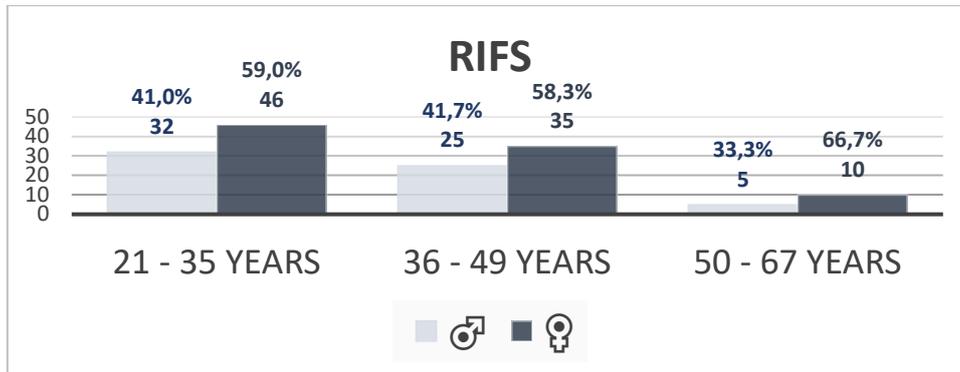


Abbildung 10 (RIFS): Beschäftigtenstruktur (Anzahl Beschäftigte) aufgeteilt in Altersgruppen. Das RIFS bietet bisher keine Ausbildungsplätze an, daher entfällt die Altersgruppe 16-20 Jahre im Vergleich zum GFZ. Insgesamt weist das RIFS in allen Altersgruppen einen deutlich höheren Frauenanteil auf, insgesamt sind zum 31.01.2023 am RIFS 91 Frauen (59,5%) und 62 Männer (40,5%) vertraglich beschäftigt.

Beschäftigte der wissenschaftlichen Führungsebenen (Employees at management levels in science)

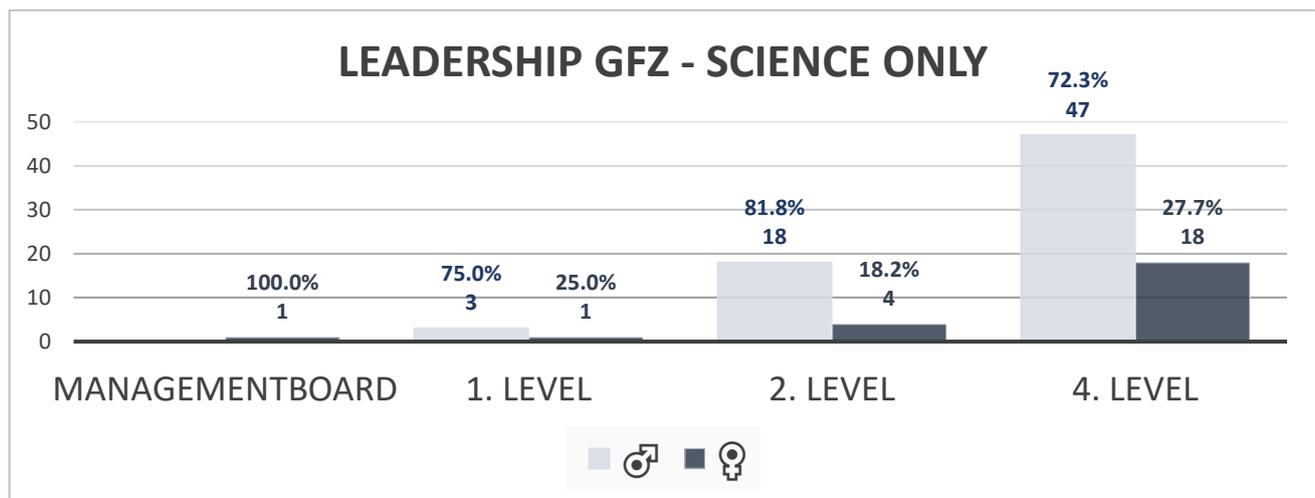


Abbildung 11 (GFZ ohne RIFS): Verteilung von Wissenschaftler:innen in Führungspositionen auf den nach Kaskadenmodell-Systematik definierten GFZ-Organigramm-Führungsebenen: Managementboard $\hat{=}$ Vorstand, 1. Level $\hat{=}$ Departmentdirektor:innen, 2. Level $\hat{=}$ Sektionsleitung, und 4. Level $\hat{=}$ Arbeitsgruppen- und Nachwuchsgruppenleitungen. Nach Kaskadenmodell-Systematik hat das GFZ keine Ebene 3.

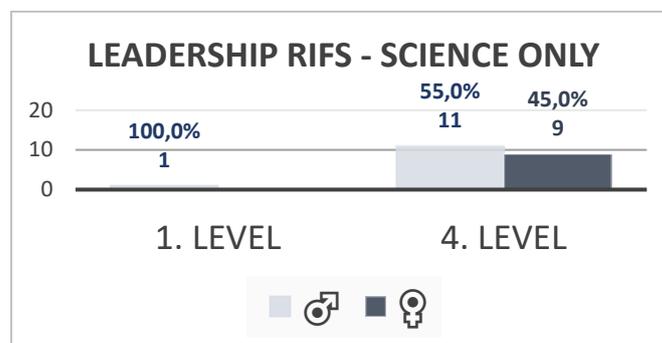


Abbildung 12 (RIFS, Stand 31.01.2023): Verteilung von Wissenschaftler:innen (Anzahl der Führungskräfte) in Führungspositionen auf den durch das RIFS-Organigramm nach Kaskadenmodell-Systematik definierten Führungsebenen soweit im RIFS vorhanden: 1. Level $\hat{=}$ Direktor:innen, 4. Level $\hat{=}$ Gruppenleitungen. Die RIFS Struktur beinhaltet bisher (nach Kaskadenmodell) kein 2. Level $\hat{=}$ Sektionsleitung. Das Managementboard $\hat{=}$ Vorstand ist bereits in den Daten des GFZ abgebildet (siehe Abb. 11 oben).

Beschäftigte der Führungsebene GFZ (wiss. und nicht-wiss.)
(Employees at management levels at GFZ within science and administration)

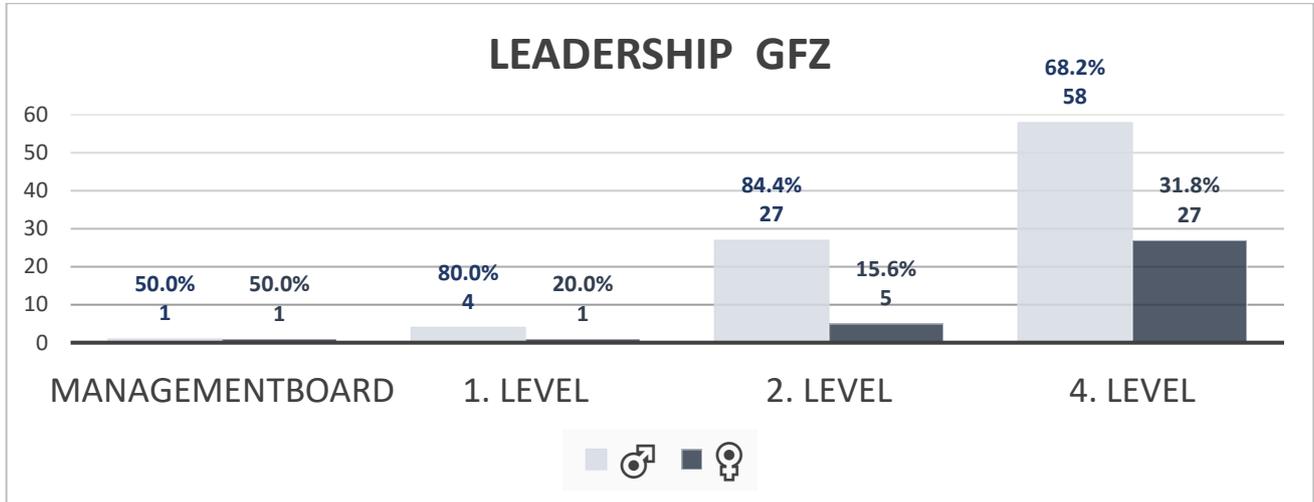


Abbildung 13 (GFZ ohne RIFS): Verteilung der Beschäftigten (Anzahl der Führungskräfte) in Führungspositionen auf den durch das GFZ-Organigramm nach Kaskadenmodell-Systematik definierten Führungsebenen: Managementboard $\hat{=}$ Vorstand, 1. Level $\hat{=}$ Departmentdirektor:innen, 2. Level $\hat{=}$ Sektions- und Abteilungsleitung, 4. Level $\hat{=}$ Arbeitsgruppen- und Nachwuchsgruppenleitungen. Nach Kaskadenmodell-Systematik hat das GFZ keine Ebene 3.

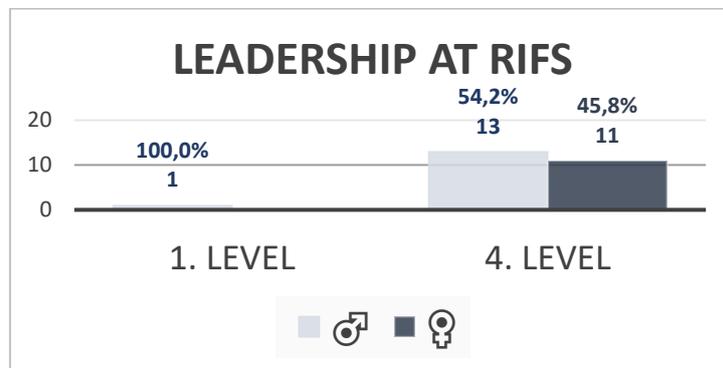


Abbildung 14 (RIFS): Verteilung der Beschäftigten (Anzahl der Führungskräfte) in Führungspositionen auf den durch das GFZ-Organigramm nach Kaskadenmodell-Systematik definierten Führungsebenen (soweit zutreffend): 1. Level $\hat{=}$ Direktor:innen, 4. Level $\hat{=}$ Gruppenleitungen. Die RIFS Struktur beinhaltet bisher (nach Kaskadenmodell) kein 2. Level $\hat{=}$ Sektionsleitung. Das Managementboard $\hat{=}$ Vorstand ist bereits in den Daten des GFZ abgebildet (siehe Abb. 13 oben).

Beschäftigtenstruktur im wissenschaftlichen Bereich in absoluten Zahlen (ohne Führungsebenen und Wissenschaftsadministration)
(Employment structure in scientific areas in absolute figures excluding management levels and science administration)

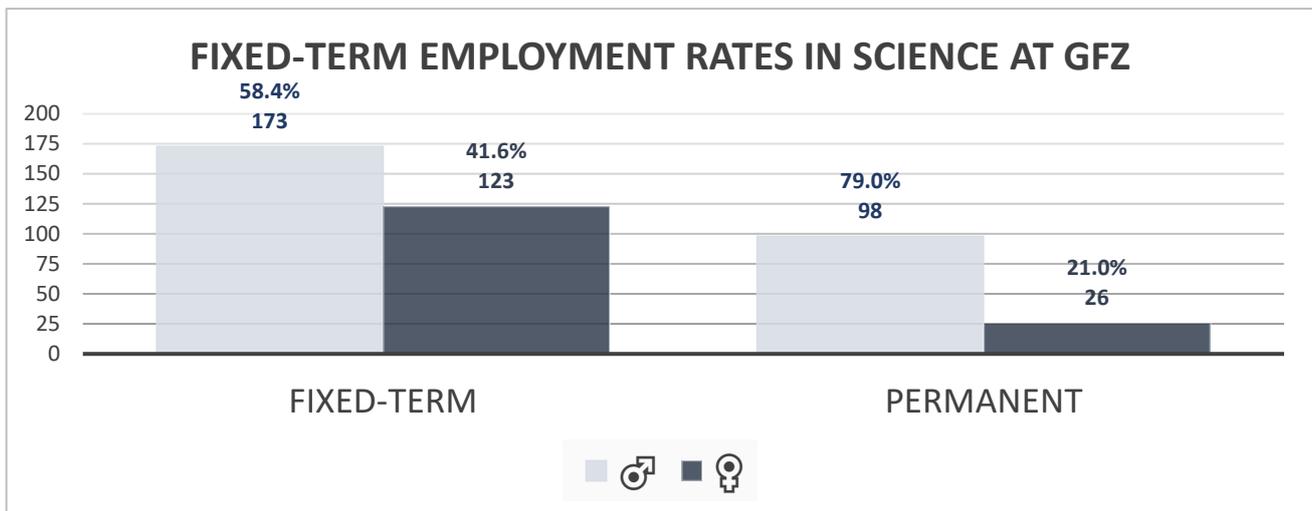


Abbildung 15 (GFZ ohne RIFS): Der hohe Anteil (Anzahl von Beschäftigten) an unbefristet beschäftigten Männern ergibt sich aus der historischen Entwicklung (Geowissenschaften waren ursprünglich männlich dominiert). Der demographische Wandel greift nur langsam; eine schnellere Angleichung der Beschäftigtenzahlen benötigt daher unsere volle Unterstützung. Der Vollständigkeit halber findet sich die entsprechende Abbildung für den nicht-wissenschaftlichen Bereich im Anhang.

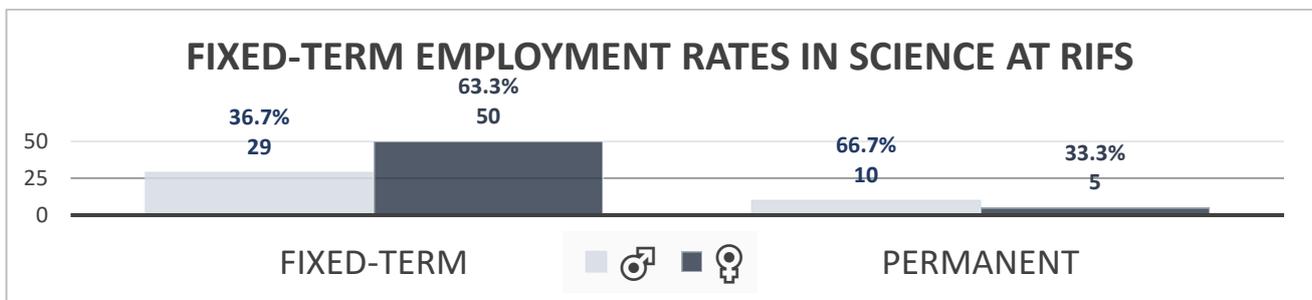


Abbildung 16 (RIFS): Im RIFS bestehen zum Stichtag 31.01.2023 in den wissenschaftlichen Funktionen 15 unbefristete Arbeitsverträge (unbefristete Verträge mit späterem Wirksamdatum der Entfristung sind hier nicht enthalten). Bei den unbefristeten Arbeitsverträgen zeigt sich zu diesem Datum eine deutliche Verteilung nach Geschlecht: Obwohl im RIFS insgesamt mehr Frauen vertraglich angestellt sind, haben zum Stichtag in den wissenschaftlichen Funktionen doppelt so viele Männer wie Frauen einen unbefristeten Vertrag.

Die Beschäftigtenstruktur aufgeteilt nach Alter zeigt (Abb. 9), dass vor allem in den älteren Jahrgängen das ungleiche Geschlechterverhältnis ausgeprägt ist, während die Gruppe der jüngeren Mitarbeitenden (21-35 Jahre) sich einem paritätischen Verhältnis annähert. Auffallend ist ebenso der geringe Frauenanteil von 15,4% bei den Auszubildenden unter 20 Jahren, ein Grund ist, dass die technischen Ausbildungsplätze weiterhin überwiegend von männlichen Jugendlichen angestrebt werden. Ein großes Problem am GFZ ist die Repräsentanz von Frauen in den Führungsebenen (Abb. 9), wobei lange auf der Ebene der Departmentleitungen (2. Ebene im GFZ Organigramm, 1. Level in der Kaskadenmodell-Systematik) Parität vorlag, nun aber – wegen der befristeten kommissarischen Leitung eines Departments durch einen Mann zum Stichtag der Datenerhebung – aktuell eine Quote von 25% vorliegt. Der Frauenanteil bei den Sektionsleitungen von 18,2% ist um 4,8 Prozentpunkte rückläufig, begründet durch gemeinsame Berufung neuer,

ausschließlich männlicher Sektionsleitungen in den Jahren 2020-2022 sowie zeitgleichen Austritt von Sektionsleiterinnen aufgrund Renteneintritt bzw. der Annahme von Wettbewerbsangeboten anderer wissenschaftlicher Institutionen. Bei Nachwuchs- und Arbeitsgruppenleitungen, liegt der Anteil bei 27,7% und hat sich damit zwar geringfügig positiv (plus 1,7%) entwickelt, liegt aber noch weit unterhalb der Parität.

In der Wissenschaft sind befristete Anstellungen und Kurzzeitverträge vor allem in den ersten Karrierephasen die Regel; aus diesem Grund sind permanente Stellen begehrt, da sie rar sind. Um Frauen nicht durch die sog. „leaky pipeline“ zu verlieren, wäre ein frühes Aufzeigen und Anbieten realisierbarer Karrierewege notwendig. Die Entfristungen werden zwar durch die am GFZ geltenden Entfristungsleitlinien transparent und gerecht gestaltet, allerdings liegt der Frauenanteil bei den entfristeten Stellen nur bei 21% (Abb. 15). Dies entspricht noch nicht dem allgemeinen Frauenanteil auf der Stufe der Wissenschaftler:innen (28,1%), wenn auch gegenüber den letzten Jahren eine Verbesserung um 3 Prozentpunkte verzeichnet werden kann.

Aufschlussreich ist auch die Analyse nach Tarifeingruppierungen im nicht-wissenschaftlichen Bereich (Abb. 17). Frauen sind in den unteren Einkommensklassen (< E9A) überproportional stark vertreten, Parität erreichen sie in der Stufe \geq E13, was durch den hohen Frauenanteil bei den Referent:innen zu erklären ist. In E9b-E12 kann durchaus ein stärkeres Ungleichgewicht vorliegen, wenn wir zum Beispiel in Betracht ziehen, dass in Laboren und Werkstätten nur wenige Frauen arbeiten, in der Verwaltung dagegen umso mehr.

Beschäftigtenstruktur im nicht-wissenschaftlichen Bereich (mit Wissenschaftsadministration; ohne Auszubildende, Praktikant:innen und Hilfskräfte)
(Employment structure in non-scientific areas including science administration; excluding trainees, interns and assistants)

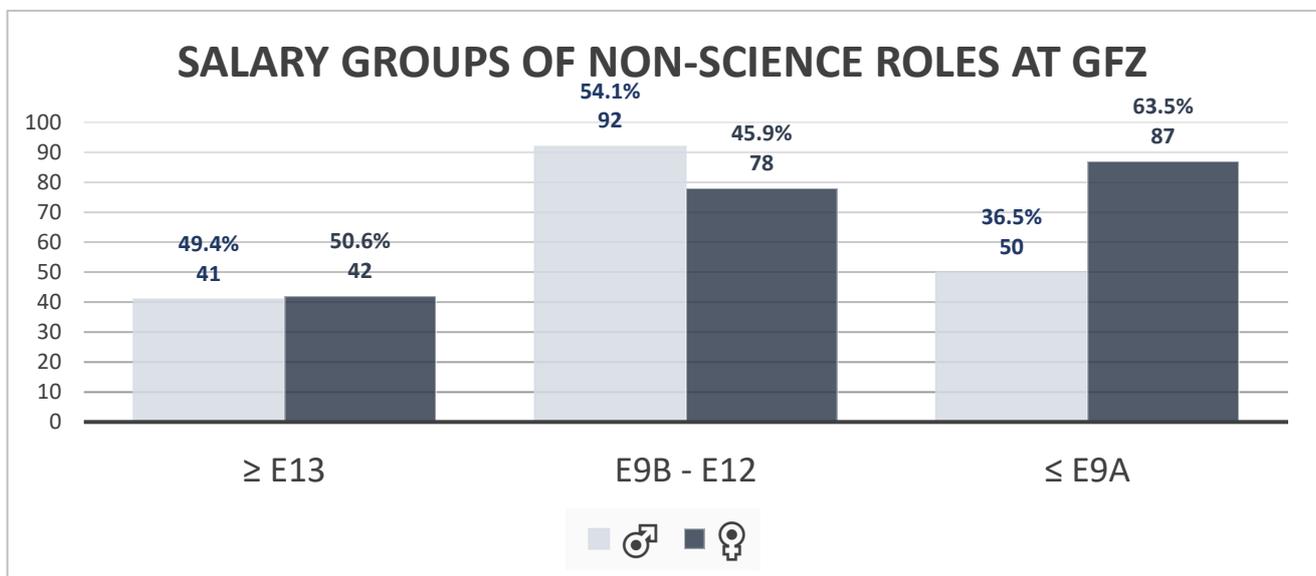


Abbildung 17 (GFZ ohne RIFS): Frauen sind in den nicht-wissenschaftlichen Funktionen in unterschiedlichen Anteilen in den Einkommensgruppen vertreten: paritätisch in der Gruppe \geq E13 (allerdings unterproportional in E14 und E15), unterproportional in der Gruppe E9b-E12 (die Gruppe zeige eine geschlechtsspezifische Verteilung bzgl. der Art der Stellen auf, z.B. 98 techn. Mitarbeitende inkl. Informatik, davon 18 Frauen) und überproportional in der Gruppe \leq E9a (enthält fast 50% Sachbearbeitungs- und Assistenzstellen).

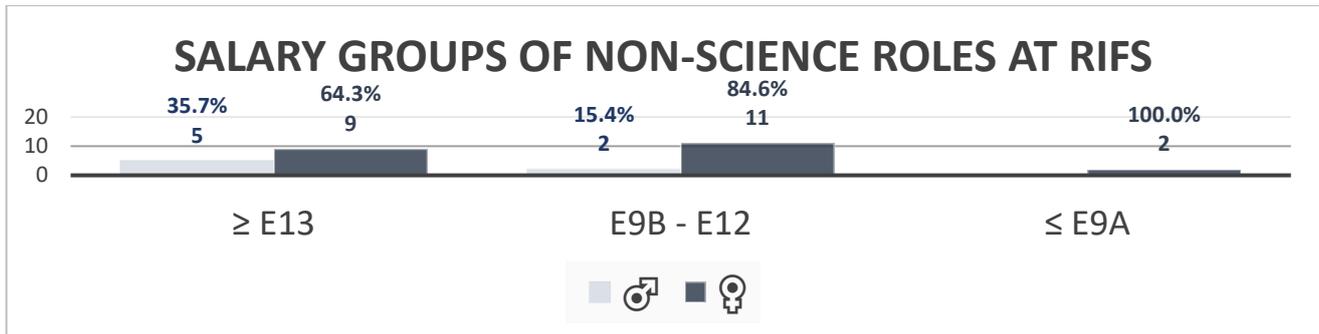


Abbildung 18 (RIFS): Frauen sind zum 31.01.2023 im RIFS in nicht-wiss. Funktionen in allen Einkommensklassen vertreten, allerdings überproportional in den Gruppen unterhalb E13.

Abbildung 19 zeigt die Verteilung von Teilzeitbeschäftigung in Relation zu Eingruppierung und Geschlecht im wissenschaftlichen Bereich. Promovierende und Wissenschaftler:innen werden getrennt dargestellt, da erstere typischerweise eine Anstellung mit VZÄ-Faktor 75% haben (Abweichungen sind möglich); 84 Promovierende haben einen Teilzeitvertrag und neun Promovierende einen Vollzeitvertrag. Bei den teilzeitbeschäftigten Wissenschaftler:innen zeigt sich ein fast paritätisches Bild, allerdings arbeiten in der Gruppe der Wissenschaftler:innen 26% der Frauen in Teilzeit, von den männlichen Wissenschaftlern nur 11%.

Im nicht-wissenschaftlichen Bereich (Abb. 21) arbeiten unabhängig von den Gehaltsstufen mehr Frauen als Männer in Teilzeit. Männliche Mitarbeitende sind häufiger in Laboren und Werkstätten zu finden, wo Teilzeitmodelle nicht sehr verbreitet sind.

Bei den Promovierenden (Abb. 23) hat die Mehrheit einen Anstellungsvertrag mit VZÄ-Faktor 75%, eine kleine Gruppe weicht nach unten bzw. oben ab. Bei geringeren Arbeitszeiten kommt häufig ein Familienfaktor zum Tragen; volle Anstellung entsteht meistens, wenn Promovierende in besonderen Drittmittelprogrammen beschäftigt werden (z.B. HEIBRIDS) oder wenn sie zusätzliche Projektarbeiten mitübernehmen.

Teilzeitbeschäftigung im wissenschaftlichen Bereich (ohne Führungsebenen und Wissenschaftsadministration)
(Part-time employment in scientific areas excluding management levels and science administration)

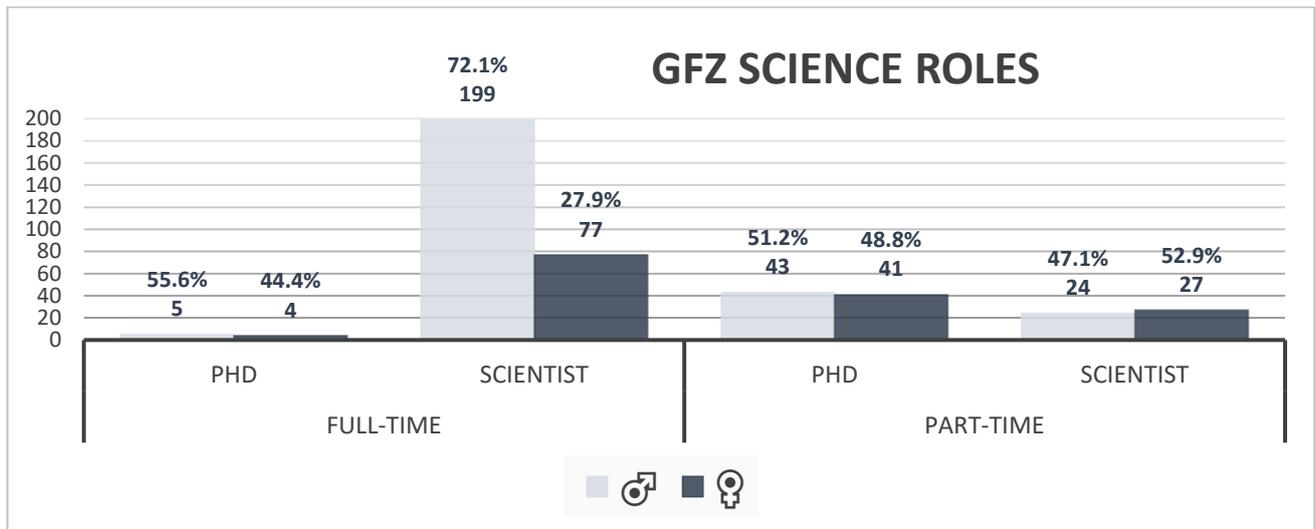


Abbildung 19 (GFZ ohne RIFS): In der Wissenschaft sind vor allem Promovierende in Teilzeit angestellt. Betrachtet man allerdings die Gruppe der Wissenschaftler:innen und Nachwuchswissenschaftler:innen so arbeiten ca. 26 % der weiblichen und 11 % der männlichen Beschäftigten in Teilzeit.

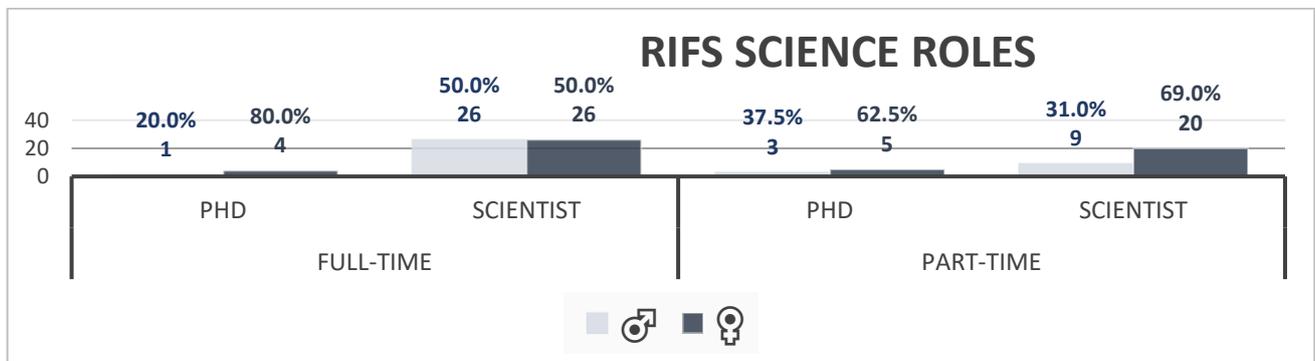


Abbildung 20 (RIFS): Zum Stichtag 31.01.2023 weist das RIFS eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter bei den in Vollzeit beschäftigten Wissenschaftler:innen. Bei den in Teilzeit beschäftigten Wissenschaftler:innen überwiegen die Frauen.

Teilzeitbeschäftigung im nicht-wissenschaftlichen Bereich (mit Wissenschaftsadministration; ohne Auszubildende, Praktikant:innen und Hilfskräfte)

(Part-time employment in administration including science administration; excluding apprentices, interns and auxiliary staff)

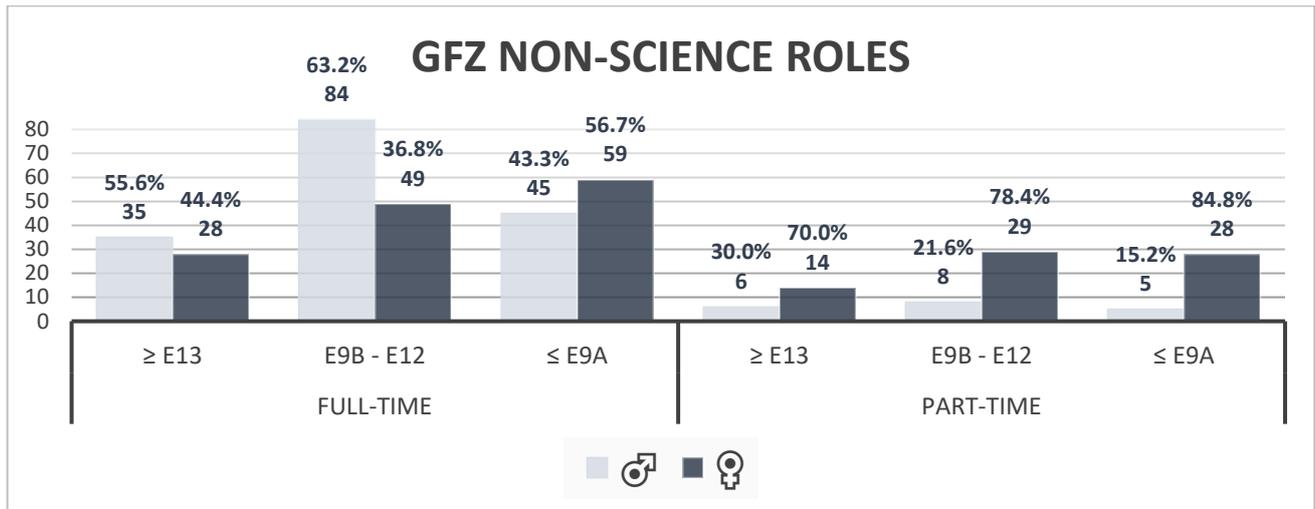


Abbildung 21 (GFZ ohne RIFS): In Teilzeit arbeiten im nicht-wissenschaftlichen Bereich vornehmlich Frauen. Männliche Mitarbeiter sind häufiger in Laboren und Werkstätten zu finden, wo Teilzeitmodelle nicht sehr verbreitet sind.

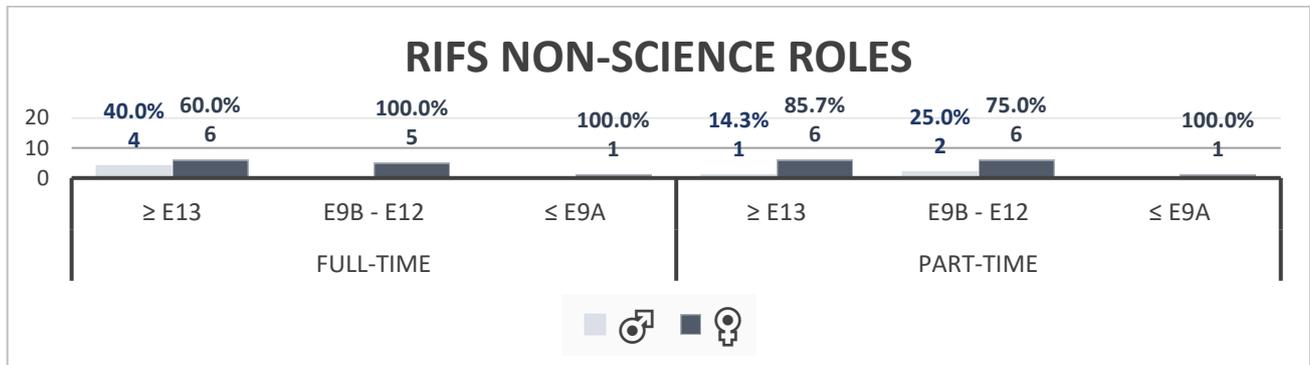


Abbildung 22 (RIFS): In Teilzeit arbeiten im RIFS zum Stichtag 31.01.2023 in nicht-wissenschaftlichen Bereich überwiegend Frauen.

Verteilung der Arbeitszeit von Promovierenden
(Distribution of part-time/full-time within group of PhDs)

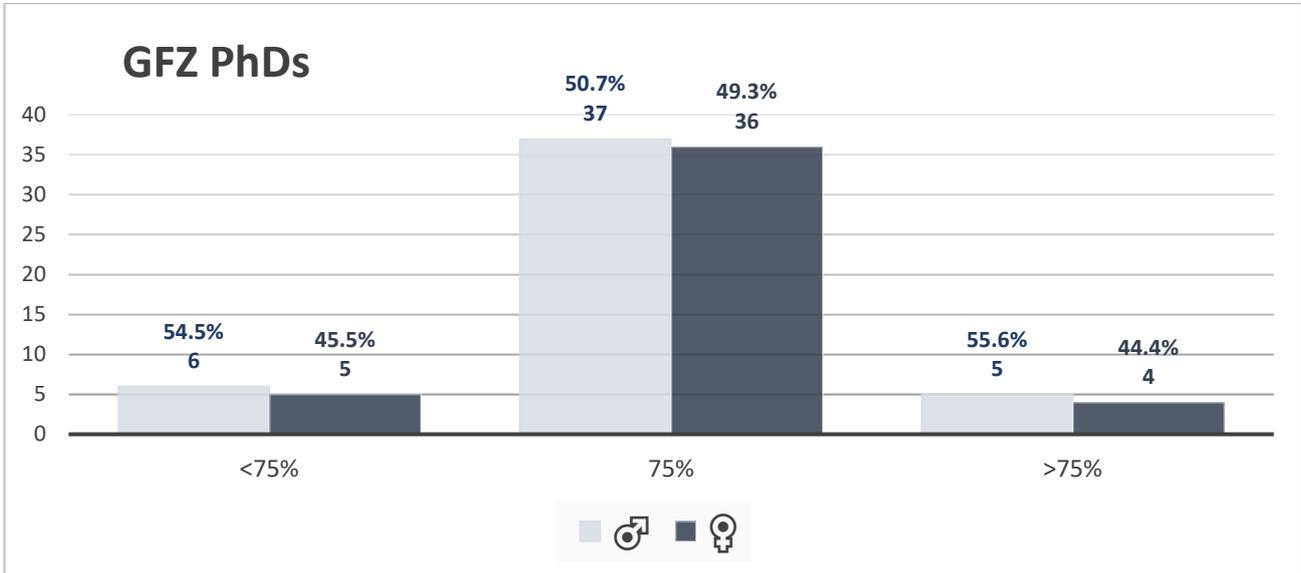


Abbildung 23 (GFZ ohne RIFS): Verteilung der Arbeitszeit von Promovierenden am GFZ. Die Geschlechterverhältnisse sind nun in allen Bereichen nahezu ausgeglichen.

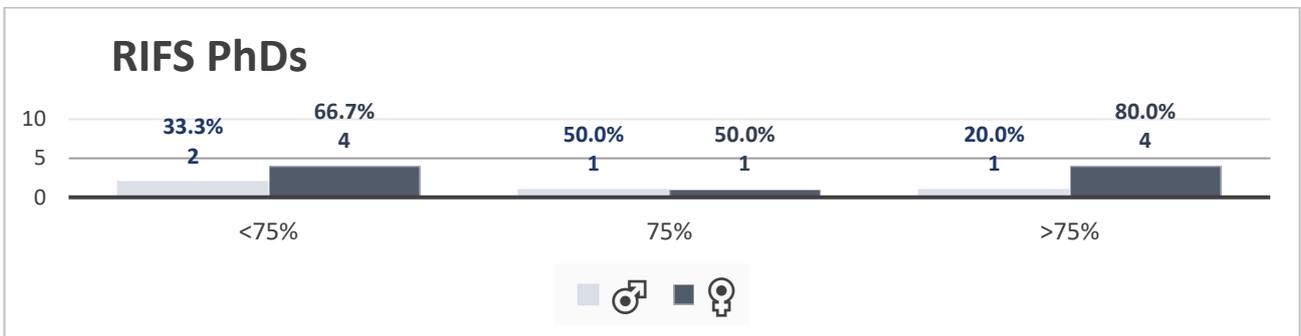


Abbildung 24 (RIFS): Verteilung der Arbeitszeit von Promovierenden im RIFS zum 31.01.2023.

4. Zielsetzung bis 2026 (Objectives until 2026)

Ziel des GFZ ist es, Parität in allen Bereichen zu erreichen. Für den wissenschaftlichen Bereich wurden im Kaskadenmodell die Zielquoten festgelegt (ab Eingruppierung E13), deren Erreichung bis 2025 angestrebt wird. Darüber hinaus strebt das GFZ für alle organisatorischen Bereiche und Ebenen eine Parität der Geschlechter an.

Die Mitgliederversammlung der Helmholtz-Gemeinschaft hat im Jahr 2009 beschlossen, sich zur Erhöhung des Anteils von Frauen im Wissenschaftsbereich und der umfassenden Realisierung der Gleichstellung an den von der DFG im August 2008 formulierten Gleichstellungsstandards zu orientieren. Diese sehen vor, durchgängig und transparent, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert und kompetent für Gleichstellung Sorge zu tragen. Das GFZ erkennt als Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft diese DFG-Standards uneingeschränkt und verbindlich an.

Darüber hinaus orientiert sich der Gleichstellungsplan und seine Zielstellung an den EU-Vorgaben zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und deren Chancengleichheit für ihre berufliche und persönliche Weiterentwicklung.

Der Vorstand hat im Herbst 2022 die folgenden Maßnahmen beschlossen, deren Umsetzung in 2023 begonnen hat.

Die Maßnahmen sollen in den täglichen Arbeitsablauf integriert werden und lauten im Detail:

- Klare **Benennung von Verantwortlichkeiten mit einer Matrix der Rollen** im Betrieb (d.h. Führungskräfte auf verschiedenen Ebenen, Gremien und Mitarbeitende) zur Erlangung von mehr Gleichstellung auf Basis des Entwurfs, der in der Klausur des wissenschaftlichen Rats im ersten Halbjahr 2022 den Führungskräften vorgestellt wurde.
 - o Umsetzungsplanung: Finalisierung der Matrix und Kommunikation an Führungskräfte und das gesamte Zentrum durch den Vorstand.
- Das **Führungskräfte Curriculum** wird spezifische Trainingsinhalte zur Gleichstellung enthalten, sowohl rechtliche Grundlagen als auch Führungsthemen wie „unconscious bias“ (unbewusste Voreingenommenheit), um die Vorgesetzten mit Wissen und Kompetenz zu befähigen im Rahmen ihres Verantwortungsbereiches mehr Gleichstellung in den Organisationseinheiten zu realisieren.
 - o Umsetzungsplanung: Schrittweise Implementierung des Curriculums. Gleichstellungsthemen und -förderliche Inhalte sowie Kompetenzen werden hierbei zeitlich priorisiert. Einführung einer verbindlichen Trainings- und Entwicklungsplanung für neue Führungskräfte, die im Onboarding ab 2024 im gesamten Zentrum zur Anwendung kommt.
- Die **stringente Einhaltung der bestehenden Grundlagen des Kaskadenmodells**, d.h. die paritätische Besetzung von Stellen ist wesentlich, um die Ziele des Kaskadenmodells zu erreichen. Dazu ist es notwendig, die Einstellung von Frauen stärker zu unterstützen und klare Vorgaben zu machen. Es ist geplant, Einstellungen grundsätzlich paritätisch wahrzunehmen. Hierbei ist es für die Parität der Organisation insgesamt zentral, dieses Modell in der Anwendung so zu leben, dass Parität auch hinsichtlich der Ebenen und Positionen gewahrt wird, z.B. bei Führungspositionen sowie dem wissenschaftlichen Nachwuchs. Die gleichen Prinzipien der Parität sind für Entfristungsverfahren, interne Besetzungen von Stellen sowie Höhergruppierungen und in der Nachfolgeplanung anzuwenden. Die Parität wird jeweils pro Jahr und mit Aufschlüsselung der Monate gemessen und ist in diesem Jahreszeitraum zu erreichen. Die

rechtlichen Anforderungen von SGB IX zur Förderung der Beschäftigung von Schwerbehinderten und Gleichgestellten gelten unabhängig davon und werden eingehalten. Geeignete Maßnahmen zur Einhaltung sowie zur Erreichung der Ziele der Inklusionsvereinbarung werden mit der Schwerbehindertenvertretung abgestimmt und realisiert, um die Förderung der Beschäftigung von Schwerbehinderten und Gleichgestellten proaktiv zu unterstützen.

- Umsetzungsplanung: Einsatz der o.g. Regelungen für neue Personalmaßnahmen.
- Konsequentes monatliches Monitoring, mit dessen Hilfe die Einhaltung der Parität bei Entfristungen und Neueinstellungen sowie mindestens die Fortschreibung zumindest des bisherigen Geschlechterverhältnisses bei Vertragsverlängerungen auf GFZ-, Department- und Sektionsebene sowie bezogen auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen überprüft werden kann, so dass Gegenmaßnahmen ergriffen werden können, wenn die Parität verletzt zu werden droht.
- Die **Nachfolge freiwerdender Führungspositionen auf allen Ebenen** soll grundsätzlich ebenfalls paritätisch nach dem o.g. Modell erfolgen. Dies gilt für Führungspositionen aller Art (Direktor:innen, Sektionsleitungen, Abteilungsleitungen, Gruppenleitungen, Arbeitsgruppenleitungen, Nachwuchsgruppenleitungen, Sprecher:innen usw.). Aufgrund der zurückliegenden externen Besetzungen vakanter Führungspositionen in der ersten und zweiten Führungsebene der Wissenschaft mit männlichen Kandidaten, sind die nächsten 5 vakanten Positionen auf dieser Führungsebene (Sektionsleitung sowie Direktor:innen) weiblich zu besetzen. Im Anschluss gilt die oben geschilderte paritätische Verfahrensweise zur Besetzung zukünftig vakanter Führungspositionen auf allen Ebenen.
 - Umsetzungsplanung:
 - Überarbeitung der Nachfolge-Planung für Sektionsleitungen im Rahmen des Strategie-Prozesses.
 - Strikte Berücksichtigung der Paritäts- und Gleichstellungsziele bei der Ernennung von Arbeitsgruppenleitungen.
 - Nutzung der Instrumente (Helmholtz u.a.) zur Förderung exzellenter Frauen in der Wissenschaft, z.B. Nachwuchsgruppenleitungen, Erstberufung W2/W3, Distinguished Professorships.
- Langfristig (d.h. parallel zur fortschreitenden paritätischen Besetzung wissenschaftlicher Positionen E13-E15 inkl. AT sowie W-Besoldung) ist es das Ziel, alle **Gremien paritätisch zu besetzen**. Gremienarbeit von unterrepräsentierten Frauen ist zu kompensieren, um die Mehrbelastung auszugleichen. In der Evaluierung von Wissenschaftler:innen soll dieses Engagement berücksichtigt werden, dies könnte z.B. auf Basis der CoARA-Empfehlungen der EU erfolgen, um die Gleichstellung weiter zu fördern.
 - Umsetzungsplanung: Dokumentation der Ist-Situation hinsichtlich der Gremienbesetzung und Definition der Zielquoten. Fortführung der Kompensations- und Unterstützungsmodelle für die GBA (Assistenz-Ressource, anteilige PhD-Ressource, GBA-Team-Struktur) auch in Zeiten angespannter Budgets. Abstimmung eines Kompensationsmodells für andere Gremien mit diesen.
- **Findungskommissionen sind intern stets paritätisch zu besetzen**, in Kooperation mit externen Institutionen langfristig mindestens die GFZ-Teilnehmenden. Der vom Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren (akfifz) entwickelte Leitfaden für Berufungskommissionen ist für die GFZ Tätigkeiten in diesem Rahmen anzuwenden. In der

Zusammenarbeit mit externen Institutionen vertritt das GFZ die Gleichstellungsziele für Gremien entsprechend, um mittelbar auch hier die Förderung der Gleichstellung zu unterstützen. Dies umfasst auch die Ansprache und Einforderung der Professionalisierung von Auswahlverfahren für wissenschaftliche Führungspositionen in Kooperation mit externen Institutionen zur Stärkung der Rolle von Frauen in Berufungskommissionen.

- Umsetzungsplanung: Kommunikation an das GFZ durch den Vorstand in Verbindung mit einem Informationsangebot zur Anwendung des akfiz-Leitfadens in Zusammenarbeit mit dem GBA-Team.
- **Fördermaßnahmen zur beruflichen und persönlichen Entwicklung** wie Helmholtz-Akademie u.a. Maßnahmen zur Führungskräfte-Entwicklung, das wissenschaftliche Onboarding (Einarbeitung, Betreuung, Vernetzung usw.), Mentoring u.a. sind stets mindestens paritätisch an Frauen zu vergeben. Hierzu gehören auch Möglichkeiten der Weiterentwicklung wissenschaftlicher bzw. fachlicher Kompetenzen.
 - Umsetzungsplanung:
 - Fortführung der Vergabe der Plätze für die Helmholtz-Akademie: Von 3 zentral finanzierten Plätzen für das Zentrum werden 2 an Frauen vergeben. Die von Sektionen und Abteilungen (mit) finanzierten Plätzen werden mindestens paritätisch vergeben. Dies ist bereits im Verfahren der Ausschreibung der Plätze und im Auswahlverfahren der Organisationseinheiten zu berücksichtigen.
 - Erarbeitung und Implementation eines Leitfadens für das wissenschaftliche Onboarding und die Weiterentwicklung wissenschaftlicher und fachlicher Kompetenzen in Abstimmung mit den wissenschaftlichen Führungskräften und auf Basis der Rückmeldungen und Bedarfe der Nachwuchskräfte.
 - Mindestens paritätische Vergabe der Mentoring-Plätze an Frauen, z.B. im Rahmen der Implementierung des strategischen Personalentwicklungskonzepts des Forschungsbereichs Erde und Umwelt.
 - Durchführung einer „Equal Pay & Equal Benefits“ Analyse bzgl. der proportionalen Verteilung der Geschlechter-Anteile bei Eingruppierungen, Zulagen, Prämien, Berufungszusagen u.a. Bestandteilen einer differenzierten Vergütungs- und Beschäftigungsstruktur z.B. inkl. der Verteilung von Ressourcen wie Fort- und Weiterbildung, Raum-Ressourcen, Zugang zu Infrastrukturen wie Laboren u.a. Auf Basis der Ergebnisse dieser Analyse der Ist-Situation sind Maßnahmen zur Erreichung sowie Erhaltung von Parität und Gleichstellung zu definieren und zu realisieren.
 - Analyse der bestehenden Befristungen (Vertragsart, Dauer, Verlängerungen u.a.) hinsichtlich der proportionalen Verteilung der Geschlechter-Anteile und bei Bedarf auf Basis der Analyse-Ergebnisse Definition und Realisierung gleichstellungsförderlicher Maßnahmen zur Sicherstellung einer chancengleichen Befristungspraxis.
- Der **Auftritt des Zentrums und aller seiner Organisationseinheiten nach innen und außen** soll intern evaluiert werden, um gleichstellungsförderlich überarbeitet zu werden und Parität in der Kommunikation allgemein sowie spezifisch in der Web-Präsenz zu erreichen. Dies gilt für alle Kommunikationsformate auf Ebene der Sprache, Visualisierung, Inhalte: Die Kommunikation des GFZ auf allen Ebenen, intern und extern, soll die generelle Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft und in Führungspositionen sowie die

Bewusstheit von Gleichstellungsthemen und diese selbst aktiv und gezielt fördern. Hierzu ist neben der entsprechenden Aktualisierung der Bildsprache die Etablierung einer wertschätzenden Kommunikation in Wort und Schrift auf allen Ebenen in der gesamten Organisation eine wesentliche Grundlage.

- Umsetzungsplanung:
 - Dies ist anzuwenden auf Webseiten (intern und extern), soziale Medien, interne und externe Kommunikationen durch Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeitende sowie Gäste, die mit einem Account des Zentrums und im Namen seiner Organisationseinheiten auftreten. Berücksichtigung der Maßnahmen bei der Aktualisierung der Webseiten intern und extern.
 - Integration eines Moduls zur wertschätzenden Kommunikation im zukünftigen Führungskräftecurriculum.
 - Aufnahme einer Paritätsanforderung in die Beschaffungsordnung des GFZ sowie einer Standard-Paritätsklausel in Ausschreibungen.
- Das GFZ hat gemeinsam mit dem UFZ die Koordination zur **Teilnahme der Helmholtz-Zentren an der BMBF Ausschreibung zur Förderung der Sichtbarkeit von Frauen in Wissenschaft und Forschung** übernommen. Dies soll fortgesetzt werden und wird vom Vorstand aktiv sowohl während der Ausschreibungsphase als auch in der Umsetzung im Zentrum einschließlich der vom GFZ koordinierten Aktivitäten, die zentrenübergreifend stattfinden, unterstützt und beinhaltet die Begleitung der Projektaktivitäten mit entsprechender Kommunikation aus und auf der Leitungsebene ebenso wie die Zurverfügungstellung der erforderlichen Ressourcen zur Implementation des Projekts sowie der sich daraus ableitenden Maßnahmen in das Zentrum und den Forschungsbereich.
 - Umsetzungsplanung: Teilnahme an der Ausschreibung und bei positivem Bescheid entsprechende Umsetzung mit einer am GFZ angesiedelten Projektkoordinationsstelle.
- Das GFZ hat **an der Helmholtz-Ausschreibung zur Förderung gendersensibler Personalgewinnung** teilgenommen, um die Gleichstellungsaktivitäten weiter zu unterstützen u.a. zur Professionalisierung von Führungskräften in der Kenntnis und Anwendung gendersensibler Auswahlverfahren.
 - Umsetzungsplanung: Der Förderbescheid liegt vor, es folgt die Umsetzung des Projekts ab dem ersten Quartal 2024.
- Der GFZ **Strategieprozess 2022/2023** berücksichtigt die Ziele der Gleichstellung zwecks Parität und wird gleichstellungsförderlich durchgeführt, so dass die hier genannten Maßnahmen auch bei der Planung des Umgangs mit den prognostizierten Finanzrisiken (Tarifsteigerungen, erhöhte Kosten für Energie u.a.) berücksichtigt und realisiert werden.
 - Umsetzungsplanung: Berücksichtigung der Gleichstellungsziele und Kaskadenmodell-Quoten bei Planungen die aus dem Strategieprozess folgen.
- Der Vorstand des GFZ wird die Umsetzung der Maßnahmen durch ein regelmäßiges **Monitoring** begleiten, um die Erreichung der Zielquoten des Kaskadenmodells zu gewährleisten.
 - Umsetzungsplanung: Der Vorstand berichtet dem Kuratorium des GFZ entsprechend jährlich die umgesetzten Maßnahmen und Fortschritte in der Förderung der Gleichstellung zur Erreichung des Kaskadenmodells.

Im Folgenden werden weitere konkrete Ziele erläutert, um den Frauenanteil des GFZ, im Einklang mit den Anforderungen der EU sowie der nationalen und lokalen Rahmenbedingungen zur Förderung der Gleichstellung, zu erhöhen:

5. Gleichstellung bei Einstellungen und beim beruflichen Aufstieg (Gender equality in recruitment and career progression)

Ziel ist es, den Frauenanteil in den unterrepräsentierten Bereichen zu steigern und im wissenschaftlichen Bereich in Anlehnung an das Kaskadenmodell² mehr Frauen auf höheren Führungsebenen zu beschäftigen. Besonderer Handlungsbedarf besteht sowohl bei der Besetzung von unbefristeten Stellen und Führungspositionen im wissenschaftlichen als auch in geringerem Maße im nicht-wissenschaftlichen Bereich.

Zur langfristigen Erhöhung des Frauenanteils an unbefristeten, wissenschaftlichen Stellen in den im Kaskadenmodell berücksichtigten Ebenen/Kategorien auf mindestens 30 %, sollen Maßnahmen umgesetzt werden, um Frauen gesicherte Positionen anbieten zu können und qualifizierte Wissenschaftlerinnen langfristig an das Zentrum zu binden.

Obwohl über die letzten Jahre der Frauenanteil in den Führungsebenen gesteigert werden konnte, liegt nun der Fokus auf gradueller Erhöhung auf 30 %. Vergleicht man die Kaskadenmodelle IST 2022 (Abb. 28) und die hypothetische Modellierung mit der Zielquote 30% (Abb. 29) wird deutlich, dass die Quoten für die Neubesetzung von Stellen mit Frauen hierdurch äußerst ambitioniert angelegt werden müssen. Die schnelle Realisierbarkeit dieser Quoten für Neubesetzungen ist aufgrund der vorliegenden Daten der Jahre 2020-2022 in Frage zu stellen und sollte daher ein langfristiges Ziel sein, dass auch über das aktuelle Kaskadenmodell hinaus anzustreben ist.

Besondere Beachtung liegt auf dem Frauenanteil bei den Wissenschaftler:innen, die auch die 4. Führungsebene - also die Nachwuchs- und Arbeitsgruppenleitungen - umfasst. Der Übergang von der Promotion über die PostDoc-Phase bis hin zu einem/r Wissenschaftler:in ist immer noch geprägt von der sogenannten „leaky pipeline“. Hier setzen wir uns die Zielmarke von einem Frauenanteil von mindestens 26 % bis zum Ende des Jahres 2025. Um für dieses Ziel zu sensibilisieren, ermittelt das GFZ jährlich die Ist-Quoten (Männer/Frauen) der besetzten Stellen in der Wissenschaft. Darüber hinaus werden auf monatlicher Basis die aktuellen Änderungen erfasst und auf der Intranetseite prägnant präsentiert. Um die Übergänge zwischen den Karrierestufen (Promotion, Postdoc, Wissenschaftler usw.) gleichstellungsförderlich zu gestalten, ist das bereits bestehende Angebot von individuellen Entwicklungsmaßnahmen in Kombination mit einer zentralen Karriereberatung wichtig, um zielgruppenspezifisch die Stärkung kritischer Kompetenzen, diverse Praxiserfahrungen (Praktika o.a.) und einen strukturierten Auf- und Ausbau des beruflichen Netzwerks zu ermöglichen. Hierbei sollten Vorgesetzte zukünftig eine aktivere Rolle einnehmen, z.B. als Mentor:innen, bei der Vernetzung, bei der Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Einwerbung von Drittmitteln. Vorgesetzte sollten in ihrer Kompetenz gestärkt werden, die Identifikation herausragend talentierter Frauen strukturiert anzugehen, die sich für die nächste Karrierestufe und insbesondere für die Übernahme von Führungsaufgaben eignen. Unterstützend sind zentrale Strukturen und Angebote zur beruflichen Mobilität sowie zur Vereinbarkeit von beruflicher und persönlicher Entwicklung weiter kontinuierlich und verlässlich zu realisieren (Angebote für Dual Career Optionen, Mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeitmodelle, Welcome Center, Wohnungsfürsorge, Zurverfügungstellung von

² Das Kaskadenmodell befindet sich detailliert im Anhang.

Kinderbetreuungsangeboten, u.a.), da die Studienlage deutliche Hinweise darauf gibt, dass diese strukturellen Merkmale für Frauen und ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sehr wichtig sind und daher auch die Attraktivitätspotenziale des GFZ als Arbeitgeber spürbar anheben können.

Zentrumsweit sind ebenfalls Quoten festgelegt, deren Zielerreichung in den ebenfalls jährlich stattfindenden Strategie- und Budgetgesprächen (STRABU) zwischen dem Vorstand und den Sektionsleitungen diskutiert wird. Jeder Antrag auf Entfristung eines Arbeitsvertrages muss zur Frage der Quote ausdrücklich Stellung beziehen. Am GFZ ist ein partizipatives Entfristungsverfahren etabliert, bei dem auch der Gleichstellungsaspekt eine wesentliche Rolle spielt.

Für den nicht-wissenschaftlichen Bereich ist es ein Anliegen, dass der Frauen- bzw. Männeranteil in Berufsfelder, in denen keine Geschlechterparität herrscht, angeglichen werden kann.

Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, inklusive der Möglichkeiten des mobilen Arbeitens, sind in jeder der wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Berufsgruppe grundsätzlich möglich. Teilzeitbeschäftigung wird zurzeit von 26 % der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und 11 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter genutzt. Diese Möglichkeit, auch Männern Freiräume für die Familie zu bieten, wird von der Zentrumsleitung, der Personalabteilung sowie der Leitungsebene kommuniziert und unterstützt.

Bei neu zu besetzenden Ausbildungsstellen werden ebenfalls Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert, z.B. in Zusammenarbeit mit den (auch berufsbildenden) Schulen und entsprechenden Abteilungen der Agentur für Arbeit, IHK und Handwerkskammer. Zusätzlich wird das Angebot für Schüler:innen-Praktika strukturiert und optimiert, um auf diesem Wege grundsätzlich mehr Interesse an den GFZ-Ausbildungsangeboten und den Geowissenschaften zu generieren. Auf den in den jüngeren Altersgruppen vorhandenen Potenzialen für künftige Fach- und Führungskräfte liegt ein besonderer Fokus für künftige Maßnahmen.

Konzepte für den Fachkräftenachwuchs sowohl im wissenschaftlichen als auch im Bereich der Technik, Verwaltung und Infrastruktur, die im Zuge der zukünftigen Personalentwicklung erstellt werden, müssen spezifische Maßnahmen beinhalten, wie je nach Fachrichtung gezielt Frauen zur Bewerbung motiviert werden.

Unbefristete Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft am GFZ werden über die Leitlinie zur Entfristung von Arbeitsverträgen in ihrer jeweils gültigen Fassung geregelt. Da Frauen in der Wissenschaft, vor allem in unbefristeten Positionen, weiterhin unterrepräsentiert sind, gilt auch hier mindestens das Paritätsprinzip (siehe Maßnahmen, insbesondere Paritätsmetriken), was zunächst auf Ebene der Sektionen betrachtet wird, und – sofern dort keine Parität erreicht werden kann – dann auf Ebene des jeweiligen Departments. Auch werden die Leitlinien in regelmäßigen Abständen vom Vorstand, Direktorium und GBA evaluiert und angepasst, wobei hier zur Feststellung der Gleichwertigkeit der Qualifikation Bewertungskriterien entwickelt und implementiert, die helfen sollen, familienbedingte Effekte auf berufliche Leistungsparameter (wie z.B. Teilzeitarbeit, eingeschränkte Mobilität, Anzahl Kinder, Fürsorgepflichten) zu interpretieren, so dass die Bewertung nicht zum Nachteil der Kandidatin gereicht. Darüber hinaus werden im Rahmen von Personalgewinnung nach Bedarf Dual-Career-Optionen gefördert, insbesondere wenn sie der Gewinnung hochqualifizierter Frauen dienen.

6. Förderung von Frauen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf am GFZ (Promoting women and the compatibility of family and career at the GFZ)

- Bei Inanspruchnahme von Elternzeit auf nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristeten Wissenschaftler:innenstellen wird der Arbeitsvertrag nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften um die Elternzeit verlängert. Dem Wunsch, die noch verbliebene Vertragszeit in Teilzeit umzuwandeln und die Vertragsdauer entsprechend zu verlängern, soll unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen (betriebliche Arbeitsprozesse und arbeitsrechtliche Vorschriften sowie Bestimmungen der Zuwendungen/Drittmittel) nach Möglichkeit entsprochen werden. Bei der Inanspruchnahme von Elternzeit und familiär begründeter Teilzeit ist auf allen Positionen sowohl Müttern wie Vätern Unterstützung zuzusichern. Dies gilt insbesondere bei befristeten Verträgen. Bei möglichen Problemen aufgrund von Drittmittelfinanzierung sollen zwischen Projektverantwortlichen und Zuwendungsgeber Lösungen mit dem Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesucht werden.
- Wiedereinstieg: Das GFZ fördert den Wiedereinstieg nach einer Kinderbetreuungsphase bzw. einer allgemeinen familienbedingten Auszeit. Eine Wiedereinstiegsstelle für eine:n Wissenschaftler:in wird jährlich intern ausgeschrieben. Die Führungskraft soll den beurlaubten Mitarbeitenden Gespräche über den Wiedereinstieg nach der Elternzeit rechtzeitig anbieten. Die Personalabteilung informiert die Vorgesetzten über das Ende der Elternzeit bzw. Beurlaubung.
- Arbeitszeit: Die Arbeitsplätze in allen Bereichen und Funktionen sollen so gestaltet werden, dass unter Berücksichtigung der Anforderungen an die betrieblichen Arbeitsabläufe eine Reduzierung der Arbeitszeit aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich ist. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen gewährt wie Vollzeitbeschäftigten. Mitarbeitende können ebenfalls nach Maßgabe der am GFZ geltenden Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ Homeoffice-Zeiten nutzen.
- Kinderbetreuung: Auf dem Telegrafenberg bietet die Betriebskindertagesstätte Geolino Mitarbeiter:innen des Wissenschaftsparks Albert Einstein eine Betreuungsmöglichkeit für 44 Kinder im Alter von sechs Monaten bis zur Einschulung. Zusätzlich hat das GFZ für 10 Kinder seiner Beschäftigten die Möglichkeit einer Kita-Betreuung in Potsdam-Babelsberg geschaffen. In den brandenburgischen Schulferien gibt es regelmäßig Angebote von Ferienkursen für Kinder von Mitarbeiter:innen durch das GFZ Schülerlabor. Termine und Inhalt des Kurses werden über Rundmail für alle Mitarbeiter:innen bekanntgegeben.
- Mutterschutz: Am GFZ gibt es Still- und Ruhezimmer für schwangere und stillende Mütter, bzw. ein Eltern-Kind-Büro.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Das GFZ unterstützt gemeinsam mit dem Kooperationspartner benefit@work, wenn es um persönliche oder arbeitsplatzbezogene Probleme geht. Ein multiprofessionelles Beratungs- und Mediationsteam steht zur Verfügung. Auch bezüglich familienbedingter Probleme und Aufgaben bietet benefit@work Anregungen zur Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit von Eltern-Rolle und -Verantwortung und beruflicher Entwicklung.
- Gesetzliche Regelungen und Unterstützung durch das GFZ: Das GFZ informiert über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeitverkürzung und über Möglichkeiten der Beurlaubung und des Wiedereinstiegs. Das GFZ unterstützt gemeinsam mit dem Kooperationspartner benefit@work bei der Bewältigung von verschiedenen familienbedingten Herausforderungen: Durch Beratung zu allen Themen rund um die Elternschaft, durch Vermittlung qualitätsgeprüfter Dienstleister, z. B. für Kinderbetreuung, Ferienbetreuung und Nachhilfe und durch Information zu steuerlichen Aspekten und finanziellen Fördermöglichkeiten. Neben der persönlichen Beratung und Vermittlung steht ein umfangreiches Service-Portal zum Thema Kinderbetreuung und Elternschaft und auch zu den Themen Angehörigenpflege sowie Lebensberatung zur Verfügung.

7. Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung (Gender balance in leadership and decision-making)

Frauen sind im wissenschaftlichen Rat (WR) des GFZ seit der Neuwahl 2023 paritätisch vertreten. Im Direktorium beträgt der Anteil an Frauen 23%. Die zentralen externen Gremien wie der wissenschaftliche Beirat und das Kuratorium haben einen Frauenanteil von 40% bzw. 37,5%. Darüber hinaus gibt es wechselnde interne Gremien am GFZ. Für alle strebt das GFZ eine paritätische Besetzung an.

Auswahlgremien wie Berufungs- oder Besetzungskommissionen sind meist schon durch die rechtlichen und universitären Vorgaben paritätisch besetzt. Häufig findet sich aber keine Parität auf den jeweiligen Hierarchiestufen bzw. bei den stimmberechtigten Mitgliedern. Der GFZ Maßnahmenkatalog hat dies bereits erfasst.

8. Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre (Integration of the gender dimension into research and teaching content)

Die Betrachtung des Geschlechtes als eine Diversitätsdimension in Organisationsstrukturen sowie in Wissenschaft, Forschung und Lehre ist wichtig, da das Wissenschaftssystem historisch gesehen von Männern dominiert wird. Das bedeutet, dass diese Bereiche geprägt sind von einer kulturellen Ordnung, Symbolik und Praktiken, aber auch von Abläufen, Werten, Mustern und Verhaltensweisen, die aus diesem männlichen Umfeld stammen und darüber hinaus Auswirkungen auf die Lehr- und Lernkultur haben. Die vorherrschenden Konzepte und Stereotype von Weiblichkeit und Männlichkeit, insbesondere die entsprechenden Rollenerwartungen haben sich als Hindernisse für die Karriereentwicklung von Frauen dargestellt. Auch die Geowissenschaften sind traditionell ein von Männern dominierter Bereich, in dem es einen erheblichen Mangel an Frauen in Führungspositionen gibt. Es handelt sich um naturwissenschaftlich basierte, breitgefächerte und multidisziplinäre Studienfächer, die sich mit den physikalischen, chemischen, biologischen und geologischen Prozessen in dem System Erde beschäftigen, aber auch die Ingenieurbereiche sowie Bergbau und Exploration betreffen. Das bedeutet, dass es zwar technische Bereiche geben mag, in denen Genderaspekte oder -unterschiede keine besondere Relevanz haben, aber sie sind in vielen anderen Bereichen dieser Disziplinen und damit für ihre Forschungsinhalte wichtig. Aufgrund der starken Verknüpfung von Forschung und Lehre besteht daher ein erheblicher Bedarf an Kompetenzen und Fähigkeiten in geschlechtersensiblen Lehrmethoden für das Personal in den Geowissenschaften und MINT-Fächern.

Zentral in der Forschung ist das Einwerben von Drittmitteln im Rahmen von Projekten, die durch unterschiedliche Geldgeber (DFG, Ministerien, EU, Industrie etc.) gefördert werden. Im Rahmen von Berufungen und Stellenbesetzungen ist die Expertise im Einwerben und die Höhe der eingeworbenen Drittmittel ein Nachweis wissenschaftlicher Exzellenz. Deshalb ist es wichtig, dass Frauen an diesen Projektanträgen mitwirken, diese selbst stellen oder als Personal in den Anträgen bedacht werden. Auch wenn die Abrechnung und Verwaltung der Drittmittel digitalisiert ist, werden solche Anträge zurzeit über ein Formular zu Genehmigung erfasst. Dies erschwert eine Auswertung nach dem Geschlecht der Antragstellenden und der im Antrag als Personal genannten Personen. In Rahmen der weiteren Digitalisierung in den nächsten zwei Jahren sind die genannten Angaben zu Geschlecht der Antragstellenden und des zukünftigen Personals (soweit im Antrag genannt) vorgesehen. Dadurch hat das GFZ die Möglichkeit, diese wichtige Kenngröße zu monitoren und aktiv zu steuern. Die vollständige Etablierung wird während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans abgeschlossen sein, so dass dann notwendige Erkenntnisse

vorliegen. Sollten die so gewonnenen Daten zeigen, dass der Frauenanteil bei der Drittmittelinwerbung proportional unausgewogen ist, sind gemeinsam mit dem Projektbüro und den Führungskräften Fördermaßnahmen zu definieren und umzusetzen, um dies zu verbessern. Bis zur o.g. Digitalisierung wird mit Führungskräften zwischenzeitlich durch Kommunikation auf Leitungsklausuren o.ä. das Thema erörtert, um zu sensibilisieren und zu motivieren, dass Vorgesetzte direkt mit ihren Mitarbeiterinnen Maßnahmen abstimmen, um die individuelle Kompetenz für das erfolgreiche Einwerben von Drittmitteln zu fördern.

9. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung (Measures against gender-based violence including sexual harassment)

Das GFZ duldet kein sexuelles Fehlverhalten und geht jeder Meldung von Vorfällen nach. Das GFZ schützt alle Mitarbeitenden durch geeignete Präventivmaßnahmen, sowohl in den GFZ-Räumen und auf dem GFZ-Gelände (Wissenschaftscampus und andere Standorte) als auch in GFZ-spezifischen Arbeitssituationen im Feld, bei Expeditionen und anderen Reisen.

Für Beschwerden zum Beispiel durch Fehlverhalten wurde auf Grundlage von § 13 Abs. 1 AGG eine Beschwerdestelle eingerichtet. Informationen hierzu finden sich im Intranet des GFZ. Die Beschwerdestelle wird durch ein niederschwelliges Angebot der Konfliktberatung ergänzt, da einer betroffenen Person häufig die Einordnung des Konflikts und seiner Dimension schwerfällt. Eine weitere Anlaufstelle ist die im letzten Jahr am GFZ eingerichtete Compliancestelle: Hier besteht die Möglichkeit, sich entweder an die Compliancebeauftragte des GFZ zu wenden oder an die externe Ombudsperson. Hierzu gibt die Dienstvereinbarung Compliance-Meldestelle nähere Informationen.

Forschungsexpeditionen sind Extremsituationen sowie manche Feldarbeitssituationen, in denen eine Gruppe von Menschen über einen längeren Zeitraum z.B. in beengten und oft einfachen Verhältnissen unterwegs ist und unter hohem Druck und oft unter anstrengenden Bedingungen arbeitet, um ihre Ziele zu erreichen. Darüber hinaus sind viele Expeditionen und Feldarbeitssituationen durch kleine Gruppengrößen, eingeschränkte Privatsphäre aufgrund räumlicher Beschränkungen, stärkere Abhängigkeiten unter den Kolleg:innen und weniger Möglichkeiten, physischen Abstand zueinander zu halten, gekennzeichnet. Diese Umstände können die Möglichkeit bewusster oder auch unbewusster sexueller Belästigung auf Expeditionen erhöhen. Zurzeit gibt es noch keine spezifischen Handreichungen für Leiter:innen und -Teilnehmer:innen von Expeditionen und Feldarbeit. Das GFZ erachtet dies als notwendig und plant, einen solchen Leitfaden auszuarbeiten, der im Intranet zur Verfügung gestellt wird. Des Weiteren plant das GFZ im ArbeitsSicherheitsPortal (ASiP bzw. dessen Nachfolgesystem) im Modul *Feldarbeit und Expeditionen* entsprechende Schulungsinhalte zu integrieren, um das Bewusstsein für (sexuelle) Belästigungen zu erhöhen und die notwendigen präventiven Maßnahmen zu erläutern. Dies wird in den nächsten zwei Jahren realisiert.

Potsdam, den 15. Dezember 2023

Anhang (Annex)

A1. Definitionen (Definitions of terminology)

AKFiFZ

Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren: Zusammenschluss aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Helmholtz-Zentren.

Arbeitsgruppenleitung

Die in anderen Zentren häufig benannte 4. Führungsebene in der Wissenschaft ist am GFZ die Gruppe der Arbeitsgruppenleiter:innen.

DFG

Deutsche Forschungsgemeinschaft

Direktorium

Das Direktorium ist das Leitungsgremium des GFZ, welches den Vorstand berät und an der Entwicklung und Umsetzung der Strategie der Stiftung und bei der Planung und Durchführung der Forschungsprogramme mitwirkt, sowie bei der Struktur- und Entwicklungsplanung, der Erarbeitung interner Regelungen und Richtlinien und der Investitions- und Personalplanung. Dem Direktorium gehören die Departmentdirektor:innen, die Topikdirektor:innen, die Programmdirektor:innen sowie die wissenschaftlichen Direktor:innen des Forschungsinstituts für Nachhaltigkeit an. Das Direktorium tagt in der Regel zweimal pro Monat. Die wissenschaftliche Vorständin und der administrative Vorstand nehmen als Gäste teil, hinzu kommen bei Bedarf (Agenda) geladene Gäste.

30

Führungsebenen in der Wissenschaft (nach Kaskadenmodell-Methodik keine Ebene 3)

Zentrumsleitung (Managementboard): wissenschaftliche Vorständin

1. Ebene: Departmentdirektor:innen
2. Ebene: Sektionsleiter:innen
4. Ebene: Arbeitsgruppen- und Nachwuchsgruppenleiter:innen

Führungsposition

Hierzu zählen neben der Führungsebene in der Wissenschaft auch der administrative Vorstand und die Abteilungsleiter:innen in den Vorstandsbereichen und in der Verwaltung.

GBA

Gleichstellungsbeauftragte.

Kaskadenmodell

Eine Maßnahme zur Verankerung der Gleichstellung als Grundprinzip der Forschungspolitik ist die 2011 von der GWK ([Gemeinsame Wissenschaftskonferenz](#) von Bund und Ländern) verabschiedete Verfahrensmethodik des sogenannten Kaskadenmodells. Lt. GWK soll der

Frauenanteil jeder wissenschaftlichen Karrierestufe mindestens so hoch sein, wie derjenige der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe (siehe BMBF Information [hier](#)). Die Kaskadenmodellmethodik berücksichtigt so spezifische Gegebenheiten der unterschiedlichen Fächer/Disziplinen und ermöglicht angemessene Zielvorgaben. Die außerhochschulischen Forschungsorganisationen (z.B. Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren) haben sich im Rahmen des Paktes für Forschung und Innovation (PFI) zur Umsetzung des Kaskadenmodells mit ambitionierten Zielvorgaben verpflichtet und dazu unterschiedliche Einzelmaßnahmen aufgelegt. Die Forschungsorganisationen sollen im PFI IV, zunächst mit einer Zielstellung bis zum Jahr 2025, ambitionierte, aber realistische Zielquoten in organisationsspezifischen Kaskadenmodellen definieren ([Quelle](#), S. 56, Pkt. 3.44).

Nachwuchswissenschaftler:innen

Die Kategorie Nachwuchswissenschaftler:innen umfasst wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, deren Promotion bei Vertragsbeginn nicht länger als 5 Jahre zurückliegt und die zu dem betrachteten Zeitpunkt nicht älter als 35 Jahre sind.

StraBu

Strategie- und Budgetgespräche, die einmal im Jahr mit jeder Sektion und dem Vorstand des GFZ durchgeführt werden.

Wissenschaftsadministration

Beschäftigte mit E13 und höher, die zu einem überwiegenden Teil wissenschaftsunterstützend arbeiten und deren Hochschulausbildung für die Ausübung ihrer Tätigkeit notwendig ist. Dazu gehören am GFZ die Departmentreferent:innen, Mitarbeiter:innen des wissenschaftlichen Vorstandsbereichs, die Beschäftigten der Öffentlichkeitsarbeit und die Projektreferent:innen in Sektionen.

A2. Weitere Datenanalysen (Additional data charts)

Entwicklung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal in den Jahren 2000-2023 (GFZ ohne RIFS)
(Development of the ratio of women among scientific staff in the years 2000-2023; GFZ only without RIFS)

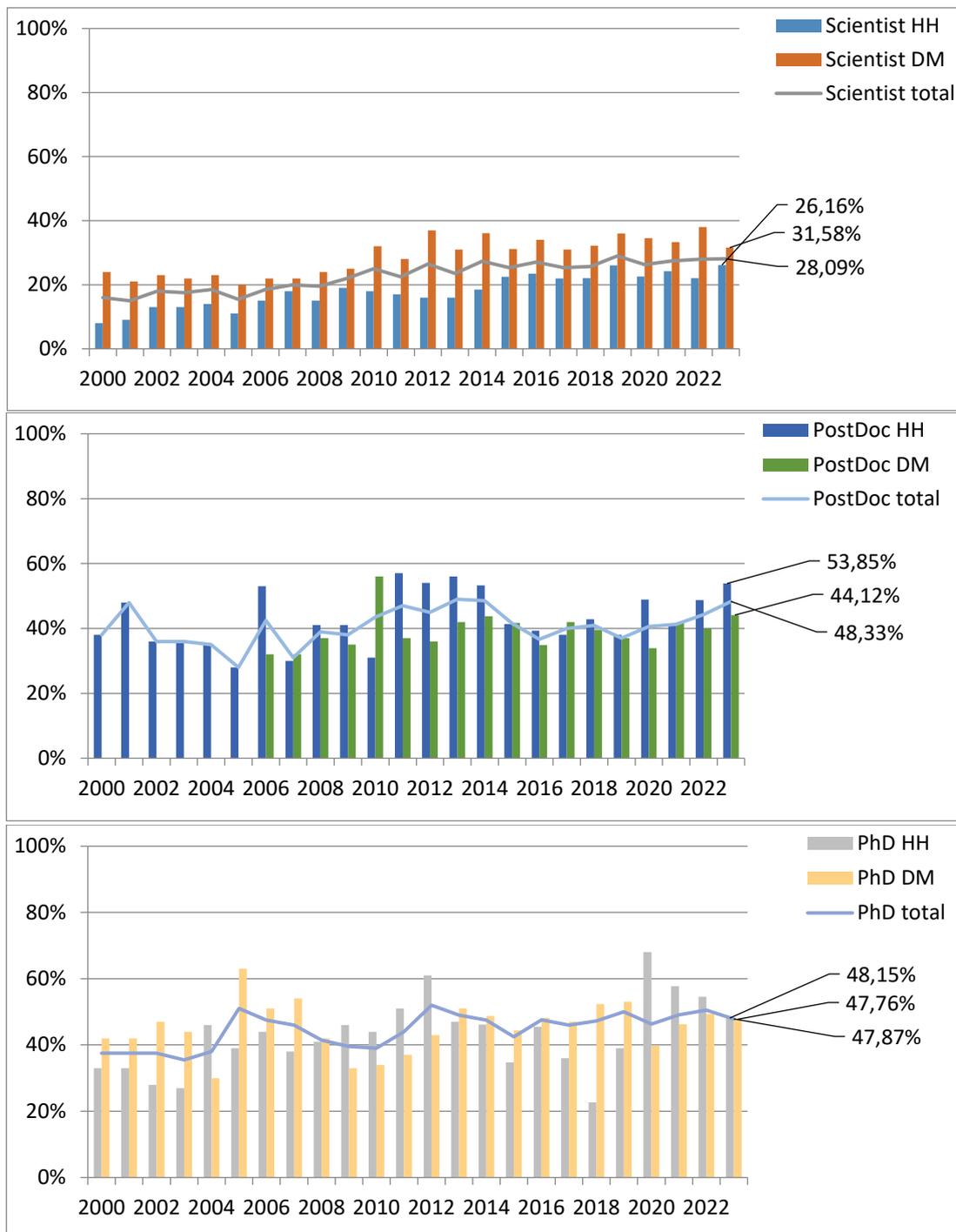


Abbildung 25 (3 Grafiken oben) (GFZ ohne RIFS): Entwicklung des Frauenanteils in der Wissenschaft seit 2000. (HH = haushaltsfinanziert, DM = drittmittelfinanziert). Daten für das RIFS liegen dem GFZ erst seit 1.1.23 vor und sind daher hier nicht aufgeführt.

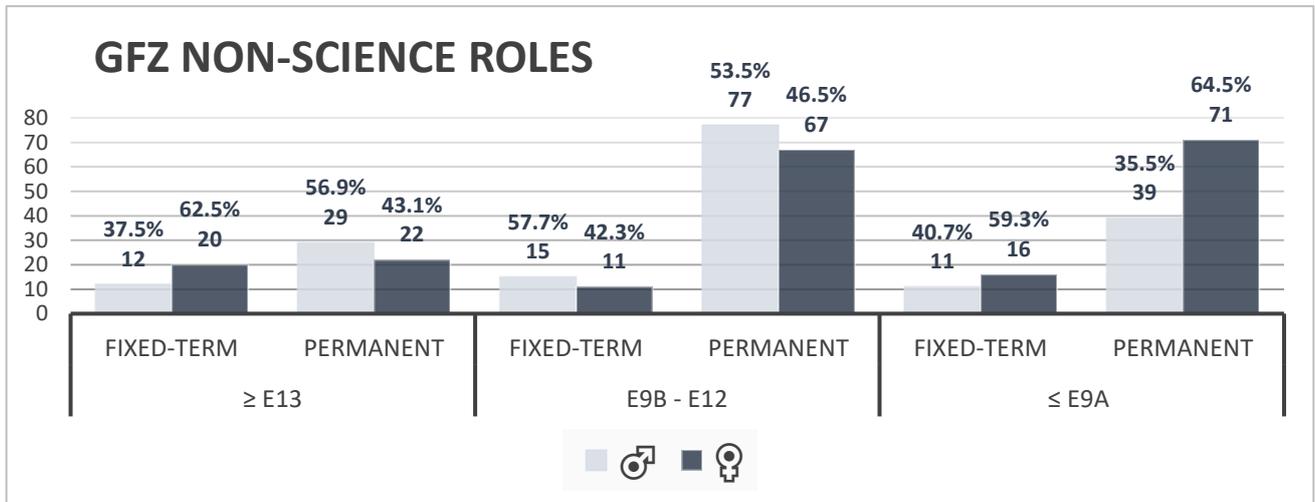


Abbildung 26 (GFZ ohne RIFS): Befristungsverhältnis im nicht-wissenschaftlichen Bereich

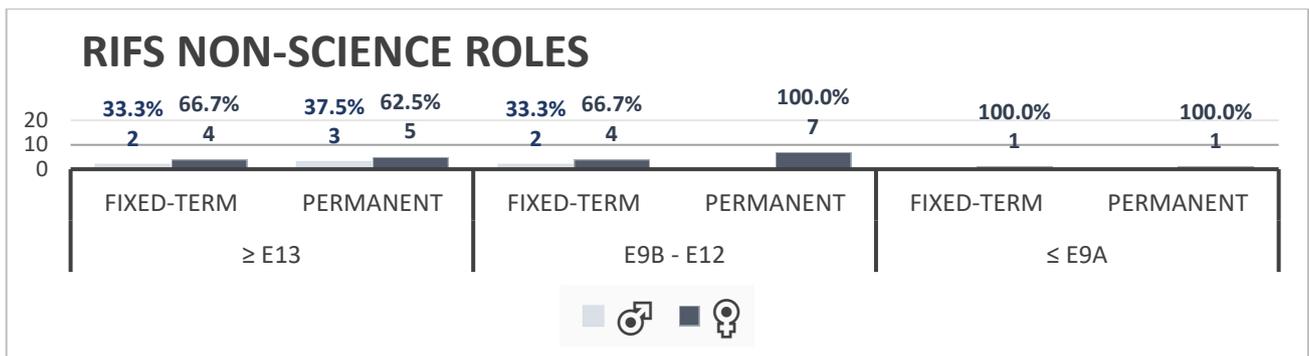


Abbildung 27 (RIFS): Befristungsverhältnis im nicht-wissenschaftlichen Bereich

Ergänzende Daten (GFZ ohne RIFS zum 31.01.2023) (Additional data; GFZ excl. RIFS; as of 31 January 2023)

Frauen am GFZ	Führungskraft		Scientist		PostDoc		PhD		Wiss. Administration		nicht-wiss. Personal		Summe
Haushalt	17.95%	7	26.16%	45	53.85%	14	48.15%	13	62.50%	5	50.63%	202	286
Drittmittel	0.00%	0	31.58%	30	44.12%	15	47.76%	32	87.50%	7	55.22%	37	121
gesamt		7		75		29		45		12		239	407

Tabelle 1: Beschäftigtenstruktur nach Finanzierungsart (GFZ ohne RIFS zum 31.01.2023)

Altersverteilung GFZ	16 - 20		21 - 35		36 - 49		50 - 67		> 67		Summe
männlich	84.62%	11	51.30%	158	55.10%	189	62.64%	171	100.00%	5	534
weiblich	15.38%	2	48.38%	149	44.90%	154	37.36%	102	0.00%	0	407
gesamt		13		308		343		273		5	942

Tabelle 2: Beschäftigtenstruktur nach Alter (GFZ ohne RIFS zum 31.01.2023)

Wiss. Führungsebene GFZ	Vorstand		1. Ebene		2. Ebene		4. Ebene		Summe
männlich	0.00%	0	75.00%	3	81.82%	18	72.31%	47	68
weiblich	100.00%	1	25.00%	1	18.18%	4	27.69%	18	24
gesamt		1		4		22		65	92

Tabelle 3: Beschäftigtenstruktur nach Hierarchie-Ebene (wissenschaftlicher Bereich) (GFZ ohne RIFS zum 31.01.2023)

Wiss. Bereich GFZ	befristet		unbefristet		Summe
männlich	58.25%	173	79.03%	98	271
weiblich	41.41%	123	20.97%	26	149
gesamt		297		124	421

Tabelle 4: Beschäftigtenstruktur im wissenschaftlichen Bereich in absoluten Zahlen (ohne Führungsebenen und Wissenschaftsadministration) (GFZ ohne RIFS zum 31.01.2023)

Nicht-wiss. Bereich GFZ	E13 und höher		E9b - E12		E5 - E9a und Kraftfahrer		Summe
männlich	49.40%	41	54.12%	82	36.50%	50	183
weiblich	50.60%	42	45.88%	78	63.50%	87	207
gesamt		83		170		137	390

Tabelle 5: Beschäftigtenstruktur im nicht-wissenschaftlichen Bereich (mit Wissenschaftsadministration; ohne Auszubildende, Praktikant:innen und Hilfskräfte) (GFZ ohne RIFS zum 31.01.2023)

Nicht-wiss. Bereich GFZ	EG 13 und höher				EG 9b - EG 12				EG 5 - EG 9a				Summe
	befristet		unbefristet		befristet		unbefristet		befristet		unbefristet		
männlich	37.50%	12	56.86%	29	57.69%	15	53.47%	77	40.74%	11	35.45%	39	183
weiblich	62.50%	20	43.14%	22	42.31%	11	46.53%	67	59.26%	16	64.55%	71	207
gesamt		32		51		26		144		27		110	390

Tabelle 6: Befristungsverhältnis im nicht-wissenschaftlichen Bereich (mit Wissenschaftsadministration; ohne Auszubildende, Praktikant:innen und Hilfskräfte) (GFZ ohne RIFS zum 31.01.2023)

AZ in der Wissenschaft GFZ	Vollzeit				Teilzeit				Summe
	Scientist		PhD		Scientist		PhD		
männlich	72.10%	199	55.56%	5	47.06%	24	50.59%	43	271
weiblich	27.90%	77	44.44%	4	52.94%	27	48.24%	41	149
gesamt		276		9		51		85	421

Tabelle 7: Teilzeitbeschäftigung im wissenschaftlichen Bereich (ohne Führungsebenen und Wissenschaftsadministration) (GFZ ohne RIFS zum 31.01.2023)

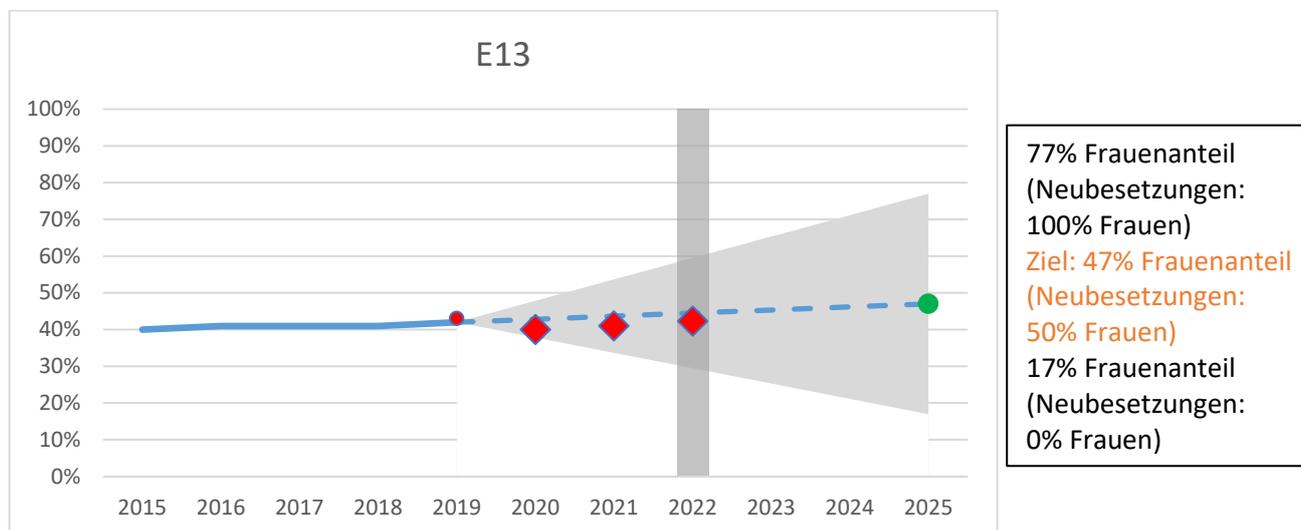
AZ im nicht.- Wissenschafts- Bereich GFZ	Vollzeit						Teilzeit						Summe
	EG 13 und höher		EG 9b - EG 12		EG 5 - EG 9a		EG 13 und höher		EG 9b - EG 12		EG 5 - EG 9a		
männlich	55.56%	35	63.16%	84	43.27%	45	30.00%	6	21.62%	8	15.15%	5	183
weiblich	44.44%	28 3	36.84%	49	56.73%	59	70.00%	14	78.38%	29	84.85%	28	207
gesamt		63		132		104		16		35		33	390

Tabelle 8: Teilzeitbeschäftigung im nicht-wissenschaftlichen Bereich (mit Wissenschaftsadministration; ohne Auszubildende, Praktikant:innen und Hilfskräfte) (GFZ ohne RIFS zum 31.01.2023)

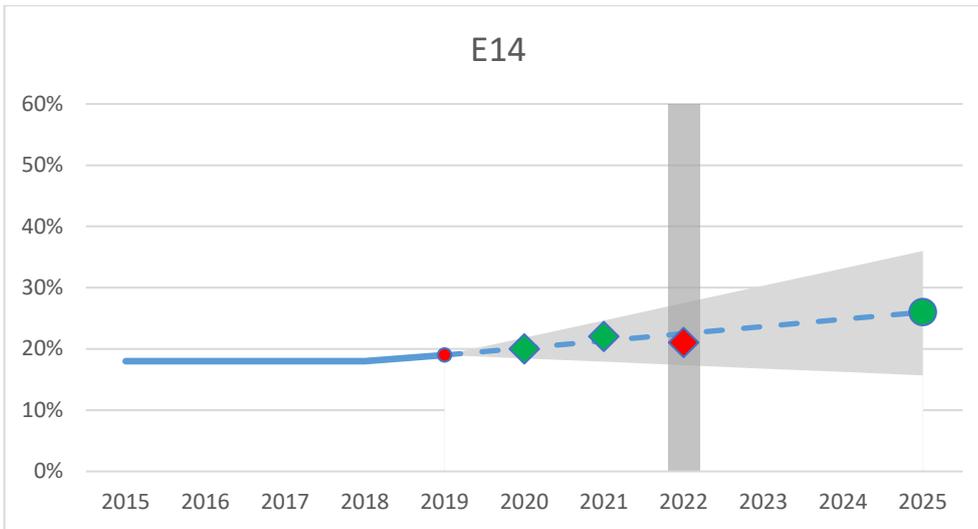
A3. Kaskadenmodell (Cascade Model)

Das Kaskadenmodell bestimmt für die nächsten 5 Jahre 2020-2025 die Zielgrößen für den Anteil an Frauen unter den Beschäftigten. Da Drittmittelprojekte und ihr Personal nicht für die Zukunft vorauszusagen sind, konzentrieren sich die folgenden Datenanalysen und Zielgrößen zunächst auf die haushaltsfinanzierten Stellen. Dafür sind wir ausgehend von den Beschäftigtenzahlen (Haushalt) Ende 2019 verschiedene Szenarien durchgegangen und haben uns den Korridor angesehen, der sich bildet, wenn wir beide Extrema ansehen, 0% Neueinstellung von Frauen oder 100%. Die folgenden zeigen beispielhaft eine solche Darstellung für verschiedene Vergütungsgruppen und Führungsebenen bzgl. der möglichen Entwicklung des Frauenanteils, wenn beide Extrema angesehen werden, d.h. hypothetisch 0% Neueinstellung von Frauen oder 100%. Das definierte Ziel ist i.d.R. ein Frauenanteil von 50% bei Neueinstellungen, ausgehend von der Ist-Situation sind andere Zielgrößen möglich. Bei den Weiterbeschäftigungen sind wir davon ausgegangen, dass der vorliegende Anteil auch in die Zukunft fortgeschrieben werden kann, d.h. dass sich das Geschlechterverhältnis dafür nicht ändert. Bei einer paritätischen Neubesetzung der freiwerdenden Stellen ließe sich so in 2025 ein Frauenanteil von 26% erreichen, also eine Steigerung um 5 Prozentpunkte. Ambitioniertere Ziele sind möglich, wenn (i) mehr als 50% der Neubesetzungen von HH Stellen an Frauen gehen, (ii) in mehr Drittmittelprojekten Frauen eingestellt werden und (iii) bei Weiterbeschäftigungen mehr Frauen zum Zuge kommen. Leider beobachten wir zurzeit genau das Gegenteil, dass gerade bei Weiterbeschäftigungen oder Beschäftigungen ohne vorangegangenes Auswahlverfahren lediglich um 15%-20% Frauen berücksichtigt werden.

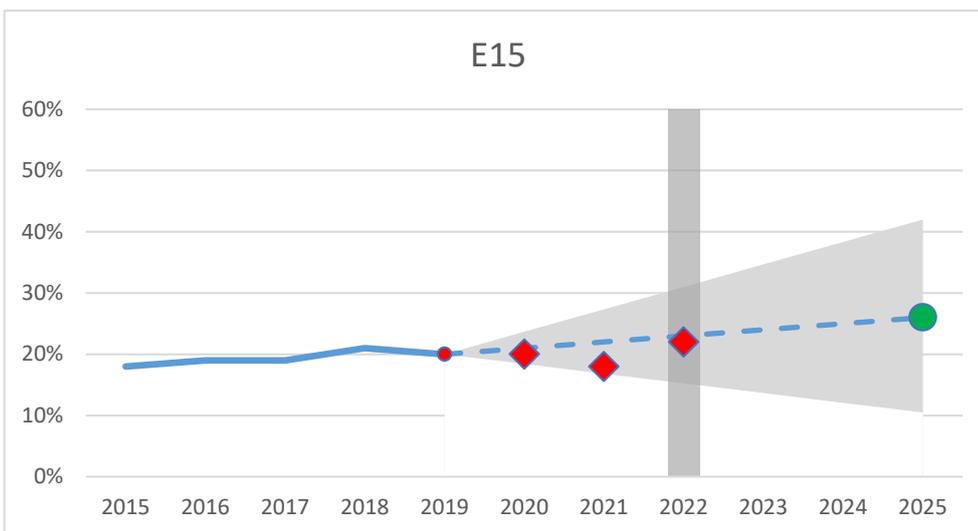
Erläuterung der folgenden Abbildungen (Daten beziehen sich jeweils auf Daten des GFZ ohne RIFS): Die Grafiken mit den Titeln „E13“ bis „1. Führungsebene“ auf den nächsten drei Seiten zeigen (grafisch sowie numerisch) pro Ebene der Eingruppierung/Besoldung eine Modellierung des möglichen zukünftigen Frauenanteils in Abhängigkeit von jeweils drei hypothetisch angenommenen prozentualen Frauenanteilen an den Neubesetzungen (0%, 50%, 100%) und die jeweils pro Größe entstehende Auswirkung auf den Gesamt-Frauenanteil in der jeweiligen Eingruppierung/Besoldung. Methodisch stammt diese Art der Modellierung aus den generellen Kaskadenmodell-Analysen für wissenschaftliche Institutionen in Deutschland wie sie z.B. in den GWK Materialien oder den Pakt-Berichten zum Thema dargestellt werden.



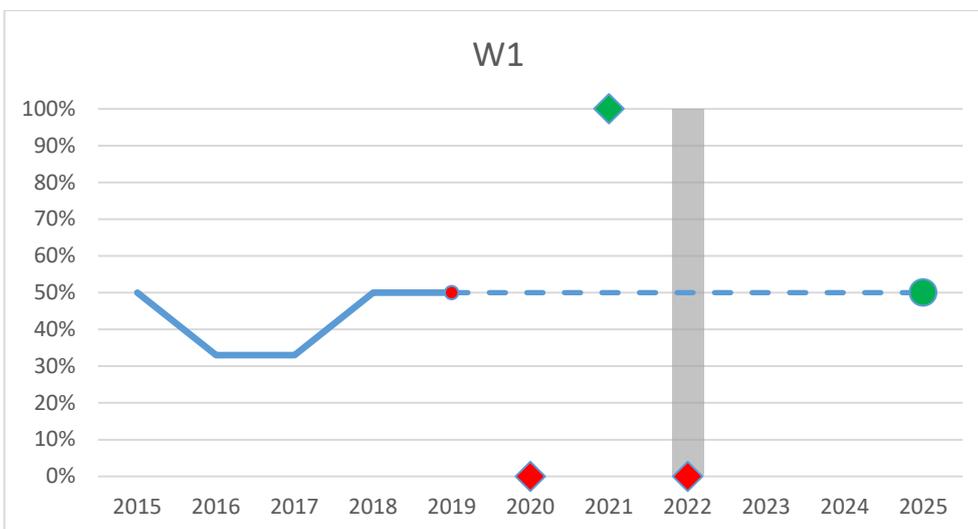
77% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
100% Frauen)
Ziel: 47% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
50% Frauen)
17% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
0% Frauen)



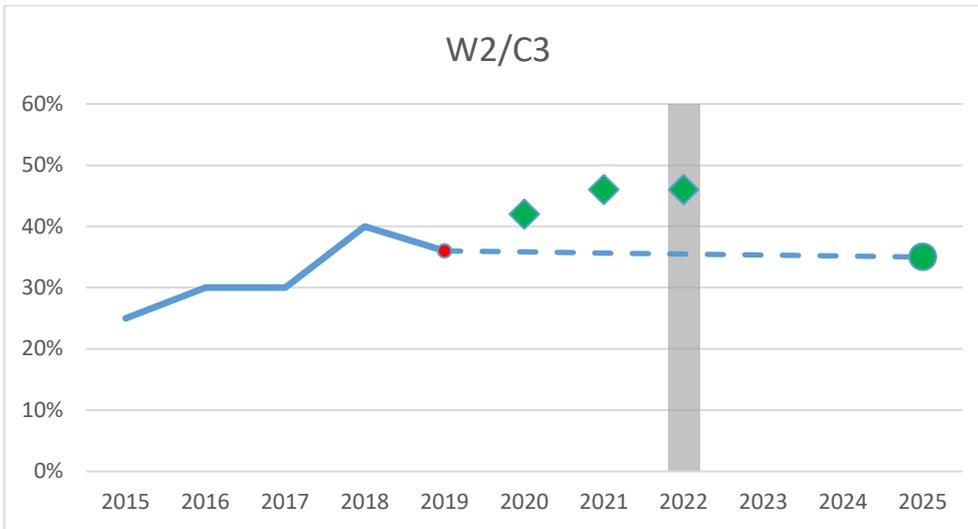
36% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
100% Frauen)
Ziel: 26% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
50% Frauen)
16% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
0% Frauen)



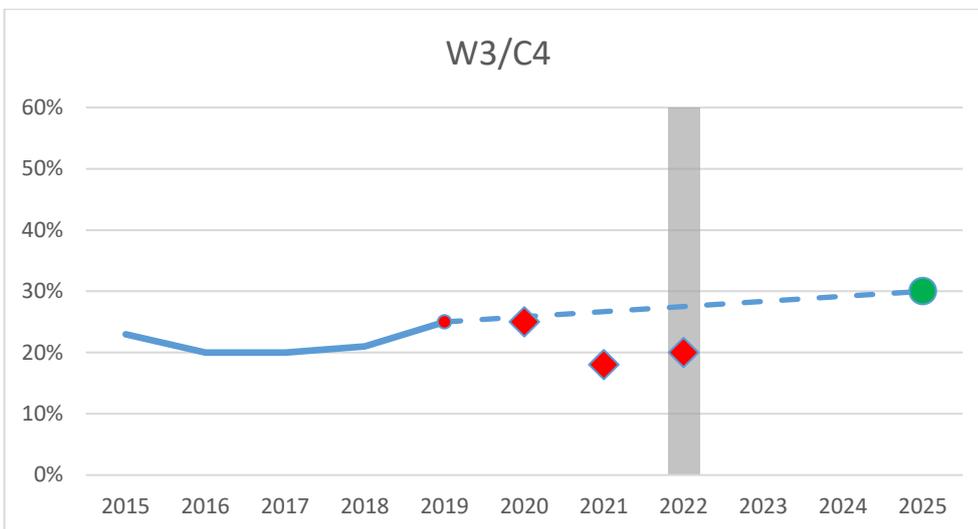
42% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
100% Frauen)
Ziel: 26% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
50% Frauen)
10% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
0% Frauen)



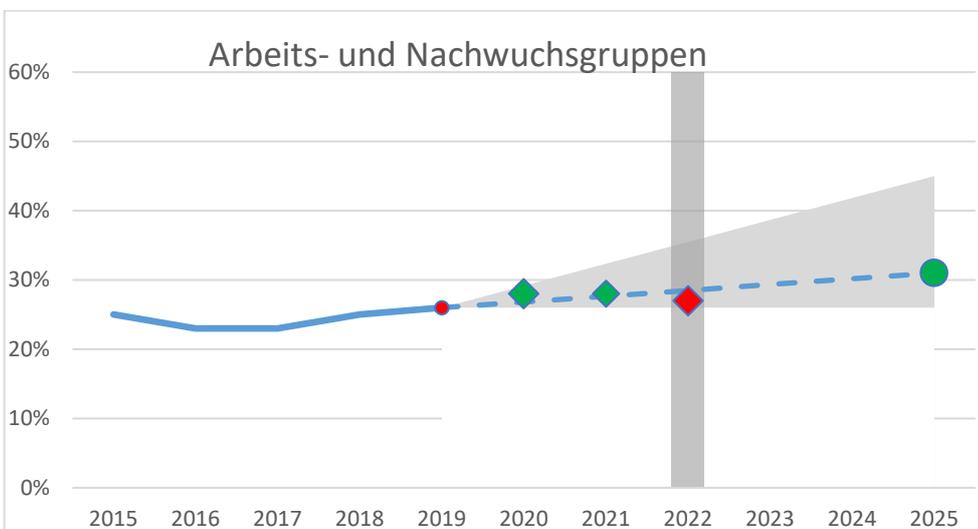
Ziel: 50% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
50% Frauen)



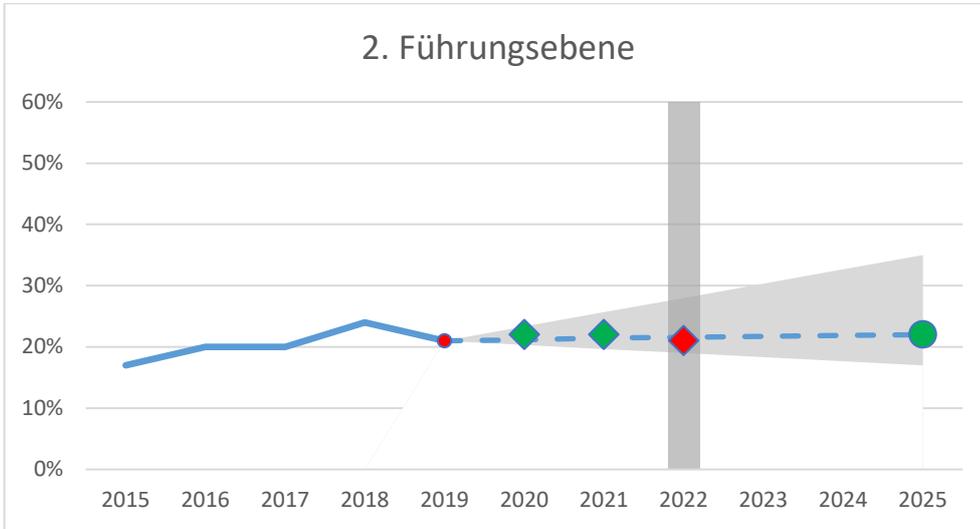
Ziel: 35% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
42,9% Frauen)



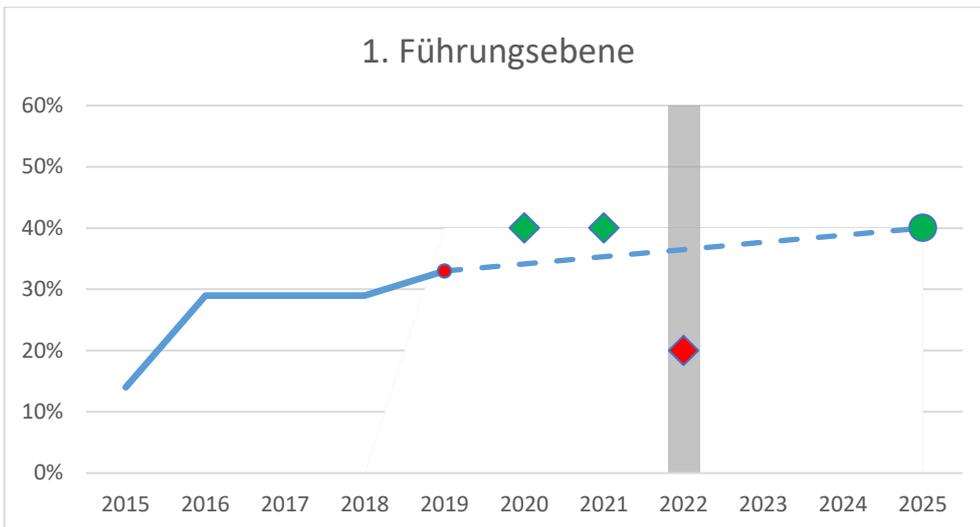
Ziel: 30% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
25% Frauen)



45% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
100% Frauen)
Ziel: 31% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
50% Frauen)
26% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
0% Frauen)



35% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
100% Frauen)
Ziel: 22% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
25% Frauen)
17% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
0% Frauen)



Ziel: 40% Frauenanteil
(Neubesetzungen:
0% Frauen)

		Frauenquote – Entwicklung									Frauenquote – Ableitung und Ziel 2025													
		IST 31.12.2019			IST 31.12.2020			IST 31.12.2021			IST 31.12.2022			Prognose 31.12.2025		Prognose 2020 – 2025						SOLL 31.12.2025		
		Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Abgänge ³		Zugänge ³				Ziel-Frauenquote (%)		
														Gesamt	davon Frauen	Wiederbesetzung von Stellen (Fluktuation)	Neue Stellen (Aufwuchs)	Besetzbare Positionen Gesamt (Fluktuation & Aufwuchs)	davon Besetzung mit Frauen	Frauenquote Neubesetzungen				
Führungsebenen ¹	Zentrumsleitung ⁴	1		0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1	1	100,0%	1	1	1	0	1	0	1	1	100,0%	100,0%	
	Erste Führungsebene ⁴	5	2	40,0%	5	2	40,0%	5	2	40,0%	5	1	20,0%	5	2	2	0	2	0	2	0	0,0%	40,0%	
	Zweite Führungsebene ¹	24	5	20,8%	23	5	21,7%	23	5	21,7%	22	4	18,2%	23	5	5	1	4	0	4	1	25,0%	21,7%	
	Dritte Führungsebene ¹	0	0	-			-	0	0	-	0	0	0,0%										-	-
Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche ²		58	15	25,9%	57	16	28,1%	65	18	27,7%	66	17	25,8%	58	18	11	2	11	0	11	5	45,5%	31,0%	
Vergütungsgruppen	W3/C4	16	4	25,0%	15	4	26,7%	18	3	16,7%	19	4	21,1%	20	6	4	0	4	4	8	2	25,0%	30,0%	
	W2/C3	11	4	36,4%	12	5	41,7%	13	6	46,2%	13	6	46,2%	17	6	1	1	1	6	7	3	42,9%	35,3%	
	W1	2	1	50,0%	1	0	0,0%	2	0	0,0%	2	0	0,0%	2	1	2	1	2	0	2	1	50,0%	50,0%	
	E 15 Ü TVd/TV-L, ATB, S (B2, B3)	1	0	0,0%			-	0	0	-	0	0	0,0%	0	0	1							-	-
	E15 TVd/TV-L	25	5	20,0%	22	4	18,2%	19	4	21,1%	17	3	17,6%	19	5	12	3	6	0	6	3	50,0%	26,3%	
	E14 TVd/TV-L	123	23	18,7%	121	24	19,8%	113	25	22,1%	107	23	21,5%	108	28	49	12	34	0	34	17	50,0%	25,9%	
E13 TVd/TV-L	315	132	41,9%	311	122	39,2%	315	126	40,0%	295	121	41,0%	282	132	303	135	270	0	270	135	50,0%	46,8%		

Abbildung 28 (GFZ ohne RIFS): Kaskadenmodell des GFZ 2020-2025 zum Stand 31.12.2022 (Basis: Beschluss der 56. Kuratoriumssitzung am 13. November 2020 sowie jährliche Aktualisierungen im Rahmen der regulären Berichterstattung).

	Frauenquote – Entwicklung									Frauenquote – Ableitung und Ziel 2025												
	IST 31.12.2019			IST 31.12.2020			IST 31.12.2021			IST 31.12.2022			Prognose 31.12.2025		Prognose 2020 – 2025						SOLL 31.12.2025	
	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Abgänge ³		Zugänge ³				Ziel-Frauen- quote (%)	
														Gesamt	davon Frauen	Wieder- besetzung von Stellen (Fluktuation)	Neue Stellen (Aufwuchs)	Besetzbare Positionen Gesamt (Fluktuation & Aufwuchs)	davon Besetzung mit Frauen	Frauenquote Neube- setzungen		
Zentrumsleitung ⁴	1		0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1	1	100,0%	1	1	1	0	1	0	1	1	100,0%	100,0%
Erste Führungsebene ⁴	5	2	40,0%	5	2	40,0%	5	2	40,0%	5	1	20,0%	5	2	2	0	2	0	2	0	0,0%	40,0%
Zweite Führungsebene ¹	24	5	20,8%	23	5	21,7%	23	5	21,7%	22	4	18,2%	23	8	5	1	4	0	4	4	100,0%	34,8%
Dritte Führungsebene ¹	0	0	-			-	0	0	-	0	0	0,0%										-
Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/ Forschungsbereiche ²	58	15	25,9%	57	16	28,1%	65	18	27,7%	66	17	25,8%	58	19	11	2	11	0	11	6	54,5%	32,8%
W3/C4	16	4	25,0%	15	4	26,7%	18	3	16,7%	19	4	21,1%	20	8	4	0	4	4	8	4	50,0%	40,0%
W2/C3	11	4	36,4%	12	5	41,7%	13	6	46,2%	13	6	46,2%	17	7	1	1	1	6	7	4	57,1%	41,2%
W1	2	1	50,0%	1	0	0,0%	2	0	0,0%	2	0	0,0%	2	1	2	1	2	0	2	1	50,0%	50,0%
E 15 Ü TVoD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	1	0	0,0%			-	0	0	-	0	0	0,0%	0	0	1							-
E15 TVoD/TV-L	25	5	20,0%	22	4	18,2%	19	4	21,1%	17	3	17,6%	19	6	12	3	6	0	6	4	66,7%	31,6%
E14 TVoD/TV-L	123	23	18,7%	121	24	19,8%	113	25	22,1%	107	23	21,5%	108	33	49	12	34	0	34	22	64,7%	30,6%
E13 TVoD/TV-L	315	132	41,9%	311	122	39,2%	315	126	40,0%	295	121	41,0%	282	132	303	135	270	0	270	135	50,0%	46,8%

Abbildung 29 (GFZ ohne RIFS): Kaskadenmodell des GFZ aus Abb. 28 (oben) modelliert (hypothetisch) mit mind. 30% Zielquote zur Darstellung der entsprechend notwendigen % Anteile von Frauen bei Neubesetzungen.

Danksagung (Acknowledgements)

An der Konzeption, Erarbeitung, kritischen Sichtung, Überarbeitung und abschließenden Abstimmung dieses Gleichstellungsplans haben zahlreiche Menschen am GFZ und im RIFS mitgewirkt, deren Ideen, Beiträge, Engagement, Kooperation und kollegiale Unterstützung wir im Sinne der Wertschätzung hier würdigen möchten. Die Vielfalt der Perspektiven, die diesen Arbeitsprozess geprägt hat, ist ein wichtiges Element der organisatorischen Kultur des GFZ und spiegelt sich in der vorliegenden Maßnahmenplanung wider. Wir danken allen, die sich mit uns gemeinsam engagieren für die Realisierung der Ziele und geplanten Aktivitäten, und insbesondere den folgenden Kolleg:innen für ihre Mitwirkung zur Erstellung des Gleichstellungsplans 2023-2027:

GBA, insbesondere Ute Weckmann für die grundlegende Konzeption und die Integration der EU-Anforderungen an den Gleichstellungsplan sowie Danielle Tölg für die Datenauswertung und Grafiken für die Bestandsanalyse und Christina Camier für die aktive Integration der RIFS-Gleichstellungsperspektiven in den Diskussionsprozess.

Personalrat, insbesondere Andrea Vieth-Hillebrand für die kritische Sichtung des Entwurfs und die Hinweise für konkreten Maßnahmenbedarf zur Chancengleichheit hinsichtlich beruflicher Entwicklungschancen einschließlich einer fairen und gerechten Vergütungsstruktur

Vertretung für Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte, insbesondere Sabine Thiel, für die wertvollen Hinweise zur gleichzeitigen Berücksichtigung der Belange der Schwerbehinderten und ihnen Gleichgestellten sowie der Unterstützung der Ziele zur Erreichung der Chancengleichheit für alle Beschäftigten.

Judith Schicks, Dirk Sachse, Eva Boergens, Andreas Schoe, Beate Kessler, Stefan Schwartze, die als Arbeitsgruppe die Idee der klaren Verantwortlichkeiten für mehr Gleichstellung und Diversität inspiriert haben im Rahmen der Vorbereitung der Klausur des wissenschaftlichen Rats 2022.

Das Team Kommunikation und Medien, insbesondere Josef Zens, Karina Schollän und Uta Deffke für jede Kommunikation, die Frauen in der Wissenschaft und Diversität am GFZ sichtbar macht.

Projektteam "Werte@GFZ" mit Almut Scholz (Compliance), Annett Hüttges (Talent Management), Beate Keßler (Personalleitung), Christina Schlausch (Administrativer Vorstandsbereich), Franca Buge (Recruiting und Personalentwicklung), Josef Zens und Karina Schollän (Kommunikation und Medien) für die Realisierung des Wertefindungsprozesses, dessen Ergebnisse eine wichtige Grundlage bilden für eine Organisationskultur, die Chancengleichheit, Gleichstellung und Parität fordert und fördert.

Personalabteilung, Beate Kessler sowie insbesondere Annett Hüttges und Franca Buge für die Koordination zur Einwerbung von Drittmittel-Projekten für die Förderung der diversitätssensiblen Personalgewinnung am GFZ und der Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft im Forschungsbereich Erde & Umwelt, sowie das Team Personalcontrolling unter fachlicher Leitung von Pascal Martin mit Linda Auert und Sindy Engelmann für die Ermöglichung der Paritätsmetriken.

Vorstand, Susanne Buitter und Stefan Schwartze für die Ermöglichung des Wertefindungsprozesses, die Unterstützung der Gleichstellungsziele, des Maßnahmenplans zur Chancengleichheit und der Parität sowie dem klaren Bekenntnis zu den Werten des GFZ.

Potsdam, im Dezember 2023