

2. Gleichstellungsplan

2. *Gender Equality Plan*

2022–2026



Die Geschäftsführung

Prof. Dr. Matthias Rehahn
Wissenschaftlich-technischer Geschäftsführer

Dr. Heike Wolke
Kaufmännische Geschäftsführerin

Geesthacht, 5. Dezember 2022

Inhaltsverzeichnis

Präambel

1. Mission und Organisation des Hereon	5
2. Gleichstellungsstrategie der Helmholtz-Gemeinschaft und des Hereon	5
3. Gleichstellungsbeauftragte	6
4. Personalkennzahlen und Frauenanteile (Stand: 31.12.2021)	7
4.1 Frauenanteil am Gesamtpersonal	7
4.2 Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung	8
4.3 Frauenanteil in der Wissenschaft und in Führungspositionen	8
5. Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit am Hereon	13
5.1 Geschlechtergerechtigkeit in Organen und Gremien des Hereon	13
5.2 Gendergerechte Sprache	14
5.3 Flexibilität für Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben während der Pandemie	14
5.4 Flexibel und mobil arbeiten	14
5.5 Angebote zur Kinderbetreuung	15
5.6 Qualifizierung der Beschäftigten	15
5.7 Dual Career-Service	16
5.8 Gesundheitsförderung	16
5.9 Unterstützung durch kostenloses Employee Assistance Programm (EAP)	16
5.10 Junge Frauen, Schülerinnen und die Kleinsten für Forschung begeistern	17
5.11 Audit „berufundfamilie“	17
6. Ausblick	18
6.1 Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	18
6.2 Maßnahmenplan zur Erhöhung des Frauenanteils bei wissenschaftlichen Führungskräften	20
6.3 Rekrutierung von Frauen für die Wissenschaft	20
6.4 Re-Zertifizierung zum Audit „berufundfamilie“	20
7. Fortschreibung Gleichstellungsplans / Gender Equality Plan	20
Glossar	21

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, aktuell geplant im Frühjahr 2023, die Qualitätssicherung zur Bestätigung dieses Zertifikates.

Auf der Grundlage der Daten und Inhalte (zum Stichtag 31.12.2021) zeigt dieser 2. Gleichstellungsplan des Hereon die Anstrengungen zur Sicherstellung der Frauenförderung sowie zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit am Zentrum 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 dabei 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 Gleichheitsbeauftragte 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, Vertragsverlängerungen, Entfristungen, 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. Personalkennzahlen und Frauenanteile

(Stand: 31.12.2021)

4.1. Frauenanteil am Gesamtpersonal

Am 31.12.2021 waren 1.107 Personen am Hereon beschäftigt. Das entspricht 935 Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Die Anzahl der Beschäftigten hat sich damit gegenüber dem Vorjahr leicht verringert. Der Frauenanteil am Gesamtpersonal liegt zum 31.12.2021 wie im Vorjahr bei 39 Prozent; der Anteil an weiblichen Personen beim wissenschaftlichen Personal¹ ist gegenüber dem Vorjahr leicht, d. h. auf 40 Prozent, gestiegen.

Anzahl Beschäftigte	2020			2021		
	Gesamt	befristet	unbefristet	Gesamt	befristet	unbefristet
Anzahl der Beschäftigten insgesamt (unabhängig von der Mittelherkunft)*	1.119	531	588	1.107	511	596
männlich	685	316	369	673	300	373
weiblich	434	215	219	434	211	223
darunter Anzahl wissenschaftliches Personal**	811	463	348	811	467	344
männlich	495	279	216	487	275	212
weiblich	316	184	132	324	192	132
VZÄ Beschäftigte***	Gesamt	befristet	unbefristet	Gesamt	befristet	unbefristet
Gesamtpersonal in VZÄ (unabhängig von der Mittelherkunft)*	951	406	545	935	385	550
männlich	595	241	354	585	229	357
weiblich	355	164	191	350	157	193
darunter wissenschaftliches Personal in VZÄ **	665	341	324	662	343	319
männlich	413	206	207	407	204	203
weiblich	252	135	117	255	139	116

*inkl. Reaktorpersonal

**ohne Reaktorpersonal

***auf volle Zahlen gerundet

Tab. 1: Gesamtpersonal und Vollzeitäquivalente nach Geschäftsbereichen, befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen nach Geschlechtern in den Jahren 2020 und 2021 (Stichtag: jeweils 31.12.)

¹ Erläuterung: siehe Glossar

4.2. Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung

Am 31.12.2021 gehören 811 der am Hereon beschäftigten Personen (entspricht 73 Prozent der Gesamtbelegschaft) zum wissenschaftlichen Personal des Zentrums. Trotz leichtem Rückgang der Belegschaft, ist die Anzahl der Frauen im wissenschaftlichen Geschäftsbereich auf 324 gestiegen (31.12.2020: 316 Frauen). Dadurch hat sich beim wissenschaftlichen Personal die Quote der weiblichen Beschäftigten im Jahr 2021 leicht auf 40 Prozent erhöht.

Geschlechterverteilung beim wissenschaftlichen Personal
(Stand: 31.12.2021)

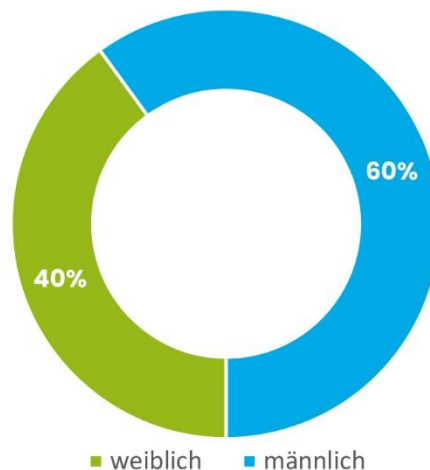


Abb. 1: Geschlechterquoten wissenschaftliches Personal (Stand: 31.12.2021)

4.3. Frauenanteil in der Wissenschaft und in Führungspositionen

In den einzelnen Bereichen und Instituten des Hereon sind die Frauenanteile sehr unterschiedlich. 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. 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. Ab 2021 bis 2025 läuft eine neue Zielvereinbarungsperiode. Die Prognosen und Zielquoten für 2025 sind dem Kapitel 6.1 (Tab. 5) zu entnehmen.

Per 31.12.2021 stellt sich der Status der Frauenquote beim wissenschaftlichen Personal im Hinblick auf die Erreichung der Ziele 2025 wie folgt dar:

- Auf der ersten Führungsebene (Ist-Frauenquote zum 31.12.2021 = 29,4 %) wurden im Rahmen der Umstrukturierung des Forschungszentrums Neubesetzungen intern vorgenommen. Es wird davon ausgegangen, dass durch weitere Neubesetzungen die für 2025 geplante Quote von 40 Prozent erreicht werden kann.
- Auf der zweiten Führungsebene ist die Ist-Quote (26,9 %) zum 31.12.2021 nur noch 2,2 Prozent von der Zielquote zum 31.12.2025 (29,1 %) entfernt. Bei der Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen konnte bisher die Zielquote von 50 Prozent nicht erreicht werden. Im Jahr 2021 wurde nur eine Nachwuchsgruppe am Hereon installiert, sie wird von einem Wissenschaftler geleitet.
- Bei den W3/C4- und W2/C3-Positionen entspricht annähernd bzw. übertrifft die Frauenquote zum 31.12.2021 das für den 31.12.2025 gesetzte Soll.

- Bei den W1-Positionen und den Entgeltgruppen 15 TVöD/TV-L verfehlen die Ist-Quoten zum Stichtag 31.12.2021 noch um -25,0 Prozent und -15,5 Prozent die Soll-Quoten ab; hier wird davon ausgegangen, dass die für 2025 geplante Quote erreicht werden kann.
- Die Ist-Quoten bei den Entgeltgruppen 14 und 13 TVöD/TV-L entsprechend bereits zum
- 31.12.2021 annähernd den Zielquoten für 2025.

Im nichtwissenschaftlichen Geschäftsbereich² beträgt der Frauenanteil in Führungspositionen 53,8 Prozent; davon auf der ersten Führungsebene 40,0 Prozent und auf der 2. Führungsebene 62,5 Prozent. Bei analoger Anwendung des Kaskadenmodells der Wissenschaft wäre hier die Sollquote 2025 auf der ersten Führungsebene bereits erreicht und auf der zweiten Führungsebene weit übertroffen.

² Erläuterung: siehe Glossar

Entwicklung der Frauenquote 2020 und 2021 für wissenschaftliches Personal

(nicht: VZÄ) (ohne verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal)

Frauenquote - Entwicklung

		IST 31.12.2020			IST 31.12.2021		
		Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)
Führungsebenen	Zentrumsleitung ⁴	1	0	0 %	1	0	0 %
	Erste Führungsebene ⁴	13	5	38 %	17	5	29 %
	Zweite Führungsebene ¹	51	13	25 %	67	18	27 %
	Dritte Führungsebene ¹	4	0	0 %	0	0	-
	Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche	0	0	-	1	0	0 %
Vergütungsgruppen	W3/C4	14	3	21 %	13	3	23 %
	W2/C3	9	3	33 %	8	3	38 %
	C2	0	0	-	0	0	-
	W1	1	0	0 %	1	0	0 %
	E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	0	0	-	0	0	-
	E15 TVöD/TV-L	50	9	18 %	58	10	17 %
	E14 TVöD/TV-L	140	39	28 %	146	43	29 %
	E13 TVöD/TV-L	370	150	41 %	376	161	43 %

¹soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene ²soweit nicht Teil der 1. – 3 Führungsebene⁴soweit 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: 31.12.2021)

Anzahl Beschäftigte nach Geschlechtern beim wissenschaftliches Personal
nach Führungsebenen und Vergütungsgruppen gemäß Kaskade zum 31.12.2021

Führungsebene	Personal			Personal auf Zeit			Personal in Teilzeit		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Erste Führungsebene	17	12	5	0	0	0	5	5	0
Zweite Führungsebene ¹	67	49	18	8	6	2	6	3	3
Dritte Führungsebene ¹	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsguppen/Forschungsbereiche ²	1	1	0	1	1	0	0	0	0
Insgesamt	85	62	23	9	7	2	11	8	3

Vergütungsgruppe	Personal			darunter Anzahl Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft ³			Personal auf Zeit			Personal in Teilzeit		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
W3/C4	13	10	3	1	1	0	1	1	0	5	5	0
W2/C3	8	5	3	3	1	2	1	1	0	3	2	1
C2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
W1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0
E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3) inkl. AT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E15 TVöD/TV-L	58	48	10	9	8	1	10	10	0	11	10	1
E14 TVöD/TV-L	146	103	43	35	25	10	46	33	13	33	16	17
E13 TVöD/TV-L	376	215	161	164	90	74	323	185	138	184	93	91
E12 TVöD/TV-L	22	18	4	3	3	0	3	2	1	4	3	1
Entgeltgruppen unterhalb E12 TVöD/TV-L	121	54	67	10	7	3	16	9	7	35	10	25
Insgesamt	745	454	291	225	135	90	401	242	159	276	140	136

¹ Soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene

² Soweit nicht Teil der 1.-3. Führungsebene

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

Tab. 3: Geschlechterverteilung bei den wissenschaftlichen Führungspositionen gemäß Kaskade (Stand: 31.12.2021)

Anzahl Beschäftigte nach Geschlechtern beim Verwaltungspersonal, technischen Personal und sonstigen Personal nach Führungsebenen und Vergütungsgruppen gemäß Kaskade zum 31.12.2021

Führungsebene	Personal			Personal auf Zeit			Personal in Teilzeit		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Erste Führungsebene	10	6	4	1	1	0	1	0	1
Zweite Führungsebene ¹	16	6	10	1	0	1	4	0	4
Dritte Führungsebene ¹	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche ²	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	26	12	14	2	1	1	5	0	5

Vergütungsgruppe	Personal			Personal auf Zeit			Personal in Teilzeit		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	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	6	5	1	0	0	0	0	0	0
E14 TVöD/TV-L	11	6	5	0	0	0	4	1	3
E13 TVöD/TV-L	26	14	12	2	0	2	7	1	6
E12 TVöD/TV-L	23	15	8	3	2	1	7	3	4
Entgeltgruppen unterhalb E12 TVöD/TV-L	161	94	67	21	9	12	41	8	33
Insgesamt	228	134	94	26	11	15	59	13	46

¹ Soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene

² Soweit nicht Teil der 1.-3. Führungsebene

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: 31.12.2021)

5. Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit am Hereon

5.1. Geschlechtergerechtigkeit in Organen und Gremien des Hereon

Auf der **Ebene der Zentrumsleitung** herrschte zum 31.12.2021 am Hereon Geschlechterparität: Der Wissenschaftlich-technische Geschäftsführer leitete 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 sind dies zwei Männer und eine Frau; insgesamt beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat 38,46 Prozent (Stand: Oktober 2022).

Der **technisch-wissenschaftliche Beirat (twB)** trägt zur Vernetzung mit Einrichtungen außerhalb des Helmholtz-Zentrums Hereon bei: zu Hochschulen, zur Industrie und zu anderen Forschungseinrichtungen. Aus jedem Arbeitsgebiet gehören deshalb mehrere Sachverständige dem Beirat an. Die Aufgabe des TwB ist die Beratung der Gesellschaft und des Aufsichtsrates in allen wissenschaftlichen Fragen. Aktuell (Stand: Oktober 2022) ist eine der 10 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. Derzeit (Stand: Oktober 2022) sind 6 der 22 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.

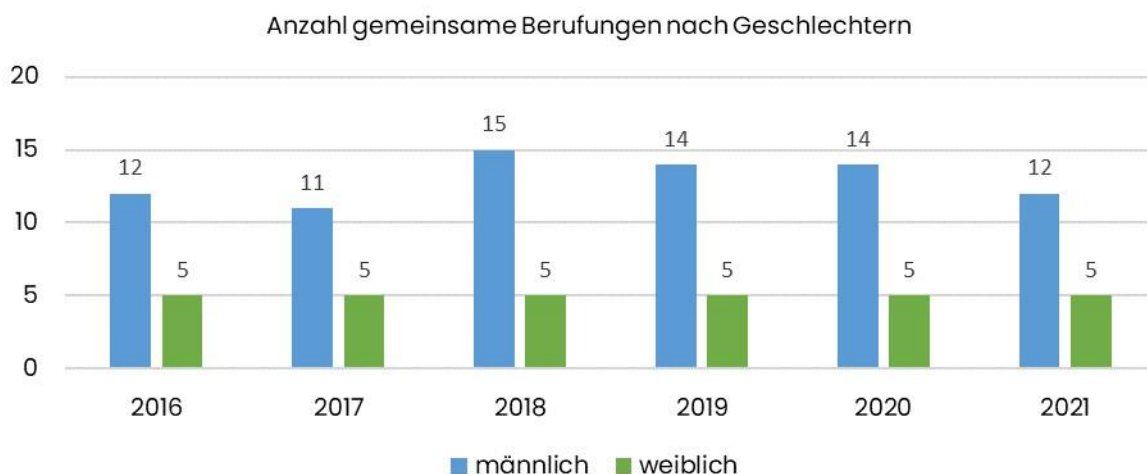


Abb. 2: Gemeinsame Berufungen von Frauen und Männern in den Jahren 2016 bis 2021

5.2. Gendergerechte Sprache

Um innerhalb des Hereon einen gemeinsamen Sprachkodex zu finden, hat die Gleichstellungsbeauftragte im Dialog mit anderen impulsgebenden Beschäftigten und in Abstimmung mit der Geschäftsführung eine dynamische Leitlinie zur gendergerechten Sprache am Zentrum erarbeitet. Der gendersensible Sprachgebrauch ist ein sichtbarer Beweis für eine erfolgreiche Gleichstellung in einem Unternehmen und zeugt von einer Sensibilisierung der Beschäftigten für dieses Thema.

Im Jahr 2021 wurde außerdem das Wording in den Stellenausschreibungen gendergerecht angepasst. 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 ermutigt. 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.

5.3. Flexibilität für Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben während der Pandemie

Die Corona-bedingte Ausweitung des Homeoffice auf bis zu 100 % im Jahr 2021, zusätzliche Freistellungsmöglichkeiten zur Kinderbetreuung und für die Pflege naher Angehöriger sowie die erweiterte Flexibilisierung der Arbeitszeit unterstützten Beschäftigte während der Lockdown-Phasen der Corona-Pandemie dahingehend, dass ihre Tätigkeit am Hereon mit Betreuungs- und/oder Pflegeaufgaben besser miteinander vereinbar waren.

5.4. Flexibel und mobil arbeiten

Das Hereon bietet eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen an und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

In Ablösung der so genannten Telearbeit, wurde im Jahr 2018 wurde die erste Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Mobilen Arbeit am Hereon geschlossen. 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 erfolgte und entfaltet ihre Wirkung zum 01.04.2022. Im April 2022 (Stichtag: 22.04.2022) haben bereits 549 Beschäftigte (entspricht 49,59 % der Gesamtbelegschaft) einen Antrag auf mobile Arbeit eingereicht.

Verbesserungen haben sich durch die Neufassung der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Mobilen Arbeit insbesondere ergeben durch

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

5.5. Angebote zur Kinderbetreuung

Das Hereon stellt für Beschäftigte mit Kindern umfassende Angebote zur Kinderbetreuung zur Verfügung.

Kindertagesstätte

Ein betriebsnaher Kindergarten am Hauptstandort in Geesthacht mit insgesamt 42 Plätzen für Kinder im Alter ab 8 Wochen und bis zum Schuleintritt gewährleistet während der Öffnungszeiten von 7:30 bis 18:00 Uhr und ohne Betriebsferien eine professionelle Betreuung. Bis zu 80 Prozent der Plätze sind dabei Kindern von Hereon-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorbehalten.

Back-up-Betreuung für Notfälle und während Schulferien

Beschäftigte, die am Hauptstandort tätig sind, 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.

Eltern-Kind-Zimmer

Ein Eltern-Kind-Zimmer bietet am Standort in Teltow Eltern die Möglichkeit, vorübergehend und im Rahmen einer selbst organisierten Kinderbetreuung, Situationen zu überbrücken, in denen die Regelbetreuung des Kindes kurzfristig ausfällt.

Helmholtz-Feriencamp

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. Im Jahr 2021 ist das Feriencamp Corona bedingt ausgefallen. Im Jahr 2022 haben die Hereon-Kinder wieder am Feriencamp teilnehmen können.

5.6. Qualifizierung der Beschäftigten

Das Hereon-Weiterbildungsprogramm wird auf der Grundlage der Bedarfe konzipiert und bietet Frauen und Männern gleichermaßen die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung. Das Angebot reicht von Modulen und Trainings zur Entwicklung von Fach-, Sozial-, Gesundheits- und Methodenkompetenzen bis hin zur Führungskräfteentwicklung. Dabei kooperiert Hereon mit anderen norddeutschen Helmholtz-Zentren, um Beschäftigten das Netzwerken über die Zentrums Grenzen hinaus zu ermöglichen.

Die Teilnahmequote der Frauen (62 Prozent) übersteigt beim internen Fortbildungsprogramm die der männlichen Beschäftigten (38 Prozent). Bei externen Fortbildungen beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten 44 Prozent (Männer: 56 Prozent) und ist damit proportional höher als bei den männlichen Kollegen.

Das interne Fortbildungsprogramm hat neben einem breit gefächerten Portfolio auch im Jahr 2021 wieder Angebote nur für Frauen gemacht: die Trainings zu Rhetorik und Konfliktmanagement sind dabei zwei Formate, bei speziell für die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen konzipiert wurden.

Teilnahmequote internes Weiterbildungsprogramm 2021
nach Geschlechtern in %

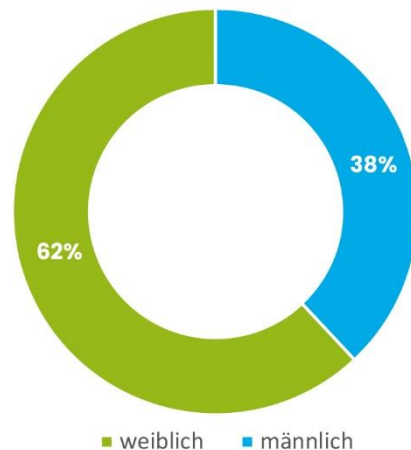


Abb. 3: Teilnahmen weiblicher und männlicher Beschäftigter am Hereon internen Weiterbildungsprogramm im Jahr 2021

5.7. 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. In einem überschaubaren Rahmen können auch kleine Familien ein Zuhause auf Zeit in den Gästeunterkünften des Hereon finden.

5.8. Gesundheitsförderung

Im Jahr 2021 hat das Betriebliche Gesundheitsmanagement mit der Reihe „Gesund im Homeoffice“ insbesondere auch diejenigen Beschäftigten in den Fokus genommen, die aufgrund der Corona Pandemie und ihren Folgen erhöhten Anforderungen ausgesetzt waren. Insbesondere für Eltern mit Schulkindern bzw. für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben waren die Zeiten der Lockdowns in Kombination mit der Arbeit im Homeoffice von besonderen Herausforderungen geprägt und oft sehr anstrengend. Die Reihe „Gesund im Homeoffice“ gab daher Informationen und Tipps, die zur Entlastung und zur Gesunderhaltung insbesondere dieser Beschäftigtengruppe beitragen sollten. Da in stressgeprägten Zeiten auch der Schlaf leiden kann, profitierten alle Beschäftigten vom Themenschwerpunkt des Betrieblichen Gesundheitsmanagement im Jahr 2021 „Gesunder Schlaf“ mit vielen Aktionen und Impulsvorträgen sowie Workshops im Frühjahr 2021 zum Thema „Stark im Stress“.

5.9. Unterstützung durch kostenloses Employee Assistance Programm (EAP)

Auch außerhalb von Corona bedingten Herausforderungen stehen Beschäftigte vor beruflichen und privaten Anforderungen, 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

Im Jahr 2021 nahm der EAP-Anbieter darüber hinaus Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern sowie Beschäftigte mit Pflegeaufgaben in den Blick und stellte für sie spezielle Angebote zur Verfügung, wie das Lerncoaching für Eltern und Livetalks zum Umgang mit Demenz bzw. an Demenz erkrankten Angehörigen. Davon profitieren insbesondere oftmals weibliche Beschäftigte, da sie in Familien regelhaft mehr unbezahlte Sorgearbeit übernehmen.

5.10. Junge Frauen, Schülerinnen und die Kleinsten für Forschung begeistern

Da Corona im Jahr 2021 Ausbildungsmessen und Berufsorientierungstage in Präsenz nahezu nicht unmöglich machten, war es nicht ganz einfach, Schülerinnen und Schüler für Wissenschaft und Forschung zu begeistern. Im Jahr 2021 wurde daher am Hereon der Girls' and Boys' Day erstmals online durchgeführt. Die Themen reichten von Berufsorientierung in technischen, IT-technischen und kaufmännischen Berufen bis hin zu Einblicken in die Forschung inklusive Experimenten zum Mitmachen. Auch bei den jährlich stattfindenden Helmholtz-Feriencamps stehen für die Mädchen und Jungen Forschen und Entdecken im Fokus der Aktivitäten.

Darüber hinaus wurden Kinder von Hereon-Beschäftigten im Alter zwischen 5 und 12 Jahren im Jahr 2021 zu einem Experimentierevent ins Schülerlabor Quantensprung eingeladen. Damit werden insbesondere Mädchen früh für Naturwissenschaften begeistert und ihnen Berufsbilder in der Wissenschaft und Forschung nahegebracht.

Die Hereon-betriebsnahe Kita „Einsteinchen CompanyKids“ wurde inzwischen zum 6. Mal mit dem Zertifikat „Haus der kleinen Forscher“ ausgezeichnet worden. Mit dem Schwerpunkt auf die MINT Bildung fördert das Zentrum auch hier bereits von klein auf das Interesse der Forscherinnen und Forscher der Zukunft.

5.11. 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.

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.

- Bis zur erneut angestrebten Bestätigung des Zertifikates im Jahr 2023 (siehe Kap. 6.3) arbeitet das Hereon intensiv an der Umsetzung des vereinbarten Handlungsprogramms, deren Maßnahmen inzwischen weitestgehend umgesetzt werden konnten:
- 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. 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 29 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 27 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 Ist-Frauenquoten am 31.12. der Jahre 2020 und 2021, Prognose und Soll-Quoten am 31.12.2025 für wissenschaftliches Personal

(ohne verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal) in Personen (nicht: VZÄ)

		Frauenquote - Entwicklung						Frauenquote - Ableitung und Ziel 2025					
		IST 31.12.2020			IST 31.12.2021			Prognose 31.12.2025		Prognose 2019 - 2025			SOLL 31.12.2025
		Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Anzahl Stellen Fluktuation ³	Anzahl Stellen Aufwuchs ³	besetzbare Positionen ³	Frauenquote (%)
Führungsebenen	Zentrumsleitung ⁴	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0	0	0	0 %
	Erste Führungsebene ⁴	13	5	38 %	17	5	29 %	20	8	0	8	8	40 %
	Zweite Führungsebene ¹	51	13	25 %	67	18	27 %	79	23	2	35	37	29 %
	Dritte Führungsebene ¹	4	0	0 %	0	0	-	0	0	0	0	0	-
	Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche ²	0	0	-	1	0	0 %	4	2	0	4	4	50 %
Vergütungsgruppen	W3/C4	14	3	21 %	13	3	23 %	18	5	0	6	6	28 %
	W2/C3	9	3	33 %	8	3	38 %	13	4	0	3	3	31 %
	C2			-	0	0	-				3	3	-
	W1	1	0	0 %	1	0	0 %	4	1	0		0	25 %
	E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	0	0	-	0	0	-	0	0	0	0	0	-
	E15 TVöD/TV-L	50	9	18 %	58	10	17 %	55	18	10	10	20	33 %
	E14 TVöD/TV-L	140	39	28 %	146	43	29 %	140	45	50	5	55	32 %
	E13 TVöD/TV-L	370	150	41 %	376	161	43 %	340	149	250	20	270	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 31.12.2020 und 31.12.2021; Prognose und Soll-Quote 2025)

6.2. Maßnahmenplan zur Erhöhung des Frauenanteils bei wissenschaftlichen Führungskräften

Um Frauen für die Wissenschaft und das Wissenschaftsmanagement zu gewinnen und somit insbesondere die Kompetenzen von künftigen weiblichen wissenschaftlichen Führungskräften nutzen und aufbauen zu können, hat das Hereon bereits vor Jahren verschiedene Maßnahmen zur gezielten Personalrekrutierung und -entwicklung eingeführt. Die Geschäftsführung hat Ende 2021 in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten einen weitergehenden Maßnahmenplan zur Erhöhung des Frauenanteils bei wissenschaftlichen Führungskräften erstellt, mit denen speziell weibliche Führungskräfte in der mittleren Führungsebene gefördert werden können, um spätere Institutsleitungen mit einem höheren Frauenanteil besetzen zu können. Der Maßnahmenplan erstreckt sich über die folgenden Bereiche:

- Frauenförderung als Führungsaufgabe
- Förderung und Qualifizierung von weiblichen Nachwuchskräften
- Genderaspekte bei der Besetzung von Leitungsfunktion
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit einer Leitungsfunktion

6.3. Rekrutierung von Frauen für die Wissenschaft

Bereits als Kita-Kind und als Schülerin (s. Kap. 5.8) werden Mädchen und 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 Durchführung 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 Karrierewebseite des Hereon fördern. Dabei werden weiterhin 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).

6.4. Re-Zertifizierung zum Audit „berufundfamilie“

Das Hereon ist seit 2008 berufundfamilie-auditiertes Unternehmen. Zuletzt wurde das Zertifikat im Sommer 2020 bestätigt. Im Frühjahr 2023 ist ein Dialogverfahren zur erneut die Bestätigung des Zertifikates berufundfamilie geplant. Dabei werden im Hinblick auf die hohe Anzahl mobil tätiger Frauen und Männer die „Führen und Arbeiten auf Distanz“ und „Führen und Arbeiten in Veränderungsprozessen“ im Fokus stehen.

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 2023 auf der Grundlage der Daten zum 31.12.2022.

Glossar

Nichtwissenschaftliches Personal

Hierzu werden neben der kaufmännischen Geschäftsführung, die Beschäftigten in deren Stäben sowie in den Bereichen Informationstechnik, Liegenschaftsmanagement, Technikum, Zentralbereich, Finanzen und Controlling, Einkauf und Logistik und Personalmanagement sowie das Reaktorpersonal gezählt.

Wissenschaftliches Personal

Hierzu gehören die wissenschaftlich-technische Geschäftsführung, die Beschäftigten ihrer Stabsabteilungen sowie die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Institute, Promovierende und wissenschaftsunterstützende Personen in den Instituten (ohne Reaktorpersonal).

**Spitzenforschung
für eine Welt im Wandel**



Helmholtz-Zentrum
hereon

Helmholtz-Zentrum Hereon
Max-Planck-Straße 1
21502 Geesthacht
www.hereon.de