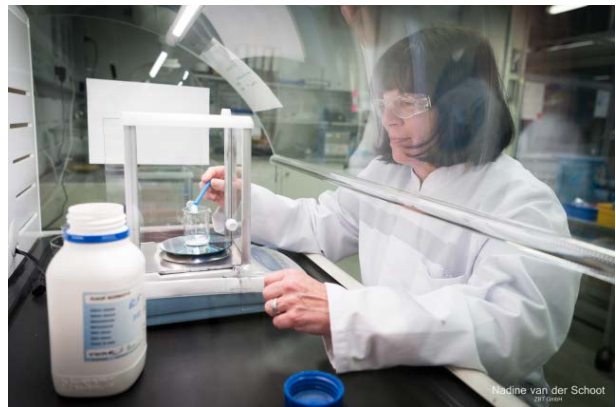
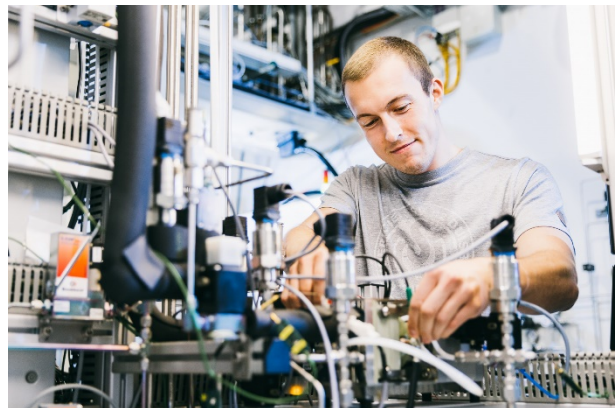


Gleichstellungsplan (GSP)



Duisburg, im Mai 2022.

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. (bmf/sfj 2016; Albrecht und Rude 2022)

Aus diesen Gründen ist es erforderlich die Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland weiter voranzutreiben. Deswegen sieht auch das ZBT seine Pflicht darin, Frauen zu stärken und zu unterstützen, besonders da in sog. MINT-Berufen, also in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, Frauen immer noch stark unterrepräsentiert sind und die meisten Arbeiten am ZBT ebenfalls in diese Kategorie fallen.

Die Gleichstellung aller Geschlechter ist in Deutschland gesetzlich verankert. Der Gleichstellungsplan (GSP) des ZBT soll dazu beitragen die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit im Unternehmen weiter durchzusetzen. Die Geschäftsführung bekennt sich in diesem dazu, Maßnahmen durchzuführen und Ziele zu setzen welche die Gleichstellung aller Geschlechter sicherstellen. Dabei ist 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 der Mitarbeitenden sollen ein Bewusstsein für die Thematik schaffen, die Unternehmenskultur positiv beeinflussen und die Umsetzung des GSP sicherstellen.

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).

2 Grundlagen des Gleichstellungsplans

Die Organisationskultur am ZBT steht für einen respektvollen 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, 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. 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 auch -orte flexibel an die jeweiligen Bedürfnisse anzupassen. Zu diesen bestehenden Betriebsvereinbarungen zählen besonders die BV Arbeitszeit sowie die BV Mobiles Arbeiten. Zusätzlich gibt es eine weitere Betriebsvereinbarung zur Regelung von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten, die sog. BV Teilzeit. Diese stellt sicher, dass alle Beschäftigten die Möglichkeit auf Teilzeitarbeiten wahrnehmen können.

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 31.12.2021.

3.1 Bestandsaufnahme ZBT

Das ZBT befasst sich mit Themen rund um Wasserstoff und Brennstoffzellen. Das Institut wurde im Jahr 2001 gegründet und ist seitdem kontinuierlich gewachsen. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Bestandsaufnahme der Mitarbeitendenstruktur des ZBT am Stichtag 31.12.2021.

Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur am ZBT (Stichtag: 31.12.2021)

Stichtag 31.12.2021	Anzahl Beschäftigte	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anteil Frauen %	Anteil Männer %
Gesamt (ohne stud. Hilfskräfte)	123	25	98	20,3	79,7
Wissenschaftlich (inkl. LaborantInnen etc.)	81	14	67	17,3	82,7
Nicht wissenschaftlich Verwaltung	11	9	2	81,8	18,2
Nichtwissenschaftlich technische Dienste	31	2	29	6,5	93,6
Studierende (SHK)	28	5	23	17,9	82,1
Geschäftsleitung	3	1	2	33,3	66,7
Abteilungsleitung	8	1	7	12,5	87,5
Gruppenleitung	12	2	10	16,7	83,3

Insgesamt sind zum Stichtag 123 Personen, davon 25 Frauen und 98 Männer beim ZBT beschäftigt, dies entspricht einem Frauenanteil von 20,3 %. Es gibt keine MA, die sich keinem oder einem anderen Geschlecht zuordnen, dementsprechend wird diese Kategorie nicht dargestellt.

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 17,28 % etwas unter dem Schnitt der Gesamtbeschäftigten. Bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten ist in der Verwaltung der Frauenanteil mit über 80 % stark dominant und umgekehrt ist bei den technischen Diensten der Männeranteil mit über 90 % sehr hoch. Die Geschäftsleitung setzt sich aus 3 Männern und einer Frau zusammen, die Abteilungsleitungen aus 8 Männern und einer Frau. Die wissenschaftlichen Abteilungen werden nur von männlichen Personen geleitet. Im Bereich der Gruppenleitung liegt der Frauenanteil mit 16,67 % geringfügig unter dem Frauenanteil der wissenschaftlichen MA am ZBT. Zusätzlich wird das ZBT von studentischen Hilfskräften unterstützt. Hierbei zeigt sich der

Frauenanteil mit 17,86 % ähnlich niedrig wie bei den wissenschaftlichen MA (siehe Abbildung 1).

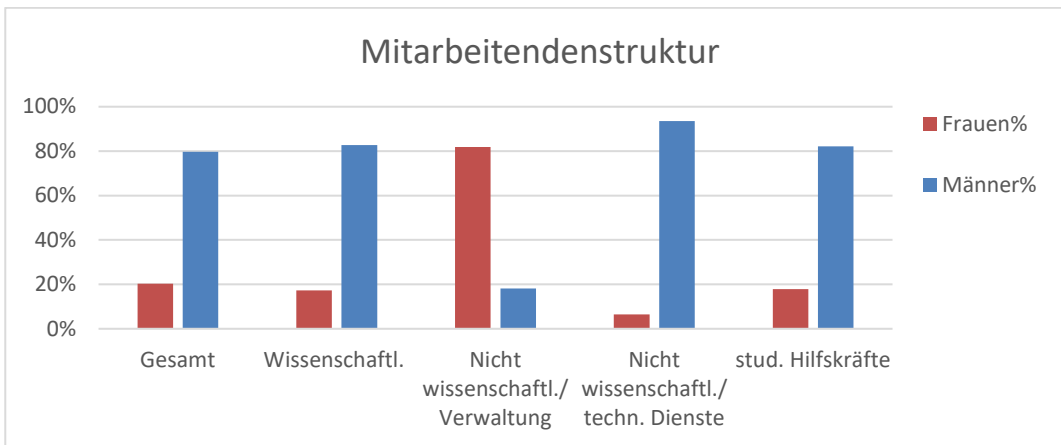


Abbildung 1: Geschlechterverteilung der Beschäftigte nach Untergruppen

Teilzeit

Das ZBT hat von Beginn an ermöglicht in Teilzeit zu arbeiten. Zum Stichtag arbeiteten 23,6 % der Beschäftigten in Teilzeit (ohne SHK). 44 % der Frauen haben einen Teilzeitvertrag und 18,4 % der Männer. Abbildung 2 zeigt die Verteilung der Teilzeitarbeitenden in den Leitungsebenen und den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereichen. Im Bereich der Verwaltung liegt die Teilzeitzrate der Männer bei 100 %, allerdings liegt der Anteil der Männer in diesem Bereich insgesamt nur bei 18,2 %.

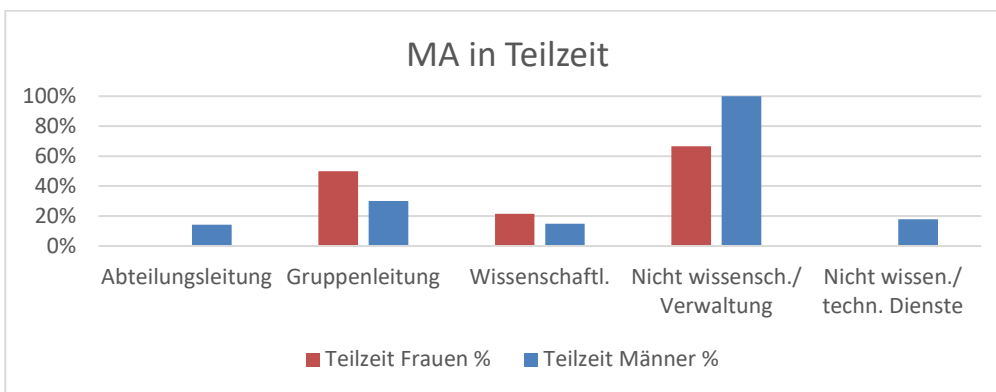


Abbildung 2: MA in Teilzeit

Befristung

Im Wissenschaftsbetrieb sind befristete Verträge üblich. Am ZBT sind insgesamt 44 % aller Verträge befristet. 48 % der Frauen arbeiten auf einer befristeten Stelle und 43,9 % der Männer.

Gehalt

Die Gehaltsstrukturen am ZBT sind angelehnt an die Bedingungen des Tarifvertrags der Länder (TV-L) im öffentlichen Dienst. 81,3 % der Beschäftigten sind in die Entgeltgruppen E11 bis

E15 eingruppiert. Entgeltgruppe E13 macht hier mit 50,4 % aller Beschäftigten den größten Anteil aus, wie in der folgenden Abbildung 3 zu erkennen.

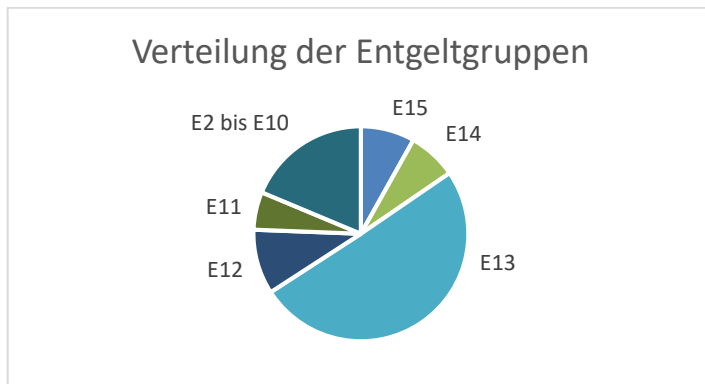


Abbildung 3: Prozentuale Verteilung der Entgeltgruppen am ZBT

In Abbildung 4 sind die Entgeltgruppen E11 bis E15 getrennt nach Geschlechtern aufgeschlüsselt. Demnach sind 72 % aller Frauen in die Entgeltgruppen E11 bis E15 eingruppiert und 83,7 % aller Männer. In der größten Entgeltgruppe E13 befinden sich 36 % aller Frauen und mit 54 % mehr als die Hälfte aller Männer. In E12 sind es dagegen 20 % der Frauen und nur 7 % der Männer. Auf eine detaillierte Darstellung in den Entgeltstufen E2 bis E10 wird verzichtet, da hier die jeweilige Bezugsgröße (Anzahl der Mitarbeiter) sehr gering ist. 7 % bzw. 8 % der Männer bzw. Frauen sind der Entgeltgruppe E14 zuzuordnen.

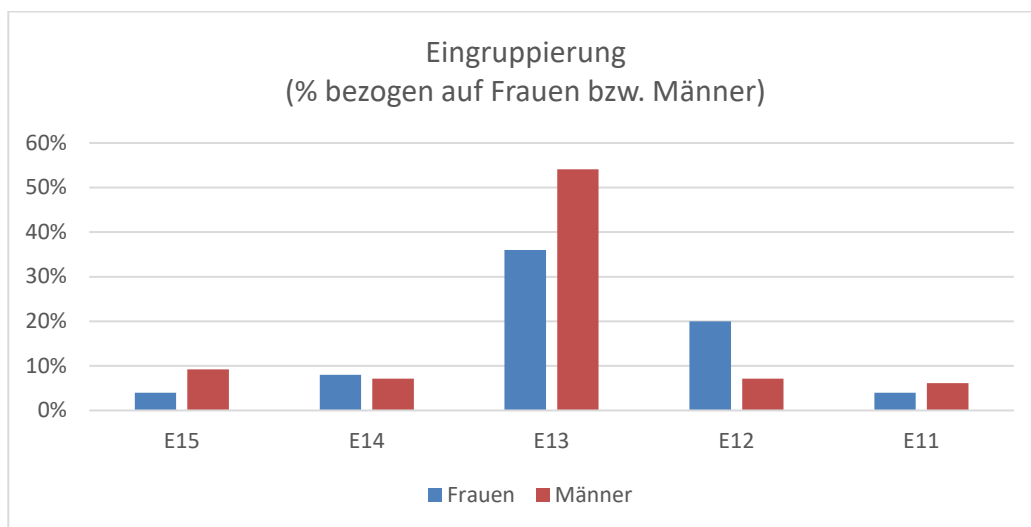


Abbildung 4: Verteilung der Geschlechter in den Entgeltgruppen E11 bis E15

3.2 Analyse/Zusammenfassung der Beschäftigungsstruktur

Die Beschäftigtenstruktur zeigt, dass Frauen mit einem Gesamtanteil von 20 % im ZBT deutlich unterrepräsentiert sind. Eine Ursache hierfür ist darin zusehen, dass sich das ZBT mit technischen Forschungsaufgaben befasst. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die

65,8 % aller Beschäftigten ausmachen, kommen aus den sogenannten MINT¹-Fächern. Mehrheitlich sind sie Ingenieur*innen und Naturwissenschaftler*innen. Am ZBT liegt der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich mit 17,3 % unter dem durchschnittlichen Anteil der erwerbstätigen MINT-Akademikerinnen in Deutschland im Jahr 2018 mit 23,4 % (Statista 2022).

Das ZBT unterhält umfangreiche Labore, Werkstätten und Testfelder. Die für diesen Betrieb benötigten MA – Elektriker*innen, Mechaniker*innen, etc. – zählen zu den techn. Diensten und stellen mit 25,2 % die zweitgrößte Gruppe an Beschäftigten am ZBT dar. Auch in diesen Berufen ist die Frauenquote in Deutschland gering. Im ZBT liegt die Frauenquote mit 6,5 % noch unter dem der weiblichen MINT-Fachkräfte in Deutschland mit 11,8 % im Jahr 2018 (Statista 2022).

Auch bei den studentischen Hilfskräften mit einem Frauenanteil von 17,9 % liegt man verhältnismäßig niedrig. So lag der Studentinnenanteil an der Universität Duisburg-Essen (UDE) 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).

Betrachtet man die Leitungsebenen am ZBT, fällt die Abteilungsleitung besonders auf. Es gibt zwar eine Abteilungsleiterin für den nichtwissenschaftlichen Bereich, aber alle wissenschaftlichen Abteilungen werden von Männern geleitet. Gründe hierfür sind nicht bekannt. Bei den Gruppenleitungen ist der Frauenanteil mit 16,6 % nur geringfügig kleiner als der Frauenanteil der wissenschaftlichen MA mit 17,3 %. Bei den Nicht-Leitungsebenen fällt die Ungleichverteilung in den Bereichen Verwaltung und technische Dienste besonders auf. In der Verwaltung sieht man einen Frauenanteil von 81,8 %, bei den techn. Diensten dagegen nur von 6,67 %. Dies spiegelt den gesellschaftlichen Rahmen wider.

Teilzeitverträge finden sich am ZBT in allen Hierarchieebenen außer in der Geschäftsführung. Hier ist eine deutliche Ungleichverteilung zu erkennen. 44 % der Frauen haben einen Teilzeitvertrag im Gegensatz zu 18,4 % der Männer. Dies spiegelt die gesellschaftliche Verteilung in Deutschland wieder, bei der im Jahr 2020 Mütter eine Teilzeitquote von 66 % bzw. Frauen ohne Kinder von 35 % aufwiesen und Väter nur 7 % (Männer ohne Kind 12 %) (Statistisches Bundesamt 2020). Bei den Befristungen der MA zeigt sich dagegen kein relevanter Unterschied nach dem Geschlecht.

Bei den Gehaltsstrukturen fallen insbesondere die Unterschiede in den Entgeltgruppen E12 und E13 auf. Hier fehlen jedoch weitere Angaben bzgl. wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen MA, daher muss die Analyse zu einem späteren Zeitpunkt umgesetzt werden.

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

¹ Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik

erklärbar. Gleichzeitig liegt der Frauenanteil aber noch unter den vergleichbaren Zahlen und sollte 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. Eltern kleiner Kinder, aber auch Kinder alter Eltern 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 prinzipiell möglich und man ist bestrebt, die Wünsche der MA umzusetzen. In besonderen 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 (gültig zunächst bis Ende 2022), 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 bisherige IT-Infrastruktur ist leider noch nicht ausreichend an die Bedürfnisse des mobilen Arbeitens angepasst, so dass nicht immer der Wunsch nach mobilem Arbeiten umgesetzt werden kann.

Um eine weitere Verbesserung bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit zu erreichen, muss die IT-Infrastruktur angepasst werden. Alle MA, deren Tätigkeit es zulässt, sollen die Möglichkeit erhalten mobil zu arbeiten. Das bedeutet konkret, dass jedem MA, der/die mobil arbeiten möchte, ein Laptop mit VPN-Zugang zur Verfügung gestellt wird. Des Weiteren wird in die Infrastruktur bzgl. Telefonie investiert, damit den MA auch beim mobilen Arbeiten Telefonate über den ZBT-Zugang möglich sind.

Zur Überprüfung der Maßnahmen werden im Jahr 2024 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. Des Weiteren wird überprüft, ob sich die IT-Infrastruktur signifikant gebessert hat und allen MA, die es wünschen, mobile Endgeräte zur Verfügung stehen und die Telefonie über ZBT möglich ist.

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. jeder kommuniziert mit jedem, unabhängig von Position, Geschlecht oder Nationalität.

Zusätzlich dazu soll zukünftig der respektvolle Umgang miteinander weiter gestärkt werden, indem ebenfalls im schriftlichen Austausch alle Geschlechter angesprochen werden. Dazu soll eine einheitliche ‚Genderschreibweise‘ eingeführt werden und diese 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 gering ist. Auch bei der Gruppenleitung liegt der Frauenanteil ebenfalls unter dem zukünftig angestrebten Anteil von 25 %. Ziel ist es, den Anteil von Frauen in den Führungsebenen zu erhöhen. Allerdings sind derzeit alle Stellen besetzt und es ist auch kein absehbares Ausscheiden z.B. durch Erreichen des Rentenalters zu erwarten. Um dennoch strategisch den Frauenanteil zu erhöhen bzw. die Sichtbarkeit von Frauen im Unternehmen zu verstärken, werden die folgenden Maßnahmen durchgeführt.

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 Gruppenleiter in der Pflicht, sich mit dem Thema MA-Motivation und Aufgabenverteilung zu befassen (s. Trainings, Kap. 4.7).

Ein Ziel sollte es sein, Frauen unabhängig von ihrer Position im Unternehmen in abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen mit einzubeziehen, die sich mit der Zukunft und der Strategie im Unternehmen befassen. Die Zusammensetzung entsprechender Arbeitsgruppen sollte idealerweise den angestrebten Frauenanteil von 25 % widerspiegeln.

Auch in verantwortungsvollen Arbeitsbereichen (Beauftragte 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. 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 GEP 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.

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 Ansprechpartner 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.

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 („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 zum Thema „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.

4.8 Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten

Das ZBT prüft die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten (GSB) bzw. einer Person (Vertrauensfrau), die sich um das Thema Gleichstellung aller Geschlechter, Chancengleichheit etc. kümmert. Mithilfe einer GSB kann sichergestellt werden, dass ausreichend Ressourcen für die Bearbeitung der geschlechterbasierten Themen zur Verfügung stehen.

Sollte die Umsetzung einer Bestellung einer GSB erfolgen, wird diese wie folgt gehandhabt:

Bei der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten wird sich an den Vorgaben des BGleG orientiert. Demnach wird eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin gewählt. Dabei sind alle weiblichen MA des Unternehmens wahlberechtigt und wählbar, sofern sie nicht dem Betriebsrat oder der Schwerbehindertenvertretung angehören.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören insbesondere die Kontrolle der Ein- und Durchführung der oben genannten Maßnahmen sowie das Nachhalten der gesteckten

Ziele. Weitere Arbeiten der GSB sind die Koordination der Fortbildungen und Trainings, das Überarbeiten des GSP sowie das Hinzuziehen dieser in Personalfragen usw.

Um diese Aufgaben rechtmäßig erfüllen zu können, muss die Mitarbeiterin für die Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte zeitweise freigestellt werden. Angestrebt wird für diese Position ein Vollzeitäquivalent von etwa 0,1. Zusätzlich sollte die Gleichstellungsbeauftragte Fortbildungen im Gleichstellungsrecht o.ä. erhalten, um ihre Arbeit fachkundig durchführen zu können.

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 wenig 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 soll nach der Hälfte der Zeit 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 20. Mai 2022



Dr. Peter Beckhaus
Geschäftsführer

6 Literaturverzeichnis

Albrecht, Clara; Rude, Britta (2022): Wo steht Deutschland 2022 bei der Gleichstellung der Geschlechter? Online verfügbar unter <https://www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatzzeitschrift/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.

Statista (2022): MINT-Berufe: Frauenanteil in Deutschland bis 2018 | Statista. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/946493/umfrage/frauenanteil-in-mint-berufen-in-deutschland/>, zuletzt aktualisiert am 29.04.2022, zuletzt geprüft am 29.04.2022.

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.

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