

Auszug aus dem Gleichstellungsplan

**Ferdinand-Braun-Institut gGmbH,
Leibniz-Institut für Höchstfrequenztechnik**

Stand: Juli 2024

Inhalt

Präambel.....	3
1 Frauen am FBH.....	4
2 Stellenausschreibungen und Einstellungen	5
3 Zielvorgaben für 2027	5
4 Maßnahmen zur Verwirklichung der Zielvorgaben.....	6
5 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	7

Präambel

Die Ferdinand-Braun-Institut gGmbH, Leibniz-Institut für Höchstfrequenztechnik (FBH) verpflichtet sich, die gesetzlich festgelegte Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern gemäß der „Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung – Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei)“ umzusetzen. Den rechtlichen Rahmen für die Gleichstellungsaktivitäten am Institut bilden das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG), zuletzt angepasst mit Wirkung zum 1. Mai 2015 sowie das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), zuletzt angepasst am 11.06.2020.

Am FBH werden die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin gemäß der AV-Glei-Vereinbarung alle vier Jahre gewählt. Die letzte Wahl fand am 15. Juni 2023 statt. Der neue Gleichstellungsplan wurde für die nächsten drei Jahre erstellt und tritt ab Juni 2024 in Kraft.

Im aktuellen Gleichstellungsplan stellen wir den aktuellen Stand, Trends und Analysen vor. Wir skizzieren die Gleichstellungsziele, -strategien und -aktivitäten, die zur Bewältigung aktueller und zukünftiger Herausforderungen unternommen und geplant werden, um berufliche Chancengleichheit auf allen Ebenen zu gewährleisten. Damit greift der Gleichstellungsplan das gesetzlich verankerte Ziel auf, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung aktiv zu unterstützen, um die nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz von Frauen sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch in Führungspositionen zu verringern. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Verbesserung der Zugangs- und Beförderungsbedingungen gelegt. Frauen, die bereits am FBH arbeiten, erhalten eine gezielte fachliche Förderung und Unterstützung bei Weiterbildungen. Die getroffenen Maßnahmen wurden bereits mehrfach durch die Verleihung des Total E-Quality-Zertifikats ausgezeichnet.

1 Frauen am FBH

Der Anstieg der Gesamtzahl der Beschäftigten am FBH ist in Abbildung 1 dargestellt. Im Vergleich zu unserer ersten TEQ-Zertifizierung aus dem Jahr 2009, als das FBH 230 Mitarbeitende verzeichnete, ist die Belegschaft bis April 2024 um 60% gewachsen. Das Wachstum verlangsamte sich im Laufe der Zeit und stabilisierte sich schließlich bei etwa 350 Mitarbeitenden.

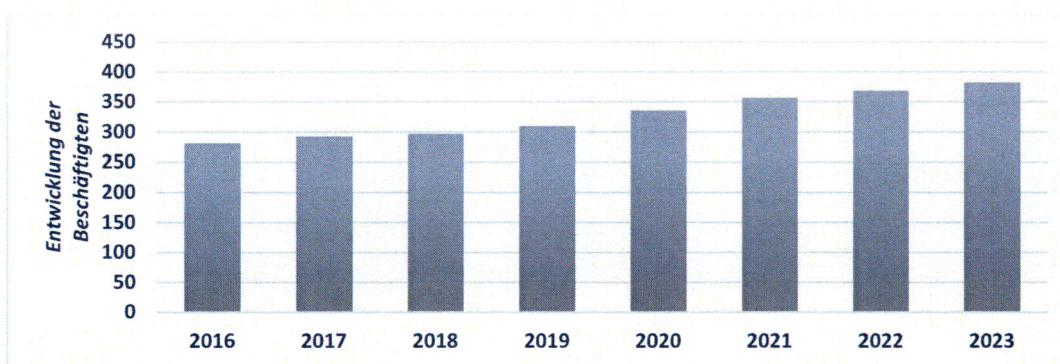


Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigten im Zeitverlauf

Trotz des starken Anstiegs der Zahl der Beschäftigten ist die Frauenquote im gleichen Zeitraum mit über 25% relativ konstant geblieben. Abbildung 2 gibt einen Gesamtüberblick über die Entwicklung des Frauenanteils unter den Beschäftigten in den letzten neun Jahren. Der Anteil der Wissenschaftlerinnen ist in den letzten Jahren nominal gestiegen. Ein bedeutender Erfolg ist zudem die Zunahme von Frauen in Führungspositionen. In den letzten sechs Jahren ist es gelungen, einen erheblichen Anteil der Leitungsstellen am FBH mit Frauen zu besetzen.

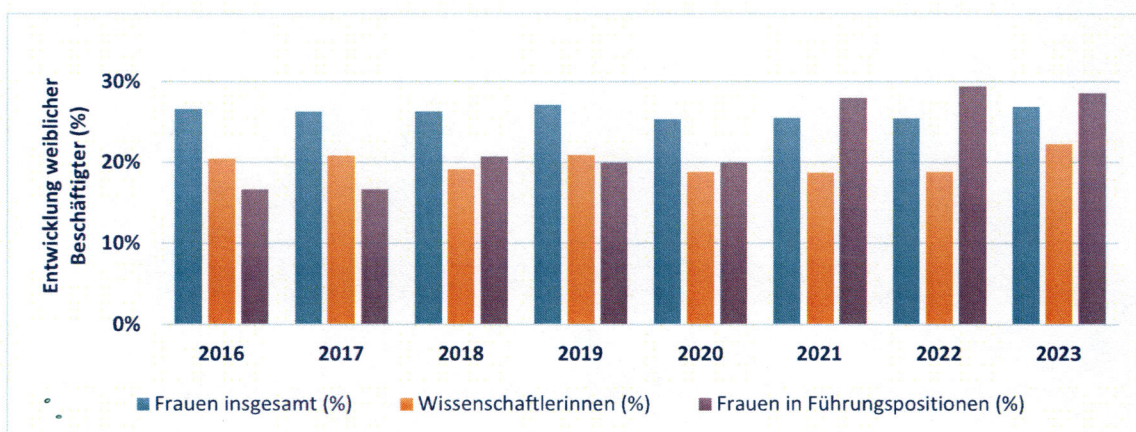


Abbildung 2: Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal und Leitungspersonal

2 Stellenausschreibungen und Einstellungen

Mit der Einstellung einer weiblichen Abteilungsleiterin hat die Personalabteilung seit Juni 2023 eine neue Form angenommen. Die Gewinnung neuer Talente und die Förderung von Gleichstellung und Vielfalt sind in der Organisationsstrategie verankerte Ziele.

In allen Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass das FBH die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfalt in allen Bereichen anstrebt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv unterstützt, wobei Bewerbungen von Frauen besonders willkommen sind. Durch den Einsatz der E-Recruiting-Plattform Softgarden wurde der gesamte Rekrutierungs- und Bewerbungsprozess verbessert und digitalisiert und bietet eine transparente Schnittstelle zwischen den Bewerber*innen und dem Institut. Im November 2023 hat das FBH die "Charta der Vielfalt" unterzeichnet und damit einen Schritt zur Stärkung und Wertschätzung von Vielfalt innerhalb der Organisation unternommen.

3 Zielvorgaben für 2027

Die Leibniz-Gemeinschaft hat sich gemäß den "Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards" der DFG, die den Kriterien Konsistenz, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung sowie Kompetenz folgen, verpflichtet, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu erhöhen. Demnach soll der Frauenanteil auf einer Laufbahnstufe den Anteil auf der jeweils darunter liegenden Stufe erreichen oder übertreffen. Das FBH hat sich folgende Ziele für die nächsten drei Jahre gesetzt:

- ▶ Frauenanteil unter den Doktorand*innen bei 20% halten
- ▶ Erhöhung des Frauenanteils innerhalb des wissenschaftlichen Personals auf mehr als 22%
- ▶ Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 35%
- ▶ Befragungen mit Schwerpunkt auf Gleichstellung, Diskriminierung und Vielfalt
- ▶ Befragungen zur Mitarbeitendenzufriedenheit und zur Verbesserung der Work-Life-Balance mit besonderem Fokus auf die Antworten der Frauen
- ▶ FBH Frauenversammlung - eine jährliche interne Veranstaltung, die der Vernetzung und der Bereitstellung spezifischer Informationen für Frauen im Institut dient

4 Maßnahmen zur Verwirklichung der Zielvorgaben

Zur Beseitigung der genannten Unterrepräsentanzen in den oben erwähnten Bereichen wurden folgende Maßnahmen ausgearbeitet:

Frauen in Führungspositionen

- ◇ Teilnahme am Mentoring-Programm der Leibniz-Gemeinschaft durch Mentorinnen und Mentoren aus dem FBH und aktive Ansprache von Mitarbeiterinnen zur Teilnahme am Mentoring-Programm
- ◇ Bei Nachfolgeplanung, Beförderung oder weiterer Spezialisierung werden Frauen in unterrepräsentierten Bereichen stärker berücksichtigt und gezielt gefördert
- ◇ Führungskräfte gehen gezielt auf Frauen zu, wenn es um die Möglichkeit der Übernahme von Führungs- oder Fachpositionen geht
- ◇ Erwägung des Co-Leadership-Ansatzes, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen
- ◇ Nutzung aktiver Rekrutierungsmaßnahmen bei der Neubesetzung von Lab- und Department-Leiter*innen-Positionen
- ◇ Bevorzugung von Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung von Gruppenleiter*innen-Positionen, wenn ihre fachliche Eignung dies nicht ausschließt
- ◇ Mitarbeiterinnen für die Übernahme von Projektverantwortung motivieren und bei Bewerbungen unterstützen

Unterstützung für Doktorandinnen

- ◇ Doktorandinnen sollen Soft Skill Trainings für Managementaufgaben erhalten
- ◇ Maßgeschneiderte Work-Life-Balance mit Schwerpunkt auf Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- ◇ Bevorzugte Vergabe von Bachelor-, Master- und Doktorarbeiten an Studentinnen

Allgemein

- ◇ Finanzielle Unterstützung und Freistellung von Arbeitnehmerinnen für Weiterbildungsmaßnahmen, z.B. berufsbegleitende Studiengänge, Masterstudiengänge, den Erwerb von Zusatzqualifikationen für Technikerinnen oder den Erwerb des Abiturs
- ◇ Frühzeitige Unterstützung bei der Berufsorientierung durch das Micro Lab an der Lise-Meitner-Schule und die aktive Gestaltung des Girls' Day und des Mädchen-Technik-Kongresses

- ◇ Teilnahme und Bericht der Gleichstellungsbeauftragten als fester Tagesordnungspunkt bei den monatlichen Sitzungen des Institutsrats
- ◇ Regelmäßige monatliche Treffen mit der administrativen Geschäftsführung und der Leitung der Personalabteilung zur Erörterung neuer Ideen und Gleichstellungsansätze
- ◇ Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an der jährlichen Gleichstellungskonferenz der Leibniz-Gemeinschaft

Bewerbungsprozess

- ◇ Gendersensibler Ansatz in Stellenanzeigen
- ◇ Hinweis auf Familienfreundlichkeit in Webauftritt des FBH
- ◇ In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen nach Möglichkeit mindestens gleich viele Frauen und Männer mit gleicher Qualifikation zum Auswahlverfahren eingeladen werden. Die Auswahllisten sind vorab mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen, entsprechend den Regelungen der AV-Glei bzw. den Rahmenempfehlungen der WGL. Die Gleichstellungsbeauftragte und/oder ihre Stellvertreterin nehmen in der Regel an den Vorstellungsgesprächen teil, um die Gleichbehandlung der Bewerberinnen und Bewerber und die Standardisierung des Gesprächsablaufs zu gewährleisten.

5 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um ein gesundes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Familienleben zu schaffen, wurden die folgenden Maßnahmen ergriffen:

- ◇ Ermöglichung von Arbeitszeitverlagerungen und Angebote von Teilzeit- und Remotearbeit für Mütter und Väter mit Kleinkindern sowie für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen
- ◇ Bis zu sieben Betreuungsplätze speziell für FBH-Mitarbeiter*innen durch eine Kooperation mit mehreren Fröbel-Kindergärten, wie z.B. dem Campus Adlershof und der Kita im Grünen. Derzeit sind fünf Plätze reserviert, die je nach Bedarf aufgestockt werden können.
- ◇ Nutzung des institutseigenen Eltern-Kind-Zimmers zur Überbrückung kurzfristiger Betreuungsgänge

Berlin, 27.07.2024

Dr.-Ing. Mihaela Wolf

Natalia Kemf

Gleichstellungsbeauftragte

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte



Dr. Karin-Irene Eiermann



Prof. Dr.-Ing. Patrick Scheele

Administrative Geschäftsführerin

Wissenschaftlicher Geschäftsführer