

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.