

Gleichstellungsplan des ISFH 2022

Präambel

Unsere Arbeit am ISFH ist technologischer Natur. Durchgeführt wird sie von Menschen unterschiedlichen Geschlechts, unterschiedlicher Herkunft, sexueller, religiöser und weltanschaulicher Identität, unterschiedlicher Ausbildung, Erfahrungen, mentaler und körperlicher Fähigkeiten. Uns eint der unbedingte Wille, mit unseren individuellen Fähigkeiten und Erfahrungen einen Beitrag zu einer nachhaltigen Welt zu liefern. Die Energiewende ist eine der drängendsten Aufgaben unserer Zeit, und die Solarenergie – unser Aufgabengebiet und Kompetenzbereich – ist unverzichtbarer Baustein einer nachhaltigen Zukunft.

So wie über die Notwendigkeit der Energiewende mittlerweile ein breiter Konsens in der Gesellschaft besteht, sie jedoch noch nicht vollständig umgesetzt ist und noch neue Lösungen und Ideen braucht, so gilt auch für die Gleichstellung der Geschlechter und für eine diskriminierungsfreie Arbeits- und Lebenswelt: trotz großer Fortschritte gibt es noch beharrliche, oftmals unterbewusste Voreingenommenheit und systemische Ungleichbehandlung. Das Ziel dieses Gleichstellungsplanes ist es, einer diversen, diskriminierungsfreien Arbeitsumgebung näher zu kommen und so für alle ISFH-Mitarbeiter*innen ein angenehmeres, besseres Arbeiten zu ermöglichen. Hierzu hat ein Team aus ISFH-Mitarbeiter*innen Handlungsfelder für Gleichstellungsmaßnahmen analysiert und konkrete Maßnahmen erarbeitet, die vom Führungsteam des ISFH und nicht zuletzt von der Geschäftsführung ausdrücklich unterstützt werden. Letztlich kommt eine positive Arbeitsumgebung auch unserer Mission zugute: Innovation with Impact für die Energiewende!

Status quo & langfristiges Ziel

Beschäftigtenstruktur

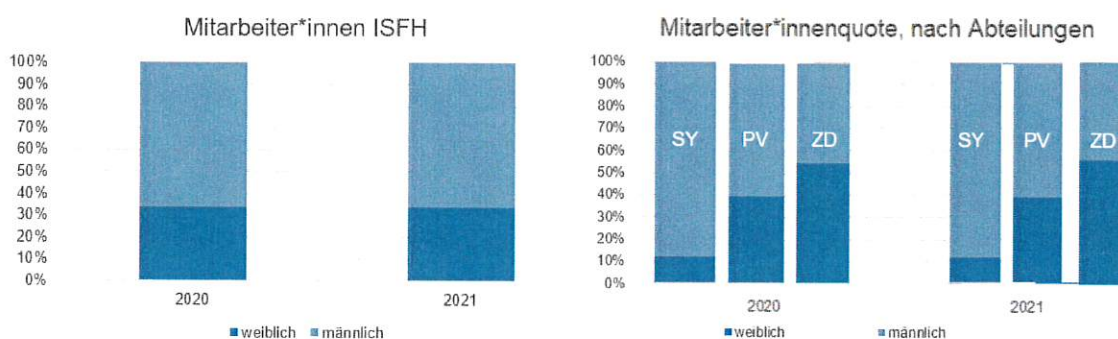


Abbildung 1: Geschlechterverteilung der Belegschaft am ISFH in den Jahren 2020 und 2021, links für das gesamte ISFH, rechts aufgeschlüsselt nach Abteilungen.

Das ISFH setzt sich zusammen aus drei Abteilungen: Solare Systeme (SY), Photovoltaik (PV) und Zentrale Dienste (ZD). Über alle Abteilungen hinweg hatten wir in den Jahren 2020 und 2021 jeweils 34 % Frauen, siehe Abbildung 1. Die Zusammensetzung ist in den verschiedenen Abteilungen jedoch sehr unterschiedlich, mit einem mit 58 %

Frauenanteil in 2021 nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in den zentralen Diensten, 37 % in der Abteilung Photovoltaik und 16 % in der Abteilung Solare Systeme.

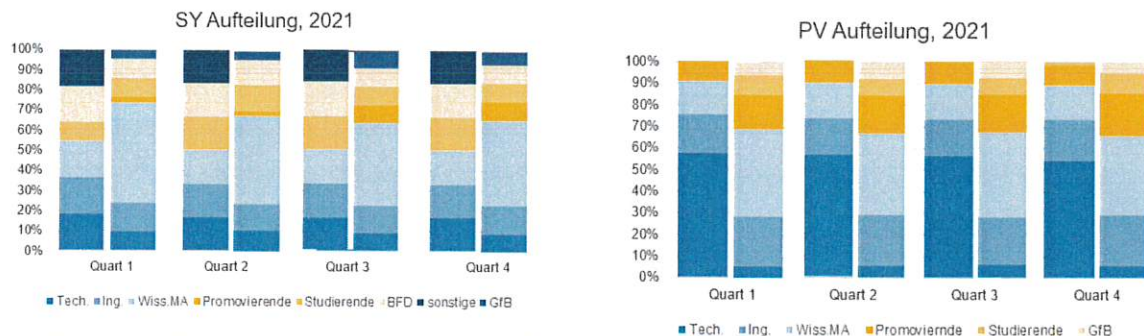


Abbildung 2: Aufteilung der Mitarbeiterschaft auf die Berufsgruppen in den beiden fachlichen Abteilungen im Verlauf von 2021.

Der Blick auf die Zusammensetzung der Berufsgruppen, siehe Abbildung 2 und 3, zeigt

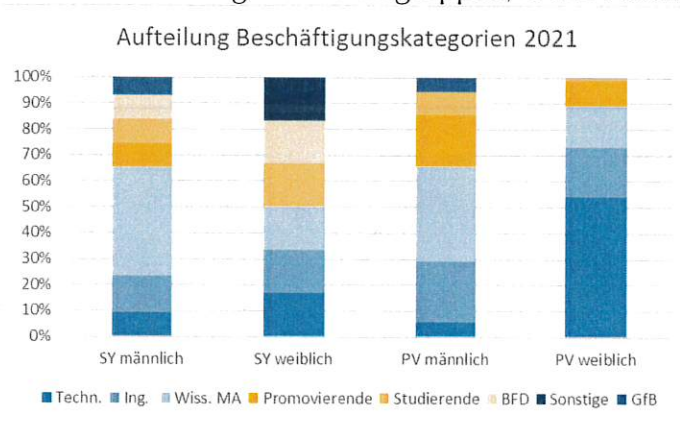


Abbildung 3: Aufteilung der Mitarbeiterschaft der Abteilungen SY und PV auf die am ISFH üblichen Beschäftigungskategorien im Jahr 2021

darüber hinaus, dass z. B. in der PV 52 % der Frauen als technische Mitarbeiterin arbeiten und 18 % als Wissenschaftlerinnen, während es bei den Männern 5 % technische Mitarbeiter vs. 36 % Wissenschaftler sind. Daraus ergibt sich eine Frauenquote unter den technischen Mitarbeiter*innen von 85 %, während es bei den Wissenschaftler*innen 23 % sind. In der SY arbeiten 14 % der Frauen und 11 % der Männer als technische Mitarbeiter, sowie 14 % der Frauen und 47 % der Männer als Wissenschaftler*innen. Aufgrund der niedrigen Frauenquote von 16 % in der SY entspricht das einem Frauenanteil bei den technischen Mitarbeiter*innen von 25 % und bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen von 5 %.

Der Talentpool, aus dem das ISFH seine Belegschaft anwirbt, hat ebenfalls kein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Laut Datentool Studium vom Netzwerk kompetenz lagen die Absolventinnenquote Master in den für das ISFH relevanten Studiengängen im Jahr 2020 bei 25,4 % für Ingenieursstudiengänge, 20,8 % für Physik und 43,9 % für Chemie.¹ Das ergibt im Mittel eine in Bezug auf die Beschäftigtengruppen

¹ <https://www.kompetenz.de/service/datentool-studium>

am ISFH gewichtete Absolventinnenquote von 25,4 %. Vergleichsdaten für die Ausbildung technischer Mitarbeiter*innen lagen zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans leider nicht vor. Aus diesen Vergleichsdaten ergibt sich für die Abteilung PV in Bezug auf die Wissenschaftler*innenquote eine leichte Unterrepräsentanz von 3 Prozentpunkten, für die Abteilung SY liegt die Frauenquote dagegen um einen Faktor 5 niedriger.

Ziel

Wir streben am ISFH ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis an. Da wir von der Zusammensetzung des Talentpools abhängig sind, ist das kurzfristige Ziel, in den Abteilungen und Berufsgruppen jeweils mindestens die Quote zu erreichen, die in den relevantesten Studiengängen oder Ausbildungen erreicht werden. Für frauendominierte Studiengänge oder Ausbildungen ist das Ziel dabei eine Mindestquote von Männern, in männerdominierten dagegen von Frauen.

Handlungsfelder für Gleichstellungsmaßnahmen

Ausgehend von den Anregungen der EU zu Gender Equality Plans (GEPs) hat ein Team aus ISFH-Mitarbeiter*innen Handlungsfelder für Gleichstellungsmaßnahmen erarbeitet und bedarfsorientiert auf die Bedürfnisse unseres Instituts zugeschnitten. Nachfolgend erläutern wir zunächst die allgemeinen Handlungsfelder und stellen im darauffolgenden Abschnitt die konkreten Maßnahmen für diese erste Iteration unseres Gleichstellungsplans dar.

Datenerfassung & Datenaufbereitung

Die Analyse der Ist-Situation in Bezug auf die Zusammensetzung der Belegschaft sowie die Verfolgung der Entwicklung über die Zeit sind Voraussetzung für sowohl die bedarfsgerechte Identifikation von Gleichstellungsmaßnahmen, als auch für die Bewertung des Erfolgs von Maßnahmen. Dazu müssen Daten DSGVO-konform erfasst und aufbereitet werden.

Rekrutierung & Aufstieg

Ein bekanntes Phänomen in Bezug auf die Unterrepräsentation von Frauen, aber auch anderen Gruppierungen in bestimmten Berufsgruppen, ist die „Leaky Pipeline“. Die Leaky Pipeline ist eine Metapher dafür, dass über den gesamten Berufsweg hinweg, beginnend schon in der Schulzeit, dann in der Ausbildung oder beim Bachelor/Master, der Promotion und beim weiteren Berufsaufstieg Frauen dem Talentpool verloren gehen. Während wir am ISFH nur indirekten Einfluss auf die Leaky Pipeline vor dem Berufseinstieg haben, können wir jedoch mit gezielten Maßnahmen anstreben, am ISFH keine überproportionalen Verluste an Mitarbeiterinnen zu haben. Maßnahmen können dabei zum einen z. B. unbewusste Voreingenommenheit reduzieren, um die Berücksichtigung von talentierten Frauen für Anstellung oder Führung fairer zu gestalten, zum anderen kann die Förderung von Mitarbeiter*innen auf Ungleichheiten untersucht werden, um den Nachwuchspool insbesondere für Führungskräfte zu maximieren.

Work-Life-Balance

Viele Familien teilen sich zu einem wesentlichen Teil sowohl Erwerbs- als auch sogenannte Fürsorgearbeit, also z. B. Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen. Das ist für die Individuen oft bereichernd und erfordert mehr Organisation und Absprache sowohl in den Familien als auch im Arbeitsumfeld. Von Herausforderungen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind in unserer Gesellschaft noch immer überproportional Frauen betroffen, was zur Leaky Pipeline (siehe „Rekrutierung & Aufstieg“) beiträgt. Doch auch Männer profitieren von der Reduktion von Reibungspunkten, die aufgrund von Anforderungen des Berufslebens und des Familienlebens entstehen können, da die dadurch freiwerdende Energie und Zeit in Arbeit, Familie oder Erholung gesteckt werden können. Das ISFH erkennt deshalb die Vorteile von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen.

Kultur & Miteinander

Unsere Arbeit findet zum größten Teil in Teams statt, mit Individuen unterschiedlichen Geschlechts, unterschiedlichen kulturellen Hintergründen und Herkünften, unterschiedlichen fachlichen Hintergründen und unterschiedlicher Ausbildung. Diese Teams stehen in intensivem Austausch und erarbeiten so gemeinsam kreative Lösungen für Herausforderungen der Energiewende. Eine vertrauensvolle, respektvolle Zusammenarbeit ist zwingende Voraussetzung für den Erfolg unserer Arbeit. Dafür ist es hilfreich, sich z. B. für unbewusste Voreingenommenheit zu sensibilisieren, und gendergerechte Sprache zu verwenden. Insbesondere ist aber wichtig, dass Abläufe für den Fall von Grenzüberschreitungen, z. B. Mobbing oder sexuelle Übergriffe, klar definiert sind, ebenso ist es wichtig, dass die Belegschaft begründetes Vertrauen in die konstruktive Handhabung solcher Fälle haben darf. Das Vorhandensein dieser Abläufe, sowie eines angemessenen Verhaltenskodex, der den Mitarbeiter*innen bekannt ist, erleichtert nicht nur die Handhabung von Grenzüberschreitungen, sondern ist zugleich präventiv wirksam.

Nachverfolgung & Fortschreibung

Struktureller Wandel ist anspruchsvoll und benötigt eine systematische Nachverfolgung der definierten Maßnahmen sowie eine Erfolgskontrolle. Ebenso müssen die Mitarbeitenden des ISFH informiert und beteiligt werden, um aus einem Plan gelebte Realität werden zu lassen. Der Gleichstellungsplan wird deshalb zyklisch evaluiert und fortgeschrieben.

Maßnahmen

Im Folgenden werden die konkreten Maßnahmen der verschiedenen identifizierten Handlungsfelder des ersten ISFH-Gleichstellungsplans beschrieben.

Datenerfassung und Datenaufbereitung

1. Datenerfassung

Hintergrund: Eine solide Datenbasis ist Voraussetzung für a) die Identifikation wichtiger Handlungsfelder und b) die Bewertung des Erfolges von Maßnahmen. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Gleichstellungsplanes liegen bereits die

gendersegregierten Daten für Beschäftigtenzahlen für die letzten anderthalb Jahre, sowie die Bewerber*innenquote des letzten Jahres vor. Die Auswertung dieser Daten ist jedoch noch aufwändig, und weitere Daten zu z. B. der Leaky Pipeline liegen noch gar nicht vor.

Ziel: Die DSGVO-konforme Datenerfassung von gendersegregierten Daten wird modernisiert, um eine effektive Auswertung der Daten zu erlauben, indem ein geeignetes digitales System eingeführt wird (z. B. Bewerbungsmanagement, Enterprise Resource Planning (ERP)). Dieses wird die Auswertung von gendersegregierten Daten zur Belegschaft, Bewerbungen, Einladungen zum Bewerbungsgespräch, Einstellungen, Eltern- und Teilzeiten ermöglichen. Ein ERP-System ist eine komplexe Anwendung oder eine Vielzahl miteinander kommunizierender Anwendungssoftware- bzw. IT-Systeme, die zur Unterstützung der Ressourcenplanung des gesamten Unternehmens eingesetzt werden kann und alle Geschäftsprozesse digital abbildet.

Zeithorizont: 12/23

Verantwortlich: Julia Makarova

Ressourcen: Einführung des Systems Julia Makarova, 1 PM für Berücksichtigung der gendersegregierten Daten, Zuarbeit vom Personalbüro 1 PM. Pflege des Systems kontinuierlich aus den zentralen Diensten. Finanzierung des digitalen Managementsystems aus dem ISFH-Haushalt.

2. *Datenaufbereitung und Veröffentlichung*

Hintergrund: Die Aufbereitung und Veröffentlichung ausgewählter Daten bzw. Visualisierungen erfüllt verschiedene Zwecke: die Analyse der Daten bildet die Grundlage für zukünftige Versionen des Gleichstellungsplans und gibt Einblick in Wirksamkeit von Maßnahmen. Aber auch die Veröffentlichung der Daten kann eine positive Wirkung haben: potentielle Bewerber*innen und Partner*innen können so transparent erfassen, wie sich das ISFH zusammensetzt und können erkennen, dass dem ISFH eine gendergerechte Arbeitswelt wichtig ist. So kann die Attraktivität des ISFH gestärkt werden.

Ziel: Gendersegregierte Daten werden in regelmäßigen Abständen, mindestens jährlich, aufbereitet und auf der Webseite des ISFH veröffentlicht, sowie in den ISFH-internen Zukunftswerkstätten diskutiert. Daraus zu schließende Erkenntnisse werden festgehalten und zur Adaption des Gleichstellungsplans genutzt.

Zeithorizont: wiederkehrend, mindestens jährlich

Verantwortlich: Sarah Kajari-Schröder

Ressourcen: jährlich 0,25 PM der verantwortlichen Person, sowie 0,25 PM aus dem Personalbüro

Rekrutierung & Aufstieg

3. *Stellenausschreibungen*

Hintergrund: Die Datenanalyse am ISFH hat ergeben, dass nur ca. 10 % der eingehenden Bewerbungen von Frauen sind, obwohl die Studierendenquote in den Natur- und Ingenieurwissenschaften bei 24-30 % liegt.² Das legt nahe, dass

² <https://www.kompetenzz.de/service/datentool-studium>

unsere Stellenausschreibungen für Frauen weniger ansprechend sind. Bereits vor der Erarbeitung dieses Gleichstellungsplans wurde beschlossen, einen Passus über die Geschlechterverhältnisse in der ausgeschriebenen Stellenkategorie einzufügen. Eine bessere Einordnung der Relevanz der ausgeschriebenen Stelle (Kontextualisierung) hat das Potential, einen größeren Teil des Talentpools anzusprechen.

Ziel: Die aktuellen Stellenausschreibungen sollen um eine Kontextbeschreibung der konkreten Arbeit ergänzt und insgesamt auf ansprechenden und motivierenden Charakter überprüft werden. Hierzu werden einige Textbausteine zur Verwendung in Ausschreibungen sowie Beispielausschreibungen für die verschiedenen Beschäftigtenkategorien erarbeitet. Die überarbeiteten Ausschreibungen werden nach Evaluation der Koordinator*innenrunde zum neuen Standard im neuen Bewerbungsmanagementsystem.

Zeithorizont: 12/22, Umsetzung kontinuierlich

Verantwortlich: Bianca Lim zur Erarbeitung der Vorlagen, die Personal-Abteilungsleiter*innen kontinuierlich für die Einhaltung der Standards

Ressourcen: 0,25 PM der verantwortlichen Person zur Erstellung der Vorlagen, Integration ins reguläre Aufgabenspektrum der Personal-Abteilungsleiter*innen

4. *Bewerbungsgespräche*

Hintergrund: Bewerbungsgespräche werden am ISFH typischerweise auf Arbeitsebene durchgeführt, ohne dass speziell geschulte Mitarbeiter*innen anwesend sind. Deshalb werden teilweise Aspekte der ISFH-Work-Life-Balance, der Arbeitsweise, unserer Kultur etc. nicht oder nur auf Nachfrage angesprochen. In Bewerbungsgesprächen ist es außerdem hilfreich, wenn sich die Bewerber*innen in der Runde der Interviewenden repräsentiert sehen.

Ziel: Zur Durchführung von Bewerbungsgesprächen wird eine Checkliste eingesetzt, die es den Durchführenden einfach macht, wichtige kulturelle Aspekte der Arbeit am ISFH zu besprechen, sowie die Zusammensetzung der Teilnehmer*innen auf ISFH-Seite berücksichtigt.

Zeithorizont: ab 10/22 kontinuierlich

Verantwortlich: Die Personal-Abteilungsleiter*innen

Ressourcen: Integration ins Aufgabenspektrum der Verantwortlichen

5. *Bewerber*innenauswahl*

Hintergrund: Studien haben gezeigt, dass Frauen und Männer auch bei gleichen Kompetenzen unterschiedlich eingeschätzt werden und ihnen Unterschiedliches zugetraut wird. Das geschieht in den allermeisten Fällen unbewusst und ohne Absicht, dennoch führt es unter anderem auch zu unterschiedlichen Chancen von Männern und Frauen in Bewerbungsgesprächen.³ Grund dafür ist eine unbewusste Voreingenommenheit (unconscious bias) die aus unserer Sozialisierung in einer Gesellschaft mit Geschlechterstereotypen entsteht. Das

³https://www.chancengleichheit.tum.de/fileadmin/w00blt/www/Karriere_und_Weiterbildung/Gendergerechte_Personalauswahl_und_Befoerderung_AuBeFuehr.pdf

wichtigste Mittel gegen eine solche unbewusste Ungleichbehandlung ist die Sensibilisierung für diese Effekte.

Ziel: Die Sensibilisierung für unbewusste Voreingenommenheit soll unabhängig von der Bewerber*innenauswahl in Punkt 14 erfolgen. Nach der Schulung der Führungskräfte wird unter Berücksichtigung der Erkenntnisse ein Leitfaden erstellt, der eine Hilfestellung zur geschlechtergerechten Stellenbesetzung sein soll. Dieser umfasst Vorgaben zur geschlechterneutralen Ausschreibung, zur Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenskonzepte und –phasen und hinterfragt Bewertungskriterien mit Blick auf potentielle systematischer Schlechterstellung bestimmter Gruppen.

Zeithorizont: 09/23

Verantwortlich: Koordinator*innen

Ressourcen: ½ PM

6. *Führungskräfteentwicklung*

Hintergrund: Das ISFH hat unter anderem einen Bildungsauftrag. Dazu gehört auch die Weiterentwicklung von Mitarbeiter*innen und insbesondere den Nachwuchsführungskräften. Für die Herausforderungen von Führungsaufgaben vorbereitet zu sein nutzt allen Nachwuchskräften, da es die Belastungen insbesondere in der Anfangszeit einer neuen Aufgabe reduziert. Ganz besonders profitieren aufgrund der unterschiedlichen Sozialisierung Frauen, da diese nach aktuellem Forschungsstand weniger häufig für Führungspersonen eingestellt werden, wenn sie noch keine Führungserfahrung haben, als Männer ohne Führungserfahrung.⁴

Ziel: Erarbeitung eines Programms zur internen Führungskräfteentwicklung, z. B. mit Projektleitungsschulung, Mentoring, Stellvertretung von Führungspersonen etc. Integration in das einzuführende ERP-System

Zeithorizont: ab 1/23 kontinuierlich

Verantwortlich: Personal-Abteilungsleiter*innen

Ressourcen: 2 PM

7. *Führungskräfteauswahl*

Hintergrund: Die Frauenquote unter den Gruppenleiter*innen ist 2021 mit 9 % (1 von 11) deutlich geringer als in der Belegschaft gesamt, unter den Koordinator*innen liegt die Quote mit 13 % (2 von 15) etwas höher, ebenso bei den Projektleiter*innen mit knapp 12 % (3 von 23). All dies repräsentiert jedoch nicht die Zusammensetzung unserer Belegschaft. Eine repräsentativere Zusammensetzung unserer Führungsebene benötigt eine bewusster Förderung von potentiellen Nachwuchsführungskräften, die unter Punkt 6 adressiert werden soll. Entscheidend ist jedoch die tatsächliche Besetzung einer offenen Stelle. Transparenz über die interne Ausschreibung auch von Führungspositionen kann den Bewerber*innenpool vergrößern, und eine aktive Suche nach mindestens

4

zwei geeigneten Führungspersonen unterschiedlichen Geschlechts können hilfreich sein, um bewusstere und gerechtere Entscheidungen zu treffen.

Ziel: Frei werdende Führungspositionen, insbesondere Projekt-, Gruppen- und Abteilungsleitungen, werden intern ausgeschrieben und die Rückmeldung von Bewerber*innen mit einer Frist von 14 Tagen abgewartet, vergleichbar dem Verfahren für interne Stellenausschreibungen anderer Positionen. Bei der Neubesetzung von Führungspositionen ist zwingend zu überprüfen, ob auch eine Person des jeweils anderen Geschlechtes in Frage kommt. In Frage kommende alternative Kandidat*innen werden aktiv um eine Bewerbung gebeten.

Zeithorizont: ab 11/22 kontinuierlich

Verantwortlich: Geschäftsführung, Personal-Abteilungsleiter*innen und Gruppenleiter*innen

Ressourcen: Integration ins Aufgabenspektrum der Verantwortlichen

8. *Exit-Interview*

Hintergrund: Unser Institut hat aufgrund seiner Struktur mit vornehmlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen, aber auch seiner Bildungsaufgabe, eine signifikante Quote an Wechsel in der Belegschaft.

Ziel: Das ISFH strebt zur weiteren Verbesserung der Arbeitsumstände an, gezielt die Gründe und Begleitumstände von Ausscheidenden für den Schritt zu erfahren und Rückmeldung zu Zufriedenheit mit der Arbeit und Kultur am ISFH zu erhalten.

Ein anonymer Bewertungsbogen wird dazu ausgearbeitet und den ausscheidenden Mitarbeiter*innen zugesendet. Die Auswertung der Bögen soll aus Datenschutzgründen einmal jährlich zu einem Stichtag erfolgen.

Zeithorizont: Erarbeitung bis 04/23, Verwendung ab dann kontinuierlich

Verantwortlich: Verena Mertens

Ressourcen: 1 PM

Work-Life-Balance

9. *Homeoffice*

Hintergrund: Die Möglichkeit, in einem definierten Umfang und in einem verlässlichen Ablauf mobil arbeiten zu können, wenn die Arbeitsaufgaben dies erlauben, erleichtert die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Fürsorgearbeit und reduziert so die Belastung von Mitarbeiter*innen. Eine erfolgreiche Arbeit des ISFH erfordert wiederum eine ausreichend flexible Verfügbarkeit der Arbeitskräfte zur Optimierung der Nutzung knapper Ressourcen und zur Wahrung wichtiger Termine.

Ziel: Verhandlungen mit dem Ziel einer Betriebsvereinbarung „Homeoffice“, Definition von Voraussetzungen, Umfang und Erwartungen an Erreichbarkeit.

Zeithorizont: 4/23

Verantwortlich: Geschäftsführung und Betriebsrat

Ressourcen: 1 PM von Geschäftsführung und Betriebsrat

10. *Workload-Management*

Hintergrund: Die faire Verteilung von sowohl anspruchsvollen als auch fleißbasierten Aufgaben im Team, aber auch die Sichtbarkeit der vielfältigen Aufgaben ist wertvoll und motivierend für die Mitarbeiter*innen. Auch die zeitliche Planung von fremdbestimmten Pflichtterminen wie z. B. Besprechungen hat großen Einfluss auf die Work-Life-Balance der Mitarbeiter*innen, insbesondere für Familien mit kleinen Kindern.

Ziel: Besprechungen sollen so weit wie möglich innerhalb der Kernarbeitszeit des ISFH stattfinden, diese liegt innerhalb typischer Betreuungszeiten in z. B. Kitas. Außerdem ist im Rahmen der Digitalisierung des ISFH geplant z. B. ein Ressourcenmanagementsystem (ERP) einzuführen, in dem u.a. das Aufgabenspektrum und die Termine von Mitarbeiter*innen abgebildet werden können. Damit kann durch die Übersichtlichkeit und höhere Transparenz z. B. einer ungleichen Verteilung von Arbeit oder einer Überbelastung entgegengewirkt werden. Außerdem werden Schulungen an die Mitarbeiterschaft vermittelt, die als Themen z. B. die Digitalisierung von Prozessen, aber auch die Identifikation von zeitintensiven Abläufen haben können.

Zeithorizont: Besprechungsterminierung ab 10/22, ERP ab 01/24

Verantwortlich: Gruppen- und Projektleiter*innen (Besprechungsterminierung), Julia Makarova und Stefan Bordihn (ERP)

Ressourcen: 3 PM

11. *Vertragsverlängerungen in Elternzeiten*

Hintergrund: Etwa 2/3 der Belegschaft am ISFH ist befristet in Projekten angestellt. Die Befristungsdauern resultieren aus den jeweiligen Projektlaufzeiten und ggf. auch deren Verlängerungen. (Rest-)Vertragslaufzeiten am ISFH decken im Regelfall nicht den gesetzlichen Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Elternzeit ab. Werden befristet angestellte Mitarbeitende Eltern, erstreckt sich ihr Elternzeitananspruch maximal auf die Restlaufdauer ihres Vertrages. Sollte aufgrund einer ausbleibenden Vertragsverlängerung in der Elternzeit eine Vertragsunterbrechung von 6 Monaten oder länger eintreten, ist diese jedoch „schädlich“. Denn gemäß § 16 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bzw. einer dazu gehörigen Protokollnotiz darf der Arbeitgeber nach einer Unterbrechung von 6 Monaten (oder 12 Monaten im Falle der Einordnung in Entgeltgruppe 13) den*die Angestellte einer niedrigeren Entgeltstufe zuordnen als zuletzt in dessen*deren Anstellung. Auch die Stufenlaufzeit beginnt somit von vorne. In Deutschland nehmen Frauen durchschnittlich häufiger und länger Elternzeit⁵, sie sind also häufiger von solchen Regelungen betroffen.

Ziel: Das ISFH nimmt die Eingruppierung von aus der Elternzeit zurückkehrenden Mitarbeitenden so vor, dass vorhergegangene Stufenlaufzeiten in vollem Umfang angerechnet werden.

Zeithorizont: ab 11/22

⁵ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_141_22922.html abgerufen am 16.08.22

Verantwortlich: Geschäftsführung und Personal-Abteilungsleiter*innen

Ressourcen: Integration ins Aufgabenspektrum

12. *Elternzeiten*

Hintergrund: 2021 lag der Anteil der Männer, die Elterngeld bezogen haben, bundesweit bei ca. 25 %. Die durchschnittliche Dauer des geplanten Elterngeldbezugs lag darüber hinaus bei den Frauen im Jahr 2020 bei 14,5 Monaten, die von Männern mit 3,7 Monaten dagegen um einen Faktor 4 kürzer.⁶ Am ISFH wird eine ausgeglichene Teilung des Anspruches auf Elternzeit zwischen Männern und Frauen ausdrücklich unterstützt, wenn dies von der/dem Arbeitnehmer*in gewünscht ist. Damit wird zum einen dem Wunsch von vielen Vätern entsprochen, gleichberechtigt die Kinder zu betreuen und zu erziehen und zum anderen den Frauen der Raum für die berufliche Weiterentwicklung gegeben. Diese Frauen stehen den Teams damit auch früher wieder zur Verfügung.

Ziel: Die Wünsche bezgl. der beanspruchten Elternzeit der betroffenen Arbeitnehmer*innen werden so weit wie möglich unterstützt.

Zeithorizont: fortlaufend

Verantwortlich: Personal-Abteilungsleiter*innen und Gruppenleiter*innen

Ressourcen: Integration ins Aufgabenspektrum

Kultur & Miteinander

13. *Gendergerechte Wort- und Bildsprache*

Hintergrund: Um zu verdeutlichen, dass das ISFH die Gleichstellung der Geschlechter und generell ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Lebensumfeld ausdrücklich befürwortet und unterstützt, wird die gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache gefördert. Diese steht für ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander – frei von festen Rollenbildern und Klischees. Eine inklusive Sprache schließt alle Menschen ein, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter, Befähigung oder sexueller Identität.

Ziel: Wort- und Bildsprache des ISFH werden gendergerecht überarbeitet. Das beinhaltet interne Dokumente wie z. B. Betriebsvereinbarungen, Aushänge etc. und externe Kommunikation wie z. B. Internetpräsenz, Stellenausschreibungen etc. In der externen Kommunikation (Homepage, Vorträge, allg. Veröffentlichungen) wird eine inklusive Schreib- bzw. Sprechweise genutzt, durch das „Gendersternchen“ (z. B. Mitarbeiter*innen) oder geschlechtsneutrale Formulierungen (z. B. Liebes Team, Mitarbeitende). In der internen Kommunikation wird dies ebenfalls begrüßt. Stereotype oder starre Rollenbilder und Klischees werden sowohl in der Sprache als auch in bildlichen Darstellungen vermieden.

Zeithorizont: 1/23

Verantwortlich: Bianca Lim

Ressourcen: Aufstockung von Doktorand*in für 5 Monate, insgesamt 1,25 PM

14. *Sensibilisierung für Gendergerechtigkeit*

⁶ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_146_22922.html

Hintergrund: Jeder Mensch hat unbewusste Vorannahmen und Voreingenommenheit, die die eigenen Entscheidungen formen. Besonders weitreichend sind unbewusste Vorannahmen im Arbeitskontext z. B. in Bewerbungsprozessen oder Leistungsbeurteilungen. Sich dieser bewusster zu werden und sie zu reflektieren ermöglicht es, sich ein wenig von ihnen zu lösen und so bewusstere Entscheidungen zu treffen.

Ziel: Sensibilisierung für unbewusste Voreingenommenheit gegenüber Menschen unterschiedlicher Geschlechter. Dafür wird eine Schulung für Führungskräfte, zunächst die Koordinator*innen, durch einschlägige Expert*innen durchgeführt.

Zeithorizont: 06/23

Verantwortlich: Sarah Kajari-Schröder

Ressourcen: Finanzierung der Schulung aus dem Haushalt, Koordinator*innen je ½ Tag

15. *Verhaltenskodex*

Hintergrund: Der Verhaltenskodex beschreibt die ethischen und sozialen Verhaltensweisen gegenüber Kolleg*innen des ISFH, Partnern und Kunden als verbindliche Regeln. Der Verhaltenskodex wird am ISFH in einem jährlich zu erstellenden Compliancebericht abgebildet, welcher Maßnahmen, Strukturen und (Melde-)Prozesse enthält und ist darüber eng mit dem Gleichstellungsplan verbunden. Er gibt Mitarbeitenden in schwierigen Situationen Sicherheit und fördert das Betriebsklima.

Der Verhaltenskodex enthält unter anderem den Punkt Arbeitsbedingungen. Darin enthalten ist das Zurückweisen von Benachteiligungen und Belästigungen aus ethnischen, religiösen oder weltanschaulichen Gründen oder aus Gründen des Alters, des Geschlechts oder einer Behinderung⁷.

Ziel: Der Verhaltenskodex wird bei Bedarf stetig überarbeitet und weiter ausgeführt.

Zeithorizont: fortlaufend

Verantwortlich: Koordinator*innen

Ressourcen: nach Bedarf

Nachverfolgung und Fortschreibung

16. *Nachverfolgung*

Hintergrund: Der Gleichstellungsplan ist nur der Beginn, ein systemischer Wandel benötigt Zeit, um sich z. B. an andere Abläufe zu gewöhnen und positive Erfahrungen damit machen zu können. Das Institut verändert sich aber auch fortwährend, und Maßnahmen, die uns heute als besonders wichtig erscheinen, können an Bedeutung verlieren, z. B. weil sich die Situation bereits geändert hat, es können aber auch andere Dinge in den Vordergrund treten. Auch ist es wichtig, den Erfolg der Maßnahmen zu bewerten und den Fortschritt in Richtung diskriminierungsfreies Arbeiten zu erfassen (und sich daran zu erfreuen!), aber auch, die nächsten Schritte zu identifizieren oder Maßnahmen anzupassen, wenn sich kein Fortschritt zeigt.

⁷ <https://isfh.de/unser-leitbild>

Ziel: Der Gleichstellungsplan ist ein lebendiges Dokument, das in regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch jährlich, auf Aktualität überprüft und fortgeschrieben wird. Zudem wird die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen überprüft und intern in den Zukunftswerkstätten berichtet.

Zeithorizont: Jährliche Überarbeitung des Gleichstellungsplans, unterjährige Überprüfung der Umsetzung der Maßnahmen

Verantwortlich: Sarah Kajari-Schröder

Ressourcen: Jährliche Überarbeitung 0,25 PM von einem das ISFH repräsentierenden Team. Unterjährige Nachverfolgung durch das GEP-Team mit je ½ Tag / Quartal

Emmerthal, den 18. Oktober 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rolf Brendel', written in a cursive style.

Prof. Dr.-Ing. Rolf Brendel
Geschäftsführer