



Gleichstellungsplan 2021 – 2025

Gender Equality Plan 2021 – 2025

Geesthacht, 13.12.2021

Helmholtz-Zentrum hereon GmbH
Max-Planck-Straße 1
21502 Geesthacht

Die Geschäftsführung

Prof. Dr. Matthias Rehahn

Wissenschaftlich-technischer Geschäftsführer

Silke Simon

Kaufmännische Geschäftsführerin

Inhalt

Präambel.....	3
1. Mission und Organisation des Hereon	3
2. Gleichstellungsstrategie der Helmholtz-Gemeinschaft und des Hereon	4
3. Gleichstellungsbeauftragte	5
4. Bestandsaufnahme: Personalkennzahlen und Frauenanteile (Stand: 31.12.2020).....	6
4.1 Frauenanteil am Gesamtpersonal	6
4.2 Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung.....	7
4.3 Frauenanteil in der Wissenschaft und in Führungspositionen.....	7
5. Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit am Hereon.....	11
5.1 Geschlechtergerechtigkeit in Organen und Gremien des Hereon	11
5.2 Flexible Arbeitszeitmodelle und Mobile Arbeit	12
5.3 Angebote zur Kinderbetreuung	12
5.4 Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	12
5.5 Dual Career-Service.....	13
5.6 Unterstützung durch Employee Assistance Programm (EAP).....	13
5.7 Audit „berufundfamilie“	14
6. Ausblick.....	15
6.1 Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	15
6.2 Rekrutierung von Frauen für die Wissenschaft.....	17
6.3 Handlungsprogramm zum Audit „berufundfamilie“	17
6.4 Verbesserungen der Möglichkeiten zur Mobilen Arbeit	17
6.5 Weiterentwicklung des Fortbildungsprogramms.....	18
7. Fortschreibung Gleichstellungsplans / Gender Equality Plan.....	18

Präambel

Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten gelten an der Helmholtz-Zentrum hereon GmbH (im Folgenden: Hereon) als entscheidender Erfolgsfaktor im nationalen und internationalen Forschungswettbewerb. Das Hereon unterstützt das berufliche Potenzial aller Geschlechter für die Erfüllung seiner ambitionierten wissenschaftlichen Ziele gleichermaßen. Das Hereon sieht die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit daher als strategische Ziele und vorrangige Managementaufgaben an. Das Hereon verfolgt daher eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste sowie gleichstellungsorientierte Personalpolitik. Dafür hat das Hereon erstmals 2008 das Zertifikat zum Audit „berufundfamilie“ erhalten und durchläuft regelmäßig die Qualitätssicherung im Dialogverfahren des Audits.

Auf der Grundlage der Daten und Inhalte zum Stichtag 31.12.2020 zeigt dieser Gleichstellungsplan eine Bestandsaufnahme der Frauenförderung, die Anstrengungen zur Sicherstellung sowie zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit am Hereon auf.

1. Mission und Organisation des Hereon

Das Hereon ist eine gemeinnützige Forschungseinrichtung in der Rechtsform einer GmbH. Ihre Gesellschafter sind die Bundesrepublik Deutschland, die Länder Brandenburg, Freie und Hansestadt Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sowie die Gesellschaft zur Förderung des Helmholtz-Zentrums Hereon e. V.

Sitz der Gesellschaft ist Geesthacht. Das Forschungszentrum ist Mitglied der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V.

Das Hereon betreibt internationale Spitzenforschung für eine Welt im Wandel: Rund 1.100 Beschäftigte erschaffen Wissen und Innovationen für mehr Resilienz und Nachhaltigkeit. Das wissenschaftliche Spektrum des Hereons umfasst Hochleistungswerkstoffe, Verfahren und umweltschonende Technologien für die Mobilität und neue Energiesysteme. Darüber hinaus werden Biomaterialien für die Medizin und zur Steigerung der Lebensqualität erforscht. Mithilfe von Forschung und Beratung begegnet das Hereon den Herausforderungen des Klimawandels lösungsorientiert und ermöglicht über ein umfassendes wissenschaftliches Verständnis ein nachhaltiges Management und den Schutz der Küsten- und Meeresumwelt. Grundlegend verstehen, praxisnah anwenden – das interdisziplinäre Forschungsspektrum deckt eine einzigartige Bandbreite ab.

Als Teil eines internationalen Netzwerks und im Verbund der Helmholtz-Gemeinschaft unterstützt das Hereon mit dem Transfer seiner Expertise Institutionen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, um Zukunft zu gestalten. In Schleswig-Holstein ist das 1956 gegründete Zentrum die größte außeruniversitäre Forschungseinrichtung. Neben dem Hauptsitz in Geesthacht und dem Standort Teltow bei Berlin hat das Hereon Außenstellen in Hamburg, Kiel, Berlin und Garching bei München.

2. Gleichstellungsstrategie der Helmholtz-Gemeinschaft und des Hereon

Chancengleichheit ist ein zentraler Wert für die Helmholtz-Gemeinschaft. Sie ist fest in der Mission der Forschungsgemeinschaft verankert und ist wesentlicher Bestandteil des Helmholtz-Talent-Managements. Denn Spitzenforschung wird erst möglich, wenn unabhängig vom Geschlecht, die talentiertesten Menschen in die richtigen Positionen gebracht werden.

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs und die erfahrenen Beschäftigten in den Forschungszentren geht es darum, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich persönlich und fachlich optimal entwickeln können.

Zentrale Punkte sind:

- Vielfältige Angebote zur Vereinbarung von Familie und Beruf, die sich zu einer individuell passenden Lösung kombinieren lassen
- Vernetzung der Zentren, um Best Practice-Beispiele auf breiter Basis zu realisieren
- Förderung von Frauen, um ihren Anteil in Führungspositionen zu erhöhen
- Chancengleichheit als Bewertungskriterium bei der prospektiven Begutachtung der Forschungs-Programme

Chancengleichheit wird als Querschnittsthema konsequent in alle Programme und Maßnahmen des Talentmanagements integriert. Das Hereon unterstützt diesen Ansatz der Helmholtz-Gemeinschaft in vollem Maße.

Das Zentrum möchte das berufliche Potenzial von Frauen und Männern gleichermaßen für die Erfüllung seiner ambitionierten wissenschaftlichen Ziele nutzen und den Anteil von Frauen in allen Karrierestufen erhöhen.

Um dieses Ziel zu erreichen, stellt das Hereon seine Gleichstellungsstrategie auf drei Säulen:

Säule 1	Säule 2	Säule 3
Zum Ersten gilt es, insbesondere auch junge Frauen, die in viele naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Bereichen noch immer unterrepräsentiert sind, für eine Laufbahn in den natur- oder ingenieurwissenschaftlich geprägten Forschungsgebieten des Hereon und in seinem Forschungsmanagement zu begeistern.	Zum Zweiten bietet das Hereon seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rahmenbedingungen, die diesen sowohl eine berufliche Karriere als auch ein Familienleben erlauben. Insbesondere gilt es zu erreichen, dass junge Frauen den eingeschlagenen Weg in der Wissenschaft und im Wissenschaftsmanagement in den verschiedenen Stufen der Familienentwicklung konsequent weiterverfolgen können.	Zum Dritten will das Hereon die fest in seiner Mission verankerten Grundsätze der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zu einem gelebten Managementprinzip machen. Als Arbeitgeber wird das Zentrum auch weiterhin für qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die in ihren Partnerschaften Gleichstellung in der Regel keine Frage ist, attraktiv sein.

Die Herstellung von Chancengleichheit ist somit ein zentrales strategisches Ziel der Geschäftsführung und gleichermaßen ihr persönliches Anliegen. Deshalb gehört das Hereon zu den ersten Helmholtz-Zentren, die ihr internes Regelwerk überarbeitet haben, um die Gleichstellungsarbeit zu stärken.

Ende 2020 wurde dazu mit dem Aufsichtsrat eine Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit in Umsetzung der Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung – Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) getroffen sowie mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Vereinbarung über die Mitwirkung bei der Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit geschlossen.

3. Gleichstellungsbeauftragte

Um die Bedeutung der Chancengleichheit am Hereon insbesondere auch bei Führungskräften ins Bewusstsein zu rufen, hat die Gleichstellungsbeauftragte bereits seit dem Jahr 2000 eine besondere Bedeutung. Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Ziele gemäß § 1 Abs. 1 der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) und ihre Umsetzung zu fördern und zu überwachen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird an allen am Hereon durchgeführten Einstellungs-, Berufungs- und Wiederberufungsverfahren beteiligt.

Sie hat Berichtsrecht im Aufsichtsrat und ist als ständiger Gast im wissenschaftlich-technischen Rat (WTR) vertreten, um insbesondere die Kommunikation zwischen den (wissenschaftlichen) Führungskräften und der Gleichstellungsbeauftragten zu intensivieren. Das Hereon stellt die Gleichstellungsbeauftragte im Umfang eines vollen Personaljahres für ihre Tätigkeit frei. Die Gleichstellungsbeauftragte steht in regelmäßigem Austausch mit der kaufmännischen und der wissenschaftlichen Geschäftsführung, der Bereichsleitung Personalmanagement und der Leitung Personalentwicklung. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt in vielen personellen Einzelmaßnahmen, wie z. B. Einstellungen, Vergabe von Ausbildungsplätzen, Höhergruppierungen sowie der vorübergehenden Übertragung höher bewerteter Tätigkeiten oder Führungsaufgaben mit.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird regelmäßig und kontinuierlich über die durchgeführten Fortbildungsmaßnahmen von Beschäftigten informiert.

In Angelegenheiten und Fragen der Chancengleichheit können sich Beschäftigte jederzeit an die Gleichstellungsbeauftragte, die bei Hereon auch ausgebildete Mediatorin ist, wenden, insbesondere bei Verdacht einer Benachteiligung bzw. Verletzung der Chancengleichheit oder sexueller Belästigung. Die Gleichstellungsbeauftragte zieht den jeweils örtlich zuständigen Betriebsrat, den Bereich Personalmanagement und/oder andere Einheiten hinzu, wenn dies nach ihrem Ermessen und dem Wunsch von Beschäftigten zur Beseitigung der Schwierigkeiten erforderlich ist.

4. Bestandsaufnahme: Personalkennzahlen und Frauenanteile (Stand: 31.12.2020)

4.1 Frauenanteil am Gesamtpersonal

Am 31.12.2020 sind am Hereon 1.119 Personen – inkl. Studentische Hilfskräfte – (entspricht 951 Vollzeitäquivalente (VZÄ)) beschäftigt. Der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft konnte von 2016 (37 Prozent) bis 2020 erhöht werden und beträgt aktuell rund 39 Prozent.

	Stand: 31.12.2020		
Anzahl Beschäftigte	Gesamt	befristet	unbefristet
Anzahl der Beschäftigten insgesamt	1.119	531	588
männlich	685	316	369
weiblich	434	215	219
darunter Anzahl wissenschaftliches Personal**	811	463	348
männlich	495	279	216
weiblich	316	184	132
	Stand: 31.12.2020		
Vollzeitäquivalent (VZÄ) Beschäftigte***	Gesamt	befristet	unbefristet
Gesamtpersonal in VZÄ	951	406	545
männlich	595	241	354
weiblich	355	164	191
darunter wissenschaftliches Personal in VZÄ **	665	341	324
männlich	413	206	207
weiblich	252	135	117

**ohne Reaktor

*** auf vollen Zahlen gerundet

Tab. 1: Personalzahlen und Vollzeitäquivalente nach Organisationsbereichen, befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen sowie Geschlecht, Stichtag 31.12.2020

4.2 Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung

811 Personen (entspricht 73 Prozent der Gesamtbelegschaft) gehören am Hereon zum wissenschaftlichen Personal des Zentrums. Dieses umfasst die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Promovierende und wissenschaftsunterstützende Personen. Beim wissenschaftlichen Personal liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei rund 39 Prozent, das sind insgesamt 316 Frauen (entspricht 252 VZÄ).

Anzahl wissenschaftliches Personal nach Geschlechtern (Stand: 31.12.2020)

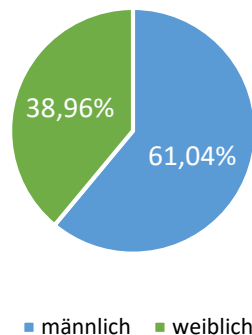


Abb. 1: Anzahl wissenschaftliches Personal nach Geschlechtern (Stand: 31.12.2020)

4.3 Frauenanteil in der Wissenschaft und in Führungspositionen

In den einzelnen Bereichen und Instituten des Hereons sind die Frauenanteile sehr unterschiedlich hoch. Um Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu erreichen, wurde das Instrument des Kaskadenmodells im Jahre 2011 durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz verabschiedet (siehe Tab. 2).

Grundgedanke beim Kaskadenmodell ist es, dass der Frauenanteil einer Qualifikationsstufe sich am Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsstufe – unter Berücksichtigung der voraussichtlich neu zu besetzenden Positionen – orientieren soll. Bis zum Jahr 2020 waren bestimmte Zielquoten vereinbart, 2021 bis 2025 läuft eine neue Zielvereinbarungsperiode (siehe Kap. 6.1).

Hereon erreicht bei einem Teil der wissenschaftlichen Führungspositionen (siehe Tab. 3), d. h. auf der 1. und 2. Führungsebene sowie in den Vergütungsgruppen W3/C4 und W2/C3 bereits die Soll-Quoten; auf der dritten Führungsebene, bei der Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/ Forschungsbereiche sowie in der Vergütungsgruppen W1 bis Entgeltgruppe 14 sind weitere Anstrengungen erforderlich, um die Soll-Quoten zu erreichen.

In den nichtwissenschaftlichen Führungspositionen (siehe Tab. 4) ist das Geschlechterverhältnis besser in der Balance.

Kaskadenmodell

Ziel-Quoten am 31.12.2020 und Ist-Quoten am 31.12. der Jahre 2016 bis 2020 für wissenschaftliches Personal (ohne verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal) in Personen (nicht: VZÄ)

		Frauenquote – Entwicklung															Frauenquote – Ableitung und Ziel 2020					
		IST 31.12.2016			IST 31.12.2017			IST 31.12.2018			IST 31.12.2019			IST 31.12.2020			Prognose 31.12.2020		Prognose 2020			SOLL 31.12.2020
		Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Anzahl Stellen Aufwuchs ³	Anzahl Stellen Fluktuation ³	besetzbare Positionen ³	Frauenquote (%)
Führungsebenen ⁴	Zentrumsleitung ⁴	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0		1	1	0,0%
	Erste Führungsebene ⁴	14	5	36 %	14	5	36 %	14	5	36 %	13	5	38 %	13	5	38 %	15	6	1	2	3	40,0%
	Zweite Führungsebene ¹	47	11	23 %	47	13	28 %	47	13	28 %	48	12	25 %	51	13	25 %	42	11	10	10	26,2%	
	Dritte Führungsebene ¹	6	1	17 %	6	1	17 %	6	1	17 %	6	1	17 %	4	0	0 %	4	1	1	1	25,0%	
	Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/ Forschungsbereiche ²	1	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %	2	1	1	1	2	50,0%
Vergütungsgruppen	W3/C4	12	3	25 %	12	3	25 %	14	3	21 %	13	3	23 %	14	3	21 %	14	5	2	2	4	35,7%
	W2/C3	11	3	27 %	10	3	30 %	10	3	30 %	10	3	30 %	9	3	33 %	12	4	1	2	3	33,3%
	C2				0	0	0 %	0	0	0 %			0 %			0 %						
	W1	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0 %	3	1	2	1	3	33,3%
	E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3)				0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %						
	E15 TVöD/TV-L	40	7	18 %	44	7	16 %	45	8	18 %	49	11	22 %	50	9	18 %	38	12	0	6	6	31,6%
	E14 TVöD/TV-L	121	31	26 %	136	36	26 %	135	37	27 %	140	37	26 %	140	39	28 %	121	45	0	32	32	37,2%
E13 TVöD/TV-L	231	86	37 %	238	94	39 %	269	115	43 %	338	138	41 %	370	150	41 %	231	109	0	197	197	47,2%	

1 soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene

2 soweit nicht Teil der 1.-3. Führungsebene

3 bis 2020 aufgrund ggf. Stellenzuwachses und absehbarer sowie geschätzter Fluktuation besetzbare Positionen (in Personen); Aufsatzzpunkt ist das Ist 2016. Die Anzahl der besetzbaren Positionen muss mindestens der Differenz aus der Anzahl der Personen 2020 und der Anzahl der Personen 2016 entsprechen.

4 Soweit Personen der 1. Führungsebene zugleich die Funktion der Zentrumsleitung innehaben, erfolgt eine Ausweisung sowohl in der Kategorie "Zentrumsleitung" als auch der Kategorie "Führungsebenen".

Tab. 2: Geschlechterverteilung bei den wissenschaftlichen Führungspositionen gemäß Kaskade (Stand: 31.12.2020)

Wissenschaftliches Personal nach Führungsebenen

Führungsebene	Personal			Personal auf Zeit			Personal in Teilzeit		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Erste Führungsebene	12	7	5	0	0	0	3	3	0
Zweite Führungsebene ¹	52	39	13	5	5	0	6	3	3
Dritte Führungsebene ¹	4	4	0	1	1	0	2	2	0
Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsguppen/Forschungsbereiche ²	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	68	50	18	6	6	0	11	8	3

¹ Soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene

² Soweit nicht Teil der 1.-3. Führungsebene

Wissenschaftliches Personal nach Vergütungsgruppen

Vergütungsgruppe	Personal			darunter Anzahl Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft ³			Personal auf Zeit			Personal in Teilzeit		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
W3/C4	13	10	3	0			1	1		6	6	
W2/C3	10	7	3	4	2	2	1	1		3	2	1
C2	0	0	0	0			0			0		
W1	1	1	0	0			1	1		1	1	
E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3) inkl. AT	0	0	0	0			0			0		
E15 TVöD/TV-L	50	41	9	6	6		8	8		9	8	1
E14 TVöD/TV-L	140	101	39	32	23	9	34	26	8	32	16	16
E13 TVöD/TV-L	370	220	150	157	89	68	319	191	128	171	88	83
E12 TVöD/TV-L	18	13	5	1	1		1		1	4	2	2
Entgeltgruppen unterhalb E12 TVöD/TV-L	133	60	73	9	5	4	22	9	13	35	10	25
Insgesamt	735	453	282	209	126	83	387	237	150	261	133	128

³ Personen mit einer ausländischen zusätzlich zur deutschen Staatsbürgerschaft werden dabei nicht gezählt.

Tab. 3: Geschlechterverteilung bei den wissenschaftlichen Führungspositionen gemäß Kaskade (Stand: 31.12.2020)

Verwaltungspersonal, technisches Personal und sonstiges Personal nach Führungsebenen

Führungsebene	Personal			Personal auf Zeit			Personal in Teilzeit		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Erste Führungsebene	6	3	3	0	0	0	0	0	0
Zweite Führungsebene ¹	21	9	12	1	0	1	1	0	1
Dritte Führungsebene ¹	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche ²	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	27	12	15	1	0	1	4	0	4

¹ Soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene

² Soweit nicht Teil der 1.-3. Führungsebene

Verwaltungspersonal, technisches Personal und sonstiges Personal nach Vergütungsgruppen

Vergütungsgruppe	Personal			Personal auf Zeit			Personal in Teilzeit		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
W3/C4	1	0	1	0	0	0	0	0	0
W2/C3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
W1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3) inkl. AT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E15 TVöD/TV-L	5	3	2	0	0	0	0	0	0
E14 TVöD/TV-L	11	7	4	0	0	0	4	1	3
E13 TVöD/TV-L	24	12	12	3	0	3	6	0	6
E12 TVöD/TV-L	24	14	10	3	2	1	7	3	4
Entgeltgruppen unterhalb E12 TVöD/TV-L	172	101	71	38	18	20	41	10	31
Insgesamt	237	137	100	44	20	24	58	14	44

Tab. 4: Geschlechterverteilung bei den nichtwissenschaftlichen Führungspositionen gemäß Kaskade, d. h. gezählt werden nur Bereichs- und Gruppenleitungen, Stabsabteilungen wurden bislang nicht berücksichtigt, Vakanzen sind nicht ausgewiesen (Stand: 31.12.2020)

5. Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit am Hereon

5.1 Geschlechtergerechtigkeit in Organen und Gremien des Hereon

Auf der obersten Führungsebene am Hereon herrscht Geschlechterparität: Der Wissenschaftlich-technische Geschäftsführer leitet das Hereon gemeinsam mit der Kaufmännischen Geschäftsführerin. Der Aufsichtsrat am Hereon überwacht nach dem Gesellschaftsvertrag die Rechtmäßigkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung. Er wird durch die Gesellschafterversammlung berufen und besteht aus 13 Mitgliedern, drei davon entsendet die Gesellschaft. Zurzeit (Stand: 31.12.2020) sind dies zwei Männer und eine Frau; insgesamt beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat 38,46 Prozent.

Der technisch-wissenschaftliche Beirat (TWB) berät die Geschäftsführung am Hereon und den Aufsichtsrat in allen wissenschaftlichen Fragen. Daher gehören Sachverständige aus jedem Arbeitsgebiet am Hereon als Mitglieder diesem Gremium an. Aktuell (Stand: 31.12.2020) ist eine der 13 TWB-Mitglieder eine Frau. Bei der im Berufungsrhythmus von vier Jahren stattfindenden Besetzung strebt das Hereon stets einen hohen Anteil an Frauen an.

Der Wissenschaftlich-Technische Rat (WTR) ist Organ der Gesellschaft und bildet das Forum für die interne Diskussion. Er trägt somit zur fachübergreifenden, vernetzenden Arbeitsweise vom Helmholtz-Zentrum Hereon bei. Er berät die Geschäftsführung in allen wesentlichen wissenschaftlichen und technischen Fragen. Ihm gehören die Leiterinnen und Leiter der Institute sowie gewählte Vertreterinnen und Vertreter der wissenschaftlich-technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ein Mitglied des Betriebsrats der Gesellschaft an. Aktuell (31.12.2020) sind 5 der 19 Mitglieder des WTR Frauen.

Im Rahmen der Besetzung von Begutachtungsgruppen und Berufungskommissionen ist eine möglichst chancengerechte Auswahl von qualifizierten Mitgliedern, sofern diese zur Verfügung stehen, selbstverständliches und ausdrückliches Ziel.

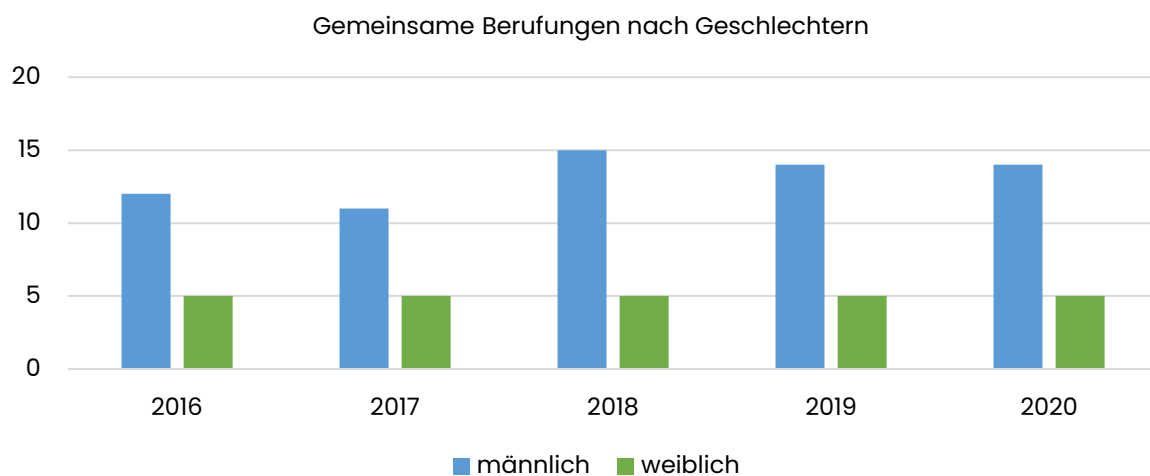


Abb. 2: Gemeinsame Berufungen von Frauen und Männern in den Jahren 2016 bis 2020

5.2 Flexible Arbeitszeitmodelle und Mobile Arbeit

Das Hereon bietet eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen an und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Am 31.12.2020 waren 761 Personen (68,01 Prozent) in Vollzeit und 358 Personen (31,99 Prozent) in Teilzeit beschäftigt.

Bereits im Jahr 2002 trat darüber hinaus zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Gesamtbetriebsvereinbarung zur alternierenden Telearbeit in Kraft. Die Möglichkeiten wurden Ende des Jahres 2018 mit einer neuen Gesamtbetriebsvereinbarung zur Mobilen Arbeit ausgebaut, die sukzessive die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Telearbeit ablösen wird. Seitdem haben auch Beschäftigte ohne Kinder bzw. mit Elder-Care-Pflichten unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, 20 Prozent, in weiter zu begründenden Ausnahmen auch bis zu 50 Prozent, ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit von Zuhause oder unterwegs zu arbeiten, um Privat- und Berufsleben besser miteinander in Einklang zu bringen. Die Möglichkeit, örtlich flexibel arbeiten zu können, ist ein wesentlicher Bestandteil der Arbeitgeberattraktivität des Hereons und wurde von einer stetig wachsenden Zahl der Beschäftigten genutzt.

5.3 Angebote zur Kinderbetreuung

Das Hereon stellt umfassende Angebote zur Kinderbetreuung zur Verfügung. Ein betriebsnaher Kindergarten am Hauptstandort in Geesthacht mit 40 Plätzen für Kinder im Alter zwischen 8 Wochen und 6 Jahren gewährleistet Beschäftigten während der Öffnungszeiten der Kindertagesstätte von 7:30 bis 18:00 Uhr und ohne Betriebsferien eine professionelle Betreuung ihrer Kinder.

Beschäftigte am Hauptstandort können außerdem eine kurzfristige Notfallbetreuung in Anspruch nehmen, wenn die Regelbetreuung ihrer Kinder ausfällt. Diese Notfallbetreuung kann von den Beschäftigten auch zur Überbrückung von Ferienzeiten ihrer schulpflichtigen Kinder bis zum Alter von 12 Jahren genutzt werden. Ein Eltern-Kind-Zimmer bietet am Institut für Aktive Polymere in Teltow Eltern die Möglichkeit, vorübergehend und im Rahmen einer selbst organisierten Kinderbetreuung, Situationen zu überbrücken, in denen die Regelbetreuung des Kindes kurzfristig ausfällt.

Seit 2018 beteiligt sich das Hereon regelmäßig an den Helmholtz-Feriencamps. Dabei verbringen Kinder von Beschäftigten aller teilnehmenden Helmholtz-Zentren eine gemeinsame Woche in den Sommerferien.

5.4 Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das Hereon-Weiterbildungsprogramm wird jährlich auf der Grundlage einer Bedarfsabfrage konzipiert und bietet Frauen und Männern gleichermaßen die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung. Das Angebot reicht von Modulen zur Entwicklung von Fach-, Sozial-, Gesundheits- und Methodenkompetenzen bis hin zur Führungskräfteentwicklung. Dabei kooperieren wir mit anderen norddeutschen Helmholtz-Zentren, um Beschäftigten das Netzwerken über die Zentrums Grenzen hinaus zu ermöglichen. Die Teilnahmequote der Frauen (58 Prozent) übersteigt beim internen Weiterbildungsprogramm die der männlichen Beschäftigten (42 Prozent).

Teilnahmequote internes Weiterbildungsprogramm
2020 nach Geschlechtern in Prozent

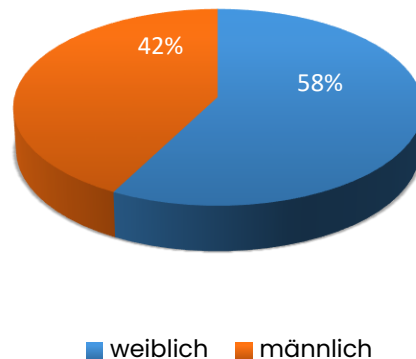


Abb. 3: Teilnahmen weiblicher und männlicher Beschäftigter am Hereon-Weiterbildungsprogramm im Jahr 2020

5.5 Dual Career-Service

Zur Vereinbarkeit von Karriere, Partnerschaft und Familie bietet das Hereon im Zuge der Personalgewinnung Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern und anderen hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Dual Career-Service an. Damit soll mitziehenden Lebenspartnerinnen oder -partnern eine Starthilfe beim Ortswechsel gegeben werden, die sie in der Anfangszeit in beruflichen Belangen unterstützt.

5.6 Unterstützung durch Employee Assistance Programm (EAP)

Beschäftigte stehen oftmals vor beruflichen und privaten Herausforderungen, deren Lösung professioneller Beratung und Unterstützung bedarf. Ob die Pflege der Eltern, gesundheitliche Themen oder besonders belastende Phasen im Berufs- oder Privatleben. Oftmals sind es die Frauen, die die Hauptverantwortung der Mehrfachbelastung von Beruf und Privatleben mit sich bringt tragen. Ziel des Programms ist es daher, möglichst schnelle und unkomplizierte Hilfe zu erhalten.

Beschäftigte am Hereon und deren Angehörige bzw. im Haushalt lebende Personen können sich kostenlos zu folgenden Themengebieten beraten und unterstützen lassen:

- Arbeit & Beruf
- Familie & Partnerschaft
- Kinderbetreuung
- Pflege von Angehörigen
- Körper & Seele
- Life-Balance & Gesundheit
- Kritische Lebenslagen

5.7 Audit „berufundfamilie“

Das Hereon wurde erstmals 2008 mit dem Zertifikat für familiengerechte Arbeits- und Forschungsbedingungen ausgezeichnet, das seitdem alle drei Jahre, zuletzt im Juni 2020, bestätigt werden konnte. Im Zuge der Re-Auditierung wurden 2020 weitere Maßnahmen festgelegt, die die Chancengleichheit am Hereon weiter erhöhen sollen (siehe Kap. 6.3).

Während zu Beginn der Zertifizierung der Fokus auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie lag, geht es inzwischen um einen viel breiteren Begriff von Chancengleichheit, d. h. um Diskriminierungsfreiheit, Toleranz und Respekt für Talente aller Geschlechter in diversen Lebensphasen und in allen Alters- und Berufsgruppen.

6. Ausblick

Der durch die Geschäftsführung am Hereon eingeschlagene Weg zur Förderung von Frauen und zur Wahrung der Chancengleichheit für beide Geschlechter in Form dreier Säulen zeigt Erfolge bei der Motivation und Förderung der beruflichen Karrierewege von qualifizierten Frauen sowohl für die Wissenschaft als auch für das Forschungsmanagement und soll auch in Zukunft die Basis für Maßnahmen zur Chancengleichheit sein.

Das Hereon wird kontinuierlich neue und die bereits seit vielen Jahren eingeleiteten und durchgeführten Maßnahmen konsequent überprüfen, weiterentwickeln und gezielt ausbauen.

Das Hereon beweist nicht nur als eines der führenden deutschen Forschungszentren wissenschaftliche Exzellenz, sondern will auch in Gleichstellungsfragen federführend und als Arbeitgeber gleichermaßen für Frauen und Männer attraktiv sein.

Die für die Chancengleichheit implementierten Maßnahmen folgen dem Ansatz eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. So werden die bereits eingeführten Maßnahmen ständig gezielt überprüft und je nach Bedürfnissen der Beschäftigten angepasst oder zusätzlich neue Maßnahmen entwickelt, um das Potenzial von Frauen in der Forschung und Entwicklung voll auszuschöpfen – mit gleichen Chancen für Frauen und Männer.

6.1 Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Für die Jahre 2021 bis 2025 wurden neue Zielquoten im Kaskadenmodell festgelegt (siehe Tab. 5). Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass das Hereon mit etwa 75 Prozent seiner wissenschaftlichen Ressourcen in den nach wie vor männerdominierten Bereichen der Ingenieurwissenschaften, Materialwissenschaften, Physik, Chemie und Mathematik arbeitet, sind diese Zielquoten als ambitioniert zu bezeichnen.

Im wissenschaftlichen Bereich beträgt der Frauenanteil in der ersten Führungsebene bereits jetzt 33 Prozent. Es ist daher zu erwarten, dass die für 2025 angestrebte Frauenquote von 40 Prozent erreicht werden kann. Auf der Ebene der Abteilungsleitungen liegt der Frauenanteil bei gegenwärtig 25 Prozent, so dass auch hier davon ausgegangen wird, den für das Jahr 2025 angestrebten Frauenanteil von 29 Prozent ebenfalls zu erreichen. Bei der Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche sowie in der Vergütungsgruppen W1 bis Entgeltgruppe 14 sind gleichwohl weitere Anstrengungen erforderlich, die Soll-Quoten zu erreichen. Bei der Besetzung von Führungspositionen im Zuge der Reorganisation der wissenschaftlichen Institute wurde deutlich, dass insbesondere der „Unterbau“ zu wenige Kandidatinnen für den nächsten Karriereschritt aufweist.

Kaskadenmodell

Ziel-Quoten am 31.12.2025 und Ist-Quoten am 31.12.2019 für wissenschaftliches Personal (ohne verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal) in Personen (nicht: VZÄ)

		Frauenquote - Entwicklung			Frauenquote - Ableitung und Ziel 2025									
		IST 31.12.2019			Prognose 31.12.2025		Prognose 2020 - 2025							SOLL 31.12.2025
		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			
Zentrumsleitung ⁴		1	0	0 %	0	0	1	0	0	0	0	0	-	-
Führungsebenen ⁴	Erste Führungsebene ⁴	13	5	38 %	20	8	1	0	0	8	8	3	38%	40%
	Zweite Führungsebene ¹	48	12	25 %	79	23	6	2	2	35	37	13	35,1%	29%
	Dritte Führungsebene ¹	6	1	17 %	0	0	6	1	0	0	0	0	-	-
	Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche ²	0	0	-	4	2	0	0	0	4	4	2	50,0%	50%
Vergütungsgruppen	W3/C4	13	3	23 %	18	5	1	0	0	6	6	2	33,3%	28%
	W2/C3	10	3	30 %	13	4	0	0	0	3	3	1	33,3%	31%
	C2			-	0	0					0		-	-
	W1	1	0	0 %	4	1	0	0	0	3	3	1	33,3%	25%
	E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
	E15 TVöD/TV-L	49	11	22 %	55	18	14	1	10	10	20	8	40,0%	33%
	E14 TVöD/TV-L	140	37	26 %	140	45	55	12	50	5	55	20	36,4%	32%
E13 TVöD/TV-L	338	138	41 %	340	149	268	119	250	20	270	130	48,1%	44%	

1 Soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene

2 Soweit nicht Teil der 1.-3. Führungsebene

3 Bis 2025 geschätzter Stellenrückgang bzw. -zuwachs, davon geschätzte Fluktuation und neue Stellen (in Personen); Aufsattpunkt ist das IST zum 31.12.2019.

4 Soweit Personen der 1. Führungsebene zugleich die Funktion der Zentrumsleitung innehaben, erfolgt eine Ausweisung sowohl in der Kategorie "Zentrumsleitung" als auch der Kategorie "Führungsebenen".

Tab. 5: Geschlechterverteilung bei den wissenschaftlichen Führungspositionen gemäß Kaskade (Ist-Quote zum 31.12.2019 und Prognose 2020 - 2025)

6.2 Rekrutierung von Frauen für die Wissenschaft

Bereits als Schülerinnen werden junge Frauen an die Fachgebiete aus Naturwissenschaft und Technik herangeführt mit dem Ziel, sie für ein Studium in dieser Richtung zu begeistern und so langfristig mehr Frauen für Führungspositionen in den bisher eher männerdominierten Fächern zu gewinnen. Dabei fördert das Schülerlabor Quantensprung des Zentrums das naturwissenschaftliche Interesse von Schülerinnen und Schülern. Einen besonderen Fokus richtet es dabei auch auf die Gruppe der Mädchen. Diesem Ziel dient auch die jährliche Teilnahme des Hereon am Mädchen-Zukunftstag sowie die Durchführung von Schülerinnen- und Schülerpraktika in den Forschungsinstituten.

Die Rekrutierung von weiblichen Fach- und Führungskräften soll auch die Weiterentwicklung und der Ausbau der Karrierewebsite des Hereon fördern. Dabei werden künftig regelmäßig aktuelle Themen veröffentlicht, die die Zielgruppe potentielle Bewerberinnen und Bewerber ansprechen und für das Hereon als Arbeitgeber begeistern sollen (z. B. aktuelle Aktionen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, Highlights aus den Bereichen Berufsausbildung und Personalentwicklung, Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Interviews mit weiblichen Fach- und Führungskräften als Role Models aus den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereichen).

Gleichzeitig ist im Jahr 2021 das Wording in den Stellenausschreibungen gendergerecht angepasst worden. Der Ausschreibungstext wird so formuliert, dass er Angehörige jeden Geschlechts in gleicher Weise anspricht und Angehörige des in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert. Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende betriebliche Belange stehen dem entgegen.

6.3 Handlungsprogramm zum Audit „berufundfamilie“

Das Hereon wurde zuletzt im Sommer 2020 mit dem Zertifikat audit „berufundfamilie“ ausgezeichnet. Bis zum Re-Audit im Jahr 2023 arbeitet das Hereon intensiv an der Umsetzung des mit der Geschäftsführung vereinbarten Handlungsprogramms.

Folgende Themen werden dabei vorrangig umgesetzt:

- Erhöhung der Akzeptanz moderner Arbeitsformen als fortlaufenden Prozess
- Fortführung und Weiterentwicklung der Möglichkeiten mobil zu arbeiten
- Verbesserung des Arbeitgeber-Marketings als fortlaufender Prozess
- Aufbau der gendersensiblen Führungskompetenzen als Aufgabe der im Aufbau befindlichen Führungskräfteentwicklung
- Bessere Auffindbarkeit der Arbeitgeber-Angebote durch eine Überarbeitung der Intranet- und Internetangebote

6.4 Verbesserungen der Möglichkeiten zur Mobilen Arbeit

Im Jahr 2018 wurde die erste Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Mobilen Arbeit am Hereon abgeschlossen. Dabei vereinbarten die Betriebspartner zunächst eine Laufzeit bis 31.12.2021, um praktische Erfahrungen mit der Nutzung der Mobilen Arbeit zu sammeln und die GBV auf Grundlage

dieser Erfahrungen bei Bedarf weiter zu entwickeln. Die Weiterentwicklung der Mobilen Arbeit erfolgt und entfaltet ihre Wirkung zum 01.04.2022. Verbesserungen sollen sich insbesondere ergeben durch

- eine Erhöhung des möglichen Zeitanteils der mobilen Arbeit,
- eine Erhöhung der Flexibilität bei der Verteilung der Arbeitszeitfenster,
- eine Verbesserung der Steuerung des Personaleinsatzes,
- die Möglichkeit, künftig Zeitguthaben in der mobilen Arbeit aufzubauen sowie durch
- die Vereinfachung der administrativen Umsetzungsprozesse.

6.5 Weiterentwicklung des Fortbildungsprogramms

Flankierend zur strategischen Ausrichtung des Hereon werden künftig Weiterbildungsformate am Hereon auch zu den Themen Diversity Management und Gender-Kompetenz angeboten. Außerdem werden bei der Planung und Erstellung von Trainingsmodulen auch die verschiedenen Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte mit einbezogen und berücksichtigt.

7. Fortschreibung Gleichstellungsplans / Gender Equality Plan

Die Kennzahlen und die Inhalte dieses Gleichstellungsplans werden jährlich weiterentwickelt, fortgeschrieben und aktualisiert. Die nächste Aktualisierung erfolgt im 4. Quartal 2022 auf der Grundlage der Daten zum 31.12.2021.