



# GLEICHSTELLUNGSPLAN

ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN IN WISSENSCHAFT  
UND IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

2022–2025

---

# INHALT

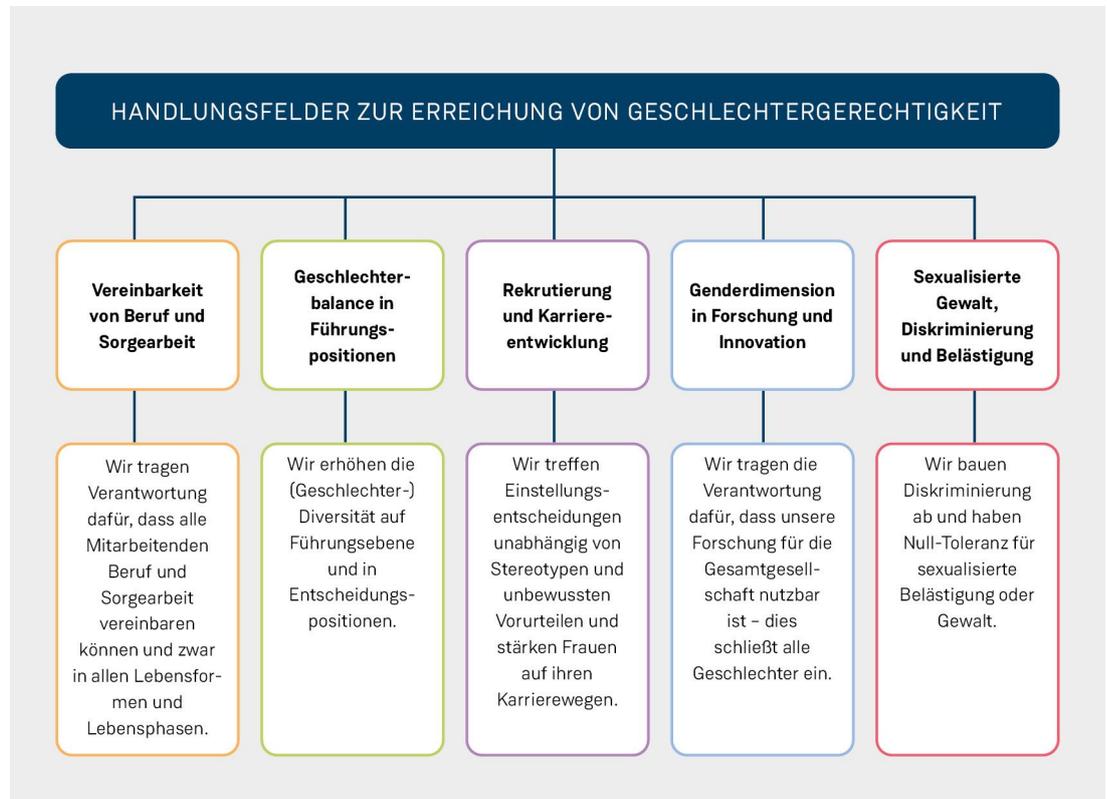
1. EXECUTIVE SUMMARY	3
2. STRUKTURELLE EINBETTUNG	5
3. ZIELE, VISION UND GRUNDSÄTZE	6
3.1. Ziele	6
3.2. Vision	6
3.3. Grundsätze	7
4. VERANTWORTLICHKEITEN	10
4.1. Lenkung und Gremien des FZJ	10
4.2. Verantwortung relevanter Akteur:innen	11
5. ZAHLEN, DATEN, FAKTEN	16
5.1. Aktuelle Frauenanteile	17
5.2. Mitarbeitendenbefragung und Interviews des Diversity & Inclusion-Projekts	20
6. HANDLUNGSFELDER, ZIELE UND MASSNAHMEN	21
6.1. Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit	22
6.2. Geschlechterbalance in Führungspositionen	26
6.3. Rekrutierung und Karriereentwicklung	34
6.4. Genderdimension in Forschung und Innovation	41
6.5. Sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung	44
7. QUALITÄTSSICHERUNG	50
8. ANHANG	52
8.1. Flexible Arbeitszeit und -Ort Gestaltung	52
8.2. Service für Familien	53
8.3. Internationale Mitarbeitende	54
8.4. Pflegende Angehörige	54

# 1. EXECUTIVE SUMMARY

*„Wir forschen für die Gesellschaft und übernehmen deshalb Verantwortung dafür, dass die Erkenntnisse unserer Forscherinnen und Forscher von der Gesellschaft genutzt werden können, um positive Wirkung zu entfalten.“<sup>1</sup>*

## Geschlechtergerechtigkeit am Forschungszentrum Jülich (FZJ)

Der Auftrag des FZJ ist es, wirksam zur Lösung großer gesellschaftlicher Herausforderungen beizutragen und damit Wandel zu gestalten. Somit trägt das FZJ auch im besonderen Maße die Verantwortung dafür, dass Frauen diesen Wandel gleichberechtigt mitgestalten können und die Forschungsergebnisse für alle Geschlechter gleichermaßen nutzbar sind. Die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Führungspositionen ist daher ein wichtiges strategisches Ziel, das wir strukturiert mithilfe gezielter Maßnahmen in fünf Handlungsfeldern erreichen wollen.



<sup>1</sup> Auszug aus dem Leitbild des FZJ ↗ <https://appsintra.fz-juelich.de/leitbild/de/leitbild.html?slide=1>

### Der Gleichstellungsplan

Geschlechtergerechtigkeit ist erreichbar. Voraussetzung ist, dass sie als Querschnittsthema verankert und nachhaltig durch alle Akteur:innen gelebt wird.

Der Gleichstellungsplan setzt den strategischen Rahmen für das Erreichen von Geschlechtergerechtigkeit am FZJ. Er identifiziert auf Basis des Status Quo den Handlungsbedarf, bündelt Ziele in den genannten Handlungsfeldern, macht Strukturen und Zuständigkeiten transparent und gibt Einblick in bestehende und geplante Maßnahmen. Somit ermöglicht er eine strukturierte und effiziente Umsetzung, die nachhaltig wirkt und Synergieeffekte nutzt. Sowohl der Gleichstellungsplan als auch alle Einzelmaßnahmen werden laufend evaluiert und weiterentwickelt.

Der Vorstand erkennt die hohe Relevanz des Themas. Er trägt den Gleichstellungsplan mit und setzt sich für dessen Umsetzung ein.



Prof. Dr.-Ing.  
Wolfgang Marquardt  
Vorstandsvorsitzender



Karsten Beneke  
Stellvertretender  
Vorstandsvorsitzender



Prof. Dr. Astrid Lambrecht  
Mitglied des Vorstandes



Prof. Dr. Frauke Melchior  
Mitglied des Vorstandes

## 2. STRUKTURELLE EINBETTUNG

Das Forschungszentrum Jülich (FZJ) ist Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF). Es wird zu 90 % institutionell durch den Bund und zu 10 % durch das Land Nordrhein-Westfalen finanziert. Der Erlös des FZJ beträgt 812 Mio. Euro. Davon stammen 444 Mio. Euro institutioneller Förderung durch den Bund und das Land Nordrhein-Westfalen und 368 Mio. Euro aus Drittmitteln, wobei letztere aus der Einwerbung von internationalen (EU-Förderung) und nationalen Projektförderungen (Bund, Land, Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und sonstige), FuE<sup>2</sup>- und Infrastrukturleistungen (Aufträge) sowie aus Projektträgerschaften im Auftrag der Bundesrepublik Deutschland und des Landes Nordrhein-Westfalen stammen<sup>3</sup>. Als öffentlich finanzierte Forschungseinrichtung, speziell als eine der größten Europas, trägt das Forschungszentrum Jülich eine besondere gesellschaftliche Verantwortung und ist den Anforderungen der Zuwendungsgeber verpflichtet.

In der [↗ Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung](#) werden die Erwartungen an die Wissenschaft klar formuliert: „*Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer im Wissenschaftssystem zu verwirklichen, ist eine zentrale Aufgabe aller Beteiligten. Bund und Länder haben in den letzten Jahren gemeinsam zur nachhaltigen Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen – bis hinein in die Spitzenfunktionen – des Wissenschaftssystems beigetragen. Es bedarf aber weiterer Anstrengungen zur Verbesserung der Organisationskulturen und -strukturen, um die Partizipation von Frauen weiter kontinuierlich zu steigern. Die Bundesregierung berücksichtigt die Querschnittsthemen ‚Frauen in der Wissenschaft‘ und ‚Gender in der Forschung‘ in allen Arbeitsbereichen. Denn die nachhaltige Einbindung der Talente und Potenziale von Frauen ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit.*“

Die mit dem Pakt für Forschung und Innovation zugesagten jährlichen Mittelaufwüchse sind verbunden mit der Verpflichtung, sich konkrete ambitionierte Ziele für die Gewinnung von weiblichen Nachwuchs- und Führungskräften zu setzen. Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft ([↗ DFG](#)) mit dem Kaskadenmodell und die auf Initiative der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK)<sup>4</sup> getroffene Festlegung von flexiblen Zielquoten in den außerhochschulischen Forschungsorganisationen sind wichtige Eckpunkte zur Erhöhung des Anteils von Frauen auch in anspruchsvollen Positionen des Wissenschaftssystems. Darüber hinaus haben Bund und Länder zur Umsetzung der Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes in den von Bund und Ländern gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) geschlossen. Die Europäische Kommission fordert ab 2022 Gleichstellungspläne als Voraussetzung für eine Förderung aus Horizon Europe. Damit will sie die Chancengerechtigkeit und somit Frauen in Wissenschaft, Forschung und bei Innovationen stärken.

---

<sup>2</sup> FuE meint die öffentliche Förderung von Forschung und Entwicklung

<sup>3</sup> Stand August 2021: [↗ www.fz-juelich.de/portal/DE/zentrum/DatenFakten/\\_node.html](http://www.fz-juelich.de/portal/DE/zentrum/DatenFakten/_node.html)  
[↗ www.helmholtz.de/aktuell/presse-und-medien/mediathek/jahresbericht/](http://www.helmholtz.de/aktuell/presse-und-medien/mediathek/jahresbericht/)

<sup>4</sup> Die GWK ist die Organisation, in der Bund und Länder die Priorität für Wissenschaft und Forschung gemeinsam Realität werden lassen. Im Rahmen der GWK verhandeln und beschließen sie gemeinsame Programme zur Wissenschaftsförderung. Mitglieder der GWK sind die Wissenschaftsminister:innen sowie die Finanzminister:innen von Bund und Ländern. [↗ www.gwk-bonn.de/](http://www.gwk-bonn.de/)

## 3. ZIELE, VISION UND GRUNDSÄTZE

### 3.1. ZIELE

Das Forschungszentrum Jülich (FZJ) ist den Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit verpflichtet. Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan trägt es seiner Selbstverpflichtung zur Förderung von Frauen<sup>5</sup> in Wissenschaft und Führung Rechnung.

Im November 2020 wurde das Konzept für ein *unterstützendes Maßnahmenpaket zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft* erstellt. Dieses bestätigt, dass sich im FZJ zahlreiche zentrale und dezentrale Einrichtungen und Akteur:innen mit diversen zielgruppenspezifischen Maßnahmen dafür einsetzen, die Karriere und Sichtbarkeit von Frauen aktiv zu fördern. Aus der Vielzahl dieser Maßnahmen sowie der dezentralen Struktur ergibt sich ein Handlungsbedarf, der im Rahmen des Gleichstellungsplans adressiert werden soll.

Gebündelte Angebote und eine klare gemeinsame Strategie sind für die strukturelle und inhaltliche Gestaltung von Maßnahmen notwendig. Mit der strukturellen Ausrichtung und ihrer nachhaltigen Verankerung soll der vorliegende Gleichstellungsplan den zahlreichen heterogenen Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Führung einen zielgerichteten Rahmen geben. Er deckt damit Handlungsbedarfe auf, macht Synergieeffekte besser nutzbar und eröffnet allen Mitarbeitenden eine gemeinsame Basis des Austausches, der Ideengenerierung und gemeinsamen Evaluierung von Maßnahmen. Ein Ziel des Gleichstellungsplans ist es demnach, die Wirksamkeit von Maßnahmen deutlich zu erhöhen, indem mit einem gemeinsamen Planen und Handeln aller Mitarbeitenden punktuelle Maßnahmen in eine nachhaltige und damit wirkungsvolle Förderung von Frauen in Wissenschaft und Führung überführt werden können.

### 3.2. VISION

Die Förderung von Frauen in Wissenschaft und in Führungspositionen ist am FZJ gelebte Praxis. Das FZJ ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und fördert mit gezielten und wirkungsvollen Maßnahmen Frauen in der Wissenschaft und auf ihrem Weg in Führungspositionen. Es nutzt das Potenzial von Frauen, um als eines der größten Forschungszentren Europas wettbewerbsfähig zu bleiben und ist sich im Klaren darüber, dass Forschungsergebnisse nur dann ganzheitlich und nachhaltig sind, wenn Geschlechtervielfalt in der Forschung selbstverständlich ist. Der Gleichstellungsplan informiert alle Mitarbeitenden des FZJ über die strategischen Ziele, Handlungsfelder und Maßnahmen zur Förderung von Frauen. Er wird durch den Vorstand getragen, ist allen Mitarbeitenden des FZJ zugänglich und insbesondere den Führungskräften bekannt. Er bietet Maßnahmen und Angeboten verschiedener Organisationseinheiten einen Rahmen und bündelt

---

<sup>5</sup> Gemeint sind Frauen und Personen, die sich als weiblich identifizieren. Momentan ist es nicht möglich, eine von den Personen selbstdefinierte Zugehörigkeit zu einem Geschlecht in den Daten des Forschungszentrums abzubilden. Grundlage für Datenerhebungen sind momentan die Zuordnungen zu männlich, weiblich und divers, die dem Personenstand entnommen werden

diese in Handlungsfeldern, um so Synergieeffekte zu optimieren und nachhaltig wirksam zu sein. Mit seinen systematischen Analysen und dem gemeinsamen Vorgehen aller relevanter Akteur:innen und Wissensträger:innen unterstützt er das FZJ dabei, chancengerechte Rahmenbedingungen zu schaffen, um allen Mitarbeitenden gerechte Chancen bei der individuellen Karriereentwicklung zu geben.

**Der vorliegende Gleichstellungsplan umfasst die zentralen Ziele und Maßnahmen des FZJ in den fünf Handlungsfeldern:**

- Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit,
- Geschlechterbalance in Führungspositionen,
- Rekrutierung und Karriereentwicklung,
- Genderdimension in Forschung und Innovation,
- Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung

Er ist auf 4 Jahre angelegt und wird hinsichtlich seiner Handlungsfelder und der Wirksamkeit seiner Maßnahmen periodisch überprüft und angepasst. Der Turnus von 4 Jahren ermöglicht es, parallel zur Berechnung der Selbstverpflichtungsquoten, die Ziele und Maßnahmen der Handlungsfelder zu bewerten und diese Ergebnisse u. a. auf die Erreichung der Selbstverpflichtungsquoten zu beziehen. Die Etablierung dauerhafter Strukturen und klarer Zuständigkeiten auf allen Ebenen sowie die Evaluation einzelner Maßnahmen stellen die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit des Gleichstellungsplans sicher.

### 3.3. GRUNDSÄTZE

Die „Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung“ (AV-Glei)<sup>6</sup>, die auf dem Bundesgleichstellungsgesetz (↗ BGleiG) basiert, bildet die Grundlage des vorliegenden Gleichstellungsplans. Zudem orientiert er sich an den Empfehlungen des European Institute of Gender Equality (↗ EIGE) und trägt den Anforderungen des Programms Gender Equality in Academia and Research (↗ GEAR) Rechnung.

Der Gleichstellungsplan nimmt Bezug auf die Grundsätze der *Gemeinsamen Leitlinien zur Chancengerechtigkeit*, die das FZJ in Zusammenarbeit mit der Universität zu Köln, der RWTH Aachen University, der Technischen Hochschule Köln und dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) im Mai 2018 festgelegt hat sowie auf das *Leitbild des Forschungszentrums Jülich*, welches seit Mai 2017 gilt.

<sup>6</sup> In der „Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung“ (AV-Glei) vom 27.10.2008, geändert am 22.04.2016, ist nach Einigung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) geregelt, dass die Grundsätze des BGleiG auch für die von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten Forschungseinrichtungen gelten und Anwendung finden sollen.

**Abbildung 1:**  
Grundsätze unterschiedlicher Ebenen, auf die sich der Gleichstellungsplan bezieht



Der Gleichstellungsplan nimmt zudem Bezug auf die *Regeln zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis* des FZJ, die erneut am 01.01.2020 vom Vorstand beschlossen wurden<sup>7</sup>. Laut DFG ist es das Ziel, es Wissenschaftler:innen und Führungskräften zu ermöglichen, ihre internen Strukturen, Prozesse und Handlungen an den Leitlinien zur guten wissenschaftlichen Praxis auszurichten. Es soll eine Kultur der wissenschaftlichen Integrität in den wissenschaftlichen Einrichtungen verankert werden.

Mit dem Gleichstellungsplan trägt das FZJ der Aufforderung „*Leitbild leben*“ Rechnung. Das *Leitbild des Forschungszentrums Jülich* besteht aus vielen Eckpfeilern, die nur dann zu einer Weiterentwicklung der Unternehmenskultur führen, wenn diese Einfluss auf die Strategien, Konzepte und das Handeln der Mitarbeitenden nehmen können. Die Wechselwirkungen des Leitbildes mit dem Gleichstellungsplan werden im Folgenden beschrieben.

## Exzellenz

Unter dem Eckpfeiler *Exzellenz* versteht das FZJ eine Forschung auf höchstem Niveau<sup>8</sup>. Es ist vielfach belegt, dass Forschungsteams in der Wissenschaft von einer Geschlechtervielfalt massiv profitieren<sup>9</sup>, da diese Entdeckungen und Innovationen vorantreiben<sup>10</sup>. Die Förderung von Frauen in der Wissenschaft ist daher unerlässlich, wenn es darum geht, die Exzellenz der Forschung nachhaltig sicherzustellen.

## Verantwortung und Wirkung

Mit diesen Eckpfeilern werden die Verantwortung und die Wirkung der Forschung gegenüber der Gesellschaft beschrieben. Das FZJ forscht für die Gesellschaft und übernimmt ebenso Verantwortung dafür, dass die Ergebnisse der Forschung von der Gesellschaft genutzt werden können<sup>11</sup>. Hinsichtlich des Gleichstellungsplans bedeutet dies, dass zum einen die Perspektiven unserer vielfältigen Gesellschaft in Forschungsteams abgebildet werden sollen und zum anderen, dass die Ergebnisse der Forschung für Frauen ebenso nutzbar sind, wie für Männer. Die Sicherstellung dieser Verantwortung kann nur gelingen, wenn Wissenschaftlerinnen Möglichkeiten gegeben werden, ihre Perspektiven in den Forschungsprozess selbst einzubringen.

<sup>7</sup> Die Regeln zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis in der Forschungszentrum Jülich GmbH sind seit dem 01.01.2002 in Kraft. In ihrer überarbeiteten Fassung sind sie seit dem 01.12. 2012 in Kraft. Hier zu finden: [https://intranet.fz-juelich.de/de/tools/interneregulungen/regeln\\_sicherung\\_guter\\_wissenschaftlicher\\_praxis\\_ir\\_118-2](https://intranet.fz-juelich.de/de/tools/interneregulungen/regeln_sicherung_guter_wissenschaftlicher_praxis_ir_118-2)

<sup>8</sup> <https://appsinfra.fz-juelich.de/leitbild/de/leitbild.html?slide=1>

<sup>9</sup> Nielsen, Mathias / Etkowitz, Henry / Algeria, Sharla Nicole / Falk-Krzesinski, Holly J. (2017): *Genderdiversity leads to better science*. In: Proceedings of the National Academy of Sciences.

<sup>10</sup> Nielsen, Mathias / Bloch, Carter (2018): *Making Gender Diversity Work for Scientific Discovery and Innovation*. In: Nature Human Behaviour.

<sup>11</sup> <https://appsinfra.fz-juelich.de/leitbild/de/leitbild.html?slide=1>

### **Redlichkeit und Kollegialität**

Das FZJ versteht Ehrlichkeit, Fairness, Offenheit und einen wertschätzenden, respektvollen Umgang als Voraussetzung für den Forschungserfolg<sup>12</sup>. Eine faire Behandlung aller, unabhängig von den individuellen Merkmalen und Hintergründen, der Abbau von Geschlechterstereotypen und von Diskriminierung sowie Offenheit gegenüber Neuem muss dabei selbstverständlich sein. Transparente Prozesse bspw. in der Nachwuchsförderung und -ausbildung u. a. auf Führungsebene greifen diese Eckpfeiler auf. Die Regeln zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis fordern zudem dazu auf, Meinungsvielfalt unabhängig von hierarchischer Stellung zu fördern und Qualität als entscheidendes Kriterium bei der Bewertung wissenschaftlicher Leistung zu verstehen.

### **Fortschritt und Gestalter:innen<sup>13</sup>**

Information, Energie und Bioökonomie sind nicht nur Forschungsschwerpunkte des FZJ, sondern die zentralen Themen für den gesellschaftlichen Wandel in eine tragfähige Zukunft. Die Förderung von Frauen in diesen Bereichen der Wissenschaft ist zum einen aufgrund der bereits beschriebenen Perspektivöffnung für Fortschritt und Innovation unerlässlich. Zum anderen hat das FZJ mit dieser Schwerpunktsetzung eine große Verantwortung für die Rolle der Frauen in der Forschungslandschaft und ihren Beitrag zur Mitgestaltung des Wandels.

### **Magnet und Botschafter:innen<sup>14</sup>**

Diese beiden Eckpfeiler des Leitbildes adressieren die Attraktivität des FZJ für Wissenschaftler:innen. Das FZJ möchte ein Ort charismatischer Forschung sein und talentierten Nachwuchs anziehen<sup>15</sup>. Demzufolge sind die Rahmenbedingungen für eine gute Arbeitsatmosphäre sowie für die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit besonders relevant. Die Schaffung solcher Rahmenbedingungen, die sich auf die Struktur, Kultur aber auch Individuen selbst beziehen, ist Teil des vorliegenden Gleichstellungsplans.

---

<sup>12</sup> Ebd. Zudem in den Regeln zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis verankert: ↗ [https://intra-net.fz-juelich.de/de/tools/interneregulungen/regeln\\_sicherung\\_guter\\_wissenschaftlicher\\_praxis\\_ir\\_118-2](https://intra-net.fz-juelich.de/de/tools/interneregulungen/regeln_sicherung_guter_wissenschaftlicher_praxis_ir_118-2)

<sup>13</sup> Im Leitbild des Forschungszentrums Jülich, welches 2017 finalisiert wurde, wurde ausschließlich vom generischen Maskulinum Gebrauch gemacht. Im vorliegenden Gleichstellungsplan wird eine geschlechtergerechte Sprache bevorzugt u.a. durch die Nutzung des Genderdoppelpunktes.

<sup>14</sup> Siehe Vermerk „Gestalter“.

<sup>15</sup> ↗ <https://appsintra.fz-juelich.de/leitbild/de/leitbild.html?slide=1>

## 4. VERANTWORTLICHKEITEN

Der Gleichstellungsplan kann nur wirksam sein, wenn er auf allen Ebenen gelebt wird und die Verantwortlichkeit für seine Umsetzung über die Gleichstellungsakteur:innen hinaus reicht. Ebenso können die zuvor genannten Eckpfeiler des Leitbildes nur greifen, wenn diese von allen Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Im Folgenden werden daher die internen Strukturen der Forschungszentrum Jülich GmbH (FZJ) sowie die Aufgaben und Verantwortlichkeiten verschiedener Stellen in Bezug auf den vorliegenden Gleichstellungsplan beschrieben.

### 4.1. LENKUNG UND GREMIEN DES FZJ

**Das FZJ wird gelenkt von seiner Gesellschafterversammlung, dem Aufsichtsrat und dem Vorstand.**

- Die Gesellschafterversammlung ist das oberste Entscheidungsorgan des FZJ. Sie setzt sich aus Mitgliedern der Gesellschafter Bund und des Landes Nordrhein-Westfalen zusammen.
- Der Aufsichtsrat überwacht die Rechtmäßigkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung. Er entscheidet über die wichtigen forschungsrelevanten und finanziellen Angelegenheiten der Gesellschaft. Er hat zudem die Aufgabe, die Selbstverpflichtungsquoten zur Steigerung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft zu beschließen.
- Der Vorstand führt die Geschäfte des FZJ nach Maßgabe des Gesellschaftsvertrags und berichtet dem Aufsichtsrat.

**Die Gremien des FZJ sind der Wissenschaftliche Beirat und der Wissenschaftlich-Technische Rat.**

Der Wissenschaftliche Beirat berät die Gesellschaft in wissenschaftlich-technischen Fragen von grundsätzlicher Bedeutung. Dazu gehören etwa die Strategie und Planung der Forschungs- und Entwicklungsarbeiten des Zentrums, die Förderung der optimalen Nutzung der Forschungsanlagen oder Fragen der Zusammenarbeit mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen.

Der Wissenschaftlich-Technische Rat berät die Gesellschafterversammlung, den Aufsichtsrat und die Geschäftsführung in allen Fragen der strategischen Ausrichtung der Gesellschaft sowie in wissenschaftlichen und technischen Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung. Dazu gehören unter anderem die zentralen Forschungsziele und -aufgaben des FZJ, die Beteiligung des Zentrums an Forschungsprogrammen, die Organisationsstruktur des Zentrums und die Zusammenarbeit mit Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen. Der Wissenschaftlich-Technische Rat tagt in der Regel dreimal im Jahr und befasst sich mit dringenden Angelegenheiten in Sondersitzungen oder im Umlaufverfahren sowie mit Personalangelegenheiten, wie Berufungsverfahren.

## 4.2. VERANTWORTUNG RELEVANTER AKTEUR:INNEN

Die Förderung von Frauen in Wissenschaft und in Führungspositionen kann nur gelingen, wenn sich das gesamte FZJ in der Verantwortung für dieses Ziel sieht. Dennoch gibt es verschiedene Akteur:innen, denen besondere Rollen im Rahmen des Gleichstellungsplans zukommen.

### 4.2.1. DER VORSTAND DES FZJ

Zusammen mit dem Betriebsrat hat der Vorstand 2007 den Ausschuss für Chancengleichheit (AfC) gegründet und eine entsprechende Betriebsvereinbarung unterzeichnet. Der Ausschuss für Chancengleichheit besteht seitdem fort und hat zum Ziel, die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit als gemeinsame Anstrengung aller Beteiligten zu verfolgen. Dies beinhaltet klare Rahmenbedingungen für Chancengerechtigkeit, die Förderung von Frauen in Führungspositionen, in Wissenschaft und in männerdominierten Berufen sowie die Förderung von frauenspezifischen Themenstellungen. Dem Ausschuss gehören als Mitglieder sechs Mitarbeitende des FZJ, von denen je drei von Vorstand und Betriebsrat berufen werden, sowie die Gleichstellungsbeauftragte an. Seit einigen Jahren ist der stellvertretende Vorstandsvorsitzende selbst Mitglied des AfC.

#### **Als ständige Gäste nehmen an den Beratungen des Ausschusses teil:**

- ein Mitglied des Wissenschaftlich-Technischen Rates, das von diesem benannt wird
- die Gleichstellungsbeauftragte
- die Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Vertrauensfrau der jeweiligen Außenstelle
- die Stabsstelle Büro für Chancengleichheit

Der Ausschuss hat zudem das Recht, die Teilnahme weiterer Personen als ständige Gäste zu beschließen. Er berät und empfiehlt gemeinsam Maßnahmen und Entwicklungen zur Chancengerechtigkeit am FZJ und hat somit auch eine wichtige Funktion im Rahmen der Entwicklung und Implementierung des Gleichstellungsplans.

### 4.2.2. STABSSTELLE BÜRO FÜR CHANCENGLEICHHEIT (BFC)

Die Stabsstelle Büro für Chancengleichheit verantwortet die Förderung von Chancengerechtigkeit am FZJ. Sie ist Ansprechpartnerin für die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit, Geschlechtergerechtigkeit und ist mitverantwortlich für die operative Umsetzung von Diversity & Inclusion. Zu diesen Themen steht sie allen Mitarbeitenden, Führungskräften und dem Vorstand beratend zur Seite.

Sie verankert das Thema Chancengerechtigkeit durch ihr Mitwirken in Gremien und Projekten strukturell am FZJ. Mit zahlreichen Unterstützungsangeboten ermöglicht sie eine familienbewusste, chancengerechte und Vielfalt schätzende Unternehmenskultur.

Als Stabsstelle ist sie direkt dem stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden zugeordnet und unterstützt den Vorstand in der strategischen Ausrichtung im Bereich Chancengerechtigkeit. Seit rund 20 Jahren bildet sie am FZJ die Expertise in den Themen Gleichstellung, Frauenförderung sowie Förderung der Chancengerechtigkeit. Die hier gebündelten Ressourcen finanzieller und personeller Art fließen unmittelbar in die genannten Themen ein.

Die Stabsstelle ist Koordinatorin des vorliegenden Gleichstellungsplans und damit verantwortlich für die Erhebung, Analyse und Interpretation geschlechtsrelevanter Daten. Zusammen mit anderen verantwortlichen Akteur:innen definiert sie Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Förderung von Frauen in Wissenschaft und in Führung und bringt dabei die nötige Genderexpertise ein.

Eine Aufgabe der Stabsstelle ist es zudem, die Qualität des Gleichstellungsplans zu sichern und die Wirksamkeit von Maßnahmen zu überprüfen. Dazu nutzt sie verschiedene Methoden und führt Audits, Mitarbeitendenbefragungen und leitfadengestützte Interviews mit Führungskräften durch. Mit dem Handlungsprogramm (hapro) stellt sie sicher, dass Einzelmaßnahmen regelmäßig überwacht und evaluiert werden. So ist sie in der Lage, Empfehlungen zur Verstetigung oder Verwerfung von Maßnahmen zu geben und eine nachhaltige Entwicklung sicherzustellen.

Die Stabsstelle verfügt über fünf FTE<sup>16</sup>. Neben der Leitung und einer administrativen Stelle gibt es jeweils themenverantwortliche Mitarbeitende für die Bereiche Chancengerechtigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Diversity & Inclusion. Die Referentin für Chancengerechtigkeit verfügt durch ihre Ausbildung am FZJ und ihren Master in Soziologie sowohl über einen MINT-Hintergrund als auch über techniksoziologische und Gender Expertise. Der Referent für Diversity ist Soziologe und durch das [Institut für Diversity Management](#) ausgebildeter Diversity Manager. Beide Referent:innen arbeiten eng mit der Sozialpädagogischen Mitarbeiterin zusammen, die den Themenbereich Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit verantwortet. Die daraus resultierende intersektionale Perspektive ist bereichernd und zielführend. Unterstützt wird das Team durch studentische Hilfskräfte und Absolvent:innen, deren einschlägige Abschlussarbeiten in der Stabsstelle betreut werden und deren Erkenntnisse wertvolle Impulse für die Arbeit liefern.

#### 4.2.3. GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Seit 2001 gilt das Bundesgleichstellungsgesetz und dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie dem Abbau bestehender und zukünftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen nehmen bei der Realisierung dieser Ziele eine unabhängige Funktion ein, die es ihnen erlaubt neue Entwicklungen mit voranzutreiben und kritische Zustände zu problematisieren.

---

<sup>16</sup> Das FTE ist eine rechnerische Größe, die der Messung von Arbeitszeit dient. Ihr Bezugspunkt sind nicht die Anzahl von Mitarbeitenden oder Stellen im Unternehmen, sondern das FTE drückt einen Zahlenwert aus, den ein:e Mitarbeiter:in in Vollzeit erbringt. Ein FTE entspricht demnach einer Vollzeitstelle. Das FTE wird hier genutzt, um die Gesamtarbeitszeit im FZJ unabhängig von Teilzeitmodellen in den Blick zu nehmen ([↗ www.personio.de/hr-lexikon/fte-berechnen/](http://www.personio.de/hr-lexikon/fte-berechnen/)). Dies ist bei geschlechterdifferenzierten Analysen besonders sinnvoll, da nach wie vor mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten; im FZJ waren zum Stichtag 31.12.2020 von denjenigen, die in Teilzeitmodellen arbeiten, 68,27 % weiblich (Bilanz Chancengleichheit 2020).

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung der Diskriminierung wegen des Geschlechts und den Schutz vor sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung im FZJ zu fördern und zu überwachen. Aus diesem Grund ist sie eine wichtige Akteurin für den gesamten Gleichstellungsplan und im Besonderen im Handlungsfeld *Sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung*.

Am FZJ gibt es eine (derzeit zu 70 %) freigestellte Gleichstellungsbeauftragte und zwei Vertreterinnen, die aktuell jeweils zu 10 % von ihren sonstigen Aufgaben freigestellt sind. Zudem gibt es eine Vertrauensfrau am Standort Berlin, die ebenfalls zu 10 % freigestellt ist. Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertreterinnen und die Vertrauensfrau werden von den weiblichen Beschäftigten des FZJ gewählt.

#### 4.2.4. GESCHÄFTSBEREICH PERSONAL (P)

##### **Personalbetreuung (P-B)**

Der Fachbereich Personalbetreuung ist ein wichtiger Akteur hinsichtlich der Initiierung und Umsetzung guter Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit der Mitarbeitenden. Die Leitung des Fachbereichs berät zudem Mitarbeitende und Führungskräfte bzgl. arbeitsrechtlicher Konsequenzen bei jeglicher Form von diskriminierendem Verhalten.

##### **Personalentwicklung und Recruiting (P-E)**

Der Fachbereich Personalentwicklung und Recruiting hilft dabei, das FZJ potenziellen Bewerbenden als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Er ist verantwortlich für die Auswahl von Mitarbeitenden und deren zielgerichtete Qualifizierung sowie deren Begleitung in ihrer beruflichen Entwicklung. P-E ist im Rahmen des Gleichstellungsplans ein wichtiger Akteur in den Handlungsfeldern *Geschlechterbalance in Führungspositionen und Rekrutierung und Karriereentwicklung*.

##### **Sozialberatung im Betriebsärztlichen Dienst (P-M)**

Die Sozialberatung ist eine Serviceeinrichtung des FZJ. Sie bietet allen Führungskräften und Mitarbeitenden Beratung und Unterstützung in schwierigen Arbeits- und Lebenssituationen an. Ziel der Sozialberatung ist es, das persönliche und berufliche Wohlbefinden der Mitarbeitenden, ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten und zu stärken. Damit ist die Sozialberatung eine wichtige Akteurin in den Handlungsfeldern *Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit sowie Sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung*.

Die Sozialberatung besteht derzeit aus zwei Diplom Sozialarbeiterinnen.

### **Personalplanung und -steuerung (P-P)**

Innerhalb des Geschäftsbereiches Personal ist der Fachbereich P-P für das Personalcontrolling und die Personalplanung im FZJ verantwortlich. In diesem Zusammenhang unterstützt der Fachbereich die Organisationseinheiten des FZJ in der Personalplanung durch Beratung, Bereitstellung von Planungsunterlagen und Auswertungen. Für den Gleichstellungsplan ist die Arbeit von P-P von besonderer Bedeutung, da die hier entstehenden Auswertungen Grundlage für die Analyse der Situation am FZJ sind. Zudem ist der Fachbereich P-P für die Berechnung der Selbstverpflichtungsquote verantwortlich und liefert Daten, die für das jährliche Gendermonitoring nötig sind.

### **Zentrale Berufsausbildung (P-Z)**

Der Fachbereich Zentrale Berufsausbildung legt auf professionelles und diskriminierungsfreies Recruiting besonderen Wert<sup>17</sup>. Er unterstützt eine klischeefreie Berufswahl<sup>18</sup>, organisiert jährlich gendersensible Berufsfelderkundungstage sowie Berufsinformationstage und ermöglicht alternative Arbeitszeitmodelle in der Ausbildung.

#### **4.2.5. BETRIEBSRAT**

Der Betriebsrat ist die gewählte Mitarbeitendenvertretung des FZJ. Er besteht derzeit aus 31 Mitgliedern (Stand Oktober 2021) und ist in Fachausschüsse gegliedert. Der Fachausschuss Soziales und Konfliktprävention behandelt unter anderem das Thema *Sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung* und ist daher ein wichtiger Akteur in diesem Handlungsfeld. Zudem beschäftigt sich der Fachausschuss mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie dem Diversity & Inclusion-Projekt (D&I-Projekt). Er arbeitet eng mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung des FZJ zusammen.

Der Fachausschuss Soziales und Konfliktprävention besteht derzeit aus fünf Mitgliedern und fünf Ersatzmitgliedern.

#### **4.2.6. GESCHÄFTSBEREICH UNTERNEHMENSENTWICKLUNG (UE)**

Der Geschäftsbereich Unternehmensentwicklung bildet als zentraler Dienstleister eine wichtige Schnittstelle zwischen den wissenschaftlichen Instituten, dem Vorstand und der Administration des FZJ. Der Fachbereich Wissenschaftliche Nachwuchsförderung (UE-N) ist dabei für die strategische Weiterentwicklung der Nachwuchsförderung in der Wissenschaft verantwortlich. Er ist demnach ein wichtiger Akteur für den gesamten Gleichstellungsplan als auch speziell für das Handlungsfeld *Rekrutierung und Karriereentwicklung*.

Der Fachbereich Wissenschaftliche Nachwuchsförderung besteht derzeit aus elf Beschäftigten mit einem FTE-Anteil von 9,2 und einer drittmittelfinanzierten Stipendiatin.

---

<sup>17</sup> Der Fachbereich ist TÜV Rheinland zertifiziert gemäß der ISO 9001:2015: [www.certipedia.com/quality\\_marks/9000000532](http://www.certipedia.com/quality_marks/9000000532)

<sup>18</sup> Das FZJ ist Partner der Initiative Klischeefrei: [www.klischee-frei.de/de/klischeefrei\\_53000.php](http://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_53000.php)

---

Das Projekt „*Entwicklung und Implementierung einer Diversity & Inclusion-Strategie für das Forschungszentrum Jülich*“ wird federführend durch den Fachbereich UE-N koordiniert. Die zuständige Projektmanagerin verfügt über ausgewiesene internationale Erfahrung und Expertise im Bereich Diversity & Inclusion und ist insbesondere im anglo-amerikanischen Raum und innerhalb der Helmholtz Gemeinschaft bestens vernetzt. So konnten die im Jahr 2020 von der HGF verabschiedeten [Diversity & Inklusion Leitlinien](#) von Seiten des FZJ aktiv mitgestaltet werden. Das Projekt steht unter der Leitung des Mitglieds des Vorstands für den Geschäftsbereich III und hat das Ziel, eine offene und einschließende Unternehmenskultur, in der sich alle Mitarbeitenden bestmöglich entfalten können, zu fördern, um so die Voraussetzung für die Rekrutierung der besten Köpfe und passenden Mitarbeitenden in Wissenschaft und Administration zu schaffen. Das Projekt ist auf eine Gesamtdauer von drei Jahren und neun Monaten ausgelegt und wird voraussichtlich im Juni 2023 abgeschlossen sein. Die Diversity & Inclusion-Strategie und der vorliegende Gleichstellungsplan sind eng verzahnt. So konnten für den Gleichstellungsplan wichtige Auswertungen aus der im Projekt durchgeführten Mitarbeitendenbefragung und Interviews genutzt werden. Gleichzeitig fokussiert der Gleichstellungsplan die Behandlung einer wichtigen Diversitätsdimension.

Neben der Projektmanagerin besteht das D&I-Projektteam aufgabenbezogen aus verschiedenen Mitarbeitenden der Stabstelle Büro für Chancengleichheit, des Geschäftsbereichs Personal sowie der Compliance Beauftragten.

## 5. ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Das European Institute for Gender Equality (EIGE) formuliert im Rahmen des Tools Gender Equality in Academia and Research (GEAR) Anforderungen an die zu analysierenden Daten.<sup>19</sup> Daten, die nach den Geschlechtern aufgeschlüsselt sind, sind erforderlich, um in der Analyse Unterschiede zwischen den Gruppen zu erkennen. Die Analyse dieser Daten ermöglicht es, faktenbasiert die dringlichsten Herausforderungen zu identifizieren.

Die nachfolgenden Ausführungen basieren hauptsächlich auf den Zahlen der „*Bilanz Chancengleichheit*“<sup>20</sup> sowie den Kennzahlen zur Selbstverpflichtungsquote, die im August 2021 gemeinsam vom Geschäftsbereich Personal (P) und der Stabsstelle Büro für Chancengleichheit (BfC) des Forschungszentrums Jülich (FZJ) zusammengestellt wurden. Als dritte Datengrundlage dienen die quantitativen und qualitativen Ergebnisse des Projekts „*Entwicklung und Implementierung einer Diversity & Inclusion-Strategie für das Forschungszentrum Jülich*“ (D&I-Projekt).

Zur Analyse der einzelnen Handlungsfelder werden diese Zahlen sowie die Erhebungen aus dem D&I-Projekt in den jeweiligen Kapiteln aufgegriffen und den jeweiligen Zielen und Maßnahmen vorangestellt.

---

<sup>19</sup> ↪ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

Aktuell können noch nicht alle vorgeschlagenen Daten erhoben werden. Das FZJ arbeitet jedoch an einem umfassenden Gendermonitoring, indem diese Daten in Zukunft erhoben werden sollen.

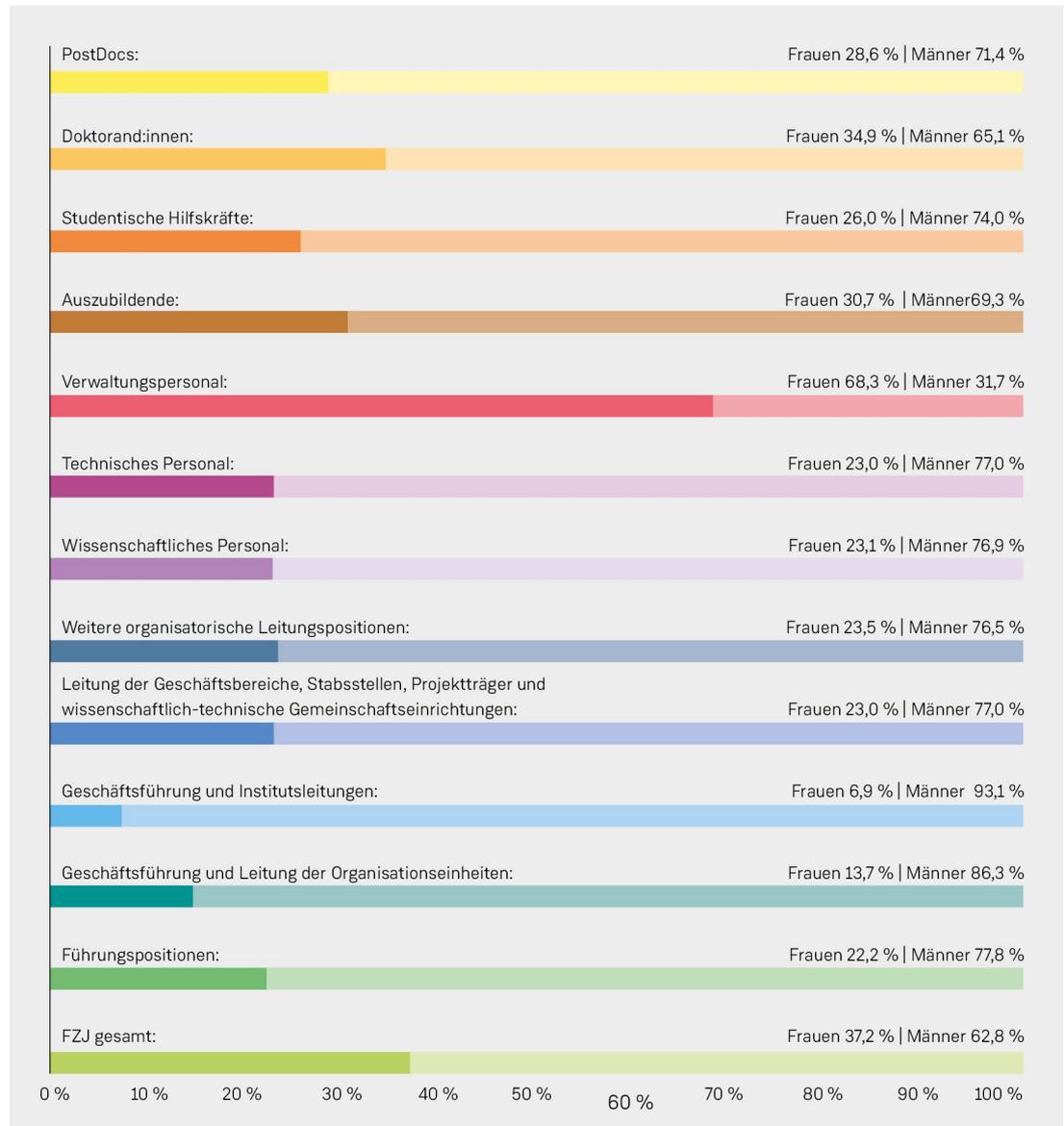
<sup>20</sup> ↪ <https://intranet.fz-juelich.de/de/organisation/bfc/zahlendatenfakten>

Die „*Bilanz Chancengleichheit*“ wird jährlich vom Geschäftsbereich Personal erhoben und ausgewertet. Sie wird unter anderem im Ausschuss für Chancengleichheit dem stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden präsentiert. Stichtag der vorliegenden Daten ist der 31.12.2020. Aktuell werden in der „*Bilanz Chancengleichheit*“ Männer und Frauen erfasst.

## 5.1. AKTUELLE FRAUENANTEILE

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die aktuellen Frauenanteile unter den Mitarbeitenden der jeweils in den Zeilen genannten Gruppe in Vollzeitäquivalenten (FTE).<sup>21</sup>

**Abbildung 2:**  
Frauenanteile in Prozent (FTE) am FZJ zum Stichtag 31.12.2020, Quelle: Bilanz Chancengleichheit



<sup>21</sup> Das FTE ist eine rechnerische Größe, die der Messung von Arbeitszeit dient. Ihr Bezugspunkt sind nicht die Anzahl von Mitarbeitenden oder Stellen im Unternehmen, sondern das FTE drückt einen Zahlenwert aus, den ein:e Mitarbeiter:in in Vollzeit erbringt. Ein FTE entspricht demnach einer Vollzeitstelle. Das FTE wird hier genutzt, um die Gesamtarbeitszeit im FZJ unabhängig von Teilzeitmodellen in den Blick zu nehmen ([www.personio.de/hr-lexikon/fte-berechnen/](http://www.personio.de/hr-lexikon/fte-berechnen/)). Dies ist bei geschlechterdifferenzierten Analysen besonders sinnvoll, da nach wie vor mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten; im FZJ waren zum Stichtag 31.12.2020 von denjenigen, die in Teilzeitmodellen arbeiten, 68,27 % weiblich (Bilanz Chancengleichheit 2020).

Bei Betrachtung dieser Verteilung fällt auf, dass insgesamt mehr Männer als Frauen im FZJ angestellt sind (Männer FTE: 3919,9 entspricht 62,8 %, Frauen FTE: 2326,9 entspricht 37,2 %). Insbesondere im Bereich der *Geschäftsführung und Leitung der Organisationseinheiten* sind deutlich mehr Männer als Frauen vertreten (Männer FTE: 77,29 entspricht 86,3 %, Frauen FTE: 12,28 entspricht 13,7 %)²². Vergleicht man diese Werte mit der Gesamtbelegschaft dieser Bereiche fällt auf, dass Frauen zwar innerhalb des *Verwaltungspersonals* den Großteil der Stellen bekleiden (Frauen FTE: 520,7 entspricht 68,3 %, Männer FTE: 241,2 entspricht 31,7 %), aber dennoch Männer die Positionen mit Führungsverantwortung dominieren. In allen *Führungspositionen*²³ zusammengenommen, sind ebenfalls deutlich mehr Männer als Frauen (Männer FTE: 492,92 entspricht 77,8 %, Frauen FTE: 140,28 entspricht 22,2 %) vertreten. Frauen machen demnach in keinem der analysierten Bereiche ein Viertel der Leitungspositionen aus.

Eine ähnliche Verteilung ergibt sich auch bei den weiteren in der „*Bilanz Chancengleichheit*“ betrachteten Bereichen. Sowohl beim *Wissenschaftlichen Personal*²⁴ als auch beim *Technischen Personal*²⁵ wird weniger als ein Viertel der Stellen von Frauen eingenommen (Wissenschaftliches Personal: Männer FTE: 1225 entspricht 76,9 %, Frauen FTE: 368,9 entspricht 23,1 %; Technisches Personal: Männer FTE: 1096,1 entspricht 77,0 %, Frauen FTE: 326,8 entspricht 23,0 %). Ähnlich ist auch die Verteilung unter den *Studentischen Hilfskräften*²⁶ (Männer FTE: 62,5 entspricht 74,0 %, Frauen FTE: 22 entspricht 26,0 %). Unter den *Auszubildenden* im FZJ ist der Unterschied zwischen den beiden betrachteten Geschlechtern weniger groß und beträgt 29,6 Prozentpunkte (Männer FTE: 210 entspricht 69,3 %, Frauen FTE: 93 entspricht 30,7 %). Unter den *Doktorand:innen*²⁷ gibt es am FZJ im Vergleich zu den anderen Bereichen, in denen nicht explizit Führungskräfte analysiert wurden, die meisten Frauen: 34,9 % der Doktorand:innen sind weiblich (FTE: 122) und 65,1 % männlich (FTE: 227,5). Bei einem Blick auf die nächste Stufe der Karriereentwicklung – *PostDocs*²⁸ – fällt jedoch erneut auf, dass der Frauenanteil abnimmt; in dieser Karrierephase sind 28,6 % der Mitarbeitenden am FZJ weiblich (FTE: 82,5).

²² Der Frauenanteil in der *Geschäftsführung und Leitung der Organisationseinheiten* beinhaltet die FTE-Verteilung von Frauen und Männern aus dem Bereich *Geschäftsführung und Institutsleitung* sowie dem Bereich *Leitung der Geschäftsbereiche, Stabsstellen, Projektträger und wissenschaftlich-technischen Gemeinschaftseinrichtungen*.

²³ Unter dem Anteil von Frauen in *Führungspositionen* werden die Anteile der Frauen in der *Geschäftsführung und Leitung von Organisationseinheiten* (Ebene 1 und 2) sowie weiteren *organisatorischen Leitungspositionen* (Ebene 3 bis 5) zusammengefasst. Bei Doppelbesetzungen werden die Personen nur einmal gezählt.

²⁴ Zum *wissenschaftlichen Personal* zählen Personen, die mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium oder einer vergleichbaren Tätigkeit, die einer wissenschaftlichen oder wissenschaftlich-technischen Organisationseinheit zugeordnet sind und unmittelbar wissenschaftlich wertschöpfend an einem Forschungsthema arbeiten.

²⁵ Zum *technischen Personal* zählen Personen, die nach den Regeln der Programmorientierten Förderung weder zum *wissenschaftlichen Personal* noch zum *Verwaltungspersonal* gezählt werden können und auch nicht als *Doktorand:in* an einer Dissertation schreiben.

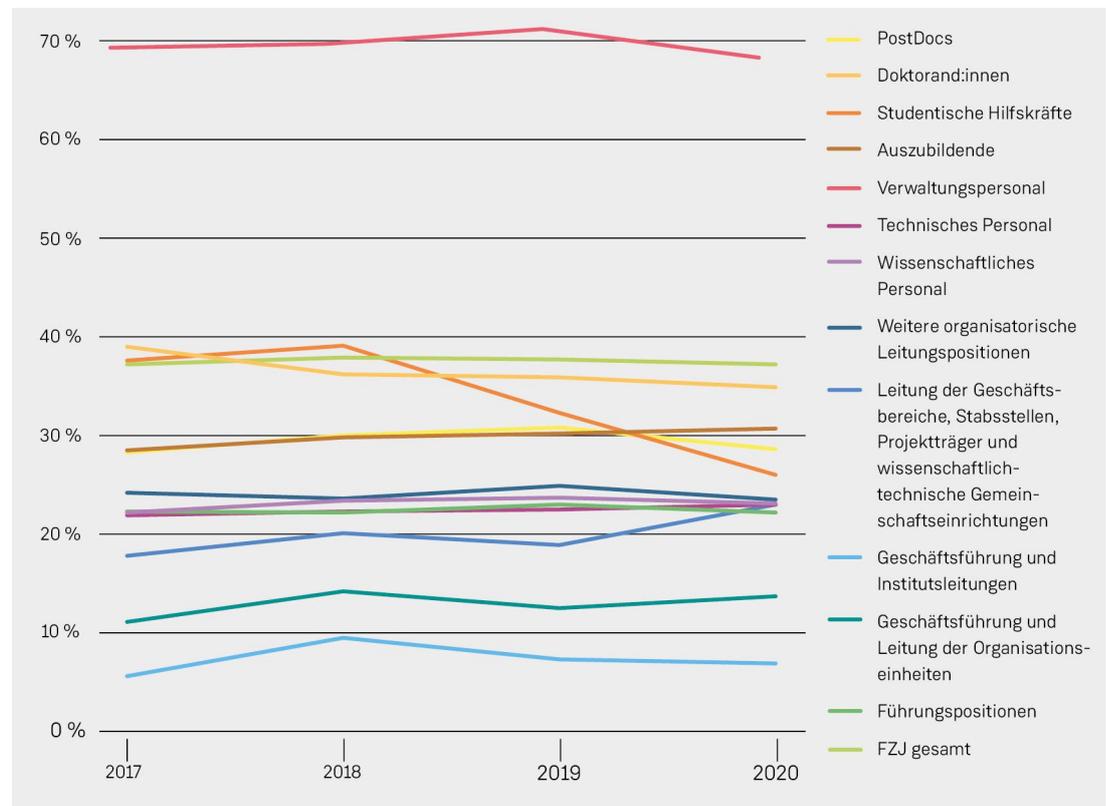
²⁶ Zu den *Studentischen Hilfskräften* zählen nur jene mit einer Vergütung durch das FZJ.

²⁷ Zu der hier aufgeführten Gruppe der *Doktorand:innen* zählen Promotionsstipendiate, wissenschaftliche Hilfskräfte und Doktorand:innen mit einer Vergütung durch das FZJ.

²⁸ Als *Postdocs* werden alle Personen mit abgeschlossener Promotion bezeichnet, die einer wissenschaftlichen oder wissenschaftlich-technischen Organisationseinheit zugeordnet sind und unmittelbar wissenschaftlich wertschöpfend an einem Forschungsthema arbeiten. Die Promotion darf zu Beginn nicht länger als 6 Jahre zurückliegen.

Zudem spielt der gesamtgesellschaftliche Kontext im Hinblick auf die Veränderung der Frauenanteile eine Rolle<sup>29</sup>. Da die Laufzeit des Gleichstellungsplans ebenfalls vier Jahre beträgt, wurden die letzten vier Jahre als Orientierungszeitraum gewählt. Die folgende Grafik bietet einen Überblick über diese Entwicklung:

**Abbildung 3:**  
Frauenanteile in Prozent (FTE) des FZJ von 2017 bis 2020, Quelle: Bilanz Chancengleichheit



Im Vergleich zur Gesamtbelegschaft (hellgrüne Linie) fällt auf, dass Frauen in fast allen Bereichen unterrepräsentiert waren und sind; Abweichungen von diesem Befund stellen die Anzahl der *Doktorand:innen* 2017 (dunkel gelbe Linie) sowie der Anteil der *Studentischen Hilfskräfte* 2017 und 2018 (orange Linie) dar. Die auffälligste und größte Ausnahme ist hierbei das *Verwaltungspersonal* (rote Linie), hier liegt der Frauenanteil konstant bei rund 70 %. Die niedrigsten Frauenanteile haben wie bereits weiter oben beschrieben auch in der zeitlichen Betrachtung die Gruppen, in denen Führungs- und Leitungsverantwortung übernommen wird.

Die Betrachtung aller Bereiche zeigt, dass der Anteil der von Frauen besetzten Stellen über die letzten vier Jahre in den einzelnen Bereichen recht konstant ist. Beispielhaft sei auf eine vergleichsweise große Schwankung zwischen 2019 und 2020 im Bereich der *Leitung der Geschäftsbereiche der Infrastruktur, Stabsstellen, Projektträger und wissenschaftlich-technische Gemeinschaftseinrichtungen* eingegangen (4,1 Prozentpunkte Unterschied entspricht hier 1 FTE).

<sup>29</sup> Über den gesellschaftlichen Hintergrund der Frauenanteile am FZJ lassen sich Informationen aus dem im Januar 2021 entwickelten „Konzept für ein unterstützendes Maßnahmenpaket zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ ablesen. Dabei wurden vor allem die Studierendenzahlen der MINT-Disziplinen an deutschen Hochschulen betrachtet. Unter den Studierenden der MINT-Fächer sind 2020/21 31,6 % Frauen. Über alle MINT-Fächer hinweg betrachtet, wurden 2019 29,1 % der Bachelorabschlüsse, 29,6 % der Masterabschlüsse und 33,5 % der Promotionen von Frauen erbracht (↗ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1050875/umfrage/studierende-in-mint-faechern-in-deutschland-nach-geschlecht/>)

## 5.2. MITARBEITENDENBEFRAGUNG UND INTERVIEWS DES DIVERSITY & INCLUSION-PROJEKTS

### 5.2.1. BEFRAGUNG

Die Onlinebefragung „*Mitarbeitendenbefragung: Mein Arbeitsumfeld*“ wurde am 07.05.2021 veröffentlicht und konnte von allen Mitarbeitenden des FZJ bis zum 23.05.2021 ausgefüllt werden. Der Fragebogen war sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch verfügbar.

Die Befragung hatte zum Ziel, die aktuellen Erfahrungen und Sichtweisen der vielfältigen Mitarbeiterschaft des FZJ mittels quantitativer Methoden zu erfassen. Ein Fokus lag dabei auf dem Diversity Climate, sprich auf Arbeitsklima(ta) hinsichtlich Themen wie Teilhabe, Inklusion, Diskriminierung, Offenheit und Barrieren.

18,4 % der Mitarbeitenden des FZJ haben an der Befragung teilgenommen. Das sind 1.247 Personen, 579 davon weiblichen Geschlechts.

Die Befragung soll ebenso wie die genannten drei anderen Maßnahmen dabei helfen, eine unternehmensspezifische D&I-Strategie zu erarbeiten. Das Projekt läuft zunächst bis Juni 2024. Im Anschluss empfiehlt es sich, mithilfe einer erneuten Befragung mit gleichen oder ähnlichen Items die Veränderungen am FZJ zu erfassen.

Aus beiden methodischen Zugängen heraus lassen sich für den Gleichstellungsplan relevante Punkte ableiten. Die Auswertung der einzelnen Befragungssitems und Interviewaussagen erfolgt für die jeweiligen Handlungsfelder einzeln. Die Ergebnisse der Analyse finden sich in den jeweiligen Unterkapiteln.

### 5.2.2. INTERVIEWS

Die Interviews als Teil der Erhebungsphase des D&I-Projekts hatten das Ziel, individuelle In- und Exklusionserfahrungen in ihrer Vielfalt sichtbar zu beschreiben. Der Fokus lag hierbei auf den Perspektiven von Mitarbeitenden, die einer marginalisierten Gruppe (geschlechtliche und sexuelle marginalisierte Gruppe, internationale Mitarbeitende, Mitarbeitende mit (Schwer) Behinderung, Eltern, Mitarbeitende mit Migrationshintergrund, ethnische Minderheiten und Mitarbeitende of Colour sowie ältere Mitarbeitende) angehören.

Die insgesamt 40 halbstrukturierten Interviews wurden zwischen Dezember 2020 und April 2021 pandemiebedingt online durchgeführt. Von diesen Interviews konnten 36 verwendet werden.

## 6. HANDLUNGSFELDER, ZIELE UND MASSNAHMEN

Die Aktivitäten zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit am Forschungszentrum Jülich (FZJ) werden im Folgenden diesen fünf Handlungsfeldern zugeordnet:

- Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit,
- Geschlechterbalance in Führungspositionen,
- Rekrutierung und Karriereentwicklung,
- Genderdimension in Forschung und Innovation
- Maßnahmen gegen Sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung

Dabei werden nach einer Einführung in das jeweilige Handlungsfeld die Ziele und Maßnahmen beschrieben. Detailliertere Darstellungen einzelner Maßnahmen inklusive Verantwortlichkeiten, Zeitplanung und Evaluation finden sich im *Handlungsprogramm zur Förderung von Frauen am Forschungszentrum Jülich* ([↗ hapro](#)) (nähere Beschreibung siehe [↗ Qualitätssicherung](#)).

Die Handlungsfelder lassen sich nicht trennscharf voneinander abgrenzen. Vielmehr gibt es mal mehr mal weniger große Schnittmengen untereinander.

---

## 6.1. VEREINBARKEIT VON BERUF UND SORGEARBEIT

---

Obwohl die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit keine geschlechtsspezifische Herausforderung sein sollte, wird diesem Handlungsfeld im vorliegenden Gleichstellungsplan eine hohe Relevanz beigemessen. Denn trotz des gesellschaftlichen Wandels der Eltern- und Geschlechterrollen liegt die Hauptlast der unbezahlten Sorgearbeit bei heteronormativen Paaren unabhängig vom Einkommen deutlich überproportional bei der Frau. Gleichzeitig wünschen sich Männer und insbesondere Väter mehr Zeit für Familie und mehr Unterstützung in der Vereinbarkeit. Im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit ist es daher ein besonderes Anliegen, den Kulturwandel zu unterstützen und bspw. aktive Vaterschaft zu fördern.

Alle Mitarbeitende, die neben ihrer Berufsarbeit auch (familiäre) Sorgearbeit leisten, können am FZJ zahlreiche Maßnahmen nutzen, um Beruf und Familie bestmöglich zu vereinbaren.

Seit 2010 ist das FZJ im Rahmen des [audit berufundfamilie](#) für die Umsetzung und Weiterentwicklung seiner familienbewussten Unternehmenspolitik mehrfach (re)zertifiziert worden.

Die familienbewusste Unternehmenspolitik des FZJ berücksichtigt dabei auch aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen in der agiler werdenden Arbeitswelt, in den Bereichen Mobilität und Kommunikation sowie in den vielfältigen Formen des Familienbegriffs und Privatlebens.

### 6.1.1. ZIELE

Auf Basis des umfangreichen etablierten Instrumentariums zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit, verfolgt das FZJ das Ziel einer Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur, die die jeweiligen individuellen Lebensphasen und vielfältigen Vereinbarkeitssituationen der Mitarbeitenden wertschätzend berücksichtigt. Erfolgsentscheidend hierfür ist flächendeckend lebensphasenbewusstes Führungsverhalten.

Die 2019 im Rahmen des *audit berufundfamilie* durchgeführte Mitarbeitendenbefragung zeigte eine hohe Zufriedenheit der befragten Beschäftigten und offenbarte, welche Maßnahmen eine Unterstützung darstellen und wo Entwicklungspotential liegt. Die Ergebnisse der Befragung wurden in das aktuelle Handlungsprogramm des *audit berufundfamilie* und in folgende Ziele übersetzt:

- Lebensphasenorientierte Führung stärken
- Service und Beratung für Familien ausbauen
- Zielgruppen adressieren, die noch nicht ausreichend Beachtung und Unterstützung gefunden haben
- Mobile Arbeitsformen noch besser nutzbar machen

### 6.1.2. BESTEHENDE MASSNAHMEN

Die Ziele der familienbewussten Unternehmenspolitik sind eingebettet in die Gesamtstrategie und das *Leitbild des Forschungszentrums* sowie in vielen daraus abgeleiteten Folgeprojekten. Hier ist insbesondere die Erarbeitung des Führungsleitbilds und der daraus abgeleiteten Führungskräfteentwicklung und -unterstützung zu nennen, ebenso die Markenbildung und die Belebung des Campus.

**Abbildung 4:**  
Bestehende  
Maßnahmen zur  
Vereinbarkeit von  
Beruf und Sorge-  
arbeit



Eine detaillierte Liste mit den bestehenden Maßnahmen sowie einer Kurzbeschreibung befindet sich im [Anhang](#).

### 6.1.3. GEPLANTE MASSNAHMEN

Mit dem Ziel, den begonnenen Prozess weiterzuführen, um durchgängig, langfristig und nachhaltig eine familienbewusste Unternehmenspolitik für produktive und kreative Mitarbeitende zu gewährleisten, sollen effiziente Prozesse und Rahmenbedingungen Beschäftigte mit Familienaufgaben jederzeit so unterstützen, dass diese familiäre Anliegen mit den beruflichen Zielen bestmöglich vereinbaren können. Gleichzeitig sollen Führungskräfte darin unterstützt werden, diese Anliegen der Beschäftigten mit den Anforderungen der Arbeit in einer Wissenschaftseinrichtung optimal zu vereinen.

#### **Lebensphasenorientierte Führung stärken**

Lebensphasenorientierte Führung setzt die Sensibilität für lebensphasenspezifische Bedürfnisse von Mitarbeitenden voraus, die Bereitschaft, Rahmenbedingungen zu schaffen, dass diese mit beruflichen Anforderungen in Einklang gebracht werden können sowie die Kenntnis vorhandener Angebote und Unterstützungsmaßnahmen.

2016 und 2017 gab es bereits ein aufsuchendes Beratungs- und Informationsangebot an alle Leitungen und Führungsteams der Organisationseinheiten durch die Stabsstelle Büro für Chancengleichheit. Bedarfsorientierte Gespräche und Informationsveranstaltungen haben dazu beigetragen, dass flächendeckend entlang der individuellen Rahmenbedingungen in den jeweiligen Bereichen und Instituten Maßnahmen und Angebote für Mitarbeitende mit Sorgearbeiten Verbreitung fanden und nicht adressierte Bedarfe identifiziert wurden.

Dieses Instrument soll sobald möglich wieder aufgegriffen und weiterentwickelt werden, um die lebensphasenorientierte Unternehmens- und Führungskultur weiter zu stärken auszubauen.

#### **Zielgruppen adressieren, die derzeit noch nicht ausreichend erreicht und / oder unterstützt wurden**

Individueller werdenden Lebensmodellen sowie Anforderungen an eine familienbewusste Arbeitsorganisation und -kultur soll in Balance mit den beruflichen Anforderungen durch die gezielte Analyse und Adressierung von Zielgruppen begegnet werden. Hierdurch wird auch eine verbesserte Durchdringung der Familienorientierung in der Gesamtorganisation erreicht.

Die bereits angestoßene Zielgruppenansprache wird vertieft, weitere Zielgruppen werden identifiziert, adressiert und in die Gestaltung von Maßnahmen eingebunden.

#### **Service und Beratung für Familien ausbauen**

Die Verbesserung von Schnittstellen und die Vereinheitlichung eines hohen Beratungs- und Begleitungsniveaus im Kontext verschiedener Situationen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nötig, um Prozesse zu optimieren, die Informationskompetenz zu stärken und Informationssuchenden schnelle, individuelle Hilfe zu ermöglichen.

Zunächst werden Prozesse und Notwendigkeiten rund um die Fragen zu Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit betrachtet. Die jeweiligen Rollen der

Beteiligten (Beratung, Umsetzung, Begleitung) werden klar definiert und transparent gemacht, Querverweise zwischen den relevanten Akteur:innen für Beschäftigte in der jeweiligen Situation festgehalten, Zeitläufe klar dargestellt und Prozesse verbindlich in Systemen hinterlegt. Auf Basis der Erfahrung der ersten Prozessoptimierung werden weitere Prozesse analysiert und gestaltet. Dies muss sich einbetten in das vom Management Board QPL (Qualifizierung der Prozesslandschaft) beschlossene Verfahren des kontinuierlichen Prozessmanagements.

In der Stabsstelle Büro für Chancengleichheit wird zudem fortlaufend das Service- und Beratungsangebot für Mitarbeitende mit Kindern geprüft und optimiert.

### **Mobile Arbeitsformen noch besser nutzbar machen**

Das bestehende Instrumentarium für mobiles Arbeiten und Telearbeit wird überprüft, optimiert und ausgebaut. Die Gesamtbetriebsvereinbarung als regulatorischer Rahmen der Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeit wird aktuell nach der Empfehlung der eingesetzten Evaluationsgruppe zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite neu verhandelt. Die Empfehlung bezieht die Erfahrungen von Führungskräften und Mitarbeitenden aus der Corona-Pandemie mit ein.

Bei einer Überarbeitung werden Antrags- und Genehmigungsverfahren transparent gestaltet und Rollen geklärt. Diese wird begleitet von Informationen über Chancen, Risiken, Notwendigkeiten und Erwartungen an die Umsetzung für alle Beteiligten bzw. die Zentrumsöffentlichkeit. Hinzu kommen Unterstützungsangebote für Führungskräfte und Teams, um gemeinsam gut und transparent Arbeitszeitmodelle zwischen beruflichen Anforderungen und individuellen Bedürfnissen zu entwickeln. Neue Formen der digitalen Zusammenarbeit werden derzeit in einem groß angelegten Projekt des FZJ erarbeitet und teilweise bereits umgesetzt.

## 6.2. GESCHLECHTERBALANCE IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

### 6.2.1. AKTUELLER FORSCHUNGSSTAND UND SITUATION AM FZJ

Die Präsenz von Frauen in Führungspositionen ist ein wichtiges Signal, dass ein Unternehmen ein Umfeld für Frauen bietet, in dem sie erfolgreich sein können<sup>30</sup>. Zudem wirkt sich sichtbare Geschlechtervielfalt auf Führungsebene signifikant positiv auf die Bewerbungsabsicht qualifizierter Kandidatinnen aus. Es zeigt sich, dass sich nicht nur die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sich Frauen auf eine Stelle mit Führungsverantwortung bewerben<sup>31</sup>, sondern dass ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Anteil an Bewerbungen von Frauen für Stellen mit und ohne Führungsverantwortung und dem Frauenanteil an Führungspositionen besteht<sup>32</sup>.

In der sozialwissenschaftlichen Forschung konnten unterschiedliche institutionelle Faktoren festgestellt werden, die zur Unterrepräsentanz von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen beitragen. Oftmals spiegelt sich die Ungleichbehandlung von Frauen in den Organisationsstrukturen oder dem Arbeitsklima wider<sup>33</sup>. Solche Mechanismen der Ausgrenzung können Allgemein als Gründe aufgeführt werden, warum Frauen negative Vorstellungen über ihre weitere Karriere haben. Zudem zeigt die Rollenkongruenztheorie schon lange, dass zwischen der weiblichen Geschlechterrolle und der Führungsrolle eine inkongruente Wahrnehmung besteht<sup>34</sup>. Die Folge ist eine verzerrte Wahrnehmung und schlechtere Chancen für Frauen eine Führungsposition zu erhalten.<sup>35</sup> Diese verzerrte Wahrnehmung haben Frauen häufig jedoch nicht allein von sich und ihren Fähigkeiten, sondern vor allem auch Führungskräfte und somit Personen, die in Bewerbungsverfahren die Entscheidungen über eine Einstellung treffen. Eine Studie aus dem Jahr 2015 belegt, dass Vorurteile der Führungskräfte am häufigsten genannt wurden, wenn es darum ging zu erfassen, welche Gründe sich für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen im eigenen Unternehmen ergeben. Weitere Gründe nach Häufigkeit der Nennung waren: Lange Auszeiten, unflexible Arbeitszeiten und Präsenzkultur, fehlende Karriereorientierung, fehlende Netzwerke, fehlende Vorbilder und fehlende Gendersensibilität in Personalprozessen.<sup>36</sup>

<sup>30</sup> Kurtulus, Ana Fidan / Tomaskovic-Devey, Donald (2011): *Do Female Top Managers Help Women to Advance? A Panel Study Using EEO-1 Records*. In: The Annals of the American Academy of Political and Social Science. 639. Jg., Heft 1, S.173-197.

<sup>31</sup> Ebd. Ali, Muhammad (2016): *Impact of gender-focused human resource management on performance: The mediating effects of gender diversity*. In: Australian Journal of Management. 41. Jg., Heft 2, S. 376-397.

<sup>32</sup> Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver (2018): *IW-Report – Frauen in Führungspositionen. Empirische Befunde auf Basis des IW-Personalpanels 2017*.

<sup>33</sup> Miner, Kathi N. / January, Samantha C. / Dray, Kelly K. / Carter-Sowell, Adrienne R. (2019): *Is it always this cold? Chilly interpersonal climates as a barrier to the well-being of early-career women faculty in STEM*. In: Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal. 38. Jg., Heft 1, S. 1-21.

<sup>34</sup> Diekman, Amanda B. / Weisgram, Erica S. / Belanger, Aimee L. (2015): *New Routes to Recruiting and Retaining Women in STEM: Policy Implications of a Communal Goal*. In: Social Issues and Policy Review. 9. Jg., Heft 1, S. 52-88. Eagly, Alice H. / Karau, Steven J. (2002): *Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders*. In: Psychological Review. 109. Jg., Heft 3, S. 573-598.

<sup>35</sup> Anna Dabrowski (2021) Masterarbeit mit dem Titel: *Zur Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft. Inwiefern fungiert der Rekrutierungsprozess als Barriere für Frauen auf dem Weg zur Führungsposition? Eine empirische Untersuchung in der Forschungszentrum Jülich GmbH*.

<sup>36</sup> Geighardt-Knollmann, Christiane (2015): DGFP-Studie. Frauen in Führungspositionen.

### Frauenanteile in Führungspositionen am FZJ

Die Situation am FZJ wurde in [Kapitel 2](#) ausführlich beschrieben. Hinsichtlich des Handlungsfeldes *Geschlechterbalance in Führungspositionen* zeigt sich in der Bilanz Chancengleichheit, dass insbesondere in Führungspositionen mehr Männer als Frauen vertreten sind. Frauen machen demnach in keinem der analysierten Bereiche ein Viertel der Leitungspositionen aus.

**Abbildung 5:**  
Geschlechter-  
verteilung in  
Prozent (FTE) der  
Leistungs- und  
Führungspositionen  
am FZJ zum Stichtag  
31.12.2020,  
Quelle: Bilanz  
Chancengleichheit



### Ergebnisse aus der D&I-Befragung des FZJ

Die nachfolgenden Ergebnisse sind den Daten der Mitarbeitendenbefragung Mein Arbeitsumfeld des D&I-Projekts entnommen. Für das Handlungsfeld *Geschlechterbalance in Führungspositionen* kamen dabei folgende Items in Frage:

- „Ich fühle mich in meiner Rolle als Führungskraft akzeptiert.“
- „Meine Führungskraft setzt die Mitarbeitenden so ein, dass diese ihre Kompetenzen bestmöglich einbringen können.“
- „Manche werden für dieselbe Arbeit mehr wertgeschätzt als andere.“
- „Ich nehme das Angebot des Orientierungsgesprächs wahr.“

Die Befragten<sup>37</sup> konnten ihre Zustimmung oder Ablehnung hinsichtlich dieser Statements mithilfe einer fünfhebigem Antwortskala ausdrücken.

Das Item „Ich fühle mich in meiner Rolle als Führungskraft akzeptiert.“ erhielten nur Befragte mit Führungsverantwortung. Auch hier gab ein größerer Anteil von Männern eine höhere Zustimmung an als Frauen: 79,6 % der weiblichen Befragten stimmten der Aussage zu, während es bei den männlichen Befragten 84,7 % waren. Ähnlich antworteten auch befragte Wissenschaftler:innen (Frauen: 73 %, Männer: 85,2 %). Männer fühlen sich demnach häufiger in ihrer Rolle als Führungskraft akzeptiert als Frauen, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich.

<sup>37</sup> 18,4 % der Mitarbeitenden des FZJ haben an der Befragung teilgenommen. Das sind 1.247 Personen, 579 davon weiblichen Geschlechts.

Auch bei dem Item „*Meine Führungskraft setzt die Mitarbeitenden so ein, dass diese ihre Kompetenzen bestmöglich einbringen können.*“ ist ein Unterschied zwischen den befragten Männern und Frauen erkennbar: 69,7 % der männlichen Befragten stimmten der Aussage ‚voll und ganz‘ oder ‚überwiegend‘ zu, wohingegen 61,8 % der weiblichen Befragten diese Antwortmöglichkeiten wählten. 17,5 % der befragten Frauen und 12,1 % der Männer stimmten der Aussage ‚gar nicht‘ oder ‚überwiegend nicht‘ zu. Bei diesem Item lässt sich eine Strukturierung nach Alter bei den Mitarbeiterinnen des FZJ erkennen. Im Gesamt-Sample antworteten insbesondere Frauen zwischen 51 und 60 Jahren (19,8 %) ablehnend auf dieses Item. Die anderen Altersgruppen lehnten die Aussage mit Anteilen von 11,2 % bis 14,9 % ab, wobei die Altersgruppe der über 61-Jährigen hier aufgrund der geringen Fallzahl bei den Antwortmöglichkeiten (n=3) vernachlässigt werden kann. Dieser Eindruck einer Altersstrukturierung ergibt sich auch bei Wissenschaftlerinnen, wobei hier die prozentualen Anteile derjenigen, die der Aussage ‚gar nicht‘ oder ‚überwiegend nicht‘ zustimmten, höher sind als im Gesamtsample. Die befragten Frauen (insbesondere im Alter zwischen 51 und 60) in der Wissenschaft haben also häufiger den Eindruck, dass ihre Führungskraft die Mitarbeitenden nicht so einsetzt, dass sie ihre Kompetenzen bestmöglich einbringen können.

Mehr befragte Frauen als Männer stimmten dem Item „*Manche werden für dieselbe Arbeit mehr wertgeschätzt als andere.*“ ‚voll und ganz‘ oder ‚überwiegend‘ zu (Frauen: 44,4 % im Gesamt-Sample und 45,4 % in der Wissenschaft, Männer: 37,9 % im Gesamt-Sample und 32,7 % in der Wissenschaft). Passend dazu lehnten mehr befragte Männer als Frauen das genannte Item (‚überwiegend‘) ab (Frauen: 26,2 % im Gesamt-Sample und 28,2 % in der Wissenschaft, wobei davon lediglich 6,6 % der weiblichen Befragten der Aussage ‚gar nicht‘ zustimmten, Männer: 32,9 % im Gesamt-Sample und 37,2 % in der Wissenschaft). Das Antwortverhalten von befragten Wissenschaftler:innen scheint dabei polarisierter. Zudem nehmen mehr befragte Frauen als Männer das Angebot eines Orientierungsgesprächs<sup>38</sup> an: Wird ihnen ein solches Gespräch angeboten, nehmen 90 % der Frauen und 84,8 % der Männer das Angebot wahr.

### 6.2.2. ZIELE

Aufgrund der vorangegangenen Analyse des wissenschaftlichen Forschungsstandes, der Situation am FZJ und den Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung „*Mein Arbeitsumfeld*“ im Rahmen des D&I-Projektes, ist in diesem Handlungsfeld die Erhöhung der Frauenanteile in den Führungs- und Entscheidungspositionen Ziel des FZJ.

Um die Balance der Geschlechter in Führungspositionen zu erreichen, hat sich das FZJ eine Selbstverpflichtungsquote<sup>39</sup> gesetzt, die es zu erzielen gilt. Sie ist relevant für den Frauenanteil an Führungspositionen selbst als auch für die Geschlechterdiversität in allen anderen Statusgruppen.

---

<sup>38</sup> Hierbei handelt es sich um die Bezeichnung des FZJ für das jährliche Mitarbeitendengespräch.

<sup>39</sup> Bereits 2013 wurden durch einen Vorstandsbeschluss Selbstverpflichtungsquoten im FZJ für sechs verschiedene Karrierestufen eingeführt. Ziel der Geschlechterquotierung ist es, einen Anstieg des z.T. niedrigen Frauenanteils in bestimmten Bereichen der Wissenschaft zu erwirken. Die Umsetzung dieses Quotenmodells erfolgte zum damaligen Zeitpunkt in Abstimmung mit der gesamten Helmholtz-Gemeinschaft. Im Jahre 2014 wurden die Richtlinien des Modells aufgrund diverser Forderungen des Bundesforschungsministeriums angepasst. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt gelten individuelle Zielquoten für drei Führungsebenen, sechs Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und für die Doktorand:innen.

Bei der Selbstverpflichtungsquote handelt es sich um eine Geschlechterquotierung, die auf dem Kaskadenmodell basiert. Zudem verfolgt sie die Logik einer 1/3-Regelung, was bedeutet, dass jede dritte freiwerdende Stelle mit einer Frau zu besetzen ist. Es handelt sich dabei um eine flexible Zielquote, welche auf freiwilliger Basis beruht.

#### Die Berechnung der Quote erfolgt dabei unter drei Prämissen.

- Annahme, dass alle freiwerdenden Positionen wieder besetzt werden
- Annahme, dass neu oder wieder zu besetzende Stellen eine Steuerungsmöglichkeit bieten
- Annahme eines konstanten Anstiegs des Personalumfangs im FZJ anhand der Kennzahlen aus den Vorjahren von knapp 3 %.

Im Juli 2020 informierte die Helmholtz Gemeinschaft deutscher Forschungszentren (HGF) darüber, dass neue ambitionierte Zielquoten zur Steigerung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft auf allen Karrierestufen für 2025 festzulegen seien. Daher hat sich das FZJ entschieden, mit dem Aufruf der HGF konform weiterhin eine ambitionierte Variante der Frauenquote zu verfolgen. Es wird daran festgehalten, die gesetzten Quoten zu Frauenanteilen nicht „einzufrieren“, sondern sie weiter zu erhöhen, wodurch eine 1/3-Regelung (jede dritte besetzbare Stelle wird mit einer Frau besetzt) beibehalten wird. Eine Prognose der Entwicklung der Frauenanteile ist in folgender Tabelle<sup>40</sup> zu finden:

**Abbildung 6:**  
Ist-Quoten und  
Soll-Quoten für 2025

NACH FÜHRUNGSEBENE	Ist-Quote im FZJ, Stand: 31.12.2012	Ist-Quote im FZJ, Stand: 31.12.2020	Ist-Quote im FZJ, Stand: 30.06.2021	Selbstverpflichtungsquote, Stand: 31.12.2025
1. Führungsebene (Institutsleitung)	4 %	8 %	8 %	19 %
2. Führungsebene (Abteilungsleitung)	15 %	18 %	19 %	25 %
3. Führungsebene (Teamleitung)	19 %	24 %	23 %	26 %

NACH VERGÜTUNGS- BZW. BESOLDUNGSGRUPPE	Ist-Quote im FZJ, Stand: 31.12.2012	Ist-Quote im FZJ, Stand: 31.12.2020	Ist-Quote im FZJ, Stand: 30.06.2021	Selbstverpflichtungsquote, Stand: 31.12.2025
W3/C4	5 %	9 %	9 %	22 %
W2/C3	18 %	27 %	28 %	28 %
W1	22 %	27 %	29 %	45 %
E15UE/ATB	22 %	14 %	15 %	27 %
E15	22 %	12 %	12 %	19 %
E14	22 %	23 %	23 %	27 %
E13/Doktorand:innen	22 %	32 %	34 %	37 %

DOKTORAND:INNEN	Ist-Quote im FZJ, Stand: 31.12.2012	Ist-Quote im FZJ, Stand: 31.12.2020	Ist-Quote im FZJ, Stand: 30.06.2021	Selbstverpflichtungsquote, Stand: 31.12.2025
Doktorand:innen	34 %	36 %	36 %	42 %

<sup>40</sup> Entnommen dem Dokument „Selbstverpflichtungsquote ab 2021“ (P und BfC)

Die ermittelten Sollquoten werden darüber hinaus auf die einzelnen Institute heruntergerechnet und an die geschäftsführenden Direktoren übermittelt.

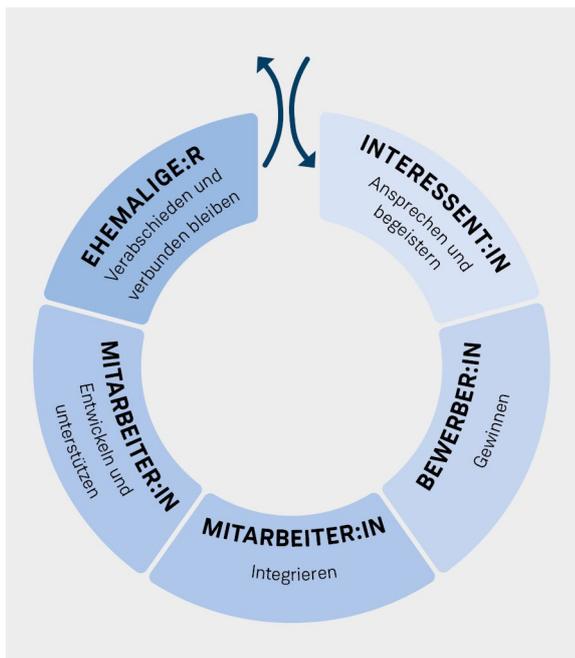
Neben dem Ziel, die Frauenanteile vor allem in Führungspositionen zu erhöhen, zeigt die vorangegangene Analyse sozialwissenschaftlicher Forschung, dass Vorurteile der Führungskräfte, fehlende Karriereorientierung, fehlende Netzwerke, fehlende Vorbilder und fehlende Gendersensibilität in Personalprozessen relevant für die Herstellung der Geschlechterbalance in Führungspositionen sind. Aus diesem Grund soll am FZJ ein Unconscious Bias Training entwickelt und flächendeckend eingesetzt sowie die Gründung eines Netzwerkes für Führungsfrauen vorangetrieben werden (siehe ↗ 6.3.4 Geplante Maßnahmen). Zur Behebung fehlender Vorbilder sollen zudem verstärkt Personalmarketingaktivitäten für Frauen in MINT angegangen werden.

### 6.2.3. BESTEHENDE MASSNAHMEN

#### Konzept für ein unterstützendes Maßnahmenpaket zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft

Ergänzend zur Festlegung von Zielquoten wurden die einzelnen Zentren aufgefordert, Strategien und Maßnahmen zu beschreiben, die deren Erfüllung unterstützen. Es ist in diesem Zusammenhang ein vom Vorstand beschlossenes Konzept entstanden, das einem pragmatischen und umsetzungsorientierten Ansatz folgt, um kurzfristig die Aktivitäten zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft zu intensivieren. Es bietet einen Überblick zu im Jahr 2020 im FZJ durchgeführten Aktivitäten und zeigt Potential für neue Maßnahmen auf. Es erleichtert zudem die Identifizierung von Synergien durch eine stärkere Vernetzung der verschiedenen Einzelaktivitäten sowie durch die Verknüpfung zu anderen strategischen Projekten, die sich bereits mit ähnlichen Themen befassen.

**Abbildung 7:**  
Employee Life Cycle



Die Maßnahmen wurden im Konzept entlang der Phasen des Employee Life Cycle aufgeführt. Das verdeutlicht, dass die effektive Förderung der Karriere von Frauen in der Wissenschaft nicht durch singuläre Aktivitäten in einer Phase, z. B. im Rahmen des Gewinnungsverfahrens, erreicht werden kann. Vielmehr sind durchgehende Anstrengungen nötig, die an verschiedenen Punkten des Werdegangs ansetzen und unterstützen, um eine nachhaltige Steigerung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen (Führungs-) Positionen zu erreichen. Die wesentlichen Ideen und Vereinbarungen aus dem Konzept sind im Sinne einer nachhaltigen Weiterverfolgung Teil dieses Gleichstellungsplans, speziell der Handlungsfelder *Geschlechterbalance in Führungspositionen* sowie *Rekrutierung und Karriereentwicklung* geworden.

### **Vereinbarungen für institutsspezifische Maßnahmen zur Frauenförderung**

Der Vorstand nutzt Zielvereinbarungen um institutsbereichsspezifische Maßnahmen mit den Institutsleitungen zu vereinbaren. Diese Vereinbarungen sind institutsspezifisch individuell. Folgende Themen können Inhalte von Zielvereinbarungen und Ressourcengesprächen sein:

- Sensibilisierung für chancengerechtes Recruiting (z. B. Schulungen für die Führungskräfte zu Unconscious Bias und Gesprächsführung)
- Ausgestaltung von Besetzungsverfahren, mit denen mehr Frauen gewonnen werden können
- Anteil der Frauen in Führungspositionen oder anderweitig hervorgehobenen Positionen, z. B. in Projektleitungen
- Vereinbarung von institutsbereichsspezifischen Personalentwicklungsplänen zur Frauenförderung, die verschiedene Aspekte, wie z. B. individuelle Karriereplanung und -begleitung, Nachfolgeplanungen, Entfristungen, Qualifizierungen o. ä. umfassen können
- Inhalt der Zielvereinbarungen sollen Maßnahmen sein, die die Eintritts- und Arbeitsbedingungen im FZJ für die Wissenschaftlerinnen attraktiver gestalten.

### **Nutzung von Personalberatungen bei der Besetzung von Führungspositionen**

Bei Berufungen und Leitungspositionen in der administrativ-technischen Infrastruktur kann die Option der Einbindung von externen Personalberatungen genutzt werden. So können im Verfahren Verabredungen zur direkten Rekrutierung von Frauen getroffen und der Frauenanteil unter den Bewerbungen überprüft werden. Zukünftig werden Personalberatungen weiterhin eingesetzt, ggf. auch bei anderen wissenschaftlichen Positionen, um auch diese Option in geeigneten Fällen zu nutzen. Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Personalberatung ist, dass diese über umfangreiche Erfahrungen im Bereich der ausgeschriebenen Position und dem wissenschaftlichen Umfeld verfügt. Denn die Erfahrung hat gezeigt, dass nur in solchen Fällen die Einbindung der Personalberatung einen Nutzen gebracht hat.

### **Vorgaben zur Zusammensetzung von Berufungskommissionen**

Gemäß der geltenden Verfahrensbeschreibung zur Durchführung von Berufungsverfahren achten der Vorstand und der Wissenschaftlich Technische Rat (WTR) darauf, dass im Rahmen von W2- und W3-Berufungen mindestens 40 % der Kommissionsmitglieder weiblichen Geschlechts sind. Ziel dieser Maßnahme ist es, die Erfahrungs- und Expertisenvielfalt zu nutzen und sog. Minderheitseffekte zu verringern.

### **Monitoring der Verteilung von Bewerbungen auf Geschlechter bei Berufungen**

Seit 2020 ist ein regelmäßiges Monitoring der Verteilung der Bewerbungen auf Geschlechter bei gemeinsamen W3-Berufungsverfahren für Institutsleitungen etabliert (rückwirkend bis 2014). Auf dieser Basis können Wirkungen der Maßnahmen gemessen und ggf. Rückschlüsse für weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Bewerberinnenanteils gezogen werden.

### **Führungsleitbild und Kompetenzmodell für Führung**

Im Führungsleitbild des FZJ werden Aufgaben von Führungskräften in drei Dimensionen beschrieben. In der Dimension „*Mitarbeitende führen*“ wird unter der Überschrift „*Interaktionen gestalten*“ die besondere Verantwortung von Führungskräften, die Rahmenbedingungen für Diversität und Chancengerechtigkeit in der Zusammenarbeit zu schaffen, hervorgehoben.

Im Kompetenzmodell für Führung, das aus dem Führungsleitbild abgeleitet wurde, wird wirksames Führungsverhalten über konkrete Verhaltensanker beschrieben. Verschiedene Kompetenzen gehen dabei auf die Gestaltung von Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden ein. So wurde z. B. für die Kompetenz „*Teams managen*“ der Verhaltensanker „*Schafft Rahmenbedingungen, die Mitarbeitende bestmöglich in ihrer Arbeit – in Präsenz sowie auch virtuell – unterstützen*“ oder für die Kompetenz „*Talente erkennen und Potentiale entwickeln*“ der Anker „*Unterstützt Entwicklungen und Verbesserungen im Team und stärkt einen chancenorientierten Blick auf Diversität*“ definiert.

## **6.2.4. GEPLANTE MASSNAHMEN**

### **Unconscious Bias Trainings**

Der Fachbereich Personalentwicklung und Recruiting bietet ein Training zum Führen von Vorstellungsgesprächen an. Dieses soll dazu beitragen, dass strukturierte und professionelle Auswahlprozesse flächendeckend angewendet werden. Im Rahmen des Interviewtrainings wird gesondert auf das Thema Unconscious Bias eingegangen. Führungskräfte werden so für dieses Thema sensibilisiert und können innerhalb ihrer Organisationseinheiten und Institute als Multiplikator:innen fungieren, wodurch die Objektivität in Auswahlverfahren erhöht wird.

Die Angebote zur Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile und Beobachtungsfehler werden weiter ausgebaut, u.a. im Rahmen eines verpflichtenden Trainings „*Personalauswahl*“ für neue Führungskräfte. Ggf. soll auch ein ELearning-Modul zum Thema Unconscious Bias zur Verfügung gestellt werden, das sowohl als Ergänzung für Interviewtrainings als auch als niedrigschwelliger Impuls für Mitglieder von Auswahl-/Berufungskommissionen, Führungskräfte und Mitarbeitende in anderen Kontexten genutzt werden kann. Zudem wurden Informationen und Linksammlungen zum Thema Unconscious Bias auf der Intranetseite des FZJ angelegt, die allen Beschäftigten zugänglich ist.

### **Internes Netzwerk für Frauen in Führungspositionen**

Frauennetzwerke dienen dem Informations- und Erfahrungsaustausch, stellen Kontakte und Verbindungen her und erweitern vorhandene Kompetenzen. Von einem starken Frauennetzwerk profitieren nicht nur die Frauen selbst, sondern auch das Unternehmen, in dem die bereichsübergreifende Integration schneller gelingt und die berufliche Entwicklung effektiv gefördert wird. Deshalb soll im FZJ ein Netzwerk für Mitarbeiterinnen in Führungspositionen initiiert und etabliert werden.

Im September 2021 hat sich am FZJ das Netzwerk FemaleVoice aus der Mitarbeiterschaft gegründet ([↗ siehe auch Handlungsfeld 5 Sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung](#)). Das Netzwerk FemaleVoice ist offen für alle Mitarbeitenden und bietet eine Plattform des Austausches. Themen und Projektideen werden proaktiv von den Mitgliedern des Netzwerks eingebracht. Selbstverständlich können auch Frauen in Führungspositionen das Netzwerk nutzen, um sich mit anderen Führungsfrauen auszutauschen.

## 6.3. REKRUTIERUNG UND KARRIEREENTWICKLUNG

### 6.3.1. AKTUELLER FORSCHUNGSSTAND UND SITUATION AM FZJ

In der sozialwissenschaftlichen Forschung werden informelle Prozesse und Intransparenz bei der Rekrutierung als Faktoren identifiziert, die Chancengerechtigkeit fördern<sup>41</sup>. Aufgrund von informellen Praktiken werden Frauen oft bei Einstellungsentscheidungen benachteiligt. Ferner stellten verschiedene Studien fest, dass Frauen, insbesondere bei der Rekrutierung, von Diskriminierungspraktiken sowie geschlechtsspezifischer Voreingenommenheit betroffen sind<sup>42</sup>.

Um die Situation am FZJ zu analysieren, werden neben den Ausführungen aus Kapitel 5 im Folgenden die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung<sup>43</sup> „*Mein Arbeitsumfeld*“ des D&I-Projektes aus 2021 und Bewerbungsdaten nach Geschlecht aus dem Jahr 2020 betrachtet. Zudem werden die Rekrutierungszahlen sowie die Teilnehmendenzahlen an Trainings nach Geschlecht für das Jahr 2020 aufgeführt.<sup>44</sup>

#### Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung

Die folgenden Items der Mitarbeitendenbefragung sind hierbei besonders relevant:

- „Nach meiner Erfahrung sind Einstellungsprozesse im FZJ fair gestaltet.“
- „Ich kann in meinem Team mein Potential entfalten.“
- „Ich habe die Möglichkeit, mich entsprechend meiner Fähigkeiten unter gleichrangigen Mitarbeitenden einzubringen.“
- „Karrierewege und Aufstiegschancen sind für mich nicht transparent.“

Die Umfrageteilnehmenden<sup>45</sup> konnten ihre Zustimmung oder Ablehnung hinsichtlich dieser Statements mithilfe einer fünfhebigen Antwortskala ausdrücken.

Bei dem Item „*Nach meiner Erfahrung sind Einstellungsprozesse im FZJ fair gestaltet.*“ fällt auf, dass 72,3 % der Wissenschaftler der Aussage entweder ‚voll und ganz‘ oder ‚eher‘ zustimmen, wohingegen es bei den Wissenschaftlerinnen 64,4 %

<sup>41</sup> Schafmeister, Sarah K. / Ullrich, Jan / Büttgen, Marion (2014): *Gründe für die Unterrepräsentanz von Professorinnen in Deutschland. Welchen Beitrag können Universitäten zur Veränderung leisten?* In: Die Betriebswirtschaft. 74. Jg., Heft 6, S. 335–358.

<sup>42</sup> Bertogg, Ariane / Imdorf, Christian / Hyggen, Christer / Parsanoglou, Dimitris (2020): *Gender Discrimination in the Hiring of Skilled Professionals in Two Male-Dominated Occupational Fields: A Factorial Survey Experiment with Real-World Vacancies and Recruiters in Four European Countries.* In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 72. Jg., Heft 1, S. 261–289.

<sup>43</sup> Eine Mitarbeitendenbefragung kann lediglich die Erfahrungen der eingestellten Personen beinhalten. Eine Einschätzung der abgelehnten Kandidat:innen über den Auswahlprozess am FZJ erhebt der Geschäftsbereich Personal, indem zusammen mit dem Ablehnungsschreiben um ein Feedback gebeten wird.

<sup>44</sup> Neben diesen Ergebnissen erhebt der Geschäftsbereich Personalentwicklung und Recruiting seit 2017 mit Hilfe einer Onlinebefragung die Erfahrungen abgelehnter Bewerber:innen, um auch hier eine Einschätzung des Bewerbungsprozesses am FZJ zu erhalten.

<sup>45</sup> 18,4 % der Mitarbeitenden des FZJ haben an der Befragung teilgenommen. Das sind 1.247 Personen, 579 davon weiblichen Geschlechts.

sind. Im Bereich der ablehnenden Antworten fällt auf, dass fast doppelt so viele Wissenschaftlerinnen mit Führungsverantwortung (16,4 %) als Wissenschaftler mit Führungsverantwortung (8,9 %) der genannten Aussage ‚gar nicht‘ oder ‚eher nicht‘ zustimmten. Im Gesamt-Sample lässt sich bei diesem Item zudem eine signifikante Korrelation auf dem Niveau 0,05 zum Item *„Denken Sie an die vorangegangenen Fragen zum Arbeitsalltag und den Arbeitsbedingungen am FZJ. Welchen Einfluss haben die nachfolgenden Aspekte dabei, wie Sie persönlich das Arbeiten am FZJ erleben?“* – *„Meine geschlechtliche Identität“* erkennen. Es lässt sich also ein Zusammenhang zwischen dem Antwortverhalten und der Wahrnehmung aufgrund des Geschlechts bestimmte Erfahrungen zu machen, feststellen<sup>46</sup>.

Relevant für die Einschätzung zur Karriereentwicklung ist das Item *„Ich kann in meinem Team mein Potential entfalten.“*. Hier stimmten 32,0 % der befragten Wissenschaftler ‚voll und ganz‘ zu, wohingegen nur 24,6 % der Wissenschaftlerinnen das gleiche Antwortverhalten zeigten. Im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen haben Wissenschaftlerinnen demnach weniger häufig das Gefühl, ihr volles Potential ausschöpfen zu können.

Auch bei dem Item *„Karrierewege und Aufstiegschancen sind für mich nicht transparent.“* gibt es einige Auffälligkeiten. 19,6 % der befragten Wissenschaftlerinnen stimmten dieser Aussage ‚voll und ganz‘ zu, bei Wissenschaftlern waren es 13,5 %. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei diesem Item auch unter den befragten Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung (Unterschied von 2 Prozentpunkten) und unter den Wissenschaftler:innen mit Führungsverantwortung (Unterschied von 6,4 Prozentpunkten). Ein großer Unterschied hinsichtlich der genannten Aussage lässt sich bei den Wissenschaftler:innen mit Führungsverantwortung, die im unteren Zustimmungsspektrum geantwortet haben, feststellen: Während 28,5 % der befragten Frauen dieser Aussage ‚gar nicht‘ oder ‚eher nicht‘ zustimmen (Karrierewege und Aufstiegschancen sind also transparent), sind es bei den befragten Männern kumuliert 46,6 %. Befragte Wissenschaftlerinnen mit Führungsverantwortung nehmen demnach Karrierewege und Aufstiegschancen weniger oft als transparent wahr, als ihre männlichen Kollegen.

### Rekrutierungszahlen nach Geschlecht im Jahr 2020

Der Fachbereich Personalentwicklung und Recruiting analysiert seit 2017 laufend das Auswahlverfahren nach Genderaspekten. Bisher war keine Diskriminierung von Bewerberinnen zu erkennen. Viele Maßnahmen zielen daher auch auf die Erhöhung des Bewerberinnenanteils.

	BEWERBUNGEN		EINLADUNGEN		EINGESTELLT	
	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl
<b>männlich</b>	66,88 %	11.223	58,41 %	1.111	56,93 %	345
<b>weiblich</b>	33,03 %	5.543	41,59 %	794	42,41 %	257
<b>divers</b>	0,10 %	16	0,00 %	0	0,00 %	0

<sup>46</sup> Die Signifikanz kann im Gesamtsample nachgewiesen werden, jedoch ist sie im Sub-Sample von Frauen und von Frauen in der Wissenschaft nicht mehr gegeben.

### **Beteiligung an Trainingsmaßnahmen nach Geschlecht im Jahr 2020**

Im Jahr 2020 haben 2732 Beschäftigte des FZJ an Trainingsmaßnahmen teilgenommen<sup>47</sup>. Davon waren 1541 Männer und 1032 Frauen. 159 Personen machten keine Angabe zu ihrem Geschlecht.

#### 6.3.2. ZIELE

##### **Ausbau von Maßnahmen und nachhaltige Wirksamkeit**

Um im sich weiter zuspitzenden Wettbewerb um die besten (weiblichen) Köpfe erfolgreich neue Kolleginnen gewinnen und halten zu können, müssen die bisherigen Maßnahmen zur Förderung von Frauen weiter ausgebaut und verstärkt werden. Dazu ist eine enge Zusammenarbeit aller relevanten Akteur:innen entscheidend. Zu diesen gehört die Stabsstelle Büro für Chancengleichheit sowie der Geschäftsbereich Personal. Zudem stellt die Gleichstellungsbeauftragte sicher, dass Mitarbeitende nicht aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden und fördert die Beseitigung von diskriminierenden Strukturen. Die Vernetzung und Zusammenarbeit aller zuständigen Akteur:innen schafft Maßnahmen und Strukturen, die nachhaltig wirken.

##### **Erhöhung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen**

Um insbesondere eine Erhöhung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen zu erreichen, werden Maßnahmen betrachtet, die explizit Frauen in wissenschaftlichen (Führungs-) Positionen als Zielgruppe haben. Sie werden, wie oben bereits beschrieben, für die unterschiedlichen Zielgruppen entlang der Phasen des Employee Life Cycle betrachtet. Das Spektrum reicht dabei von geeigneten Personalmarketingmaßnahmen für potenzielle Bewerberinnen und chancengerechtem Recruiting über umfangreiche Aktivitäten und Unterstützungsangebote zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Sorgearbeit. Hinzu kommen geeignete Förder- und Fortbildungsmaßnahmen, individuelle Karriereunterstützung von Mitarbeiterinnen und die Entwicklung einer vielfaltschätzenden und chancengerechten Unternehmens- und Führungskultur.

#### 6.3.3. BESTEHENDE MASSNAHMEN

##### **Qualitätsgesicherte Prozesse und kontinuierliches Verbesserungsmanagement als Basis**

Grundlage für professionelles und diskriminierungsfreies Recruiting sind qualitätsgesicherte Prozesse. Darauf legt das FZJ besonderen Wert. Die Personalauswahlprozesse sind als Teil des Managementsystems der Fachbereiche Personalentwicklung und Recruiting und Zentrale Berufsausbildung im Geschäftsbereich Personal offiziell vom [TÜV Rheinland zertifiziert](#) gemäß der ISO 9001:2015.

---

<sup>47</sup> Aufgrund der COVID-19-Pandemie haben ca. 1000 Teilnehmende weniger als in den Jahren davor an Trainingsmaßnahmen partizipiert. Zudem ist in diesen Erhebungen die Teilnahme des Projektträgers Jülich (PTJ) nicht berücksichtigt.

Darüber hinaus wurde dem Rekrutierungsprozess des FZJ im Mai 2021 der Process Excellence Award gemäß EFQM (European Foundation für Quality Management)<sup>48</sup> mit dem Maximalwert ‚3 of 3 Stars‘ verliehen. Das Assessment zum Process Excellence Award orientiert sich am Excellence Modell der EFQM. Das EFQM Modell ist ein weltweit anerkannter Handlungsrahmen, der Organisationen dabei unterstützt, Veränderung zu steuern und ihre Leistungsfähigkeit zu verbessern.

### **Bewerberinnen ansprechen und begeistern**

Eine besondere Bedeutung hat die erste Phase im weiter oben dargestellten Employee Life Cycle. Sie umfasst die **Optimierung und Intensivierung von Maßnahmen, die mit geeigneten Formaten potentielle Kandidatinnen auf das FZJ als Arbeitgeber** aufmerksam machen und so zu einer Bewerbung motivieren können. Denn nur wenn ausreichend Frauen zu einer Bewerbung bewegt werden und diese im weiteren Auswahlprozess am Ende zu Mitarbeiterinnen werden, haben Maßnahmen, die auf Mitarbeiterinnen des FZJ ausgerichtet sind, überhaupt die Möglichkeit, eine nennenswerte Anzahl von Kolleginnen zu erreichen und somit einen Beitrag zur Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft zu leisten.

Es kommen seit Jahren unterschiedliche Formate und Aktivitäten zum Einsatz, die diese Zielsetzung unterstützen. So erfolgt eine stetige Optimierung der Außendarstellung des Forschungszentrums als Arbeitgeber, die insbesondere auch darauf Wert legt, eine zielgruppengerechte Darstellung aus Sicht der weiblichen MINT Zielgruppe zu erreichen. Sowohl bei der Stellensuche als auch beim anschließenden Auswahlverfahren informieren sich Kandidatinnen mit Hilfe verschiedener Kanäle über das zukünftige Arbeitsumfeld. Eine überzeugende Darstellung des FZJ als Arbeitgeber, der sich in besonderem Maße für die Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer einsetzt, wird somit zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeiterinnen. Dabei umfasst das Spektrum verschiedene Formate, wie zum Beispiel Unternehmens- sowie Karriere-seiten im Internet, digitale Arbeitgeberprofile, Imageaktivitäten in Print- und Online-Medien sowie Arbeitgeberbewertungsportale, Social Media-Kanäle, Veranstaltungsformate, Flyer und Broschüren. Durch die verstärkte Einbindung von Rolemodels soll das Thema Chancengerechtigkeit nachhaltig und authentisch kommuniziert werden. Bereits heute wird bei den genannten Formaten auf eine angemessene Berücksichtigung des Themas geachtet. Zukünftig wird das noch vorhandene Optimierungspotential verstärkt identifiziert, um daraus geeignete Empfehlungen abzuleiten. Auch der Einsatz von Kolleginnen als Markenbotschafterinnen, die Einblicke in ihren beruflichen Alltag und die sie dabei unterstützenden Rahmenbedingungen geben, soll weiter ausgebaut werden.

Förderlich für den Erfolg aller Aktivitäten ist der Einsatz von geeigneten Fotos und Videos, die einen authentischen Einblick über das FZJ als Arbeitgeber erzeugen. Dabei wird zukünftig bei der Erstellung neuer Fotos und Videos noch stärker auf die **Diversität in der Bildsprache** geachtet. Bezogen auf die weibliche (MINT-) Zielgruppe bedeutet dies, dass regelmäßig auch Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Arbeit auf Bildern und in Videos gezeigt werden und dabei darauf geachtet wird, keine klischee-haften Darstellungen zu wählen, die Frauen stereotyp abbilden. Vielmehr soll durch die gewählte Bildsprache eine Identifikation der weiblichen (MINT-) Zielgruppe mit dem FZJ als Arbeitgeber erreicht werden.

---

<sup>48</sup> Weitere Informationen zum EFQM Modell: [www.efqm.de/](http://www.efqm.de/)

Ein weiterer wichtiger Baustein ist zudem die **Durchführung von Karriereveranstaltungsformaten für die weibliche (MINT-) Zielgruppe**. An dieser Stelle sind insbesondere nationale und internationale Karrieremessen, Karriere-Veranstaltungen an Hochschulen sowie zielgruppenspezifische Besuchergruppenformate zu nennen. Verschiedene Formate werden seit Jahren erfolgreich durchgeführt und auch zukünftig werden diese intensiviert bzw. um neue Aktivitäten ergänzt.

### **Mitarbeiterinnen gewinnen**

Zur Gewinnung von Mitarbeiterinnen gehört die **Optimierung der Textgestaltung bei Stellenausschreibungen**. Die Berücksichtigung entsprechender Grundsätze (z. B. Verwendung von kommunalen statt agentischen Begriffen, genderinklusive Sprache, gezielte Ansprache von Frauen im Stellentitel) bei der Formulierung von Stellenausschreibungen ermöglicht es, Frauen (meist auf unbewusster Ebene) gezielter anzusprechen.

Wichtige Voraussetzung, um eine potenzielle Benachteiligung von Frauen im Rahmen des Auswahlverfahrens auszuschließen, ist ein **strukturiertes Auswahlverfahren** und eine zu Beginn durchgeführte Anforderungsanalyse der zu besetzenden Position. Anhand der darin identifizierten Anforderungen (Kompetenzen, Erfahrungen etc.) werden die Bewerbungsunterlagen bewertet. Auch die Gestaltung der Vorstellungsgespräche und anderer Personalauswahlinstrumente sowie die anschließende Bewertung der Kandidat:innen basieren auf diesen Anforderungen. Hierbei kommen Hilfsmittel wie ein teilstrukturierter Interviewleitfaden und eine fünfstufige Bewertungsskala zum Einsatz. Ziel ist es, einen fairen und transparenten Auswahlprozess sicherzustellen und Beurteilungsfehler zu reduzieren.

Das beschriebene Vorgehen ist für die Gewinnung von Tarifpersonal und Promovierenden mit Hilfe offener Stellenausschreibungen bereits etabliert. Entsprechend vorhandene Zahlen erlauben ein **umfangreiches Monitoring**, um die Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen Stufen des Auswahlverfahrens nachzuverfolgen und bei Bedarf Maßnahmen zu ergreifen. Die Einführung von strukturierten Auswahlverfahren für Führungspositionen befindet sich derzeit noch in der Umsetzung.

### **Entwickeln und Unterstützen**

Um exzellente Wissenschaftler:innen für das FZJ zu gewinnen und sie in ihrer Karriereentwicklung zu fördern, bietet der Geschäftsbereich Personal **Dual Career Beratungen** an. So kann Doppelkarrierepaaren eine gelebte Vereinbarkeit von Beruf und Partnerschaft sowie Sorgearbeit ermöglicht werden. Speziell neuberufenen Wissenschaftler:innen kann damit die Entscheidung für ihre Fortsetzung der Karriere am FZJ erleichtert werden. Alternativen für die Partner:innen unter Einbeziehung unterschiedlicher Kooperationspartner:innen in der Region (wie etwa dem Dual Career Netzwerk Rheinland – einem Zusammenschluss von 11 Forschungseinrichtungen und Hochschulen – oder dem youRegion spouse network, einem Netzwerk der Euregio Maas-Rhein) können so entsprechend des individuellen Qualifikationsprofils entwickelt werden.

**Zum Angebot gehören:**

- Individuelle Coaching-Gespräche mit dem / der Partner:in des / der Wissenschaftler:in
- Angebot, an ausgewählten Trainings- und Fortbildungsmaßnahmen des FZJ für die eigene berufliche Weiterentwicklung teilzunehmen
- Vermittlung in unterschiedliche Netzwerke zur Kontaktaufnahme bzgl. konkreter Job-Optionen

**6.3.4. GEPLANTE MASSNAHMEN**

Neben den bereits etablierten Maßnahmen sind weitere Aktivitäten identifiziert worden, die bisher noch nicht im FZJ umgesetzt wurden, die jedoch einen wichtigen Beitrag leisten können, den Anteil von Frauen in der Wissenschaft und Führungspositionen zu erhöhen.

**Transparenz (weiblicher) Karriereverläufe**

Die Mitarbeitendenbefragung, die im Rahmen des D&I-Projekts durchgeführt wurde, hat gezeigt, dass 19,6 % der befragten Wissenschaftlerinnen ‚voll und ganz‘ zustimmten, dass Karriere- und Aufstiegschancen für sie nicht transparent sind. Ebenso sahen dies auch Wissenschaftlerinnen mit Führungsverantwortung. Um eine gezielte interne Entwicklung an der Stelle voranzutreiben, ist es besonders wichtig, die Karriereverläufe von (weiblichen) Führungskräften nachzeichnen zu können.

**Dedizierte Anforderungen an Personalberatungen**

Bei der Nachbesetzung ausgewählter Positionen gibt es bereits eine Zusammenarbeit mit Personaldiensteistern. Dabei handelt es sich primär um Vorstandsposten sowie die Leitung einzelner Infrastrukturbereiche. Bisher wurden diese darauf hingewiesen, dass es seitens des FZJ ein gesteigertes Interesse gibt, entsprechende Positionen mit Kandidatinnen zu besetzen. Zukünftig soll als Anforderung formuliert werden, dass die Short-List geeigneter Kandidat:innen mindestens 50 % Frauen umfassen muss.

**Zielgruppenspezifische Platzierung von Stellenausschreibungen in Online-Stellenbörsen oder als Online-Ads**

Im Kontext der Veröffentlichung von Stellenausschreibungen in Online-Medien gibt es neben zielgruppenspezifischen Portalen und Stellenbörsen auch weitere Möglichkeiten (z. B. Werbeanzeigen / Bannerwerbungen), um Stellenausschreibungen einer zuvor definierten Zielgruppe anzuzeigen. Bisher werden keine speziellen Börsen / Anzeigen für die weibliche Zielgruppe genutzt. Daher werden zunächst (gemeinsam mit der bei den Ausschreibungen unterstützenden Medienagentur) passende Kanäle identifiziert, in denen in einem nächsten Schritt testweise Stellen veröffentlicht werden. Eine anschließende Evaluation kann aufzeigen, welche Kanäle geeignet sind.

---

**Ausbau der Angebote des Career Centers für die Beratung von Frauen, die eine Führungsposition in der Wissenschaft anstreben**

Es wird verstärkt zu Themen beraten, die speziell von Frauen in der Beratung reflektiert werden. Dies sind bspw. „*Wie positioniere ich mich erfolgreich, wenn ich eine Führungsposition anstrebe?*“ („gläserne Decke“, Auftreten, aktives Nutzen (informeller) Netzwerke u. ä.) oder Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Zwei Ausrichtungen sollen zukünftig parallel verfolgt werden. Zum einen wird ein strukturierter Beratungsrahmen mit unterschiedlichen Elementen (individuelles Coaching, Begleitmaßnahmen aus Trainings- und Weiterbildungsprogrammen, z. B. zum Thema Führung oder Weg in die Professur / Berufungsverhandlung, niederschwelliges Mentoring) entwickelt. Ein weiterer Fokus liegt auf Maßnahmen mit größerer Breitenwirksamkeit (Vernetzungsangebote, Workshops mit Rolemodels / Alumnae u. ä.).

---

## 6.4. GENDERDIMENSION IN FORSCHUNG UND INNOVATION

---

Das Leitbild des FZJ unterstreicht, dass dem FZJ die gesellschaftliche Verantwortung, die es trägt, sehr bewusst ist und das Handeln bestimmt. Der Auftrag des FZJ ist es, wirksame Beiträge zur Lösung großer gesellschaftlicher Herausforderungen zu leisten und damit Wandel zu gestalten. Forschung kann sich deshalb nicht auf einen Erkenntnisgewinn für die Wissenschaft beschränken, sondern soll darüber hinaus positive Wirkung in der Gesellschaft entfalten. Deshalb muss es selbstverständlich sein, dass zu wissenschaftlichen Erkenntnissen Frauen sowohl gleichberechtigt beitragen können als auch das Geschlecht in Forschungsvorhaben explizit Berücksichtigung findet, wenn diese genderrelevant sind. Sind in Forschungsvorhaben Personen oder Personengruppen Untersuchungsgegenstand, sind diese Vorhaben per se genderrelevant. Auch wenn die Forschung nicht direkt an Personen stattfindet, können ihre Ergebnisse eine hohe Relevanz für das Alltagsleben von Menschen jeden Geschlechts haben – auch dann ist das Vorhaben genderrelevant. Nur so kann sichergestellt werden, dass Forschungsergebnisse für alle Geschlechter nutzbar sind.

Die Integration der Geschlechterdimension in Forschungsfragen und -inhalte bedeutet also, dass biologische Merkmale aller Geschlechter in Forschungsinhalten mitbetrachtet werden, sodass das daraus entstandene Wissen allen Mitgliedern unserer Gesellschaft nutzbar gemacht wird. Gleichzeitig können unterschiedliche Lebensrealitäten von Männern und Frauen sowie kulturelle Unterschiede einen relevanten Einfluss auf die Entwicklung von Technologien oder Produkten haben<sup>49</sup> und sogar die Innovationskraft erhöhen<sup>50</sup>. Neben der Reflexion der Zielgruppe der Forschung ist es außerdem wichtig, in den Forschungsteams selbst eine Geschlechtervielfalt zu erzielen. Es hat sich gezeigt, dass die Berücksichtigung dieser Aspekte sowohl in der Grundlagenforschung als auch in der angewandten Forschung von Relevanz ist<sup>51</sup>.

Werden sie nicht berücksichtigt, können sich geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte bspw. durch (unbewusste) geschlechtsspezifische Vorurteile und Geschlechterstereotype<sup>52</sup> ergeben. Zum Problem wird die (unbewusste) Stereotypisierung dann, wenn Verzerrungseffekte bei der Konzeptionierung, Durchführung sowie Überprüfung von Forschungsarbeiten nicht erkannt und nicht vermieden werden.

Um den Werten des Leitbildes gerecht zu werden und mit exzellenter Forschung eine positive Wirkung auf die Gesellschaft auszuüben, ist es wichtig, die Genderdimension in Forschungsinhalten zu berücksichtigen, die Geschlechtervielfalt in der Forschung in Zukunft zu erhöhen und durch geschlechtergemischte Teams neue Innovationspotenziale zu erreichen.

---

<sup>49</sup> Buehrer, Susanne (2006): *Gender-Aspekte in der Forschung – Wie können Gender-Aspekte in Forschungsvorhaben erkannt und bewertet werden?*

<sup>50</sup> Nielsen, Mathias / Bloch, Carter (2018): *Making Gender Diversity Work for Scientific Discovery and Innovation*. In: *Nature Human Behaviour*.

<sup>51</sup> Buehrer, Susanne (2006): *Gender-Aspekte in der Forschung – Wie können Gender-Aspekte in Forschungsvorhaben erkannt und bewertet werden?*

<sup>52</sup> Unter Geschlechterstereotypen versteht man „[...] kognitive Strukturen, die sozial geteiltes Wissen über die charakteristischen Merkmale von Männern und Frauen enthalten“ (Eckes, 2010:178). Sie dienen der Reduzierung der Komplexität unseres Miteinanderlebens und geben Orientierung (Jahnke-Klein, 2001:15). Die Zuschreibung von geschlechtsspezifischen Merkmalen geschieht dabei ständig und unbewusst (Quaiser-Pohl, 2012:28)

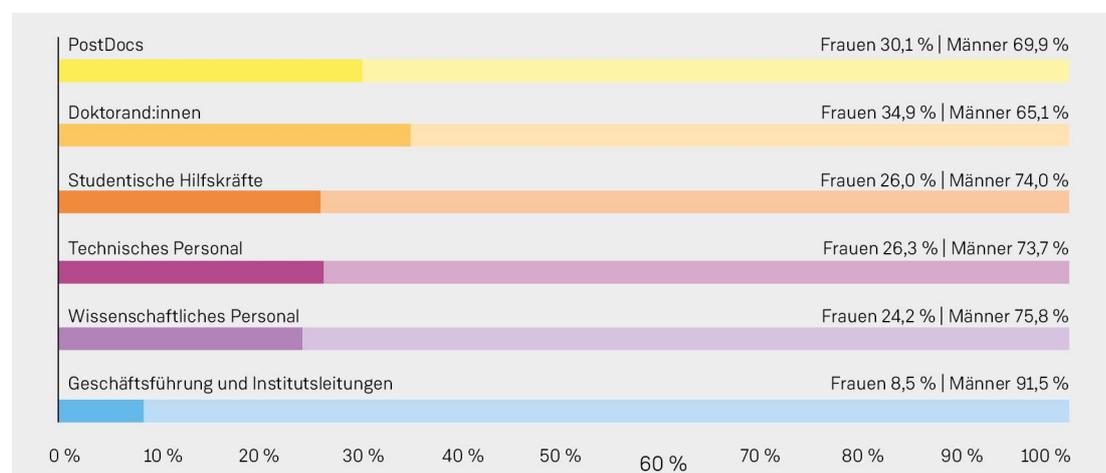
#### 6.4.1. AKTUELLE FORSCHUNGSERGEBNISSE UND SITUATION AM FZJ

In Zukunft werden Forschende in allen Projekten, in denen auf nationaler oder europäischer Ebene Forschungsaufträge und – mittel eingeworben werden sollen, mit den Anforderungen des Gender-Mainstreaming konfrontiert sein<sup>53</sup>. Bei der Integration von Geschlechtervielfalt in die Forschung handelt es sich um ein forschungspolitisches Ziel vor allen in den relevanten Bereichen Energie und Umwelt, Informations- und Kommunikationstechnik, Life-Science und Mobilität<sup>54</sup>, die gleichzeitig zu den Forschungsschwerpunkten des FZJ zählen. Die Steigerung des Innovationspotenzials spielt hierbei eine große Rolle.

Aktuelle Forschungsergebnisse zeigen, dass Geschlechtervielfalt in Teams, Forschungsmethoden und -fragen das Potenzial hat, wissenschaftliche Entdeckungen und Innovationen voranzutreiben<sup>55</sup> und Organisationen dabei hilft, eine „Innovationsdividende“<sup>56</sup> zu erzielen. Doch nicht nur Teamprozesse und -leistungen können durch die besondere Dynamik gemischtgeschlechtlicher Teams verbessert werden, auch die Innovationsleistung von Einzelpersonen erhöht sich, wenn auf Teamebene ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis herrscht<sup>57</sup>.

Ein Blick auf die aktuelle Situation am FZJ zeigt eine deutliche Ungleichverteilung von Frauen und Männern in verschiedenen Statusgruppen der Wissenschaft. Auch wenn sich auf die Zusammensetzung einzelner Teams keine Rückschlüsse ziehen lassen, zeigen die Daten dennoch, dass eine geschlechtergerechte Teamzusammensetzung, je nach Statusgruppe, momentan nicht oder nur teilweise erreicht werden kann. Die Erhöhung der Frauenanteile in allen relevanten Statusgruppen ist daher auch für dieses Handlungsfeld von Bedeutung.

**Abbildung 8:**  
Geschlechter-  
verteilung in  
Prozent (FTE) in  
wissenschaftlichen  
Positionen am  
FZJ zum Stichtag  
31.12.2020, Quelle:  
Bilanz Chancen-  
gleichheit



<sup>53</sup> Buehrer, Susanne (2006): *Gender-Aspekte in der Forschung – Wie können Gender-Aspekte in Forschungsvorhaben erkannt und bewertet werden?*

<sup>54</sup> Buehrer, Susanne (2006): *Gender-Aspekte in der Forschung – Wie können Gender-Aspekte in Forschungsvorhaben erkannt und bewertet werden?*

<sup>55</sup> Nielsen, Mathias / Bloch, Carter (2018): *Making Gender Diversity Work for Scientific Discovery and Innovation*. In: *Nature Human Behaviour*.

<sup>56</sup> Nielsen, Mathias / Etkowitz, Henry / Algeria, Sharla Nicole / Falk-Krzesinski, Holly J. (2017): *Gender diversity leads to better science*. In: *Proceedings of the National Academy of Sciences*. Die Autoren beschreiben die Innovationsdividende als Zugewinn an Innovation, den sie auf die Geschlechtervielfalt in Teams zurückführen, die dadurch kreativer arbeiten.

<sup>57</sup> Turner, Laure (2009): *Gender Diversity and Innovative Performance*. In: *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, 4(2/3).

#### 6.4.2. ZIELE

Die Integration der Genderdimension in die Forschung soll die Exzellenz und Qualität der Forschungsergebnisse gewährleisten, die Innovationskraft erhöhen und nachhaltig auf die Gesamtgesellschaft wirken. Zudem soll sie dazu anregen, neue Ideen und Ansätze zu fördern, die sich kritisch mit unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen oder Geschlechtsstereotypen auseinandersetzen. Wissenschaftler:innen des FZJ sind sich darüber bewusst, dass sie mit ihrer Forschung einen essenziellen Grundbaustein der zukünftigen Gesellschaft bilden. Es ist daher besonders wichtig, dass sie Wissen generieren, das frei von geschlechtsspezifischen Verzerrungen ist.

#### 6.4.3. BESTEHENDE MASSNAHMEN

##### **Studierendenprojekt mit der RWTH University**

Im Rahmen des Masterstudiengangs Soziologie der RWTH Aachen University findet im Wintersemester 2021/2022 ein Praxisseminar mit dem Titel „*Gender and Diversity in Organisations*“ statt. In Kooperation mit dem FZJ widmet sich eine Gruppe Studierender dem Thema Gender in der Forschung. Die Studierenden analysieren die aktuelle Forschungslage zum Thema sowie die Situation im FZJ und erarbeiten ein Sensibilisierungskonzept für einen bestimmten Forschungsbereich des FZJ.

#### 6.4.4. GEPLANTE MASSNAHMEN

Zur Integration der Genderdimension in die Forschung soll zunächst ein Informations- und Sensibilisierungskonzept erarbeitet werden. Zudem sollen Wissenschaftler:innen dabei unterstützt werden, in Zukunft systematisch die Genderdimension in ihrer Forschung zu berücksichtigen. Dazu ist es sinnvoll, Strukturen zu analysieren, Prozesse zu identifizieren und bspw. anhand eines für das FZJ erarbeiteten Leitfadens eine nachhaltige Integration in die Forschungspraxis zu ermöglichen. Orientierung kann hierbei das Projekt Gendered Innovations der Stanford University bieten, das aufzeigt, welche Methoden und Reflexionsfragen sich für Forschungsvorhaben eignen und welche Leitfäden für verschiedene Forschungsbereiche sinnvoll sein können.

---

## 6.5. SEXUALISIERTE GEWALT, DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

Sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung kommen in allen gesellschaftlichen Bereichen vor – auch in der Wissenschaft. Leider werden sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung oftmals tabuisiert und unterschätzt. Dabei können alle Menschen betroffen sein. Erhebungen zufolge sind es jedoch meistens Frauen.

### 6.5.1. GRUNDLAGE UND SITUATION AM FORSCHUNGSZENTRUM

Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist das FZJ dazu verpflichtet, erforderliche und angemessene Maßnahmen zu unternehmen, die Mitarbeitende unabhängig von ihrem Geschlecht schützen. Das AGG ist am 18.08.2006 in Kraft getreten und ist das zentrale Regelwerk in Deutschland zur Umsetzung von vier europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien, die seit dem Jahr 2000 erlassen worden sind. Es gehört laut AGG zu den Organisationspflichten des FZJ, eine ständige Beschwerdestelle einzurichten und den Beschäftigten ein umfassendes Beschwerderecht in Bezug auf Diskriminierung jeder Form einzuräumen.<sup>58</sup>

Obwohl es am FZJ viele Möglichkeiten zur Beschwerde, Beratung und Hilfe gibt, haben Interviews, die im Rahmen des D&I-Projektes geführt wurden, gezeigt, dass die Beschwerdegänge im Falle sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung am FZJ für Mitarbeitende oft unklar sind.

### 6.5.2. ZIELE

Das FZJ als Wissenschaftsorganisation, die zugleich Studien- und Arbeitsort ist, hat eine hierarchische Struktur. Es ist dem FZJ bewusst, dass diese auch von Abhängigkeiten geprägt ist. Der Schutz aller Mitarbeitenden und die Prävention vor sexualisierter Gewalt, Diskriminierung und Belästigung wird als wichtige Aufgabe angesehen. Dem FZJ ist klar, dass Wissenschaftsorganisationen keine diskriminierungsfreien Orte sind.

Mit kritischer Reflexion, Sensibilisierung und leicht nutzbaren Angeboten und Hilfestellen möchte das FZJ den Schutz aller Mitarbeitenden sicherstellen. Dabei sollen Konzepte und Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung entwickelt werden. Inhalt der Konzepte kann sein, wie speziell Betroffene, Zeugen und Führungskräfte sensibilisiert, informiert und unterstützt werden können. Beschwerdegänge im Fall von sexualisierter Gewalt, Diskriminierung und Belästigung müssen klar beschrieben, in ihren Konsequenzen transparent und niedrigschwellig zugänglich sein.

Dies zahlt auf eine Unternehmenskultur ein, die jegliche Form von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt aktiv bekämpft und Betroffene effizient schützt. In dem Handlungsfeld Sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung besteht ein besonderer Handlungsbedarf, da es bislang keine präventiven Maßnahmen am FZJ gegen sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung gibt, existente Hilfe-

---

<sup>58</sup> Auszug aus dem Diversity & Inclusion Report (2021)

und Beratungsstellen nur unzureichend bekannt sind und Beschwerdegänge im Fall von sexualisierter Gewalt, Diskriminierung und Belästigung nicht transparent sind. Aus diesem Grund ist dies ein Fokusthema für die kommenden 4 Jahre.

### 6.5.3. HILFE- UND BERATUNGSSTELLEN AM FZJ

Mitarbeitende, die sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung beobachten oder diese selbst erfahren, haben verschiedene Möglichkeiten, Hilfe in Anspruch zu nehmen.

#### **Beschwerdestelle nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Das AGG gilt seit dem 18.08.2006 und hat das Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 AGG). Arbeitgeber haben die Pflicht, eine Beschwerdestelle einzurichten. Jede:r Beschäftigte hat das Recht, sich bei dieser Stelle zu beschweren, wenn er:sie sich im Zusammenhang mit seinem:ihrer Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlt. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der:dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen. Die Beschwerdestelle im FZJ ist im Geschäftsbereich Recht und Patente angesiedelt und mit einer männlichen und einer weiblichen Ansprechperson besetzt. Die Beschwerdestelle ist keine Beratungsstelle. Der Kontakt wird durch die beschwerdeführende Person aufgenommen, um eine formelle Beschwerde einzureichen, die nach (juristischen) Konsequenzen verlangt.

#### **Personalbetreuung**

Die Leitung der Personalbetreuung unterstützt und berät Mitarbeitende und Führungskräfte bei arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Sie stellt sicher, dass die Schutzpflicht<sup>59</sup> des FZJ gegenüber seinen Mitarbeitenden gewährleistet ist.

#### **Sozialberatung**

Die Sozialberatung ist eine Serviceeinrichtung des FZJ. Sie bietet allen Führungskräften und Mitarbeitenden Beratung und Unterstützung in schwierigen Arbeits- und Lebenssituationen an und hat zum Ziel, das persönliche und berufliche Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu erhalten und zu stärken. Die Beratung ist vertraulich (§ 203 StGB), kostenfrei und kann während der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden. Aus diesen Gründen ist die Sozialberatung im FZJ die erste Anlaufstelle für Mitarbeitende, die sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung beobachtet

---

<sup>59</sup> Als Arbeitgeber hat das FZJ eine Schutzpflicht gegenüber seinen Mitarbeitenden. Diese setzt voraus, dass vorbeugende Maßnahmen für die Schaffung eines sicheren Arbeitsumfelds zu treffen und Mitarbeitende über den gesetzlichen Schutz vor Belästigung zu informieren sind (Präventions- und Informationspflicht) Zudem muss unverzüglich gehandelt werden, indem Beschwerden ernst genommen und geprüft werden sowie dafür Sorge getragen wird, dass Belästigungen in Zukunft nicht wieder vorkommen können.

oder erlebt haben. Sie besteht aus zwei Sozialarbeiterinnen, die sich regelmäßig schulen und weiterbilden. Im Falle sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung klären sie mit der ratsuchenden Person oder anderen Beteiligten die Situation und zeigen Handlungsmöglichkeiten und Beschwerdewege auf. Eine langfristige unterstützende Begleitung durch die Sozialberatung ist hierbei ebenfalls möglich.

### **Betriebsrat**

Der Betriebsrat ist die gewählte Mitarbeitendenvertretung. Der Fachausschuss Soziales und Konfliktprävention des Betriebsrates behandelt unter anderem das Thema Sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung.

### **Gleichstellungsbeauftragte**

Seit 2001 gilt das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) und dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie dem Abbau bestehender und zukünftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen nehmen bei der Realisierung dieser Ziele eine unabhängige Funktion ein, die es ihnen erlaubt neue Entwicklungen mit voranzutreiben und kritische Zustände zu problematisieren. Am FZJ gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte und zwei Vertreterinnen. Alle drei sind am Standort Jülich beschäftigt und zu unterschiedlichen Teilen für Ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte / Vertreterinnen von ihren vertraglich vereinbarten Aufgaben befreit. Zudem gibt es eine Vertrauensfrau am Standort Berlin. Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertreterinnen und die Vertrauensfrau werden von den weiblichen Beschäftigten des FZJ gewählt. Eine Amtsperiode beträgt 3 Jahre. Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet Einstellungsprozesse, informiert über verschiedene Handlungsmöglichkeiten und begleitet auf Wunsch auch im weiteren Beschwerdeweg.

## **6.5.4. BESTEHENDE MASSNAHMEN**

### **Beteiligung am EU-Forschungsprojekt UniSAFE**

Das FZJ hat sich 2021 erfolgreich um die Teilnahme am UniSAFE Projekt beworben. UniSAFE ist ein von der EU gefördertes Forschungsprojekt, das darauf abzielt, das Wissen über geschlechtsspezifische Gewalt in der Forschung und in Förderorganisationen zu verbessern und dieses Wissen in praktische Instrumente für Hochschulen, Forschungsorganisationen und politische Entscheidungsträger umzusetzen. Es untersucht die Mechanismen der geschlechtsspezifischen Gewalt, ihre sozialen Determinanten, Vorläufer und Folgen. Für die Analyse werden an den teilnehmenden Organisationen qualitative und quantitative Daten erhoben.

Die Prävalenz und die Auswirkungen von geschlechtsspezifischer Gewalt werden anhand von Daten analysiert, die durch eine Stichprobenerhebung an 45 Universitäten und Forschungseinrichtungen sowie durch eine europaweite Erhebung unter geografisch mobilen Forschern (Mikroebene) gesammelt wurden.

Organisatorische Reaktionen und Infrastrukturen werden anhand von Daten analysiert, die durch eingehende Fallstudien, Interviews und eine strategische Kartierung von Interventionen in Universitäten und Forschungseinrichtungen in 15 Mitgliedsstaaten gesammelt wurden (Mesoebene).

Rechtliche und politische Rahmenbedingungen werden anhand einer umfassenden Bestandsaufnahme in der EU 27 und 3 assoziierten Staaten (Makroebene) analysiert.

UniSAFE soll seine Ziele durch Forschungs-, Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit zwischen Forschern, Interessengruppen und politischen Entscheidungsträgern in ganz Europa erreichen. Aufgrund des Mehrfeldkonzepts soll das Projekt einerseits fundierte Kenntnisse über bestehende Probleme und andererseits über aktuelle und künftige Prioritäten liefern.

**Zu den Ergebnissen gehören insbesondere:**

- Ein besseres Verständnis der geschlechtsspezifischen Gewalt an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Europa und ihrer Auswirkungen auf Menschen, Organisationen und die Gesellschaft.
- Wirksame Strategien und Maßnahmen, die an Hochschulen und Forschungseinrichtungen umgesetzt werden.
- Stärkung der Fähigkeit von Studierenden und Mitarbeitenden, geschlechtsspezifische Gewalt anzugehen.
- Instrumente und Empfehlungen zur Verringerung geschlechtsspezifischer Gewalt im akademischen Umfeld und an Forschungsarbeitsplätzen in Europa.

Das dreijährige Projekt unterstützt das Ziel der Europäischen Kommission, geschlechtsspezifische Gewalt in Europa zu beenden. Mit der Verringerung von geschlechtsspezifischer Gewalt in der europäischen Hochschulbildung möchte sie dazu beitragen.

**Netzwerk FemaleVoice**

Im September 2021 hat sich am FZJ das Netzwerk FemaleVoice aus der Mitarbeiterschaft gegründet. Neben den klassischen Zielen von Netzwerken wie Informations- und Erfahrungsaustausch sowie Kontaktherstellung, will sich FemaleVoice proaktiv Themen widmen, die der Gleichstellung der Geschlechter am FZJ dienen. Dabei haben Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, ihre Perspektiven und Erfahrungen in geplante Aktionen, Projekte, Programme und Sitzungen einzubringen und so gleichstellungsrelevante Inhalte mitzugestalten. Im vierten Quartal 2021 hat sich das Netzwerk zur Aufgabe gesetzt, sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung am FZJ zu betrachten und Maßnahmen zu entwickeln, die diese verhindern. Alle Frauen und Kolleg:innen, die sich als weiblich identifizieren, sind eingeladen, sich dem Netzwerk anzuschließen, an Aktionen teilzunehmen oder diese selbst zu initiieren und zu gestalten. Dabei sollen jedoch andere Geschlechter nicht ausgeschlossen werden. Neben Safe-Spaces für Frauen sollen, wann immer sinnvoll, Aktionen und Angebote des Netzwerks offen für alle Mitarbeitenden sein, vor allem wenn es um die Sichtbarmachung von sexualisierter Gewalt, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz geht.

### **Orange Your City – Kampagne und Vortrag**

Das FZJ beteiligte sich 2021 zum ersten Mal an der Anti-Gewalt-Kampagne „*Orange Your City – sag NEIN zu Gewalt gegen Frauen*“ und möchte die Beteiligung in Zukunft jährlich am 25. November, dem internationalen Tag der Ächtung von Gewalt gegen Frauen, fortführen.

Bei der Initiative geht es darum, ein Zeichen zu setzen, indem markante, repräsentative Gebäude an diesem Tag orange angeleuchtet werden, um auf das Thema aufmerksam zu machen und sich mit den Opfern zu solidarisieren. Die Farbe Orange lehnt sich dabei an die Kampagnenfarbe der Organisation „*UN Women*“ der Vereinten Nationen an. Auch auf dem Jülicher Campus wurden Gebäude angestrahlt.

Neben diesem Zeichen der Solidarität hat das FZJ einen digitalen Vortrag organisiert. Frau Dr. Heike Pantelmann sprach zum Thema „*Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in Organisationen der Wissenschaft*“.

### **6.5.5. GEPLANTE MASSNAHMEN**

Um die oben genannten Ziele zu erreichen ist es notwendig, Maßnahmen sowie Sensibilisierungs- und Kommunikationskonzepte gegen sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung mit den unter [Kapitel 6.5.3](#) genannten Akteur:innen zu entwickeln. Die Sichtbarmachung des Themas, die Sensibilisierung von Führungskräften, Multiplikator:innen und Mitarbeitenden, die Entwicklung präventiver Maßnahmen sowie klare Beschwerdemöglichkeiten und -schritte sollen in den geplanten Maßnahmen und Konzepten aufgehen.

### **Bessere Kommunikation durch neue Informationsseiten**

Die Ergebnisse aus den Interviews, die im Rahmen des D&I-Projekts geführt wurden und die besagen, dass Beschwerdegänge nicht klar sind, werden sehr ernst genommen. Es ist wichtig, dass im Falle von sexualisierter Gewalt, Diskriminierung und Belästigung Beratungs- und Hilfestellen transparent, schnell und einfach aufzufinden sind und möglich Beschwerdegänge klar kommuniziert werden. Ende 2021 soll daher eine neue Webseite veröffentlicht werden, die Beschäftigten Informationen zum Thema sowie einen Überblick über Hilfe- und Beratungsstellen des FZJ bietet.

### **Inhouse-Schulung zur Sensibilisierung, Aufklärung und Stärkung im Umgang mit sexualisierter Belästigung**

Bei der geplanten Schulung handelt es sich um ein Online-Seminar für interessierte und betroffene Mitarbeitende. Um ausreichend Möglichkeiten für Austausch und Interaktion zu bieten, umfasst diese 16 Stunden. Anfang 2022 soll sie langfristig im Trainingsprogramm des Forschungszentrums aufgenommen werden. Das Online-Seminar kann in deutscher und englischer Sprache stattfinden.

**Inhaltlich behandelt werden in der Schulung folgende Themen:**

- Begriffsbestimmung und Sensibilisierung anhand der Vermittlung von Grundkonzepten und Fallbeispielen
- Thematisierung von Sexismus in Verbindung zu sexualisierter Belästigung
- Handlungsoptionen für Betroffene und Zeug:innen
- Bekanntmachung von Anlaufstellen
- Reflexion und Perspektivwechsel "*Betroffenenperspektive*"
- Fallstricke und Dynamiken (bei Beschwerden)

**Sensibilisierung durch Multiplikator:innenschulung**

Damit sichergestellt ist, dass Betroffene kompetent informiert, beraten und begleitet werden, müssen Multiplikator:innen also Personen, die entweder Schlüsselpositionen innehaben oder erste Kontaktpersonen sind, zukünftig regelmäßige Schulungen zum Thema Sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Belästigung wahrnehmen.

## 7. QUALITÄTSSICHERUNG

Der vorliegende Gleichstellungsplan zeigt die aktuelle Situation am Forschungszentrum Jülich (FZJ) auf. Er analysiert dabei die Herausforderungen, vor denen das FZJ steht und untersucht ihre Ursachen. Er beschreibt, wie die Ziele in den einzelnen Handlungsfeldern bestimmt werden und mit welchen Maßnahmen diese erreicht werden sollen. Dabei ist der Gleichstellungsplan kein starres Produkt mit einem festen Handlungsprogramm, sondern unterliegt Veränderungen. Der Gleichstellungsplan hat eine Laufzeit vom 01.01.2022 bis 31.12.2025. Nach 4 Jahren durchläuft der Gleichstellungsplan einen Evaluationsprozess, der den Fortschritt innerhalb der Handlungsfelder bewertet, den Status Quo berücksichtigt und ggf. neue Handlungsfelder aufdeckt. Er passt sich in seiner Laufzeit dem Turnus der Neuberechnungen der Selbstverpflichtungsquote an. Dabei muss er auf Veränderungen von Innen und Außen reagieren können. Diese Fähigkeit erhält der Gleichstellungsplan durch festgelegte Prozesse der Qualitätssicherung.

Die Qualitätssicherung findet hierbei auf zwei Ebenen statt. Auf der Ebene (1) des Gleichstellungsplans selbst, seiner strategischen Ziele und Handlungsfelder und auf der sich darunter befindlichen Ebene (2), die sich auf die einzelnen Maßnahmen innerhalb der Handlungsfelder bezieht.

**Ebene 1:** Der Gleichstellungsplan unterliegt nicht nur im Rahmen seiner Entwicklung verschiedenen Phasen. Das [GEAR-Tool](#), welches für seine Entwicklung genutzt wurde, wird ebenso für die Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans angewandt, was bedeutet, dass er selbst nach seiner Implementierung auf seine in [Kapitel 1](#) genannten Ziele und Grundätze hin überprüft wird. Auch wird die Situation im FZJ ([Kapitel 2](#)) neu bewertet. Daraus ergeben sich ggf. neue Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen.

Die Akteur:innen der einzelnen Phasen sind in [Kapitel 4](#) aufgeführt worden. Alle 4 Jahre überprüft die Stabsstelle Büro für Chancengleichheit die aktuelle Situation am FZJ sowie die externe Entwicklung und koordiniert die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteur:innen zur Reflexion der bisherigen Ziele, Maßnahmen sowie der Evaluations- und Monitoringprozesse selbst. Dies verdeutlicht zudem, dass das gesamte FZJ einbezogen werden muss, wenn diese Ziele nicht nur für einen kurzen Zeitraum oder punktuell erreicht werden, sondern die geplanten Maßnahmen und Initiativen nachhaltig Wirkung entfalten sollen.

Die folgende Abbildung visualisiert den kontinuierlichen Prozess auf Ebene 1, der die Selbstreflexion und die Überprüfung von Prozessen und Praktiken fördert.

**Abbildung 9:**  
Phasen der (Weiter-)  
Entwicklung des  
Gleichstellungsplans



**Ebene 2:** Auf der darunter liegenden Ebene (2) werden die einzelnen Maßnahmen betrachtet, die auf die Handlungsfelder einzahlen sollen. Für den vorliegenden Gleichstellungsplan wurden Handlungsfelder mit entsprechenden Maßnahmen festgelegt. Um eine nachhaltige Wirkung der Maßnahmen zu ermöglichen, verwendet das FZJ das eigens dafür entwickelte Handlungsprogramm ([↗ hapro](#)). Das Handlungsprogramm umfasst alle Einzelmaßnahmen, inklusive ihrer Beschreibungen, Zielsetzungen, erfolgsversprechenden Indikatoren und Evaluationen. Alle Eintragungen werden auf einer eigenen Datenbank gespeichert und sind für den:die Eintragende:n sowie den:die Koordinator:in des Handlungsprogramms sichtbar. Alle Mitarbeitenden des FZJ können Maßnahmen anlegen, zuordnen und bearbeiten. So sind nicht nur die relevanten Akteur:innen eingebunden, sondern alle Beschäftigten, die Maßnahmen an ihrem Institut planen, können diese eintragen, evaluieren und sichergehen, dass sie in das Berichtswesen aufgenommen werden. Die Daten dienen somit (neben der Bilanz Chancengleichheit) als Grundlage für ein umfassendes jährliches Gendermonitoring. Sie können nach verschiedenen Kriterien wie bspw. der Zugehörigkeit zu einem Handlungsfeld oder einer gewünschten Zielgruppe u.v.m. ausgewertet werden. Zudem werden alle Maßnahmen auf einer Intranetseite transparent veröffentlicht mit Titel, Beschreibung und verantwortlicher Person, sodass Abteilungen und Institute voneinander lernen und in den Austausch mit anderen verantwortlichen Personen treten können. Die Verantwortung über die Koordination des Handlungsprogramms, das jährliche Gendermonitoring und die Pflege der Datenbank sowie der Intranetseite obliegt der Stabsstelle Büro für Chancengleichheit.

## 8. ANHANG

### Bestehende Maßnahmen zur gelingenden Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit / Privatleben am Forschungszentrum Jülich (FZJ)

#### 8.1. FLEXIBLE ARBEITSZEIT UND -ORT GESTALTUNG

MASSNAHME	BESCHREIBUNG
Mobiles Arbeiten	Nutzung von Home Office in kurzfristigen, spontanen Situationen, um flexibel auf individuelle Arbeits- und Lebenssituationen zu reagieren. In jedem Einzelfall entscheidet die zuständige Führungskraft auf Basis von nachvollziehbaren Kriterien, ob Mobiles Arbeiten möglich ist. Beispielsituationen: Ausfall der Kinderbetreuung, Handwerker:innen Besuch, erkrankte Familienangehörige etc. aber auch Gründe wie z. B. Anfertigung einer Publikation o.ä..
Telearbeit	Telearbeit ist eine Form der vertraglich geregelten Arbeitsgestaltung, bei der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Teil der Arbeit von zu Hause aus verrichten. Im FZJ wird das Instrument Telearbeit eingesetzt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, nämlich zum Zwecke der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen, zu verbessern. Mitarbeitende haben ebenfalls Anspruch auf langfristige Nutzung und Einrichtung eines Arbeitsplatzes.
Eltern-Kind-Arbeitszimmer (EKA)	EKA sind fest installierte Räume in Organisationseinheiten, die in Ausnahme- und Notsituationen kurzfristige Betreuungspässe überbrücken können. In jedem EKA befinden sich ein Schreibtisch mit einem Telefon und einem Computer. Für die Kinder stehen eine Spielecke mit Spielzeug für verschiedene Altersgruppen sowie für Kleinkinder ein Wickeltisch, eine Schlafgelegenheit und ein Flaschenwärmer zur Verfügung.
Mobiles Eltern-Kind-Arbeitszimmer (MobEKA)	MobEKA ist ein Büro oder Besprechungsraum, das/der in begründeten Fällen von Eltern kindersicher eingerichtet und genutzt werden kann. Hierfür hält die Stabsstelle Büro für Chancengleichheit eine mobile Box zur Ausleihe bereit. Diese Box umfasst ein Reisebett, eine Wickelaufgabe, Kinderspielzeug und Steckdosensicherungen.
Gleitzeit	Alle Mitarbeitenden des FZJ verfügen über ein persönliches Arbeitszeitkonto, das es ihnen ermöglicht die Verteilung der täglichen Arbeitszeiten innerhalb des Gleitzeitrahmens (montags bis freitags von 6:00 bis 20:00 Uhr) selbst zu bestimmen. Stundenaufbau sowie Zeitdefizite bis max. 24 Std. sind möglich.
Teilzeitarbeit	Alle Mitarbeitenden, die Sorgearbeit leisten, haben im Rahmen des TVöD die Möglichkeit, ihre Stunden zu reduzieren. Diese Reduzierung ist ebenfalls befristet auf einen bestimmten Zeitraum möglich.
Kleinkindausweis	Eltern erhalten auf Antrag einen befristet gültigen Kleinkindausweis, der es ihnen erlaubt, mit Kind(ern) ohne Aussteigen durch die Eingangstore zu fahren. Der Zugang ist oftmals nötig, um etwa berufstätigen Müttern das Stillen ihrer Kinder gewährleisten zu können oder um Übergaben zwischen Betreuungspersonen auf dem Campus zu ermöglichen. Erziehungsberechtigte, die nicht Mitarbeitende im FZJ sind, können einen Begleitausweis erhalten, der in Verbindung mit dem Kleinkindausweis gültig ist.
Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung	Fort- und Bildungsmaßnahmen können sowohl auf dem Campus als auch in digitaler Form genutzt werden. Fahrtwege und hohe Kosten werden somit eingespart.

## 8.2. SERVICE FÜR FAMILIEN

MASSNAHME	BESCHREIBUNG
Individuelle Beratungen	Rund um die Themen Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld, Wiedereinstieg und Kinderbetreuung können Mitarbeitende des FZJ umfangreiche, persönliche Beratungen in Anspruch nehmen.
Väterarbeit	Als Mitglied der Landesarbeitsgemeinschaft Väterarbeit in NRW möchte die Stabsstelle Büro für Chancengleichheit diese Zielgruppe besonders ansprechen. Sowohl spezielle Väter-Infolunches als auch regelmäßige Vater-Kind-Aktionen sollen besonders Väter in ihrer Rolle stärken. Darüber hinaus können Beratungen rund um die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere auch zu männerspezifischen Themen wie Vaterschaftsfragen oder Rollenkonflikten in Anspruch genommen werden.
Eltern-Kind-Aktionen	Regelmäßig können Eltern des FZJ gemeinsam mit ihren Kindern an verschiedenen Aktionen für Familien teilnehmen. Hierzu kann zum Beispiel ein spannender Experimentier-Tag im Schülerlabor aber auch die digitale Teilnahme am Vorlesetag zählen.
Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung	Die Stabsstelle Büro für Chancengleichheit unterstützt alle Mitarbeitenden gerne bei der Suche nach kurzzeitiger, aber auch regelmäßiger Kinderbetreuung. Hier kann es sich sowohl um Babysitter für den Nachmittag oder Abend handeln als auch um einen Regelbetreuungsplatz in der Kita oder Tagespflege.
pme Familienservice	Der pme Familienservice unterstützt das die Stabsstelle Büro für Chancengleichheit bei der Suche nach Kinderbetreuung und bei der Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen. Es handelt sich um einen bundesweiten Service und inkludiert ebenfalls die Betreuung der Außenstandorte des FZJ. Der gesamte Beratungs- und Vermittlungsservice ist kostenfrei für die Mitarbeitenden des FZJ.
Kinderbetreuung während Veranstaltungen und Dienstreisen	Sowohl während Veranstaltungen als auch bei Dienstreisen unterstützt das die Stabsstelle Büro für Chancengleichheit Mitarbeitende dabei, die geeignete Kinderbetreuung zu finden. Gleichzeitig ist es möglich, sich die anfallenden Kosten bis zu einer Grenze von 600,00 €/Jahr erstatten zu lassen.
Notfallbetreuung	Bei einem kurzfristig auftretenden Betreuungseingpass organisiert die Stabsstelle Büro für Chancengleichheit gemeinsam mit dem pme Familienservice eine Notfallbetreuung im Privathaushalt oder aber in einer geeigneten Einrichtung.
Ferienbetreuung	Während der Schulferien können Mitarbeitende sowohl das Ferienprogramm des FZJ (Entdeckerwochen und HGF Camp) als auch das Angebot des pme Familienservices nutzen.
Info-Lunches und Vorträge	Im Rahmen der Mittagspause können sich Eltern und interessierte Mitarbeitende über Themen rund um das Thema „Eltern sein“ informieren und sich untereinander austauschen. Die Veranstaltungen finden sowohl in Präsenz als auch in digitaler Form statt.
Familienbotschaftende	In vielen Organisationseinheiten und Instituten agieren Familienbotschaftende als Multiplikatoren für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie sind Ansprechpersonen für Kolleg:innen und können bei Bedarf an konkrete Beratungsstellen verweisen, sowie Informationen weiterleiten.
Virtuelle Kinderbetreuungsangebote	Über diesen Service können alle Mitarbeitende des FZJ auf ein virtuelles Kinderbetreuungsangebot zurückgreifen. Für Kinder zwischen 4–14 Jahre gibt es unterschiedlichste, kostenfreie Programmpunkte.
Betriebsnahe Kita „Kleine Füchse“	Mit 127 Plätzen in der Kita und dem Hort, bietet die Einrichtung vielen Mitarbeitenden eine gute Möglichkeit, ihre Kinder adäquat betreuen zu lassen und gleichzeitig ihren beruflichen Verpflichtungen nachzukommen. Ein herausragender Aspekt der Kita ist die bilinguale Erziehung.
Großtagespflege in unmittelbarer Nähe zum Campus	Unmittelbar vor dem Campus des FZJ sind zwei Großtagespflegen lokalisiert, die jeweils 10 Kinder im Alter zwischen 0–3 Jahren betreuen. Die Campusnähe ist für viele Mitarbeitende eine große Hilfe zur besseren Vereinbarkeit.
Beratung zum Thema Mental load	Eine Partnerschaftliche Aufteilung im Alltag unterstützt bei der gelingenden Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Gerne können Mitarbeitende sich zur Umsetzung dessen in der Stabsstelle Büro für Chancengleichheit oder bei der Sozialberatung beraten lassen.
Dual Career	Beratung für Partner:innen von Mitarbeitenden in Führungspositionen um das Ankommen am FZJ zu erleichtern. Klärung von Job Perspektiven oder auch Unterstützung bei der Integration können im Mittelpunkt stehen.

### 8.3. INTERNATIONALE MITARBEITENDE

MASSNAHME	BESCHREIBUNG
Informationsseiten auf Englisch im Inter- und Intranet	Alle Mitarbeitende können sich über Vereinbarkeitsmaßnahmen und weiteres im Intranet sowie Internet informieren.
Unterstützung bei Kinderbetreuungsplätzen sowie Schulplätzen	Die Stabsstelle Büro für Chancengleichheit berät Mitarbeitende mit internationalem Hintergrund über die Möglichkeiten im deutschen Schul- und Kitasystem und unterstützt bei dem folgenden Anmeldeprozess.
Begleitung zu Gesprächen in Schule oder Kita	Die Möglichkeit der Begleitung zu wichtigen Gesprächsterminen durch die sozialpädagogische Mitarbeiterin des Büros für Chancengleichheit kann von allen Mitarbeitenden genutzt werden.
Unterstützungsangebot bereits vor Ankunft	Zukünftige Mitarbeitende mit Familie können sich bereits vor Ankunft in Deutschland an die Stabsstelle Büro für Chancengleichheit wenden, damit ein reibungsloser Start am FZJ gewährleistet werden kann.
Bundesweiter Service	Ganz gleich, an welchem Standort des FZJ eine Tätigkeit aufgenommen wird, unterstützt der pme Familienservice mit seiner Vielzahl an Angeboten.
Beratung zu Aufenthalts-, Steuer- und Sozialrechtlichen Angelegenheiten	Der International Advisory Service des FZJ berät zu den unterschiedlichen formellen Themen.
Sprachkurse	Im FZJ kann eine große Zahl an Sprachkursen z. B. in Deutsch oder Englisch in Anspruch genommen werden. Ebenfalls stehen E-learning Programme bereit.
Übergangswohnungen im Gästehaus	Sollte sich die Wohnungssuche von zukünftigen Mitarbeitenden schwierig gestalten, können Übergangswohnungen im Gästehaus Jülich genutzt werden.
Vernetzungsangebote	Das FZJ bietet unterschiedlichste Vernetzungsangebote für neue Mitarbeitende. Sowohl die Einführungsveranstaltung für neue Kolleg:innen als auch die Veranstaltungen der Stabsstelle Büro für Chancengleichheit können hier hilfreich sein.

### 8.4. PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

MASSNAHME	BESCHREIBUNG
Beratung zur Arbeitszeitgestaltung	Die Stabsstelle Büro für Chancengleichheit berät alle Mitarbeitende zu Themen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Hierzu zählen ebenfalls Freistellungsmöglichkeiten im Rahmen des Pflegezeitgesetzes.
Freistellungsmaßnahmen	Sonderurlaub, Teilzeitarbeit oder Freistellungen im Rahmen des Pflegezeitgesetzes können am FZJ in Anspruch genommen werden, um Angehörige zu pflegen. Die Sozialberatung und die Stabsstelle Büro für Chancengleichheit stehen für alle Mitarbeitende beratend zur Verfügung.
Vorträge	Regelmäßig finden Vorträge zu aktuellen Pflege Themen am FZJ statt. Diese können von allen Mitarbeitenden genutzt werden, um sich zu informieren und zu vernetzen.
Psycho-soziale Beratung	Die Sozialberatung begleitet alle Mitarbeitenden gerne bei belastenden Situationen und begleitet sie persönlich und vertraulich. Gleichzeitig kann sie bei Konfliktsituationen moderieren.
Erstattung von Betreuungskosten bei Dienstreisen und Veranstaltungen	Mitarbeitende haben die Möglichkeit, anfallende Betreuungskosten zur Pflege eines Angehörigen während Veranstaltungen oder Dienstreisen erstatten zu lassen. Die Stabsstelle Büro für Chancengleichheit berät zu den Möglichkeiten.

## IMPRESSUM

**Herausgeber und Layout:** Forschungszentrum Jülich GmbH · Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft · Wilhelm-Johnen-Straße · 52428 Jülich **Inhaltliche Verantwortung:** Antonia Illich **Verfasserin:** Sabrina Schwarz · Referentin für Chancengerechtigkeit · Stabsstelle Büro für Chancengleichheit **Kontakt:** s.schwarz@fz-juelich.de · Tel.: 02461 61 8032 **Titelbild:** istockphoto.com/Nadzeya\_Dzivakova (modifiziert)

