

Gleichstellungsplan

Leibniz-Institut für
Troposphärenforschung

01.05.2026 – 30.04.2030



Leibniz-Institut für
Troposphärenforschung



Präambel.....	4
Grundlagen der Gleichstellungspolitik.....	4
Ziele des Gleichstellungsplans.....	4
1 Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten.....	5
2 Verfestigte Gleichstellungsmaßnahmen.....	8
2.1 Unterstützung der Umsetzung der Zielvereinbarung zum Audit „berufundfamilie“ durch die Gleichstellung.....	8
2.1.1 Arbeitszeit und Arbeitsort (Audit).....	8
2.1.2 Niedrigschwellige Kommunikations- und Informationsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Audit).....	9
2.2 Arbeitszeit und Beurlaubung.....	10
2.3 Wiedereinstieg.....	11
2.4 Sozialer Umgang.....	11
3 Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung.....	12
3.1 Erhöhung des Frauenanteils in internen und externen Entscheidungsgremien.....	12
3.2. Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich.....	13
3.2.1 Erhöhung des Frauenanteils durch gezielte Ausschreibungen und geschlechtersensible Besetzungsverfahren.....	13
3.2.2 Erhöhung des Frauenanteils im PostDoc-Bereich und in den Festanstellungen durch gezielte Maßnahmen der Personalentwicklung.....	14
3.3 Infrastrukturpersonal.....	15
3.4 Erweiterung der Kommunikationswege und gendergerechte Sprache.....	15
3.5. Förderung von Diversität am Institut.....	16
4 Rolle der Gleichstellungsbeauftragten.....	16
4.1 Mitwirkung.....	16
4.2 Einspruchsrecht.....	17
4.3 Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.....	17
5 Kontrolle der Umsetzung des Gleichstellungsplans.....	17
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 allen Geschlechtern 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 aller Geschlechter im Leibniz-Institut für Troposphärenforschung
- und
- 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 31.12.2024 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 2020 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. Bis 2030 werden drei neue Abteilungsleiter:innenstellen besetzt, in der Chemie, der Fernerkundung und der Modellierung, und außerdem wird eine neue Institutsleitung gesucht.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter³

Der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal des TROPOS (Personen, einschließlich Promovierende) beträgt 32,39% (2020: 32,35%). Während der Anteil der Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase³ bei 42,81% (2020: 40,06%) liegt, sinkt er nach der Qualifizierungsphase auf 18,55% (2020: 23,33%). Von den haushaltsfinanzierten Stellen im wissenschaftlichen Bereich (Vollzeitäquivalente, VZÄ) sind 17,5% (2020: 18,6%) mit Frauen besetzt, während bei den Drittmittelstellen 39,4% (2020: 40,7%) von Wissenschaftlerinnen eingenommen werden. Von den 21,9 (2020: 20,9) unbefristet besetzten Stellen (Vollzeitäquivalente, VZÄ) sind 5,75 mit Frauen besetzt (26,3%; 2020: 20,67%). Unter den Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase gibt es 0,5 unbefristete Stellen, davon ist eine mit einer Frau besetzt. 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 (siehe Anhang: Tabelle A2). 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)		Frauen quote
		Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	
Wissenschaftler:innen⁴	49/13	24,21	3,05	13,52	4,88	21,02
PostDocs	40/14	2,90	1,15	30,23	11,00	36,67
Promovierende	43/22	5,20	1,95	23,80	12,50	49,83
Servicewissenschaft- ler:innen	8/1	2,75	0,00	6,30	0,75	8,29
Gesamt	140/50	35,06	6,15	74,85	29,13	32,39

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

	Drittmittel		Haushalt		Festanstellung	
	2020	2024	2020	2024	2020	2024
Wissenschaftlerinnen	24,4%	33,61%	16,0%	22,43%	20,30%	26,29%
PostDocs	34,0%	36,39%	11,0%	39,66%	11,00%	0,00%
Promovierende	50%	50,7%	0,0%	44,09%	0,00%	0,00%

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 2024 50,7% (2020: 51%) und ist damit nahezu konstant. 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 (nach der Promotion) ist am TROPOS seit dem letzten Gleichstellungsplan von 30% auf 37% gestiegen. Hier ist durch gezielte Förderung des eigenen Nachwuchses sowie eine gezielte Gewinnung externer Expertinnen eine weitere mittelfristige Erhöhung auf mindestens 50% beabsichtigt.

Personalplanung

Bis 2030 werden fünf neue Stellen frei. Eine ist die Stelle des:der Direktor:in am TROPOS. Außerdem werden noch drei Abteilungsleiter:innenstellen frei und eine Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeitenden in der Modellierung.

Dadurch könnte sich der Anteil von Frauen insgesamt sowie in Führungspositionen erhöhen.

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

Frauenanteil beim Infrastrukturpersonal

Der Frauenanteil am gesamten Infrastrukturpersonal einschließlich Werkstätten und Verwaltung beträgt 55% (2020: 52%). Die Aufteilung in die einzelnen Bereiche wird in Tabelle 3 gezeigt. Dabei sind Frauen im Bereich Technik unterrepräsentiert. Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan konnte der Bereich EDV aufholen, der Frauenanteil betrug 2020 noch 25% und jetzt 42%.

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	53	30	47,56	26,26	55,21%
-davon Verwaltung	12	10	10,69	8,69	81,27%
-davon Bibliothek	1	1	1,00	1,00	100%
-davon EDV	6	3	3,83	1,63	42,48%
-davon Labor	10	6	9,29	5,49	59,13%
-davon Technik	21	8	19,75	7,45	37,72%
-davon Auszubildende	3	2	3,00	2,00	66,67%

Beschäftigtenanteil nach Dauer der Arbeitszeit

Von den vollbeschäftigten Angestellten im wissenschaftlichen- und im infrastrukturellen Bereich mit einer Wochenarbeitszeit von 39 bzw. 40 Stunden sind 40,63% Frauen, von den Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von 30 bis 39 Wochenstunden 34,15%. Von den Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von 20 bis 29 Wochenstunden sind 52,63% Frauen, darin enthalten sind auch die Promovierenden, die typischerweise mit 26 bzw. 30h/ Woche eingestellt sind. Mit weniger als 20 Wochenstunden sind 27 Männer und 23 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)	96	39	40,63%
Vollzeitnah (30 – 39 h)	41	14	34,15%
Teilzeit (20 – 29 h)	57	30	52,63%
< 20 h	50	23	46,00%

Umgruppierung/Änderung des Anstellungsverhältnisses

Im Zeitraum September 2021 – Dezember 2025 erfolgten insgesamt 10 Höhergruppierungen, davon 4 bei Frauen (40%).

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

2 Verfestigte Gleichstellungsmaßnahmen

Die Gleichstellungsmaßnahmen des TROPOS dienen der Förderung der Chancengleichheit aller Geschlechter 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 Unterstützung der Umsetzung der Zielvereinbarung zum Audit „berufundfamilie“ durch die Gleichstellung

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. Zudem erhielt das TROPOS die besondere Anerkennung für langjährige, nachhaltige familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik und erhielt 2020 das Zertifikat mit Prädikat. Alle drei Jahre muss das Zertifikat zur Qualitätssicherung bestätigt werden. 2025 erfolgte die letzte Bestätigung zum fünften Mal.

2.1.1 Arbeitszeit und Arbeitsort (Audit)

Um eine gute Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben zu ermöglichen, legt das TROPOS Wert auf eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort. 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:

- Die Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit gilt fort. Heimarbeit in Deutschland ist für alle Beschäftigten möglich, Umfang und Bedingungen werden situationsbedingt mit der Führungskraft vereinbart
- Veranstaltungen (Meetings, Besprechungen etc.) werden standardmäßig auch hybrid angeboten und umgesetzt.
- Wichtige Termine und Veranstaltungen finden in der Kernarbeitszeit statt.

2.1.2 Niedrigschwellige Kommunikations- und Informationsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Audit)

Das TROPOS organisiert und optimiert Informations- und Kommunikationswege zu familienbewussten Angeboten. In der internen Kommunikation wird sichergestellt, dass sich alle Beschäftigten über die vorhandenen und zukünftigen Maßnahmen von Beruf, Familie und Privatleben informieren können. Die familienbewussten Angebote werden regelmäßig evaluiert und entsprechend der Ergebnisse weiterentwickelt.

Auch in der externen Kommunikation ist die familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik am TROPOS sichtbar sein.

Maßnahmen im Bereich Arbeitsort und Arbeitsorganisation:

- Interne Kommunikation:
 - o anlassbezogene Aktualisierung der Intranetseite zu "berufundfamilie"
 - o Nutzung und regelmäßige Aktualisierung der Flyer "berufundfamilie"
 - o Ansprechpersonen im TROPOS bekannter machen: Zuständigkeiten und niedrigschwelligen Zugang für alle Beschäftigten kommunizieren
 - o Nutzung der jährlichen Betriebsversammlungen zur Kommunikation
 - o für neue Beschäftigte:
 - weiterhin Nutzung der TROPOS-Willkommensmappe
 - Buddy-System (in Entwicklung)
 - Willkommens-Veranstaltung
 - o Fortführung der Information und Kommunikation zum Thema Pflege von Angehörigen, Materialien auch auf Englisch
 - o Mitarbeitendenumfrage zum Thema "berufundfamilie" 2025 (Gleichstellung)
- externe Kommunikation:
 - o fortwährende Nutzung des Zertifikatslogos zum Audit "berufundfamilie" in der internen und externen Kommunikation (Homepage, Briefbögen, Stellenausschreibungen)
 - o Darstellung der familienbewussten Maßnahmen und Angebote bei Stellenbesetzungen und in Bewerbungsverfahren

2.1.3 Personalentwicklung (Audit „berufundfamilie“)

Den Beschäftigten wird durch abgestimmte Unterstützungsmaßnahmen eine bessere Vereinbarkeit von Karriere, beruflicher Weiterbildung und Familie/Privatleben ermöglicht.

Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung:

- einmal jährlich Durchführung von Vorgesetzten-Mitarbeitergesprächen (Betriebsvereinbarung und Leitfaden), das Thema Beruf und Familie ist Bestandteil der Mitarbeitergespräche
- Betriebsvereinbarung über die Ausbildungs- und Fortbildungsförderung der Beschäftigten am TROPOS, Berücksichtigung familiärer Belange bei der Planung und Durchführung von Fortbildungen
- Möglichkeit für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Teilnahme am Mentoring Programm der Leibniz-Gemeinschaft und des Instituts
- Workshops für Nachwuchs-Wissenschaftler:innen zu Karrierewegen
- Vorträge und Workshops zu Mental Health
- Erarbeitung und Abschluss einer Betriebsvereinbarung für den wissenschaftlichen Nachwuchs

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
- Psychosoziale 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:

- Alle Geschlechter 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 relevanten internen und externen Gremien sowie angestrebter Anteil

Relevante interne Gremien:	Anzahl Mitglieder	davon Frauen	Ziel/Bewertung
Kollegium	6	4	Ziel erfüllt
Wissenschaftlicher Rat	16	7	Ziel erfüllt
Betriebsrat	8	3	4
Promovierendenvertretung	3	1	Ziel erfüllt

Relevante externe Gremien:			
Wissenschaftlicher Beirat	10	5	Ziel erfüllt
Mitgliederversammlung	11	2	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 unterstützt werden.

3.2.1 Erhöhung des Frauenanteils durch gezielte Ausschreibungen und geschlechtersensible Besetzungsverfahren

Ziele:

- Erhöhen des Frauenanteils im PostDoc-Bereich durch gezielte Ausschreibungen von 37 % auf 50 %
- Erhaltung der Parität bei den Promovierenden

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 2023)
- Öffentliche Ausschreibung von Stellen entsprechend der Betriebsvereinbarung
- 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 den 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 37% auf 50%
- Erhöhung des Frauenanteils in den Festanstellungen von 33,33% auf 35%
- Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen (sowohl in den Abteilungs- als auch in den Teamleitungen)
- 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)
- Alle zwei Jahre angestrebtes internes Mentoring am TROPOS, das durch die Gleichstellung organisiert wird und Nachwuchs insbesondere PostDocs fördern und vernetzen soll, mit Durchführung durch externe Anbietende
- Benennung und Kommunikation interner Mentorinnen für Anträge durch die Gleichstellungsbeauftragten (Newsletter oder Homepage)
- Jährliches Angebot einer Information zum Thema Drittmittel-Anträge für Frauen, Organisation durch die Gleichstellungsbeauftragten/ Administrative Leitung
- Organisation von Workshops zur Drittmittelantragsstellung durch externe Anbieter für Frauen
- 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

3.3 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, Konstruktion 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.

3.4 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
- Anschaffung und Angebot von Büchern für die Bibliothek über gleichstellungsbezogene und damit zusammenhängende Themen, die für alle Mitarbeitende des TROPOS zugänglich sind
- Überarbeitung und Bewerbung des 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

3.5. Förderung von Diversität am Institut

Ziele:

- Wahrung, Steigerung und Sichtbarmachung der institutseigenen Diversität am TROPOS
- Miteinbindung von diversitätsspezifischen Themen und Bedürfnissen in den Berufsalltag am TROPOS sowie auf Entscheidungsebenen

Maßnahmen:

- Umfrage zu den Diversitätsbedürfnissen am Institut um auch weniger sichtbare Interessen erkennen zu können und zu unterstützen
- Vernetzung von Diversitätsakteur:innen am Institut zum Beispiel durch Diversitätstagung der Leibniz-Gemeinschaft
- Zusammenarbeit mit verschiedenen Institutionen und Gruppen, wie z.B. gesellschaftlichen Initiativen, um Diversitätswissen weiterzuentwickeln und zu fördern
- Angebot von Workshops und ähnlichen Informationsveranstaltungen zu diversitätsspezifischen Themen durch das Institut
- Erstellung und Durchsetzung eines Code of Conduct
- Miteinbindung von Diversitätsakteur:innen und Themen in Entscheidungsgremien am TROPOS

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.

Des Weiteren steht der Gleichstellungsbeauftragten eine studentische beziehungsweise wissenschaftliche Hilfskraft zu, die unterstützend wirkt. Für Netzwerkarbeit und Fortbildungen der Gleichstellungsbeauftragten sowie Material dazu (z.B. Bücher) steht ein Budget zur Verfügung.

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/Stellvertreterin eine Entlastung in der Höhe von 2 Monaten VZÄ bzw. der entsprechende Betrag in € pro Jahr zu. Eine studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit wird eingestellt (ungefähr 10 Wochenstunden).

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 aller Geschlechter, 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 01.05.2026 in Kraft und gilt für vier Jahre.

Leipzig, den 01.05.2026

Prof. A. Macke
Vorstand des TROPOS

Dr. Birgit Wehner
Gleichstellungsbeauftragte des TROPOS

Anhang

Tabelle A1: Personalsituation am TROPOS zum 31.12.2024 (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	193	80	77,52	28,61	82,22	31,50
Wiss. Personal	140	50	35,06	6,15	74,85	29,13
-davon Leitungspersonal	4	2	3,0	1,00	0	0
- Davon W3	1	0	1,00	0	0	0
- Davon W2	3	2	2,00	1,00	0	0
-davon PostDocs	40	14	2,90	1,15	30,23	11,00
-davon Doktorand:innen	43	22	5,20	1,95	23,80	12,50
-davon Wissenschaftler:innen nach Qualifizierungsphase	49	13	24,21	3,05	13,52	4,88
-befristet angestellt			2,16	0,25	20,32	5,13
-unbefristet angestellt			22,88	4,75	0,50	0,50
Infrastrukturpersonal bis BAT II a/ 12 und 13 TVöD/TVL	53	30	43,584	20,88	7,37	2,37
-davon Personal in Verwaltung u. Sekretariate	12	10	9,19	7,19	1,0	1,0
-davon Personal in Bibliothek	1	1	0,50	0,50	0,0	0,0
-davon Personal in EDV	6	3	3,45	1,25	0,38	0,38
-davon Personal in Labor	10	6	7,69	4,49	1,0	1,0
-davon Personal in Technik	21	8	19,75	7,45	5,39	0,0
-davon Lehrlinge	3	2	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	2024	2030 Ziel
Promovierende	45,2	40	42,5	31,6	36,6	41,9	50	49,8	50

PostDocs	36,4	36	40,7	40,9	24,1	30,4	30	36,7	50
Wissenschaftlerinnen nach Qualifizierungsphase	28	36,4	33,3	37,5	44	30,2	23,3	21,2	30
Festangestellte Wissenschaftlerinnen	15,1	15,7	15	14,3	12	13,4	20	26,3	35