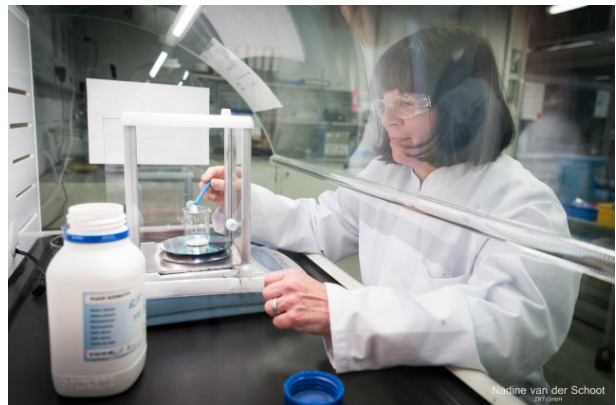
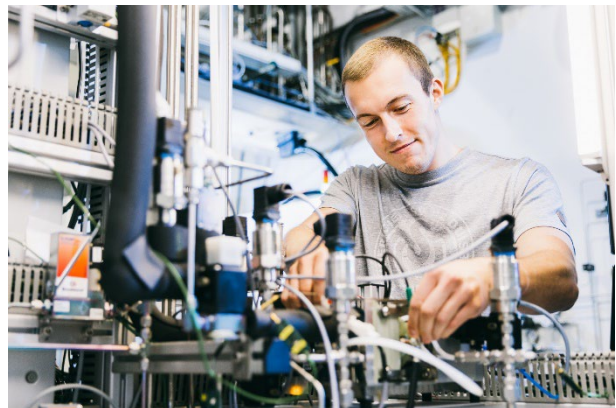


Gleichstellungsplan (GSP)

Aktualisierung intern 2024



Duisburg, im Juli 2025.

Zentrum für Brennstoffzellen-Technik GmbH

Carl-Benz-Straße 201 / D-47057 Duisburg

Geschäftsführung: Dr. Peter Beckhaus / Wissenschaftliche Leitung: Prof. Dr. Harry E. Hoster

Telefon: +49 203 7598 0 / Fax: +49 203 7598 2222 / info@zbt.de / www.zbt.de

Amtsgericht: Duisburg HRB 9166 / USt.-IdNr.: DE217681999 / Zoll-Nr.: 5313554

1 Präambel

Die rechtliche Gleichstellung von Männern und Frauen ist in Deutschland mittlerweile erreicht. Dennoch ist die Gleichstellung von Frauen und Männern noch lange nicht verwirklicht. Deutschland hat in den letzten Jahrzehnten beachtliche Fortschritte auf einigen Gebieten gemacht, aber die Chancen von Frauen und Männern sind in vielen gesellschaftlichen Bereichen immer noch sehr unterschiedlich. Frauen sind seltener in Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik vertreten und vor allem hat sich ihre Anzahl dort in den letzten Jahren kaum vergrößert. Zusätzlich werden sie oft schlechter bezahlt, arbeiten häufiger in Teilzeit und leisten den Löwenanteil an Sorgearbeit. Gleichzeitig ergreifen Männer seltener Berufe wie Erzieher und Grundschullehrer. Bei den Indikatoren zu Gewalt gegen Frauen schneidet Deutschland im Vergleich zu allen anderen Indikatoren besonders schlecht ab. (bmfsfj 2016; Albrecht und Rude 2022). Aus diesen Gründen ist es erforderlich die Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland weiter voranzutreiben.

Der Gleichstellungsplan (GSP) des ZBT soll dazu beitragen die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit im Unternehmen weiter durchzusetzen. Die Gleichstellung aller Geschlechter ist in Deutschland gesetzlich verankert. Spätestens seit der Novellierung des Personenstandsgesetzes in 2018¹ kann hierbei „Geschlecht“ nicht mehr als binär betrachtet werden. Das ZBT sieht ganz allgemein in Diversität eine Bereicherung seines Betriebs. Aus diesem Grund strebt das ZBT ein nicht-binäres Geschlechterverständnis an, und wann immer im Folgenden „Geschlechtergerechtigkeit“ angesprochen wird, bezieht sich dies grundsätzlich auf ein nicht-binäres und diverses Geschlechterverständnis. Gleichzeitig trägt der Gleichstellungsplan auch der Tatsache Rechnung, dass unsere gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Strukturen historisch durch das binäre Geschlechterverständnis von Mann und Frau geprägt sind und der Großteil der Beschäftigten sich einem der beiden traditionellen Geschlechtern zuordnet. Insofern steht die Gleichstellung von Frauen am ZBT in vielen Fällen besonders im Fokus. Besonders in sog. MINT-Berufen, also in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, sind Frauen immer noch stark unterrepräsentiert. Diese Unterrepräsentanz von Frauen spiegelt sich auch im wissenschaftlich-technischen Bereich am ZBT wider.

Die Geschäftsführung bekennt sich dazu, Maßnahmen durchzuführen und Ziele zu setzen, welche die Gleichstellung aller Geschlechter sicherstellen. Dabei ist bspw. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Instrument zur Geschlechtergerechtigkeit und wird vom ZBT ebenfalls mit verschiedenen Maßnahmen gestärkt und gefördert. Mithilfe des GSP und den darin aufgeführten Maßnahmen sollen zukünftige Mitarbeitende bereits vor Arbeitsbeginn die Möglichkeit erhalten, die Werte des ZBT einschätzen zu können. Der dargestellte GSP gilt dabei für alle Aufgabenbereiche und Entscheidungen des ZBT und soll ebenfalls von den Mitarbeitenden gelebt werden. Spezielle Fortbildungen für die Mitarbeitenden sollen ein Bewusstsein für die Thematik schaffen, die Unternehmenskultur positiv beeinflussen und die Umsetzung des GSP sicherstellen.

¹ Einführung des Eintrags „divers“ als Alternative zu „weiblich“ oder „männlich“

Der vorliegende GSP dient dazu, das aktuelle Beschäftigungsverhältnis am ZBT abzubilden und Ungleichgewichte bei der Geschlechterverteilung aufzudecken. Diese Ungleichgewichte sollen mithilfe der dargestellten Maßnahmen langfristig abgebaut werden. Das Erreichen der festgeschriebenen Ziele ist besondere Aufgabe der Beschäftigten in Führungspositionen und wird regelmäßig überprüft. Das ZBT verpflichtet sich des Weiteren zur Fortschreibung und Anpassung des GSP nach spätestens 4 Jahren (2022-2026). Eine Aktualisierung der Daten findet jährlich statt.

2 Grundlagen des Gleichstellungsplans

Die Organisationskultur am ZBT steht für einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander und eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung für alle Beschäftigten. Dies betrifft neben der Geschlechtergerechtigkeit ebenfalls die Gleichberechtigung aller Mitarbeitenden (MA) unabhängig von Herkunft, Religion sowie äußeren oder anderen individuellen Merkmalen. Das ZBT schätzt die Chancen, die eine vielfältige und diverse Belegschaft mit sich bringt. Alle Beschäftigten im ZBT achten darauf, jeglicher Form von Diskriminierung, z.B. auf Grund des Geschlechts oder aber auch der Herkunft, entgegenzuwirken.

Führungskräfte im ZBT sehen es als ihre Aufgabe, für alle Beschäftigten eine förderliche Arbeitsumgebung und Chancengleichheit im Arbeitsalltag zu schaffen und besonders die persönlichen Fähigkeiten und Potentiale der Beschäftigten zu fördern und fordern. Divers zusammengesetzte Teams, d.h. Teams bestehend aus Personen mit verschiedenen Hintergründen, können bessere Ergebnisse erzielen, da Fragestellungen aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet werden.

Für ein gleichberechtigtes Zusammenarbeiten aller Geschlechter ist ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis am ZBT zu forcieren. Aus diesem Grund gilt der Gleichstellungsplan ebenfalls als Bestandteil der Personalentwicklungsplanung am ZBT.

2.1 Familie und Beruf / Betriebsvereinbarungen

Als familienfreundliches Unternehmen hat das ZBT bereits verschiedene Maßnahmen eingeführt, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv unterstützen sollen. Die Beschäftigten des ZBT haben durch bereits in Kraft getretene Betriebsvereinbarungen (BV) die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten und Arbeitsorte flexibel an die jeweiligen Bedürfnisse anzupassen. Zu diesen bestehenden Betriebsvereinbarungen zählen besonders die *BV Arbeitszeit* sowie die *BV Mobiles Arbeiten*. Zusätzlich gibt es mit der *BV Teilzeit* eine Betriebsvereinbarung zur Regelung von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten. Diese stellt sicher, dass alle Beschäftigten die Möglichkeit auf Teilzeitarbeit wahrnehmen können (siehe Kapitel 4.1).

2.2 Gender Equality Plan (EU)

Die Europäische Kommission hat sich verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation zu fördern. Als Bestandteil der [Gleichstellungsstrategie der Europäischen Kommission für 2020-2025](#), sollen die im Forschungssektor fortbestehenden strukturellen Hindernisse für die Gleichstellung der Geschlechter überwunden werden.

Ziel ist es, das europäische Forschungs- und Innovationssystem zu verbessern. Hierzu sollen geschlechtergerechte Arbeitsumgebungen geschaffen werden, in denen sich alle Talente entfalten können. Um die Forschungsqualität sowie die gesellschaftliche Relevanz der Ergebnisse zu verbessern, soll die Geschlechterdimension in Projekte integriert werden.

Mit [Horizon Europe](#) bekräftigt die Europäische Kommission ihr Engagement für die Gleichstellung, die als Querschnittspriorität festgelegt wird und zu deren Erreichung verschärfte Förderbestimmungen eingeführt werden. Es wird empfohlen, dass die Gleichstellung der Geschlechter als Führungsaufgabe implementiert werden soll. Als gelebte Institutskultur trägt Gleichstellung zu einer besseren Work-Life-Balance bei und bietet gleiche Chancen für alle Beschäftigten auf einen beruflichen Aufstieg. Durch einen Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan, [GEP](#)) sollen die Ziele der Forschungseinrichtungen bekannt gemacht werden. Hierzu zählen auch Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung.

3 Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur

Für die Formulierung von Zielen im Gleichstellungsplan ist zunächst eine Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur zwingend erforderlich. Hierauf basierend lassen sich Ungleichheiten in der Personalstruktur erkennen und analysieren. Folgend werden die Strukturen der Beschäftigten des ZBT in Zahlen dargestellt. Die zugrundeliegenden Daten basieren auf Personaldaten zum Stichtag 31.12.2024.

3.1 Bestandsaufnahme ZBT

Das ZBT befasst sich mit Themen rund um Wasserstoff, Brennstoffzellen und Elektrolyseure. Das Institut wurde im Jahr 2001 gegründet und ist seitdem kontinuierlich gewachsen. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur des ZBT am Stichtag 31.12.2024.

Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur am ZBT (Stichtag: 31.12.2024)

Stichtag 31.12.2024	Anzahl Beschäftigte	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
Gesamt (ohne stud. Hilfskräfte)	144	32	112	22	78
Wissenschaftlich (inkl. Laborant:innen etc.)	107	14	93	13	87
Nicht wissenschaftlich Verwaltung	21	15	6	71	29
Nichtwissenschaftlich technische Dienste	16	3	13	19	81
Studierende (SHK)	29	4	25	14	86
Geschäftsführung	1	0	1	0	100
Abteilungsleitung	9	2	7	22	78
Gruppenleitung*	19	4	15	21	79

*keine eindeutige Definition

Insgesamt sind zum Stichtag 144 Personen (ohne SHK), davon 32 Frauen und 112 Männer beim ZBT beschäftigt, dies entspricht einem Frauenanteil von 22 %. Beschäftigte werden seitens Personal als männlich, weiblich oder divers geführt. Bisher haben sich keine Personen als non-binär bekannt. Aus dem Grund wird die Statistik lediglich nach binärem Geschlecht aufgeschlüsselt.

Allgemeine Struktur

Am ZBT wird unterschieden zwischen MA, die im wissenschaftlichen Bereich arbeiten, und solchen, die im nichtwissenschaftlichen Bereich arbeiten. Bei letztgenannten wird zusätzlich in die Bereiche Verwaltung und technische Dienste unterschieden. Bei den wissenschaftlichen MA liegt die Frauenquote mit 13,1 % unter dem Schnitt der Gesamtbeschäftigten. Bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten ist in der Verwaltung der Frauenanteil mit 71 % stark dominant und umgekehrt ist bei den technischen Diensten der Männeranteil mit 81 % sehr hoch. Die Geschäftsführung besteht aus einem Mann, die Abteilungsleitungen aus 7 Männern und zwei Frauen. Im Bereich der Gruppenleitung liegt der Frauenanteil mit 21 % und ist damit ebenso wie bei Abteilungsleitungen deutlich höher als der Frauenanteil der wissenschaftlichen MA am ZBT. Zusätzlich wird das ZBT von studentischen Hilfskräften unterstützt. Hierbei zeigt sich der Frauenanteil mit 14 % ähnlich niedrig wie bei den wissenschaftlichen MA (siehe Abbildung 1).

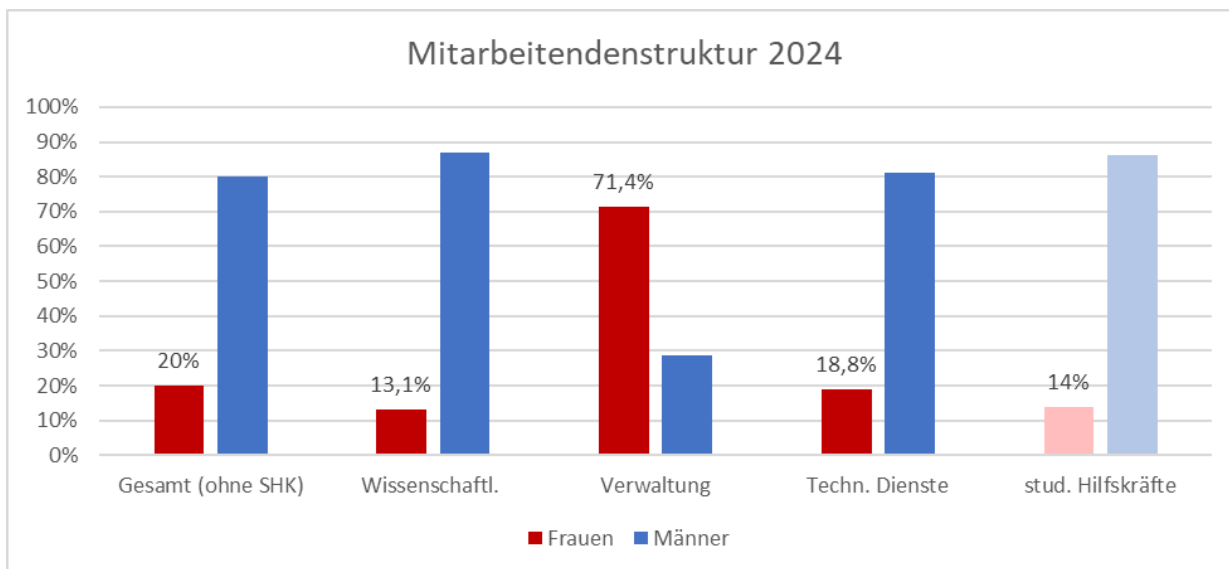


Abbildung 1: Geschlechterverteilung der Beschäftigten nach Untergruppen; studentische Hilfskräfte sind in der Gesamtbilanz nicht beinhaltet und deswegen ausgegraut (31.12.2024)

Projektleitung

Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden des ZBT arbeiten hauptsächlich projektbasiert. Diese Projekte können sich in ihrem Umfang (Budget, Personal, Koordination mit Projektpartnern, etc.) erheblich unterscheiden. Zum Zeitpunkt der Aktualisierung des GSP lagen weiterhin keine Definitionen zur Projektleitung und dementsprechend auch keine Zahlen vor. Die geschlechterbasierte Aufteilung der Projektleitungsstellen soll zukünftig erfasst und in der Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur dargestellt werden.

Teilzeit

Das ZBT hat von Beginn an ermöglicht, in Teilzeit zu arbeiten. Zum Stichtag arbeiteten 35 % der Beschäftigten in Teilzeit (ohne SHK). 59 % der Frauen mit Teilzeitvertrag stehen 28 % der Männer mit einem Teilzeitvertrag gegenüber. Abbildung 2 zeigt die Verteilung der Teilzeitarbeitenden in den Leitungsebenen und den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereichen.

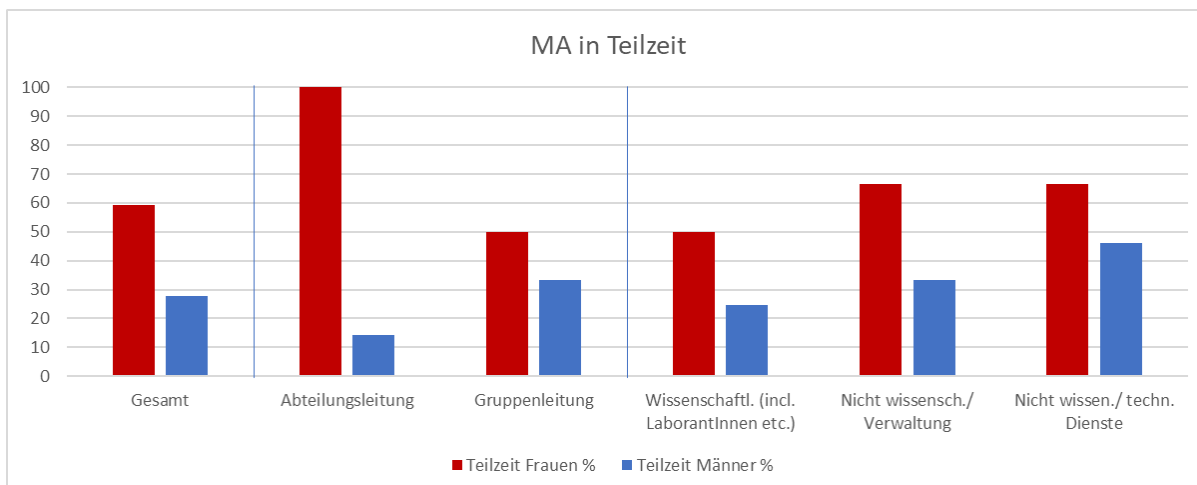


Abbildung 2: MA in Teilzeit (Stand 31.12.2024)

Befristung

Im Wissenschaftsbetrieb sind wegen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes befristete Arbeitsverträge verbreitet. Am ZBT sind insgesamt (ohne SHK) 38 % aller Verträge befristet. 34 % der Frauen arbeiten auf einer befristeten Stelle und 39 % der Männer.

Gehalt

Die Gehaltsstrukturen am ZBT sind angelehnt an die Bedingungen des Tarifvertrags der Länder (TV-L) im öffentlichen Dienst. 82 % der Beschäftigten sind in die Entgeltgruppen E11 bis E15 eingruppiert. Entgeltgruppe E13 macht hier mit 42 % aller Beschäftigten den größten Anteil aus, wie in der folgenden Abbildung 3 zu erkennen.

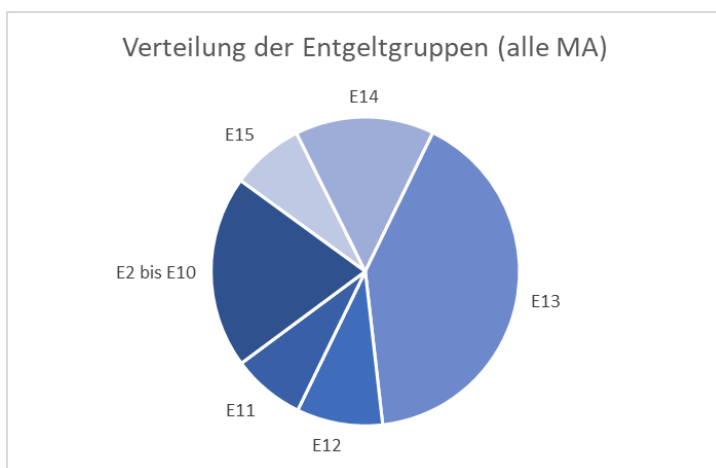


Abbildung 3: Prozentuale Verteilung der Entgeltgruppen am ZBT (Stand 31.12.2024)

In Abbildung 4 sind die Entgeltgruppen getrennt nach Geschlechtern aufgeschlüsselt. Demnach sind 69 % aller Frauen in die Entgeltgruppen E11 bis E15 eingruppiert und 83 % aller Männer. In der größten Entgeltgruppe E13 befinden sich 38 % aller Frauen und 42 %

aller Männer. Auf eine detaillierte Darstellung in den Entgeltstufen E2 bis E10 wird verzichtet, da hier die jeweilige Bezugsgröße (Anzahl der Mitarbeitenden) sehr gering ist. In diesen Entgeltgruppen befinden sich 31 % der Frauen, aber nur 17 % der Männer.

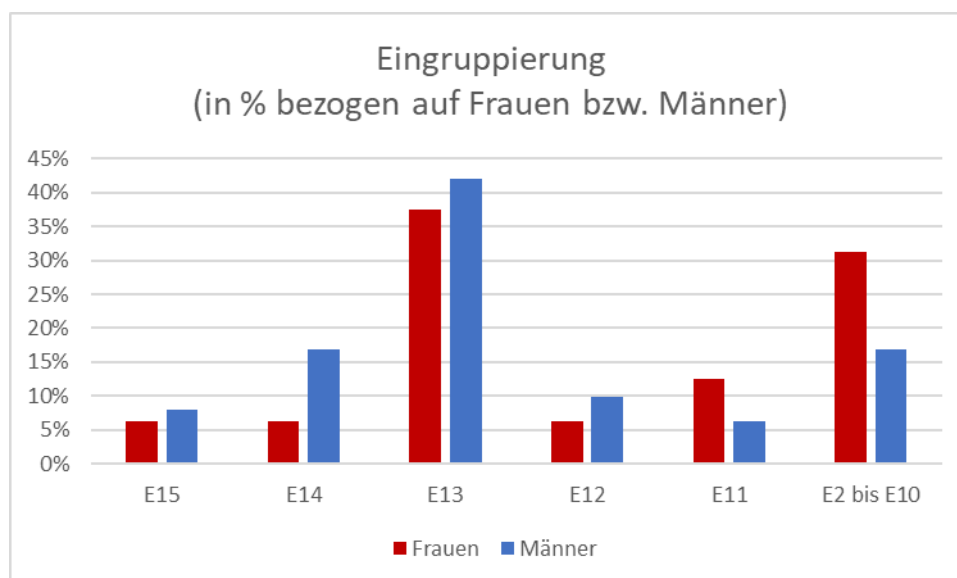


Abbildung 4: Verteilung der Geschlechter in den Entgeltgruppen E11 bis E15 (Stand 31.12.2024)

3.2 Analyse/Zusammenfassung der Beschäftigungsstruktur

Die Beschäftigtenstruktur zeigt, dass Frauen mit einem Gesamtanteil von 22 % im ZBT weiterhin deutlich unterrepräsentiert sind. Eine Ursache hierfür ist darin zu sehen, dass sich das ZBT mit technischen Forschungsaufgaben befasst. Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die 74 % aller Beschäftigten ausmachen, kommen aus den sogenannten MINT²-Fächern. Mehrheitlich sind sie Ingenieur:innen und Naturwissenschaftler:innen. Gegenüber dem Vorjahr (Stichtag 31.12.2023) hat sich der Frauenanteil am ZBT leicht um 1,2 % gesteigert. Hierbei sank der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MA und erhöhte sich bei den nichtwissenschaftlichen MA. Bei der Kategorie *Nichtwissenschaftliche Verwaltung* hat sich der Frauenanteil um 3,6 % von 75 % auf 71,4 % reduziert. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten ist stabil (-0,2 %). Die absolute Anzahl der Frauen ist zwar um 2 Person gestiegen, jedoch hat sich die Anzahl der Männer stärker erhöht. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich liegt mit 13,3 % weiterhin unter dem durchschnittlichen Anteil von Frauen in akademischen MINT-Berufen in Deutschland im Jahr 2022 mit 26 % bzw. im Bereich Technik mit 23 % (Bundesagentur für Arbeit 2023).

Das ZBT unterhält umfangreiche Labore, Werkstätten und Testfelder. Die für den Betrieb der erforderlichen Infrastruktur benötigten MA – Elektriker:innen, Mechaniker:innen, etc. – zählen zu den techn. Diensten und machen 11 % der Beschäftigten am ZBT aus. Auch in diesen

² Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik

Ausbildungsberufen ist die Frauenquote in Deutschland gering. Im ZBT ist die Frauenquote bei den techn. Diensten mit 18,8 % (+12,5%) stark gestiegen, und somit höher als der Anteil der Frauen bei den Beschäftigten in Deutschland mit einem anerkannten Berufsabschluss im MINT-Bereich mit 14 % bzw. im Bereich Technik mit 12 % (Bundesagentur für Arbeit 2023). Allerdings ist der Frauenanteil nur auf den Bereich Sicherheit zurückzuführen. In den Bereichen der Haustechnik, Werkstatt und IT liegt der Frauenanteil bei 0 %. Für den Vergleich mit den Vorjahren ist zu beachten, dass die Reinigungskräfte zuvor dem technischen Personal, seit 2024 jedoch der Verwaltung, zugerechnet sind.

Der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften ist stark gesunken auf 14 % gegenüber 20 % im Vorjahr. Er liegt damit weiterhin unter dem Studentinnenanteil an der Universität Duisburg-Essen (UDE), der im Jahr 2017 bei den Ingenieurwissenschaften (IngWi) bei 25,4 %, bei den Physikern bei 30,6 % und bei den Chemikern bei 46,4 % (UDE 2019) lag.

In der Leitung der wissenschaftlichen Abteilungen ist der Frauenanteil von 14,3 % auf 22 % gestiegen. Bei den Gruppenleitungen ist der Frauenanteil auf 21 % (Vorjahr 25%) gesunken. Es wurden insgesamt mehr Gruppenleitungen installiert, jedoch mehr Männer als Frauen. Der Frauenanteil in den Leitungsebenen liegt im Bereich des Gesamtfrauenanteils am ZBT und über dem Frauenanteil in den wiss. Abteilungen.

Teilzeitverträge finden sich am ZBT in allen Hierarchieebenen außer in der Geschäftsführung. Hier ist eine deutliche Ungleichverteilung zu erkennen. 59,4 % der Frauen haben einen Teilzeitvertrag im Gegensatz zu 27,7 % der Männer. Die Teilzeitquote der Frauen spiegelt die gesellschaftliche Verteilung in Deutschland wider, bei der 50 % der Frauen im Jahr 2023 in Teilzeit gearbeitet haben. Die Teilzeitquote der Männer am ZBT mit 27,7 % dagegen ist erheblich höher als im Bundesdurchschnitt von 13 % im Jahr 2023 (Statistisches Bundesamt 2024)

Bei den Befristungen der MA sind 39 % der Männer gegenüber 34 % der Frauen befristet. Dies ist auf den höheren Frauenanteil im Verwaltungsbereich zurückzuführen, in dem das WissZeitG keine Anwendung findet.

Bei den Gehaltsstrukturen fällt auf, dass 83 % der Männer in die Stufen 11 bis 15 eingruppiert sind, aber nur 69 % der Frauen. In den Vorjahren zeigten sich leichte Unterschiede bei den Eingruppierungen, die im Wesentlichen durch das Eingruppieren im Verwaltungsbereich mit dem verhältnismäßig hohen Frauenanteil hervorgerufen wurden. Eine Analyse der Daten zeigte, dass bei den wissenschaftlichen Angestellten kein statistisch relevanter Unterschied zu erkennen ist. Die ungleiche Verteilung ergibt sich aus den Eingruppierungen im kaufmännischen Bereich. Dennoch ist auch am ZBT die gesellschaftliche Verteilung erkennbar, dass Frauen eher in schlechter bezahlten Positionen arbeiten. Eine Ursache von Lohnlücken bei ansonsten gleicher Qualifikation sind familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, daher soll zukünftig auch die Verteilung der Elternzeit mit in die Analyse der Beschäftigtenstruktur einfließen.

Zusammenfassend ist der niedrige Frauenanteil am ZBT durch die technische Ausrichtung des Instituts und den allgemeinen gesellschaftlichen Kontext der MINT-Bereiche in Deutschland

erklärbar. Positiv ist der Frauenanteil in den Leitungsebenen zusehen. Gleichzeitig liegt der Frauenanteil aber noch unter den vergleichbaren Zahlen und sollte insbesondere bei den wiss. Abteilungen, aber auch bei den Studierenden, zukünftig mithilfe verschiedener Maßnahmen angehoben werden.

4 Ziele und Maßnahmen

Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenzahlen am ZBT haben gezeigt, dass der Frauenanteil noch unter vergleichbaren Werten wie z.B. der erwerbstätigen Akademikerinnen in den MINT-Bereichen bzw. der IngWi-Studentinnen an der UDE liegt. Ziel des ZBT ist es, die Frauenanteile bei den wissenschaftlichen MA und den SHK auf 25 % (angelehnt an die Zahlen der MINT-Akademikerinnen mit 23,4 % und den Studentinnenanteil IngWi UDE mit 25,4 %) zu erhöhen. Um dies zu erreichen, werden im Folgenden Ziele formuliert und die entsprechenden Maßnahmen erläutert, die zur Erreichung der Ziele erforderlich sind.

4.1 Verhältnis von Arbeit und Freizeit (work-Life-Balance)

Ziel ist es, den Mitarbeitenden ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Freizeit zu ermöglichen. Dies wird jedoch sehr individuell empfunden und ändert sich im Laufe des Arbeitslebens. Besonders Eltern kleiner Kinder, aber auch Beschäftigte mit hilfsbedürftigen Angehörigen müssen einen erhöhten Betreuungsaufwand mit ihren Arbeitszeiten abstimmen. Ebenso können z.B. ehrenamtliche Arbeit oder sonstige individuelle Lebensumstände dazu führen, dass das Verhältnis von Arbeit zu Freizeit überdacht wird.

Die im Folgenden dargestellten Maßnahmen sind wichtige Parameter für eine ausgewogene Work-Life-Balance, die schon jetzt im ZBT gelebt werden.

Arbeitszeitmodell

Gleitende Arbeitszeiten ermöglichen es, die individuellen Bedürfnisse, die z.B. durch Kita-Öffnungszeiten, Pflege von Angehörigen oder günstige Verkehrsverbindungen entstehen, mit den Arbeitszeiten zu vereinen. So ist es möglich, die Arbeitszeit innerhalb des Gleitzeitrahmens flexibel zu gestalten. In Absprache mit Vorgesetzten und Kolleg:innen können auch sogenannte „Kernzeitverletzungen“ ermöglicht werden. Zusätzlich wird die Flexibilität durch ganze oder halbe Gleitzeittage ergänzt.

Urlaub

Den Urlaubswünschen der Mitarbeitenden wird im Normalfall entsprochen, solange keine gravierenden betrieblichen Hinderungsgründe dagegensprechen. Urlaubs- und Gleitzeittage können – in Absprache mit Vorgesetzten und Kolleg:innen – auch kurzfristig genommen werden.

Teilzeit

Ein weiterer wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit ist die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten und die individuellen Wochenarbeitsstunden an die Lebensumstände anzupassen. Am ZBT sind Wochenarbeitszeiten zwischen 20 und 40 Stunden etabliert und es ist angestrebt, die Wünsche der MA umzusetzen. In Ausnahmefällen sind befristet auch weniger als 20 Wochenarbeitsstunden möglich. Es werden unterschiedliche Teilzeitmodelle

gelebt, bei denen einerseits die tägliche Arbeitszeit reduziert wird oder aber an einzelnen, festgelegten Wochentagen nicht gearbeitet wird. Einzelne Verschiebungen von Teilzeittagen entweder aus betrieblichen oder aber aus privaten Gründen sind möglich und erhöhen die Flexibilität.

Mobiles Arbeiten

ZBT ist ein Forschungsinstitut, an dem ein erheblicher Teil der Forschungs- und Entwicklungsarbeit im Labor, der Werkstatt oder auf einem Testfeld stattfindet. Das bedeutet, dass die Anwesenheit vor Ort am ZBT oft unerlässlich ist. Andererseits gibt es viele Tätigkeiten (Berichte und Anträge schreiben, Datenauswertung, etc.) die an anderen Orten am PC durchgeführt werden können. Gezwungen durch die Umstände der Corona-Pandemie wurde im Jahr 2020 erstmals auch die Möglichkeit gegeben, zu Hause zu arbeiten. Seit dem Sommer 2021 gibt es eine Betriebsvereinbarung, die zunächst bis Ende 2022 gültig war und nun bis Ende 2025 weiterläuft, die mobiles Arbeiten bis zu einem Maximum von 50 % des Monatsmittels ermöglicht. Gerade das mobile Arbeiten erhöht die individuelle Flexibilität und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit. Die IT-Infrastruktur wurde im Vergleich zum Zeitpunkt der Erstellung des GSP im Jahr 2022 signifikant verbessert. Zum Stichtag 31.12.2024 waren die MA (außer SHK) nahezu vollständig mit Laptops (inkl. VPN-Zugang) ausgestattet. Telefonie und Videokonferenzen werden nun über die Cloud-Kommunikationsplattform „rainbow“ von Alcatel/Lucent ermöglicht, die sowohl mit den Laptops, Handys und der Telefonanlage arbeitet. Das Mobile Arbeiten ist somit für den Großteil der MA möglich. Verbesserungsbedarf besteht bei der Handybereitstellung, da hier derzeit auf private Geräte und Datenraten zurückgegriffen werden muss. Zu bemängeln ist weiterhin die fehlende Versorgung von Studierenden mit Laptops.

Maßnahmen:

Zur Überprüfung der Maßnahmen werden jährlich die Gültigkeiten der Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit, zu Urlaub, Teilzeit und mobilem Arbeiten überprüft. Insbesondere letztgenannte BV ist hierbei von Interesse, da diese bisher zeitlich begrenzt gültig ist. Die für das mobile Arbeiten benötigte IT-Infrastruktur wird ebenfalls weiter beobachtet.

4.2 Organisationskultur

Die Organisationskultur eines Unternehmens wirkt sich stark auf die Art der Zusammenarbeit der MA sowie auf grundlegende Werte wie Respekt, Anerkennung und Vertrauen aus. Ziel des ZBT ist es, eine offene, vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der sich alle MA respektiert und wertgeschätzt fühlen.

Am ZBT existiert eine flache Organisationsstruktur bestehend aus der Geschäftsführung, der Abteilungsleitung, Gruppenleitung und den weiteren MA. Hierbei gilt das Prinzip des „offenen Ohres“ auf allen Ebenen, d.h. alle kommunizieren miteinander, unabhängig von der Position innerhalb der Organisation. Dies wird nach außen durch eine Kultur der offenen Bürotüren signalisiert, die auch die Geschäftsführung praktiziert, sodass prinzipiell jede:r Beschäftigte Zugang bis zur obersten Hierarchieebene (GF) hat.

Zusätzlich dazu soll zukünftig der respektvolle Umgang miteinander weiter gestärkt werden, indem ebenfalls im schriftlichen Austausch alle Geschlechter angesprochen werden. Hierzu wurde den MA ein Leitfaden hinsichtlich Sprache und Gender zur Verfügung gestellt. Zudem soll eine einheitliche ‚Genderschreibweise‘ mit dem Genderzeichen „:“ von allen MA des Instituts, besonders für die Außendarstellung genutzt werden.

4.3 Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung

Die Analyse der Beschäftigungsstruktur hat gezeigt, dass insbesondere auf der Abteilungsleitungsebene der Frauenanteil seit dem Jahr 2022 auf 22% gestiegen ist. Bei der Gruppenleitung liegt der Frauenanteil bei 21 % und damit ebenfalls im Bereich des Gesamtfrauenanteils am ZBT

Ziel ist es, den Anteil von Frauen in den Leitungsebenen zu erhöhen oder zumindest zu stabilisieren und die Sichtbarkeit von Frauen im Unternehmen zu stärken.

Maßnahmen:

Für die Leitung neuer Projekte sollen verstärkt Frauen in Betracht gezogen werden bzw. Frauen dazu ermutigt werden, die Projektleitung zu übernehmen. Hier sind insbesondere Abteilungs- und Gruppenleitungen in der Pflicht, sich mit dem Thema MA-Motivation und Aufgabenverteilung zu befassen (s. Trainings, Kap. 4.7).

Frauen sollen unabhängig von ihrer Position im Unternehmen in abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen, die sich mit der Zukunft und der Strategie im Unternehmen befassen, mit einbezogen werden. Die Zusammensetzung entsprechender Arbeitsgruppen sollte idealerweise den angestrebten Frauenanteil von 25 % widerspiegeln.

Auch in verantwortungsvollen Arbeitsbereichen (Beauftragte Personen für Sicherheit, Strahlenschutz, usw.) soll verstärkt auf Frauen zugegangen werden. Wichtig ist hierbei auch eine Sichtbarkeit der Frauen im Unternehmen, Klärung von Weisungsbefugnissen und soweit dies im Rahmen des Tarifvertrags möglich ist, die entsprechende Vergütung.

Zur Überprüfung der Maßnahmen wird zusätzlich zu den Daten, die regelmäßig für die Bestandsaufnahme (s. 3.1) ermittelt werden, zukünftig die Leitung von Projekten statistisch erfasst (s. Kapitel 3.1). Zudem werden Informationen zu übergreifenden Arbeitsgruppen gesammelt und hinsichtlich der Geschlechterverteilung analysiert. Gleiches gilt für die Beauftragten. Dazu werden Tabellen angelegt, die von der Verwaltungsebene sowie von den Vorsitzenden der Arbeitsgruppen gepflegt und zentral abgelegt werden.

4.4 Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung

ZBT ist ein Forschungsinstitut, das sich mit der technischen Entwicklung rund um die Themen Wasserstoff und Brennstoffzelle befasst. Die wissenschaftlichen MA kommen fast zu 100 % aus den MINT-Bereichen, in denen die Frauenquote allgemein niedrig ist. (s.o.). Dies bedeutet, dass bei Stellenausschreibungen die Anzahl männlicher Bewerbungen entsprechend proportional größer ist. Ziel ist es dennoch Stellenausschreibungen für Frauen attraktiv zu gestalten, z.B. durch einen Hinweis auf den GSP oder die Bitte auf ein Foto in der Bewerbung

zu verzichten. Die Stellenseiten des Instituts sollen insgesamt attraktiver und offener gestaltet werden und besonders auf die o.g. attraktiven Arbeitsbedingungen und auch die inhaltlich motivierenden Faktoren („technische Lösungen für den Klimawandel“) hinweisen.

Des Weiteren soll auf zukünftige Stellenausschreibungen in Netzwerken verwiesen werden, die besonders von Frauen genutzt werden. Hier ist z.B. das WiGH (Women in Green Hydrogen) zu nennen. Da sich potentielle Bewerber:innen den Internetauftritt eines Unternehmens ansehen, soll dieser sowie die Außendarstellung des ZBT mit Blick auf die Geschlechtergerechtigkeit noch einmal überprüft und überarbeitet werden.

Ebenfalls sollen zukünftig immer Bewerber:innen aller Geschlechter zu den Bewerbungsgesprächen eingeladen werden, sofern geeignete Bewerbungen vorliegen.

Um die Wirkung der Maßnahmen zu bewerten und das Monitoring weiter auszubauen, soll zukünftig das Geschlechterverhältnis der eingegangenen Bewerbungen, der eingeladenen Bewerber:innen sowie der Frauenanteil der neu eingestellten MA erfasst werden.

In einem ersten Schritt wurden die eingegangenen Bewerbungen im 1. Halbjahr 2024 ausgewertet. Bislang werden allerdings die aus den Bewerbungen resultierenden Einladungen nicht statistisch erfasst; auch lassen sich die erfolgten Einstellungen aktuell dem jeweiligen Bewerbungsvorgang für die Statistik nicht zuordnen, sodass die Erfolgsquote einer Bewerbung im Bezug auf den Bewerber:innen-Pool bei ZBT nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden kann. Dennoch zeigt der Bewerber:innen-Pool an sich eine ähnliche Verteilung von Frauen (ca. 20%) und Männern, wie sie auch in der Beschäftigtenstruktur zu finden ist. Auffällig ist, dass der Frauenanteil bei den Initiativbewerbungen nur 10% beträgt. Als möglicher wesentlicher Einflussfaktor auf diesen Trend sollte die Außendarstellung (webseite) überprüft und bewertet werden.

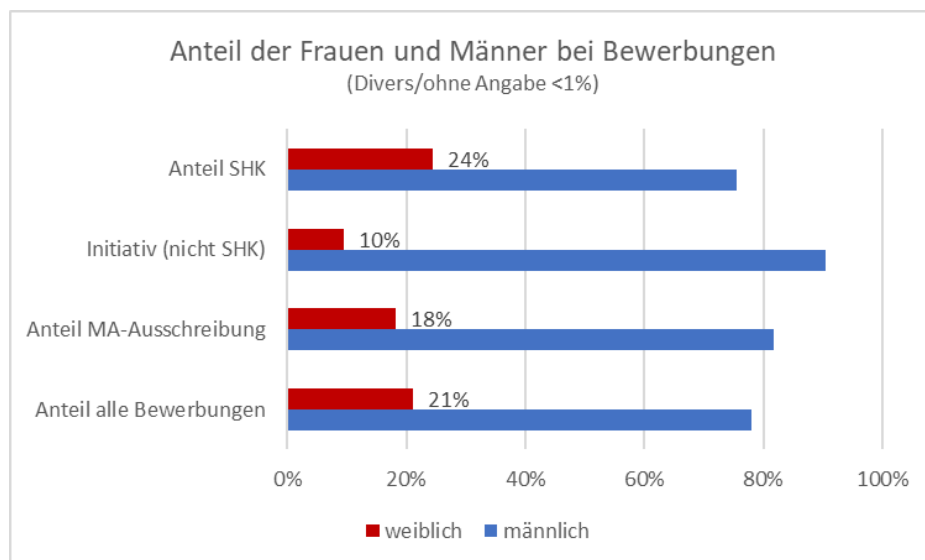


Abbildung 5: Bewerbungseingänge 1. Halbjahr 2024

4.5 Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalt

Forschungsinhalte am ZBT beschäftigen sich im Wesentlichen mit rein technischen Fragestellungen, bei denen die Gender-Dimension keine Rolle spielt. In größeren Projekten kann neben techno-ökonomischen Fragestellungen auch der sozio-ökonomische Aspekt bzw. die Gender-Dimension eine Rolle spielen. In diesem Fall befassen sich entsprechend qualifizierte Projektpartner mit diesem Thema.

4.6 Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Wie in 4.2 beschrieben wird im ZBT eine vertrauensvolle und respektorientierte Kommunikation angestrebt, in der Gewalt und sexuelle Belästigung in jeder Form nicht vorkommen soll. Um dieses Ziel zu erreichen und frühzeitig Missstände zu erkennen, werden mindestens zwei Vertrauenspersonen als Ansprechpersonen benannt. Dies könnte eine Gleichstellungsbeauftragte sein (siehe Kap. 4.8), ebenso z.B. Mitglieder des Betriebsrats. MA können sich vertraulich an diese Personen wenden, wenn sie eine Form von Gewalt oder sexueller Belästigung erfahren oder beobachtet haben. Die Personen sollten nicht aus der Führungsebene kommen, um entsprechende Abhängigkeiten und/oder Ängste vor Konsequenzen zu vermeiden.

Des Weiteren sollen Trainings angeboten werden, in denen MA dafür sensibilisiert werden, was lustig ist und wo der Spaß aufhört. Wünschenswert sind auch Trainingsangebote für MA, in denen der Umgang und das sich zur Wehr setzen bei sexueller Belästigung (oder einfach unpassenden Sprüchen) geübt wird.

Zur Überprüfung der Maßnahmen wird die Einsetzung von Vertrauenspersonen dokumentiert ebenso wie die Anzahl angebotener und durchgeführter Trainings.

4.7 Fort- und Weiterbildung

Ziel des ZBT ist es, dauerhaft eine Kultur von Respekt, Vertrauen und diskriminierungsfreiem Umgang unabhängig von Geschlecht, Nationalität oder Religion zu etablieren und zu erhalten. Das Erreichen dieses Ziels kann unter anderem mit einem adäquaten Angebot an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden. Auf einzelne Maßnahmen wurde schon in den Kapiteln 4.4 und 4.6 eingegangen. Bei den entsprechenden Trainings kann zwischen unterschiedlichen Zielgruppen unterschieden werden.

AG Diversity

Die AG Diversity hat in 03/2023 an einem Workshop zum Thema „Diversity mit Fokus Gender“ teilgenommen. Die eintägige Veranstaltung hat das spezifische Wissen der Arbeitsgruppe erhöht und dazu angeregt eigene Denkweisen zu reflektieren. Anregungen für die weitere Arbeit trugen unter anderem dazu bei, den Namen der Arbeitsgruppe von AG Gender in AG Diversity zu ändern.

Leitungsebene

Auf Ebene der Geschäftsführung und Abteilungsleitung sollten Themen wie Führungsstil und Motivation von MA mit besonderer Berücksichtigung des Themas Gender/Chancengleichheit

adressiert werden. Aber auch ein Hinterfragen der eigenen evtl. unterbewussten Einstellung (z.B. „Frauen fallen öfter wegen der Kinderbetreuung aus“) ist wichtig und sollte in Coachings oder Trainings bearbeitet werden.

Mitarbeiterinnen

Für Mitarbeiterinnen können spezielle Trainings und Fortbildungen hilfreich sein. Dazu zählen zum einen die genannten Trainings bezüglich sexueller Belästigung. Zum anderen sollen Fortbildungen zu den Themen Führung und Verantwortung sowie Selbstbehauptungskurse angeboten werden.

Alle Mitarbeitenden

Für alle MA sind die schon oben genannten Kurse mit Blick auf Grenzlinien („Wo hört der Spaß auf?“), aber auch die Sensibilisierung bezüglich unterschiedlicher Wahrnehmung und Bedürfnisse der Geschlechter („Zicke“ versus „starker Mann“) sinnvoll. Des Weiteren soll eine Sensibilisierung der sprachlichen Gleichbehandlung mithilfe von Trainings stattfinden.

Einzelne Mitarbeitende in besonderen Positionen (bspw. Mitarbeitende für Öffentlichkeitsarbeit oder mit besonderer Außendarstellungsaufgaben) sollen zusätzliche themenspezifische Schulungsangebote erhalten.

ZBT ist ein Mitglied der Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft (JRF). Von der JRF wurde angeboten, entsprechende Trainings für die JRF-Institute anzubieten und zu vermitteln. Gleichzeitig wird das ZBT aktiv nach Trainingsangeboten suchen (entweder durch eine Gleichstellungsbeauftragte oder die in Kap 4.6 erwähnten Vertrauenspersonen).

Zur Überprüfung der Maßnahme werden die Schulungsangebote sowie Teilnahmen dokumentiert und ausgewertet.

Darstellung der durchgeführten Trainings:

Datum	Thema	Trainer	Zielgruppe	Teilnehmende
27.03.2023	Diversity: Einführung und Umsetzung	JanaMadeline Staupe/ Prospektiv GmbH	Diversity AG	avt, bok, dln, drp, hwr, kar

Diversity Tag

Eine weitere Möglichkeit, die Beschäftigten zu den Themen Diversity zu sensibilisieren, sind gezielte Aktionen. Hierzu wurde der deutschlandweite Diversity-Tag genutzt. Anhand von Vorträgen und Mitmach-Aktionen wurden alle Mitarbeitenden dazu angeregt über die unterschiedlichen Dimensionen der Vielfalt nachzudenken.

Diese Aktion hat die GF veranlasst, Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ zu werden und somit auch nach außen ein Zeichen für Toleranz und Vielfältigkeit zu setzen.

4.8 Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten

Das ZBT hat die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten (GSB) bzw. einer Person (Vertrauensfrau) geprüft, die sich um das Thema Gleichstellung aller Geschlechter, Chancengleichheit etc. kümmert. Das ZBT hat sich gegen die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten entschieden und dafür die „Arbeitsgruppe Gender“ gegründet. Die Vorteile sieht ZBT in einer Verteilung der Arbeit auf mehrere Personen. Gleichzeitig wird die Arbeit erfolgreicher durch Impulse verschiedener AG-Mitglieder. Die Arbeitsgruppe besteht aus interessierten Beschäftigten ohne weitere Vorgaben.

Zu den Aufgaben der AG Gender gehören insbesondere die Kontrolle der Ein- und Durchführung der oben genannten Maßnahmen sowie das Nachhalten der gesteckten Ziele. Weitere Arbeiten der AG Gender sind die Koordination der Fortbildungen und Trainings, das Überarbeiten des GSP sowie das Hinzuziehen ausgewählter AG-Mitglieder in Personalfragen. Außerdem werden weitere Themen erarbeitet und diskutiert, die für die Geschlechtergerechtigkeit am ZBT relevant sind.

Für eine gute Kommunikation gibt es eine Ansprechperson sowie Vertretung, an die sich die Belegschaften mit allen Themen hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit wenden kann. Hierzu gehören Beschwerden in Fällen von Benachteiligung, Belästigung, sexualisierter Gewalt, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz im Sinne des Deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Aber auch Anregungen und Kritik aus der Belegschaft werden aufgenommen. Gleichzeitig sind die Ansprechperson sowie die Vertretung für die Kommunikation zur Geschäftsleitung zuständig.

4.9 Gesellschaftliches Engagement

Um den Frauenanteil in den MINT-Bereichen zu vergrößern bedarf es gesellschaftlicher Anstrengungen. Schon frühzeitig während der Kindergarten- und Schulzeit müssen Mädchen an technische Berufe und gleichermaßen Jungen an soziale Berufe herangeführt werden.

ZBT unterstützt dies aktiv, indem es bereits seit einigen Jahren am "Girls'Day" teilnimmt. Bei diesem können Mädchen einen Tag in verschiedene Berufe schnuppern, die bisher seltener von Frauen gewählt werden.

5 Geltungsdauer, Fortschreibung und Schlussbestimmungen

Das ZBT verpflichtet sich, den Gleichstellungsplan mit der Analyse der Beschäftigtenstruktur weiter fortzuschreiben. Der vorliegende Plan hat eine Laufzeit von vier Jahren (05.2022 – 05.2026) und wird zusätzlich jährlich intern evaluiert werden. Je nach Zielerfüllungsgrad können dann neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet werden.

Der Gleichstellungsplan wird auf der Homepage des ZBT veröffentlicht sowie den Mitarbeitenden intern zur Verfügung gestellt.

Duisburg, den 04.07.2025

Dr. Peter Beckhaus
Geschäftsführer

6 Literaturverzeichnis

Albrecht, Clara; Rude, Britta (2022): Wo steht Deutschland 2022 bei der Gleichstellung der Geschlechter? Hg. v. ifo Institut. Online verfügbar unter <https://www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatz-zeitschrift/wo-steht-deutschland-2022-bei-der-gleichstellung-der>, zuletzt aktualisiert am 10.05.2022, zuletzt geprüft am 10.05.2022.

bmfsfj (2016): Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (2023): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022. Hg. v. Bundesagentur für Arbeit (Blickpunkt Arbeitsmarkt).

Statistisches Bundesamt (2020): Teilzeitquoten. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Grafiken/Arbeitsmarkt/2022/_Interaktiv/20220307-teilzeitquoten-eltern.html, zuletzt aktualisiert am 07.03.2022, zuletzt geprüft am 29.04.2022.

Statistisches Bundesamt (2024): Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html, zuletzt aktualisiert am 26.04.2024, zuletzt geprüft am 02.06.2025.

UDE (2019): Zentraler Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen. Hg. v. UDE. Duisburg/Essen (Verkündungsblatt, 35).