

Gleichstellungsplan

Leibniz-Institut für
Troposphärenforschung

01.08.2021 – 31.07.2025



Leibniz-Institut für
Troposphärenforschung



Präambel.....	4
Grundlagen der Gleichstellungspolitik.....	4
Ziele des Gleichstellungsplans.....	4
1 Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten.....	5
2 Verstetigte Gleichstellungsmaßnahmen.....	8
2.1 Umsetzung der Zielvereinbarung zum Audit „berufundfamilie“	8
2.1.1 Arbeitszeit und Rahmenbedingungen (Audit)	8
2.1.2 Arbeitsort und Arbeitsorganisation (Audit)	9
2.1.3 Kinderbetreuung und Fürsorge/Pflege (Audit „berufundfamilie“)	10
2.2 Arbeitszeit und Beurlaubung	10
2.3 Wiedereinstieg.....	11
2.4 Sozialer Umgang.....	11
3 Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung	13
3.1 Erhöhung des Frauenanteils in internen und externen Entscheidungsgremien	13
3.2. Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich	14
3.2.1 Erhöhung des Frauenanteils durch gezielte Ausschreibungen und geschlechtersensible Besetzungsverfahren	14
3.2.2 Erhöhung des Frauenanteils im Postdoc-Bereich und in den Festanstellungen durch gezielte Maßnahmen der Personalentwicklung:	15
3.4 Infrastrukturpersonal.....	16
3.5 Erweiterung der Kommunikationswege und gendergerechte Sprache.....	16
4 Rolle der Gleichstellungsbeauftragten.....	17
4.1 Mitwirkung	17
4.2 Einspruchsrecht.....	17
4.3 Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.....	17
5 Kontrolle der Umsetzung des Gleichstellungsplans	18
6 Inkrafttreten, Laufzeit	18

Präambel

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung. Er hat das Ziel, die Gleichstellung Menschen aller Geschlechter im Leibniz-Institut für Troposphärenforschung (TROPOS) zu fördern und nachhaltig zu sichern sowie der Unterrepräsentanz¹ von Frauen insbesondere im wissenschaftlichen Bereich entgegenzuwirken. Dafür werden im Gleichstellungsplan Ziele formuliert, entsprechende Maßnahmen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des TROPOS vereinbart und mit der Aktualisierung des Plans im Vier-Jahres-Rhythmus überprüft und angepasst. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist als Gesamtkonzept besondere Verpflichtung der Institutsleitung. Der Gleichstellungsplan ist Leitprinzip der Führung und findet sowohl in der Personalgewinnung und -entwicklung als auch in der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und der Institutskultur Anwendung.

Grundlagen der Gleichstellungspolitik

Der Gleichstellungsplan setzt die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung², die Rahmenempfehlung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG um. Er gilt für alle Angestellten des TROPOS, einschließlich der Beschäftigten auf drittmittelfinanzierten Stellen und Stipendiat:innen.

Ziele des Gleichstellungsplans

Das TROPOS verfolgt mit dem Gleichstellungsplan folgende übergeordnete Ziele:

- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Leibniz-Institut für Troposphärenforschung
- Entgegenwirken und Aufhebung der Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich

¹ „Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern ist gegeben, wenn der Anteil eines Geschlechts an den Beschäftigten in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie Fachrichtungen (Bereiche) jeweils unter 50% liegt. Für den Bereich der wissenschaftlichen und wissenschaftlich-technischen Beschäftigten sind Frauen bzw. Männer als unterrepräsentiert anzusehen, wenn ihr Anteil den Anteil des entsprechenden Geschlechts an der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe unterschreitet.“ (aus der AV-Glei)

² Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei in ihrer geänderten Form vom 22. April 2016, BAnz Nr. 18a vom 4. Februar 2009, S.18)

1 Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten

Zur Erfassung der Situation der weiblichen Beschäftigten erstellt die Verwaltung jährlich eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, die Aufschluss über die Umsetzung und Einhaltung der Gleichstellungsmaßnahmen gibt. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Vorstand erhalten diese Übersicht zur Kenntnis.

Im Ergebnis der Bestandsaufnahme ergab sich zum 31.12.2020 eine Stellenverteilung für die einzelnen Qualifikationsstufen laut Anlage 1. Im Folgenden werden die Daten bezogen auf die einzelnen Beschäftigungsgruppen am TROPOS ausgewertet und mit dem Stand bei der Erstellung des letzten Gleichstellungsplans von 2014 verglichen.

Das TROPOS ist bestrebt, die Unterrepräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen und im wissenschaftlichen Personal langfristig auszugleichen. Hierbei ist folgende Prognose der Personalentwicklung am TROPOS zu berücksichtigen.

Instituts- und Abteilungsleitung

Das TROPOS besteht aus vier wissenschaftlichen Abteilungen sowie der Verwaltung. Davon haben die Abteilung Modellierung und die Abteilung Verwaltung Leiterinnen. Damit ist eine von drei wissenschaftlichen Leitungspositionen (Professuren) mit einer Frau besetzt, wie auch schon 2014. Die Leitung der Abteilung Experimentelle Aerosol- und Wolkenmikrophysik ist aktuell unbesetzt und wird zum 01.09.2021 mit einer Frau besetzt werden.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal des TROPOS (einschließlich Promovierende) beträgt 33% (2014: 32%). Während der Anteil der Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase³ bei 30,0% (2014: 40,3%) liegt, sinkt er nach der Qualifizierungsphase auf 24,4% (2014: 18,4%). Von den haushaltsfinanzierten Stellen im wissenschaftlichen Bereich sind 16% (2014: 10%) mit Frauen besetzt, während bei den Drittmittelstellen 31,4% (2014: 31%) von Wissenschaftlerinnen eingenommen werden. Von den 20,9 (2014: 18) unbefristet besetzten Stellen (Vollzeitäquivalente, VZÄ) sind 3,3 mit Frauen besetzt (16%; 2014: 15%). Unter den Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase gibt es 4,5 unbefristete Stellen, davon sind 0,5 mit Frauen besetzt (11%). Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind damit klar unterrepräsentiert.

Bezogen auf den Gesamtanteil der am TROPOS angestellten Wissenschaftler:innen, liegt eine Unausgewogenheit in der Haushaltsfinanzierung und Festanstellung von Frauen vor. Eine positive Tendenz ist zu beobachten. Es besteht Handlungsbedarf, vor allem unter den festangestellten Wissenschaftler:innen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. In den folgenden Tabellen sind die Anzahl sowie die Vollzeitäquivalente aller Beschäftigten aufgeführt, wobei nach Art der Finanzierung unterschieden wird. Der Anteil an Frauen ist jeweils gesondert angegeben.

³ Als Qualifizierungsphase gelten entsprechend Wissenschaftszeitvertragsgesetz 6 Jahre (ohne Promotion) bzw. 12 Jahre (mit Promotion) nach Beendigung des Studiums. Die Qualifizierungsphase verlängert sich pro Kind um zwei Jahre.

Tabelle 1: Anzahl der weiblichen Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich sowie der Anteil an Vollzeitäquivalenten (VZÄ), aufgeteilt in Haushalt (Stellenplan und Annex) sowie Drittmittel

Anzahl Personen	Gesamt/Frauen	Haushalt (VZÄ)		Drittmittel (VZÄ)	
		Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
Wissenschaftler:innen⁴	37/9	22,4	3,35	13,23	5,38
PostDocs	28/10	5,35	0,85	19,0	6,4
Promovierende	34/17	5,2	1,95	17,75	9,75
Servicewissenschaftler:innen	7/1	0,17	0,0	4,83	0,75
Gesamt	105/36	33,1	6,15	54,78	22,28

Tabelle 2: Anteil der weiblichen Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten aufgeteilt nach Qualifizierungsstufe, Finanzierungsquelle sowie Festanstellung

	Drittmittel		Haushalt		Festanstellung	
	2014	2020	2014	2020	2014	2020
Wissenschaftlerinnen	18,4%	24,4%	10%	16%	15%	20,3%
PostDocs	40,3%	34%	--	11%	--	11%
Promovierende	44%	50%	--	--	--	--

Frauenanteil bei Promovierenden

Das TROPOS ist bestrebt, seinen für ein naturwissenschaftlich ausgerichtetes Institut relativ hohen Anteil von Frauen bei den Promovierenden mittelfristig bei 50% zu stabilisieren.

Der Anteil der Doktorand:innen betrug am TROPOS Ende 2020 50% (2014: 44%) und hat sich damit erhöht. Hier könnten bereits erste Erfolge der neuen Betriebsvereinbarung zu Stellenausschreibungen sichtbar werden, nach der alle offenen Stellen vor Vergabe öffentlich ausgeschrieben werden müssen.

Frauenanteil bei PostDocs

Der Frauenanteil bei den Postdocs (d.h. Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase) ist am TROPOS in den letzten zwei Jahren von 18% auf 30% gestiegen. Hier ist durch gezielte Förderung des eigenen Nachwuchses sowie eine gezielte Gewinnung externer Expertinnen eine weitere mittelfristige Erhöhung auf mindestens 35% beabsichtigt.

Personalplanung

Durch das Ausscheiden von 4 festangestellten Wissenschaftlern aus Altersgründen können am TROPOS in den nächsten vier Jahren vermutlich 4 Planstellen neu besetzt werden. Dadurch könnte der Anteil der Frauen, vor allem im Bereich der festangestellten Wissenschaftler:innen, erhöht werden. Ziel sollte dabei sein, mindestens 50% davon mit Frauen zu besetzen. Damit könnte sich der Anteil der festangestellten Frauen (in VZÄ) von 16

⁴ Als Wissenschaftler:innen werden hier die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen nach der Qualifizierungsphase (siehe³) gezählt.

auf 25% erhöhen. Zukünftig werden sich Gleichstellung und Verwaltung einmal pro Jahr zusammensetzen und die Übersicht über diese, durch Renteneintritt freiwerdenden Stellen, zu aktualisieren.

Frauenanteil beim Infrastrukturpersonal

Der Frauenanteil am gesamten Infrastrukturpersonal einschließlich Werkstätten und Verwaltung beträgt 52% (2014: 59,5%). Die Aufteilung in die einzelnen Bereiche wird in Tabelle 3 gezeigt. Dabei sind Frauen in den Bereichen EDV und Technik unterrepräsentiert. Bei der Neubesetzung von Stellen im Bereich der Infrastruktur wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis angestrebt.

Tabelle 3: Beschäftigte im Infrastrukturbereich

Infrastrukturpersonal	Anzahl		VZÄ		Anteil Frauen
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	
Gesamt	44	24	42,5	22,5	52,9%
-davon Verwaltung	10	8	9,2	7,2	78,2%
-davon Bibliothek	1	1	0,5	0,5	100%
-davon EDV	4	1	4,0	1,0	25%
-davon Labor	9	7	8,8	6,8	77,2%
-davon Technik	17	7	17,0	7,0	41,2%
-davon Auszubildende	3	0	3,0	0	0%

Beschäftigtenanteil nach Dauer der Arbeitszeit

Von den vollbeschäftigten Angestellten im wissenschaftlichen- und im infrastrukturellen Bereich mit einer Wochenarbeitszeit von 39 bzw. 40 Stunden sind 30% Frauen, von den Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von 30 bis 39 Wochenstunden 58%. Von den Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von 20 bis 29 Wochenstunden sind 45% Frauen, darin enthalten sind auch die Promovierenden, die typischerweise mit 26 h/ Woche eingestellt sind. Mit weniger als 20 Wochenstunden sind 11 Männer und 15 Frauen beschäftigt, hier handelt es sich überwiegend um wissenschaftliche oder studentische Hilfskräfte.

Tabelle 4: Überblick über den Anteil der weiblichen Beschäftigten nach Arbeitszeit

Wochenarbeitszeit	Gesamt	Frauen	Anteil Frauen
Vollzeit (39/40 h)	81	24	30%
Vollzeitnah (30 – 39 h)	33	19	58%
Teilzeit (20 – 29 h)	31	14	45%
< 20 h	26	15	58%

Umgruppierung/Änderung des Anstellungsverhältnisses

Im Zeitraum September 2014 – Dezember 2020 erfolgten insgesamt 21 Höhergruppierungen, davon 5 bei Frauen (23,8%).

Detaillierte Gesamttabellen zu den Themen dieses Kapitels finden sich im Anhang.

2 Verstetigte Gleichstellungsmaßnahmen

Die Gleichstellungsmaßnahmen des TROPOS dienen der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf. Sie sollen insbesondere

- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich und
- zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Menschen aller Geschlechter beitragen.

Die Gleichstellungsmaßnahmen am TROPOS orientieren sich an der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung, der Rahmenempfehlung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft und an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Im Sinne der vorgegebenen Standards vereinbart das TROPOS den folgenden Maßnahmenkatalog.

2.1 Umsetzung der Zielvereinbarung zum Audit „berufundfamilie“

TROPOS hat im Mai 2011 das Zertifikat zum Audit "berufundfamilie" erhalten und sich im Jahr 2014 der Re-Auditierung unterzogen. Im Rahmen dieses Prozesses werden die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf laufend optimiert.

Am 29.06.15 wurde TROPOS nach vorherigem Reauditierungsverfahren zum zweiten Mal mit dem Zertifikat zum Audit „berufundfamilie“ ausgezeichnet. Während der folgenden Konsolidierungsphase hat TROPOS weiterhin familienfreundliche Maßnahmen entsprechend der Zielvereinbarung im Audit umgesetzt und am 27. Juni 2018 das dritte Zertifikat erhalten. Zum 10.12.2020 wurde das Zertifikat zum Audit „berufundfamilie“ nach erfolgreichem Dialogverfahren bestätigt.

2.1.1 Arbeitszeit und Rahmenbedingungen (Audit)

Das TROPOS legt besonderes Augenmerk auf die Schaffung und Einhaltung eines Arbeitsumfelds, das der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dient. Leitung, Gleichstellungsbeauftragte, Projektleiterin des Audits „berufundfamilie“ und Betriebsrat wirken gemeinsam an der Gestaltung und Weiterentwicklung entsprechender Maßnahmen mit.

Im Rahmen der monatlichen Kollegiumssitzung ist Vereinbarkeit von Beruf und Familie fester Bestandteil der Tagesordnung.

Maßnahmen im Bereich Arbeitszeit und Rahmenbedingungen:

- Betriebsvereinbarung vom 02.04.2013 in der Neufassung vom 01.01.2021 über die gleitende Arbeitszeit: Gleitzeit mit einer Kernzeit von 09:00 bis 14:30 Uhr, Vereinbarkeit von Beruf und Familie dabei als ein explizites Anliegen der Regelung
- Arbeitszeiterfassungssystem

- Jahresarbeitszeitkonto: Ansammlung von Zeitguthaben bis zu 20 Tagen möglich (Abgeltung einzeln oder zusammenhängend), Zeitschuld bis zu 16 Stunden möglich
- Unterstützung familienbedingter Teilzeit
- Bezahlter Sonderurlaub gemäß § 29 TVöD und TV-L
- Sabbatical nach individueller Vereinbarung
- Berücksichtigung familienbedingter Wünsche bei der Urlaubsplanung (bspw. Ferienzeiten, Urlaub des:der Partner:in, Care-Aufgaben)

2.1.2 Arbeitsort und Arbeitsorganisation (Audit)

In der Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit ist zudem Heimarbeit geregelt. Diese wird bei der direkten Führungskraft beantragt. Heimarbeit wird im wissenschaftlichen Bereich angewandt, aber auch im Bereich der EDV und seit März 2020 auch für alle anderen Bereiche des TROPOS (d.h. für alle Mitarbeitenden).

Maßnahmen im Bereich Arbeitsort und Arbeitsorganisation:

- Familienbewusste Terminorganisation (siehe 2.2)
- Transparenz durch die Nutzung von Outlook-Kalendern
- Akzeptanz von Feierabend, Wochenende und Urlaub als Privatzeit
- Regelung von Vertretungen durch die Geschäftsordnung
- Möglichkeit zu konzentriertem und ungestörtem Arbeiten durch Heimarbeit oder Nutzung der Bibliothek
- Ermöglichung einer digitalen Teilnahme an Treffen und Veranstaltungen
- Verstärkung der Nutzung von Videokonferenzen zur Erleichterung der Wahrnehmung familiärer Aufgaben
- In Abstimmung mit dem:der Vorgesetzten: Ermöglichung der Kombination von Präsenzzeit und Heimarbeit an einem Tag
- Behandlung des Themas Beruf und Familie auf allen internen Sitzungen (Kollegium, Betriebsversammlungen, Abteilungsbesprechungen, etc.)
- Einbringung von Anregungen und Vorschlägen von Mitarbeitenden über die Gleichstellungsbeauftragten oder die Administrative Leitung möglich
- Regelmäßige Befragung der Belegschaft zu verschiedenen Themen
- Jährliche Durchführung eines Gesundheitstages mit Angeboten und Kursen, 2020: Online-Gesundheitstag und Online-Kurse (Selbstorganisation, Resilienz, Rückenschule), 2021: Online-Gesundheitswochen/-angebote (Rückencoaching-Online, Haltungsdagnostik, Arbeitsplatzergonomie, virtuelles Führen, bewegte Pause, gesunder Schlaf, Blue Zones - Das Geheimnis eines langen Lebens usw.)

2.1.3 Kinderbetreuung und Fürsorge/Pflege (Audit „berufundfamilie“)

Das TROPOS bietet berufstätigen Eltern und Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben eine Reihe von Erleichterungen an.

Maßnahmen im Bereich Kinderbetreuung und Fürsorge:

- Angebot von Belegplätzen im Rahmen eines Kooperationsvertrages mit der Fröbel GmbH (Beantragung über die Verwaltung)
- Kooperationsmöglichkeiten mit dem DBFZ (Deutsches Biomasse Forschungszentrum, Leipzig) hinsichtlich Betreuungsplätzen bei einer Tagesmutter
- Möglichkeit der Mitnahme von Kindern ans TROPOS ins Büro oder den Eltern-Kind-Arbeitsraum mit Still- und Wickelmöglichkeit
- Bevorzugte Gewährung von Urlaub für Eltern, deren Kinder in Betreuungseinrichtungen mit Ferienschließzeiten untergebracht sind sowie Eltern mit schulpflichtigen Kindern während der Ferienzeiten
- Möglichkeit der Teilnahme am UFZ-Sommerncamp für Kinder TROPOS-Beschäftigter
- Unterstützung von Anträgen auf zusätzlich notwendige Kinderbetreuung aufgrund dienstlicher Belange (z.B. auf Konferenzen oder bei dienstlichen Verpflichtungen außerhalb der üblichen Betreuungszeiten)
- Erleichterung der Pflege Angehöriger durch variable Arbeitszeiten, flexibel eingesetzte Teilzeitregelungen sowie die Möglichkeit zu Telearbeit und mobilem Arbeiten (auch in Kombination mit Teilzeitarbeit)
- Möglichkeit einer 10-tägigen Auszeit im Akutfall mit Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld, der sechsmonatigen vollständigen oder teilweisen Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz und dem Anspruch auf eine Familienpflegezeit von bis zu 24 Monaten bei einer verbleibenden Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden

Weitere Maßnahmen sind in der Zielvereinbarung zum Audit „berufundfamilie“ festgelegt.

2.2 Arbeitszeit und Beurlaubung

Das TROPOS bietet seinen Beschäftigten flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit von Heimarbeitstagen. Einzelheiten sind in der Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit geregelt.

- Grundsätzliche Unterstützung von Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeit) oder Änderung der Arbeitszeiten aus familiären Gründen (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen)
- Entsprechung individueller Wünsche bei der Ausgestaltung der Teilzeitarbeit bezüglich Stundenzahl, Arbeitsbeginn und -ende sowie Arbeit an bestimmten Wochentagen im Rahmen gesetzlicher und tariflicher Regelungen
- Möglichkeit der Beantragung von gleitender Arbeitszeit in Abweichung von der Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit

- Ermöglichung der Teilnahme an Dienstbesprechungen und institutsinternen Veranstaltungen für Teilzeitbeschäftigte
- Institutsinterne Veranstaltungen finden im Interesse aller Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben vor 16:00 Uhr statt
- Angebot des Hybrid-Formates für Institutsveranstaltungen, Vorträge und Treffen
- Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung darf nicht zu einer Benachteiligung, z.B. in Bezug auf Bewährungsaufstieg, Qualifikation und Fortbildung der Betroffenen führen
- Zusendung von Ausschreibungen und internen Informationen auf Wunsch auch an beurlaubte Beschäftigte

2.3 Wiedereinstieg

Müssen durch Elternzeit, Teilzeit, Beurlaubung oder längere Krankheit Qualifikationsmaßnahmen (Schulung zum:zur Meister:in, Promotion, Habilitation etc.) unterbrochen werden, ist auf Antrag zu prüfen, ob vom Institut Mittel für eine Fortführung der Maßnahme bis zu zwei Jahren bereitgestellt werden können. Hier sind auch die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu berücksichtigen, die zu einem Anspruch auf eine verlängerte Beschäftigung führen können.

Eine möglichst verbindliche Weiterführung von befristeten Verträgen nach familiär bedingten Freistellungsphasen wird im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten über die jeweiligen Abteilungen/Arbeitsgruppen für 3 Monate realisiert, Wiedereinstiegshilfen werden angeboten.

2.4 Sozialer Umgang

Partnerschaftliches Verhalten aller Beschäftigten, die Beachtung von Chancengleichheit sowie die Verhinderung von Diskriminierung in der alltäglichen Zusammenarbeit sind eine Voraussetzung für Gleichstellungsarbeit.

Um diese Maxime des Instituts zu verschriftlichen und eine Handlungsgrundlage für Hilfsangebote zu schaffen, wurde im März 2021 von Betriebsleitung und Betriebsrat die Betriebsvereinbarung zum sozialen Umgang beschlossen.

Sexualisierte Gewalt sowie Belästigungen aller Art ziehen auch berufliche Konsequenzen nach sich.

Gemäß der Betriebsvereinbarung sind alle Institutsangehörigen aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeitsklimas auf allen Ebenen mitzuwirken, das gekennzeichnet ist von gegenseitiger Achtung, Toleranz und Fairness am Arbeitsplatz und den Beschäftigten ermöglicht, frei von Diskriminierung, Mobbing und Belästigungen aller Art ihrer Arbeit nachzugehen. Falls dennoch Konflikte auftreten sollten, bietet die Betriebsvereinbarung Ansprechpersonen und eine klare zweistufige Mediationsstrategie.

Zur Sensibilisierung, Prävention und Konfliktlösung werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Bekanntgabe der Betriebsvereinbarung „Sozialer Umgang“ gegenüber allen Mitarbeitenden sowie transparente Verlinkung im Intranet

- Kommunikation verschiedener Ansprechpersonen sowie Bereitstellung von Informationen und Beratungsangeboten für Betroffene von Diskriminierung, Belästigung und (sexualisierter) Gewalt im Intranet
- Bereitstellung von Informationsangeboten für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben
- Bereitstellung eines zweistufigen Beschwerdeverfahrens im Konfliktfall (siehe Betriebsvereinbarung Sozialer Umgang) sowie einer transparenten Kurzübersicht im Intranet
- Psychische Gefährdungsbeurteilung durch den digitalen COPSOQ-Fragebogen (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) im Abstand von 3 – 4 Jahren sowie die Einleitung sich daraus ergebender, notwendiger Maßnahmen durch die Institutsleitung

Nach Bedarf führt die Gleichstellungsbeauftragte darüber hinaus Umfragen zur Wahrnehmung und Passgenauigkeit der Angebote der Gleichstellungsarbeit und zur generellen Situation der Beschäftigten in Bezug auf Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch.

3 Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung

Die Bestandserhebung der aktuellen Zahlen hat ergeben, dass im Bereich der Frauenanteile in Leitungspositionen und Entscheidungsgremien sowie im Bereich der PostDocs noch Potential für Verbesserungen besteht. Daher werden die folgenden Ziele formuliert:

- Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen und Entscheidungsgremien
- Erhöhung des Frauenanteils in unbefristeten Anstellungsverhältnissen/
Haushaltsstellen
- Nachwuchsförderung für Frauen
- Überprüfung der Passgenauigkeit der Maßnahmen und Berücksichtigung veränderter gesetzlicher Anforderungen oder Förderinstitutionen

3.1 Erhöhung des Frauenanteils in internen und externen Entscheidungsgremien

Ziel:

- Frauen und Männer sollen gleich berechtigt in alle institutsinternen Aktivitäten eingebunden werden

Maßnahme:

- Bei der Besetzung von internen Gremien, Auswahl- und Bewertungskommissionen werden Wissenschaftlerinnen mindestens entsprechend ihres Anteils am wissenschaftlichen Personal nominiert; werden nicht genügend Frauen gefunden, die bereit sind, in den Gremien und Kommissionen mitzuwirken, ist dies genau zu dokumentieren

Tabelle 5: Aktueller Frauenanteil in internen Gremien sowie angestrebter Anteil

Relevante interne Gremien:	Anzahl Mitglieder	davon Frauen	Ziel/Bewertung
Kollegium	5	2	3
Wissenschaftlicher Rat	16	4	6
Betriebsrat	9	5	Ziel erfüllt
Promovierendenvertretung	2	1	Ziel erfüllt
Relevante externe Gremien:			
Wissenschaftlicher Beirat	10	5	Ziel erfüllt
Mitgliederversammlung	10	1	3

3.2. Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich

Die Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich reichen von der Optimierung von Einstellungsverfahren bis zu Maßnahmen in der Personalentwicklung. Damit soll nicht nur der Anteil von Frauen generell erhöht werden, sondern auch Entwicklungsmaßnahmen junger Wissenschaftlerinnen hin zu leitenden Positionen und Festanstellungen von Wissenschaftlerinnen zu fördern.

3.2.1 Erhöhung des Frauenanteils durch gezielte Ausschreibungen und geschlechtersensible Besetzungsverfahren

Ziele:

- Erhöhen des Frauenanteils im Postdoc-Bereich durch gezielte Ausschreibungen von 30% auf 50%
- Stabilisierung des Frauenanteils bei den Promovierenden bei 50%

Maßnahmen:

- Grundsätzlich gilt die Betriebsvereinbarung zu Stellenausschreibungen
- Abfassung von Ausschreibungen entsprechend der Unterrepräsentanz von Frauen mit gezielter Aufforderung an diese zur Bewerbung
- Überprüfung und Anpassung des zur Betriebsvereinbarung gehörenden Leitfadens und Musters für Stellenausschreibungen hinsichtlich Gleichstellung alle 2 Jahre (zuletzt 2020)
- Öffentliche Ausschreibung von Stellen, wenn die Gleichstellungsziele mit einer internen Ausschreibung nicht erreicht werden können
- Einladung von Frauen zum Bewerbungsgespräch, wenn diese in einem Stellenbesetzungsverfahren die Mindestanforderungen erfüllen
- Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin als Mitglied der Auswahlkommission bei Besetzungsverfahren (weitere Details in der Betriebsvereinbarung)
- Alle 2 Jahre wird der Stellenbesetzungsplan der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt, um Maßnahmen für einzelne Besetzungen oder strukturelle Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils mit der Institutsleitung/ Administrativen Leitung zu ermöglichen
- Angebot von Schulungen zu Geschlechtergleichstellung und unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen für Personal & Entscheidungsträger

3.2.2 Erhöhung des Frauenanteils im Postdoc-Bereich und in den Festanstellungen durch gezielte Maßnahmen der Personalentwicklung:

Ziele:

- Aufbau von qualifizierten Mitarbeiterinnen durch gezielte und nachhaltige Nachwuchsförderung, Bindung oder Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen
- Erhöhen des Frauenanteils im Postdoc-Bereich von 30% auf 50%
- Erhöhung des Frauenanteils in den Festanstellungen von 16% auf 25%
- Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen
- Erhöhung des Frauenanteils in der Leitung von Projekten

Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und Karriereentwicklung:

- Frauen werden in Personalgesprächen gezielt auf den Leibniz-Wettbewerb/SAW oder die Leitung anderer Nachwuchsgruppen hingewiesen; Aufnahme dieses Punktes in den Gesprächsleitfaden für Personalgespräche und Kommunikation unter den leitenden Wissenschaftler:innen
- Regelmäßige Weiterbildung zum Thema wissenschaftliches Schreiben für Wissenschaftler:innen durch eine externe Trainerin (z.B. <https://www.ral.uni-leipzig.de/qualifizierung/schreibwerkstatt/>), Organisation durch die Gleichstellungsbeauftragten
- Regelmäßige Information der Wissenschaftlerinnen über die Aktivitäten des Leibniz-Mentoring für Wissenschaftlerinnen durch die Gleichstellungsbeauftragten (Newsletter, Homepage, Rundmail)
- Benennung und Kommunikation interner Mentorinnen für Anträge durch die Gleichstellungsbeauftragten (Newsletter oder Homepage)
- Jährliches Angebot einer Information zum Thema Drittmittel-Anträge für Frauen durch externe Anbieter, Organisation durch die Gleichstellungsbeauftragten/ Administrative Leitung
- Bereitstellung einer Liste von Datenbanken und Portalen zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen durch die Gleichstellungsbeauftragten, Kommunikation über die Intranetseite

Weiterbildungsmaßnahmen:

- Beurlaubten oder Teilbeurlaubten ist die Teilnahme an Seminaren, Tagungen und Weiterbildungsveranstaltungen des TROPOS möglich
- Fortbildungsmaßnahmen nach der „Betriebsvereinbarung über die Fortbildungsförderung der Beschäftigten am TROPOS“ (z.B. Fremdsprachenkurse, berufsqualifizierende Maßnahmen), die Beschäftigten den beruflichen Aufstieg, insbesondere aus den unteren Tarifgruppen sowie beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg erleichtern, werden vom Institut im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten unterstützt

3.4 Infrastrukturpersonal

Zum Infrastrukturpersonal am TROPOS zählen Laborant:innen, die technischen Angestellten der Abteilungen Experimentelle Aerosol- und Wolkenmikrophysik und Fernerkundung atmosphärischer Prozesse, die Angestellten in der Verwaltung, der EDV, in den Sekretariaten, in der mechanischen und elektronischen Werkstatt sowie in der Glasbläserei.

In diesen Bereichen ist das Ziel, den Frauenanteil bei 50% zu erhalten. Alle Maßnahmen, die für den wissenschaftlichen Bereich ergriffen wurden und in Punkt 2 beschrieben worden sind, gelten ebenso für das Infrastrukturpersonal am TROPOS.

3.5 Erweiterung der Kommunikationswege und gendergerechte Sprache

Ziele:

- Erweiterung der Kommunikationswege
- Sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter und Anwendung einer gendergerechten Sprache

Maßnahmen:

- Etablierung der regelmäßigen Berichterstattung der Gleichstellungsarbeit im TROPOS-Newsletter durch Einführung einer festen Rubrik/ Position im Newsletter
- Vorstellung von wissenschaftlichen Leistungen (Preise, Drittmittel etc.) von Frauen im TROPOS-Newsletter
- Transparente Darstellung des neuen Gleichstellungsplans und der verknüpften Betriebsvereinbarungen und Maßnahmen des Audits „berufundfamilie“ im Intranet
- Überarbeitung der Intranetseite zum Audit „berufundfamilie“, Beschreibung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik entlang der Handlungsfelder für einen besseren Überblick der Maßnahmen für die Beschäftigten
- Verlinkung der relevanten Betriebsvereinbarungen zu Gleitzeit, Personalentwicklungsgesprächen, Stellenausschreibungen und sozialem Umgang auf der Intranetseite zur Transparenz aller Maßnahmen des Gleichstellungsplans
- Regelmäßige Umfrage zum Thema Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bei Anlass auch zu anderen Themen
- Erstellung und Kommunikation eines Leitfadens für gendergerechte Sprache am TROPOS: Das TROPOS verpflichtet sich insbesondere als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft mit diesen Leitlinien zur Umsetzung von § 2 Abs. 2 der Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AVGlei) zur gendergerechten Sprache und Gestaltung ihrer grundlegenden Dokumente: in allen Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen und Publikationen wie Jahresbericht, Strategiepapier und Veröffentlichungen des Marketings, auf der Homepage und allen weiteren Veröffentlichungen im Internet, im allgemeinen Schriftverkehr, in allen sonstigen Publikationen sowie in Stellenbesetzungsverfahren

4 Rolle der Gleichstellungsbeauftragten

4.1 Mitwirkung

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt an der Umsetzung und Weiterentwicklung aller in Punkt 3 aufgeführten Gleichstellungsmaßnahmen mit. Sie ist zur Erfüllung ihrer Aufgaben von der Institutsleitung unverzüglich und umfassend zu informieren. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird zu allen Gremien, insbesondere Leitungs- und Entscheidungsgremien, wie ein Mitglied geladen und informiert.

Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin am Prozess der Personalgewinnung und der Stellenbesetzung ist im TROPOS durch Zeichnungspflicht durch die Betriebsvereinbarung für Stellenausschreibungen formalisiert:

- Stellenausschreibungen werden der Gleichstellungsbeauftragten vor Veröffentlichung vorgelegt
- Alle Bewerbungsunterlagen werden der Gleichstellungsbeauftragten zusammen mit einer Liste der für die Vorstellungsgespräche ausgewählten Personen vorgelegt
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird zu allen Vorstellungsgesprächen geladen
- Die Gleichstellungsbeauftragte unterzeichnet alle Einstellungsnotizen, diese enthalten alle wichtigen Informationen für den auszustellenden Arbeitsvertrag

4.2 Einspruchsrecht

Bei Verstößen gegen den Gleichstellungsplan, die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung bzw. die Rahmenempfehlung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft sowie die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Institutsleitung des TROPOS ein Einspruchsrecht. Hält die Institutsleitung den Einspruch für unbegründet, so hat sie dies der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu erläutern.

4.3 Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist kein Ehrenamt, sondern ein Verwaltungsamt, daher steht der Amtsinhaberin eine Entlastung in der Höhe von 2 Monaten VZÄ bzw. der entsprechende Betrag in € pro Jahr zu. Der Amtsinhaberin ist freigestellt, ob sie damit ihre eigene Freistellung, Studentische Hilfskräfte oder Sachmittel finanziert.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin(nen) können an mindestens einer Fortbildung in Bezug auf Gleichstellung pro Jahr teilnehmen. Es stehen dafür aus dem Gleichstellungsetat des TROPOS mind. 1000 € pro Person und Jahr zur Verfügung.

Zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Administrativer Leitung finden regelmäßige Treffen etwa einmal im Monat statt, um sich aktuell zum Tagesgeschäft zu besprechen.

5 Kontrolle der Umsetzung des Gleichstellungsplans

Verantwortlich für die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung ist die Institutsleitung.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten im TROPOS durch die Institutsleitung zu unterrichten und in ihrer Arbeit zu unterstützen. Verstöße gegen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, insbesondere gegen den Gleichstellungsplan, sind durch die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber dem Vorstand schriftlich zu beanstanden (vgl. 4.2. Einspruchsrecht).

Die Ergebnisse der regelmäßigen Bestandsaufnahme sind vom Vorstand gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten auszuwerten. Bei erkannten Gleichstellungsdefiziten sind konkrete Vorgaben zu entwickeln und zu verabschieden.

Der Gleichstellungsplan wird im Intranet des TROPOS jeweils für seine gesamte Geltungsdauer veröffentlicht.

Auf Veranlassung des Kuratoriums ist der Vorstand unter Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet, einen Bericht zur Erfüllung des Gleichstellungsplans zu erstellen.

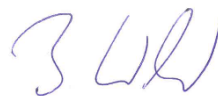
6 Inkrafttreten, Laufzeit

Der Gleichstellungsplan tritt zum 01.08.2021 in Kraft und gilt für vier Jahre.

Leipzig, den 01.08.2021



Prof. A. Macke
Vorstand des TROPOS



Dr. Birgit Wehner
Gleichstellungsbeauftragte des TROPOS

Anhang

Tabelle A1: Personalsituation am TROPOS zum 31.12.2020 (Spalten 2 und 3: Anzahl der Personen unabhängig von der individuellen Arbeitszeit; Spalten 4-7: Art der Finanzierung in Vollzeitäquivalenten, VZÄ)

	Gesamt (Anzahl)	Frauen (Anzahl)	Haushalt (VZÄ)	Frauen (VZÄ)	Drittmittel (VZÄ)	Frauen (VZÄ)
Einrichtung Gesamt	152	60	77,5	28,6	54,8	22,3
Wiss. Personal	108	36	35,1	6,1	54,8	22,3
-davon Leitungspersonal	3	1,0	3,0	1,0	0	0
-davon Postdocs	28	10	6	0,6	19,0	6,4
-davon Doktorand:innen	34	17	5,2	1,95	17,75	9,75
Wissenschaftler und Postdocs	65	19	27,75	4,2	32,2	11,8
-befristet angestellt			--	--	31,2	10,8
-unbefristet angestellt			19,9	2,3	1,0	1,0
Infrastrukturpersonal bis BAT II a/ 12 und 13 TVöD/TVL	44	24	42,5	22,5	0	0
-davon Personal in Verwaltung	10	8	9,2	7,2	0,0	0,0
-davon Personal in Bibliothek	1	1	0,5	0,5	0,0	0,0
-davon Personal in EDV	4	1	4,0	1,0	0,0	0,0
-davon Personal in Labor	9	7	8,8	6,8	0,0	0,0
-davon Personal in Technik	17	7	17,0	7,0	0,0	0,0
-davon Lehrlinge	3	0	3,0	0,0	0,0	0,0

Tabelle A2: Entwicklung des Frauenanteils in verschiedenen Stufen der Qualifizierungsphase und bei festangestellten Wissenschaftlerinnen (VZÄ)

Frauenanteil (in %)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2025 Ziel
Promovierende	45,2	40	42,5	31,6	36,6	41,9	50	50
PostDocs	36,4	36	40,7	40,9	24,1	30,4	30	35
Wissenschaftlerinnen nach Qualifizierungsphase	28	36,4	33,3	37,5	44	30,2	23,3	30
Festangestellte Wissenschaftlerinnen	15,1	15,7	15	14,3	12	13,4	16	25