

Auszug aus dem Gleichstellungsplan

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

Stand: Juni 2022

Inhalt

Präambel	3
1 Zielvorgaben für 2023	4
2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	4
3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6

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.

Der Frauenförderplan adressiert das gesetzlich festgeschriebene Ziel, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung aktiv zu fördern, um noch immer bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen sowohl im wissenschaftlichen Bereich, als auch in Leitungspositionen abzubauen. Besonderes Augenmerk wird auf die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen gelegt. Bereits am FBH tätige Frauen werden gezielt beruflich gefördert und bei Weiterbildungen unterstützt. Die durchgeführten Maßnahmen wurden durch die Verleihung des *Total E-Quality Zertifikates* bereits mehrfach ausgezeichnet.

1 Zielvorgaben für 2023

Mit Hinblick auf die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG haben sich die Institute der Leibniz-Gemeinschaft für eine Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen verpflichtet. Als ein Leitgedanke hat sich das Kaskadenmodell durchgesetzt, wonach sich die Ziele für den Frauenanteil einer bestimmten Karrierestufe aus dem Frauenanteil der darunter liegenden Stufe ergeben. Konkret setzte sich das FBH folgende Zielvorgaben für die Entwicklung der nächsten drei Jahre:

- Erhöhung des Frauen-Anteils bei den Promovierenden auf 20 %,
- Erhöhung des Frauen-Anteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen auf 20 %,
- Erhöhung des Frauen-Anteils bei der Institutsleitung auf 50% im Zuge der zwei Neubesetzungen in 2022/2023.

2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Zur Beseitigung der genannten Unterrepräsentanzen in allen Bereichen wurde folgender Maßnahmenkatalog ausgearbeitet:

Frauen in Führungspositionen

- Beteiligung am Mentoring Programm der Leibniz-Gemeinschaft durch Mentorinnen und Mentoren aus dem FBH und durch aktives Ansprechen von Mitarbeiterinnen für die Bewerbung zur Teilnahme am Mentoring Programm
- Bei der Nachfolgeplanung und bei Aufstiegs- bzw. Spezialisierungsqualifizierungen werden Frauen in unterrepräsentierten Bereichen stärker berücksichtigt und gezielt gefördert.
- Nutzung aktiver Rekrutierungsmaßnahmen bei der Neubesetzung von Lab- und Department-Leiter*innen-Positionen
- Führungskräfte sprechen Frauen gezielt auf die mögliche Übernahme von Führungs- bzw. Fachpositionen an
- Die Servicestelle Aktive Rekrutierung der TU Berlin wird aktiv miteinbezogen.
- Bevorzugung von Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung von Gruppenleiter*innen-Positionen, wenn ihre fachliche Eignung dies nicht ausschließt
- Motivieren weiblicher Beschäftigter, Projektverantwortung zu übernehmen und Unterstützung bei der Antragstellung

Förderung von Doktorandinnen

- Vermittlung von Angeboten zur Schulung von soft skills für Leitungsaufgaben an Promovierende
- Bevorzugte Vergabe von Bachelor-, Master- und Promotionsarbeiten an weibliche Studierende

Allgemein

- Finanzielle Unterstützung und Freistellung von Mitarbeiterinnen für Weiterbildungsmaßnahmen, z.B. beim berufsbegleitenden Studium, bei Masterstudiengängen, beim Erwerb von Zusatzqualifikationen für Technikerinnen oder beim Erwerb des Abiturs
- Frühzeitige Unterstützung bei der Berufsorientierung durch das Micro Lab der Lise-Meitner-Schule und durch die aktive Ausgestaltung des Girls' Days und des Mädchen-Technik-Kongresses
- Teilnahme und Bericht der Gleichstellungsbeauftragten als fester Punkt der Agenda bei den monatlichen Sitzungen des Institutsrates der FBH gGmbH

Bewerbungsprozess

- Geschlechtersensible Ansprache in Stellenausschreibungen
- Verweis auf Familienfreundlichkeit auf den Karriere-Seiten des FBH
- Sofern möglich, sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zum Bewerbungsverfahren mindestens gleich viele Frauen und Männer mit gleichwertiger Qualifikation einzuladen. Die Auswahllisten sind im Vorfeld mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen, entsprechend den Regelungen in der AV-Glei bzw. der Rahmenempfehlungen der WGL.

3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Ermöglichung der Arbeitszeitverlagerung und Angebote zur Teilzeit- und Telearbeit an Mütter und Väter mit kleinen Kindern, sowie an Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen
- Nutzung des institutseigenen Eltern-Kind-Zimmers zur kurzfristigen Überbrückung bei Betreuungsengpässen
- Das Kontingent zur Bereitstellung von Kita Plätzen wurde in den letzten 2 Jahren erhöht. Es stehen insgesamt sechs Kinderbetreuungs-Belegplätze in den Fröbel-Kindergärten Campus Adlershof, Kita im Grünen und Kita am Ring zur Verfügung.

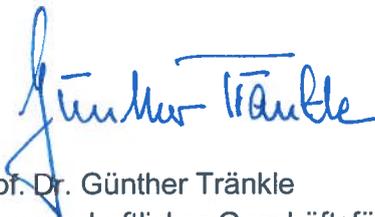
Berlin, 30.06.2022



Natalia Kemf
Gleichstellungsbeauftragte



Claudia Schlitter
Stellv. Gleichstellungsbeauftragte



Prof. Dr. Günther Tränkle
Wissenschaftlicher Geschäftsführer



Christian Köhler-Ma
Administrativer Geschäftsführer