SENCKENBERG

world of biodiversity

# Gleichstellungsplan

## (2021-2024)

der Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung

Leibniz

Leibniz-Gemeinschaft

## Impressum Gleichstellungsplan 2021-2024


| | |
|---|---|
| Verantwortlich für den Inhalt: | Prof. Dr. Klement Tockner |
| Redaktion: | Sabrina Abel<br>Maika Holzapfel |
| 2. Ausgabe: | Januar 2021 |

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis ..... 3
Präambel ..... 4
1 Personal ..... 5
1.1 Bestand (Stand 30.06.2020) ..... 5
1.1.1 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ..... 6
1. 2 Personalgewinnung ..... 11
1. 3 Personalentwicklung ..... 12
2 Ziele und Maßnahmen ..... 12
2.1. Rechtliche Rahmenbedingungen und Richtlinien ..... 12
2.2. Förderinstrumente für Frauen ..... 12
2.2.1 Mentoring-Programme und Weiterbildungsangebote ..... 12
2.2.2 Aktive Rekrutierung ..... 13
2.2.3 Dual Career - Karriere zu zweit ..... 14
2.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ..... 14
2.4. Vermeidung von Benachteiligung ..... 15
2.5 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung ..... 15
2.6. Kommunikation und Information ..... 15
2.7. Verlängerung der Qualifizierungsdauer nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ..... 16

# Präambel

Die Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung (SGN) versteht sich als eine weltoffene, global agierende Bürgergesellschaft, die sich der Erforschung der Natur, der Vermittlung der Forschungsergebnisse an die Allgemeinheit und der Gewinnung von Bürger*innen für diesen Auftrag verschrieben hat. Gegründet 1817 umfasst sie heute sieben Forschungsinstitute an den Standorten Angermünde, Dresden, Frankfurt am Main, Gelnhausen, Görlitz, Hamburg, Messel, Müncheberg, Tübingen, Weimar und Wilhelmshaven. Der Hauptsitz befindet sich in Frankfurt am Main, wo auch die "Senckenbergische Naturforschende Gesellschaft" 1817 gegründet wurde.

Zur Umsetzung der Grundzüge des *Bundesgleichstellungsgesetzes* (BGleiG) haben die von Bund und Ländern gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen im Rahmen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) eine Vereinbarung geschlossen – die *Ausführungsvereinbarung Gleichstellung* (AV-Glei). Auf deren Grundlage wurde eine Individualvereinbarung zur AV-Glei mit dem Hessischen Ministerium für Kunst und Wissenschaft geschlossen. Dieses Dokument stellt für Senckenberg die maßgebliche gesetzliche Regelung zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern dar, auf deren Basis der vorliegende Gleichstellungsplan entwickelt wurde. Darin verpflichtet sich Senckenberg zur Umsetzung einer nachhaltigen Gleichstellungpolitik und Erreichung der folgenden Ziele des BGleiG § 1 Absatz 1:

- die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen
- bestehende Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, insbesondere von Frauen, zu beseitigen und künftig zu verhindern sowie
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten zu verbessern

Senckenberg sieht danach alle Beschäftigten, insbesondere aber die Leitung, Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion, sowie die Personalverwaltung in der Pflicht, die Chancengleichheit, Gleichberechtigung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen Bereichen zu fördern (AV-Glei Punkt 2; BGleiG § 11).

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist für die Jahre 2021-2024 gültig und tritt zum 01. Januar 2021 in Kraft. Zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und Aufhebung struktureller Benachteiligung wird die tatsächliche Durchsetzung durch gezielte Maßnahmen gefördert. Nach Ablauf von zwei Jahren wird der Gleichstellungsplan aktualisiert, indem ermittelt wird, ob und inwieweit die Ziele des vorliegenden Gleichstellungsplanes umgesetzt wurden, beziehungsweise ob sie in der festgelegten Form noch angemessen erscheinen. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet.

Im Sinne von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) sind bei der Erreichung der Ziele die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen zu berücksichtigen. Im Übrigen gilt § 2 Satz 2 des Gesetzes zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGG).

Des Weiteren sind die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu berücksichtigen.

Die praktische Umsetzung der juristisch garantierten Gleichbehandlung und die Förderung der Chancengleichheit liegen in der Verantwortung des Administrativen Direktors und werden durch die gewählte Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin unterstützt. Dazu begleiten die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin alle Stellenbesetzungs- bzw. Berufungsverfahren und personelle, organisatorische sowie soziale Maßnahmen von Beginn an und unterstützen die Leitung bei der Einhaltung der von den DFG-Mitgliedern verabschiedeten *„Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“*, sowie die Leibniz-Gleichstellungsstandards die das gemeinsame Ziel verfolgen, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen anhand eines *Kaskadenmodells* deutlich zu erhöhen. Außerdem übernehmen sie die Projektleitung des audit „berufundfamilie“.

# 1 Personal

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, allen Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie des Generaldirektors.

## 1.1 Bestand (Stand 30.06.2020)

Der Anteil von Frauen an der Gesamtheit der bei Senckenberg Beschäftigten beträgt 56% (Tab. 1). Bei den befristet Beschäftigten beträgt der Frauenanteil 78% und bei den Teilzeitbeschäftigten 59%. Diese Anteile sind seit 2016 in etwa gleichgeblieben.

Innerhalb der Entgeltgruppen gibt es in den EG1-9 mit 63% (EG1-5) bzw. 67% (EG6-9) eine besonders starke Repräsentanz von Frauen. In den EG10-12 und EG13 (ohne Promivierende) ist das Geschlechterverhältnis mit 50 bzw. 54% sehr ausgeglichen. In den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen liegt der Frauenanteil hingegen nur bei 20-30%. Während er in der EG14 und der Besoldungsgruppe C4/W3 jeweils auf ca. 30% stieg, ist der Frauenanteil in der EG 15 mit 21% seit 2016 leicht gesunken ist. In der Besoldungsgruppe C3/W2 ist aktuell eine Frau vertreten (17%).

Der Frauenanteil in den Leitungspositionen ist nach wie vor gering. Den höchsten Anstieg gab es auf Ebene der Sektionsleitungen mit 7 Prozentpunkten auf nun 35%. Auch auf Ebene der Abteilungsleitungen ist der Anteil gestiegen, beträgt aktuell dennoch nur 16%. Auf Ebene der Nachwuchsgruppenleitungen ist der Anteil mit 28% etwa gleichgeblieben, ebenso auf Ebene der Institutsleitungen, wo es mit 14% nach wie vor nur eine Institutsleiterin gibt. Bei Positionen EG15 und höher sind allerdings die absoluten Zahlen von Beschäftigten so niedrig, dass schon eine einzelne Neubesetzung die Verhältnisse verschieben kann.

Innerhalb der wissenschaftlichen Qualifikationsstufen ist das Verhältnis von Frauen und Männern mit einem Frauenanteil von 46% bei den Promovierenden und 50% bei den PostDocs relativ ausgeglichen. In beiden Gruppen ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2016 jedoch gesunken. Auch der Anteil Stipendiatinnen ist seither gesunken und nähert sich mit nun 56% einer gleichen Verteilung.

Eine detaillierte Darstellung des Personals bei Senckenberg zeigt die Tabelle 1; das Kaskadenmodell mit den Zielquoten für 2025 ist in Tabelle 2 dargestellt. Die Graphiken 1-3 veranschaulichen die Verteilung von Frauen und Männern gesamt (Abb. 1), von befristet Beschäftigten (Abb. 2) und in Teilzeit Beschäftigten (Abb. 3) innerhalb der Gehaltsgruppen und Funktionen.

Bei der Präsenz von Frauen in Führungspositionen und bei der Verteilung der befristeten Arbeitsverträge sowie Teilzeitstellen sieht Senckenberg eine große Verpflichtung und Verantwortung, die Gleichstellung von Frauen und Männern mit gezielten Maßnahmen zu unterstützen. Ein besonderer Schwerpunkt ist dabei die Besetzung der Führungspositionen in der Wissenschaft mit Frauen. Bei der Wiederbesetzung von Führungspersonal wird stets das Prinzip angewendet, bei gleicher Eignung Bewerberinnen den Vorzug zu geben (AV-Glei, Punkt 6). Auf dieser Basis wird Senckenberg im Zuge des in den nächsten Jahren in einigen Bereichen anstehenden Generationswechsels aktive Personalpolitik betreiben und eine Steigerung des Frauenanteils auf allen Führungsebenen anstreben. Zuletzt wurden die Stellen der Verwaltungsleitung Görlitz, Museumsleitung Frankfurt, Custos Malakologie und Leitung des Bereichs Finanzen und Rechnungswesen mit jeweils einer hoch qualifizierten Frau besetzt. Auf die vier gemeinsamen Professuren mit hessischen Hochschulen des LOEWE-TBG wurden bisher drei Männer berufen.

**Tabelle 1 Personalbestand der SGN (Stand 30.06.2020).** Anzahl der Beschäftigten unterteilt nach Entgeltgruppe bzw. Funktion. * ohne Promovierende; [1] Hilfskräfte, Auszubildende, Volontäre, Stipendien, Praktiken, FÖJ/BFD

| Personal | Insgesamt | davon Frauen | Befristet | davon Frauen | Teilzeit | davon Frauen |
|---|---|---|---|---|---|---|
| insgesamt | 831 | 468 | 349 | 209 | 387 | 264 |
| **Nach Entgeltgruppen** | | | | | | |
| C4/W3 | 17 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| C3/W2 | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| W1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| E15/E15Ü | 14 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| E14 | 71 | 23 | 4 | 0 | 5 | 4 |
| E13* | 179 | 97 | 116 | 66 | 66 | 45 |
| E10-12 | 78 | 39 | 15 | 8 | 20 | 15 |
| E6-9 | 224 | 150 | 45 | 32 | 77 | 63 |
| E1-5 | 30 | 19 | 0 | 0 | 23 | 18 |
| Sonstige[1] | 170 | 114 | 128 | 86 | 158 | 104 |
| **Nach Funktion** | | | | | | |
| Institutsleitung | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Stellv. Institutsleitung | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Abteilungsleitung | 25 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sektionsleitung | 79 | 29 | 5 | 0 | 8 | 7 |
| Nachwuchsgruppenleitung | 7 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 |
| PostDocs | 28 | 14 | 26 | 13 | 5 | 3 |
| Promovierende | 48 | 22 | 45 | 21 | 39 | 17 |
| Stipendien | 9 | 5 | 9 | 5 | 5 | 2 |

### 1.1.1 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Die Zielquoten für Wissenschaftlerinnen des aktuellen Kaskadenmodells (Tab.2) wurden auf Basis des Ist-Standes zum 30.06.2020 erstellt und für das Jahr 2025 festgelegt. Bei der Wahl dieser Zielquoten wurden die personelle Fluktuation in den jeweiligen Personalgruppen sowie die Karriereplanungen soweit möglich berücksichtigt.

Bis 2025 strebt Senckenberg einen Frauenanteil in den Leitungen von Forschungs- und Nachwuchsgruppen von 50%, den wissenschaftlichen Abteilungsleitungen von 38% und den Institutsleitungen von 21% an. Für die Entgeltgruppe 15 rechnete Senckenberg im wissenschaftlichen Bereich mit einem nicht ganz so drastischen Anstieg des Frauenanteils, da für Abteilungsleitungspositionen hier grundsätzlich gemeinsame Berufungen (W2/W3) mit Hochschulen angestrebt werden und E15 Stellen im gleichen Zuge abgebaut werden. Die Zielquote für die Gruppe W3/C4 wurde mit 35% festgesetzt. Für die Gruppe W2/C3 wurde eine Quote von 33% festgelegt. Für die Gruppen EG13 und EG14 werden weiterhin 50% angestrebt.

Die Ziele für das Jahr 2020 wurden in den Gruppen E13 und E15 erreicht. In der Gruppe 1: E13 haben wir mit 51% in den vergangenen Jahren ein konstant ausgeglichenes Verhältnis und in Gruppe 3: E15/E15U/W1 wurde die Zielquote 2020 von 20% mit einem Ist-Stand von 30% sogar überschritten.

In der Gruppe 2: E14 reicht der Frauenanteil mit 34% nahe an die für 2020 gesetzte Zielquote von 40% heran. Auf Ebene der Professuren W2/C3/ und W3/C4 blieb der Frauenanteil jedoch jeweils noch unter den

angestrebten 33% und hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Auch im Direktorium wurde ein Zielquote von 33% gesetzt, die mit aktuell 20% Frauen nicht erfüllt wurde.
In den Ebenen 1-3 ist seit deren Aufnahme ins Kaskadenmodell im Jahr 2017 kaum ein Anstieg zu beobachten. Der Anteil Frauen auf Ebene 1: Institutsleitung beträgt 13% (ZQ 25%), auf Ebene 2: Abteilungsleitung 19% (ZQ 20%) und auf Ebene 3: Leitung v. Forschungs-/Nachwuchsgruppen derzeit 37% (ZQ 50%).

**Tabelle 2 Kaskadenmodell 2025**

| Angaben in [%] | Ist-Stand 30.06.2020 | Zielquoten 2025 |
|---|---|---|
| Gruppe 5: W3/C4 | 23 | 35 |
| Gruppe 4: W2/C3 | 17 | 33 |
| Gruppe 3: E15/A15/E15Ü/A16/W1 | 25 | 35 |
| Gruppe 2: E13Ü/E14/A14 | 34 | 50 |
| Gruppe 1: E12/E13/A13 | 51 | 50 |
| Ebene 1: Institutsleitung | 13 | 21 |
| Ebene 2: Abteilungsleitung | 19 | 38 |
| Ebene 3: Leitung v. Forschungs-/Nachwuchsgruppen | 37 | 50 |

**Tabelle 3 Zusammensetzung der Gremien (Stand 30.06.2020)**

| Personal | Insgesamt | davon Frauen | Anteil Frauen [%] |
|---|---|---|---|
| Verwaltungsrat | 15 | 7 | 47 |
| Präsidialausschuss | 7 | 3 | 43 |
| Direktorium | 5 | 2 | 40 |
| Kuratorium | 46 | 9 | 20 |
| Wissenschaftlicher Beirat | 9 | 4 | 44 |
| Wissenschaftsausschuss | 20 | 7 | 35 |

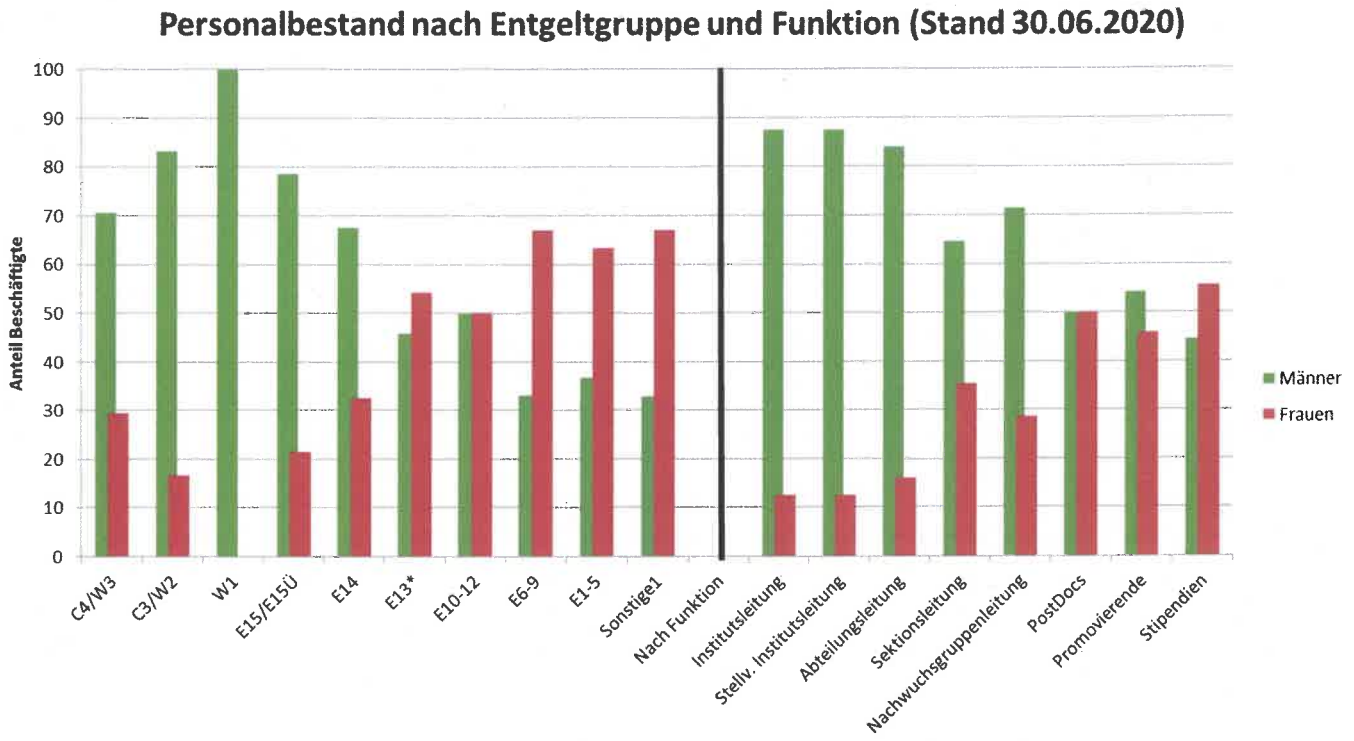


**Abbildung 1 Personalbestand nach Entgeltgruppen und Funktion [%] (Stand 30.06.2020).** Dargestellt sind die Anteile männlicher Beschäftigter (grün) und die Anteile weiblicher Beschäftigter (rot) in den jeweiligen Gehaltsgruppen und Funktionen.

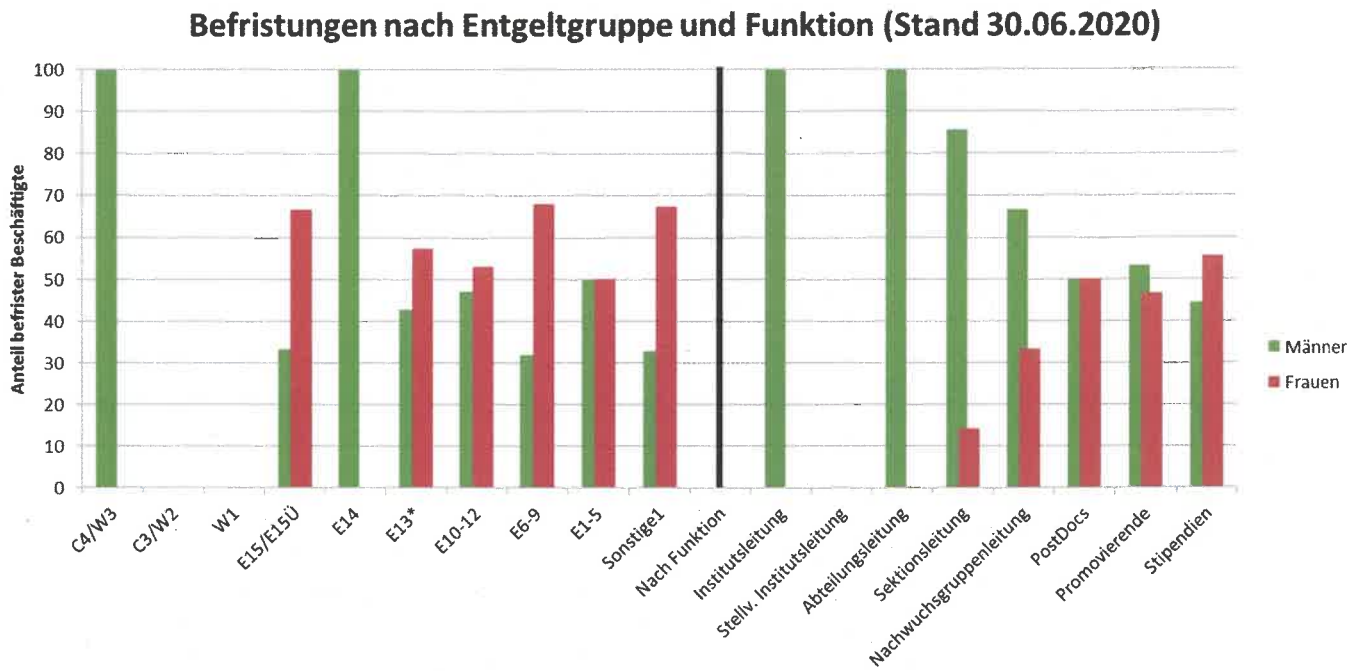


**Abbildung 2 Befristungen nach Entgeltgruppe und Funktion (Stand 30.06.2020).** Dargestellt sind die Anteile befristeter männlicher (grün) und weiblicher Beschäftigter (rot) in den jeweiligen Gehaltsgruppen und Funktionen.

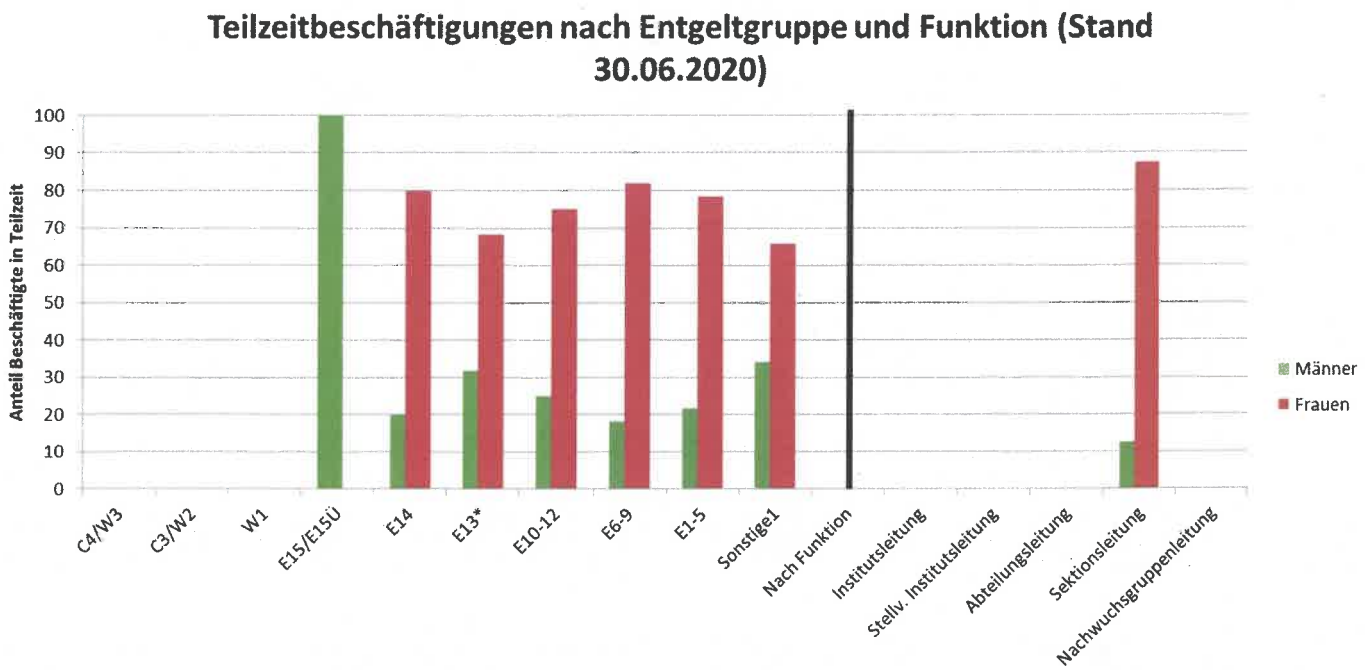


**Abbildung 3 Teilzeitbeschäftigungen nach Entgeltgruppe und Funktion.** Dargestellt sind die Anteile der männlichen (grün) und weiblichen(rot) Teilzeitbeschäftigten in den jeweiligen Gehaltsgruppen und Funktionen.

Tabelle 4 zeigt die Entwicklung des Gesamtpersonals seit 2013. Die Daten basieren auf der Eingabe der Leibniz-Datenabfrage jeweils zum 31.12. Seit 2013 stieg der Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen und den Leitungspositionen insgesamt an. In den letzten 4 Jahren waren sie jedoch bei den Institutsleitungen, der C3/W2 Besoldung und der EG15 sowie den PostDocs und Promovierenden wieder leicht rückläufig. In den Abteilungs- und Gruppenleitungen sank der Anteil sogar um 10 Prozentpunkte. Die Abbildungen 4 und 5 veranschaulichen die Entwicklung.

**Tabelle 4 Entwicklung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen und Funktionen der letzten 8 Jahre (basierend auf den Leibniz-Datenabfragen).** Dargestellt sind die Frauenanteile in [%] in den jeweiligen Entgeltgruppen und Funktionen jeweils zum 31.12. . Die Entwicklung der letzten 8 Jahre ist in Form von Pfeilen angegeben ↑ = Frauenanteil gestiegen; ↓ = Frauenanteil gesunken; ↔ = Frauenanteil ähnlich geblieben. Die Farben geben an ob es sich dabei um eine positive (grün), negative (rot) oder neutrale (schwarz) Entwicklung handelt.

| | *Frauenanteil [%] der vergangenen 8 Jahre (Stichtag jeweils 31.12.)* | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Anteil Frauen [%]** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **Veränderung seit** | |
| | | | | | | | | | **2013** | **2016** |
| gesamt | 54 | 58 | 58 | 55 | 55 | 54 | 55 | 56 | ↔ | ↔ |
| **Nach Entgeltgruppen** | | | | | | | | | | |
| C4/W3 | 18 | 18 | 18 | 24 | 32 | 31 | 29 | 28 | ↑ | ↑ |
| C3/W2 | 0 | 0 | 0 | 20 | 17 | 17 | 17 | 17 | ↑ | ↓ |
| W1 | - | - | - | - | 50 | 100 | 100 | 0 | - | - |
| E15/E15Ü/E16 | 11 | 19 | 13 | 25 | 27 | 20 | 21 | 21 | ↑ | ↓ |
| E14 | 20 | 26 | 23 | 23 | 24 | 25 | 27 | 33 | ↑ | ↑ |
| E13 | 53 | 55 | 54 | 53 | 53 | 51 | 52 | 53 | ↔ | ↔ |
| E9-12 | 58 | 56 | 57 | 58 | 56 | 54 | 54 | 55 | ↓ | ↓ |
| E5-8 | 70 | 73 | 71 | 70 | 71 | 69 | 68 | 70 | ↔ | ↔ |
| Andere Entgeltgruppen | 60 | 64 | 69 | 61 | 63 | 63 | 64 | 64 | ↔ | ↔ |
| **Nach Funktion** | | | | | | | | | | |
| Institutsleitung | 0 | 17 | 17 | 17 | 14 | 13 | 13 | 13 | ↑ | ↓ |
| Stellv. Institutsleitung | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 14 | 14 | 14 | ↑ | ↑ |
| Abteilungs- u. Gruppenltg. | 14 | 13 | 13 | 20 | 25 | 25 | 23 | 15 | ↑ | ↓ |
| Nachwuchsgruppenleitung | 29 | 25 | 27 | 34 | 35 | 36 | 36 | 38 | ↑ | ↑ |
| PostDocs | - | 49 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 42 | ↔ | ↓ |
| Promovierende | 62 | 59 | 55 | 50 | 50 | 53 | 42 | 46 | ↓ | ↓ |
| Stipendien | 54 | 55 | 71 | 82 | 71 | 57 | 62 | 40 | ↓ | ↓ |

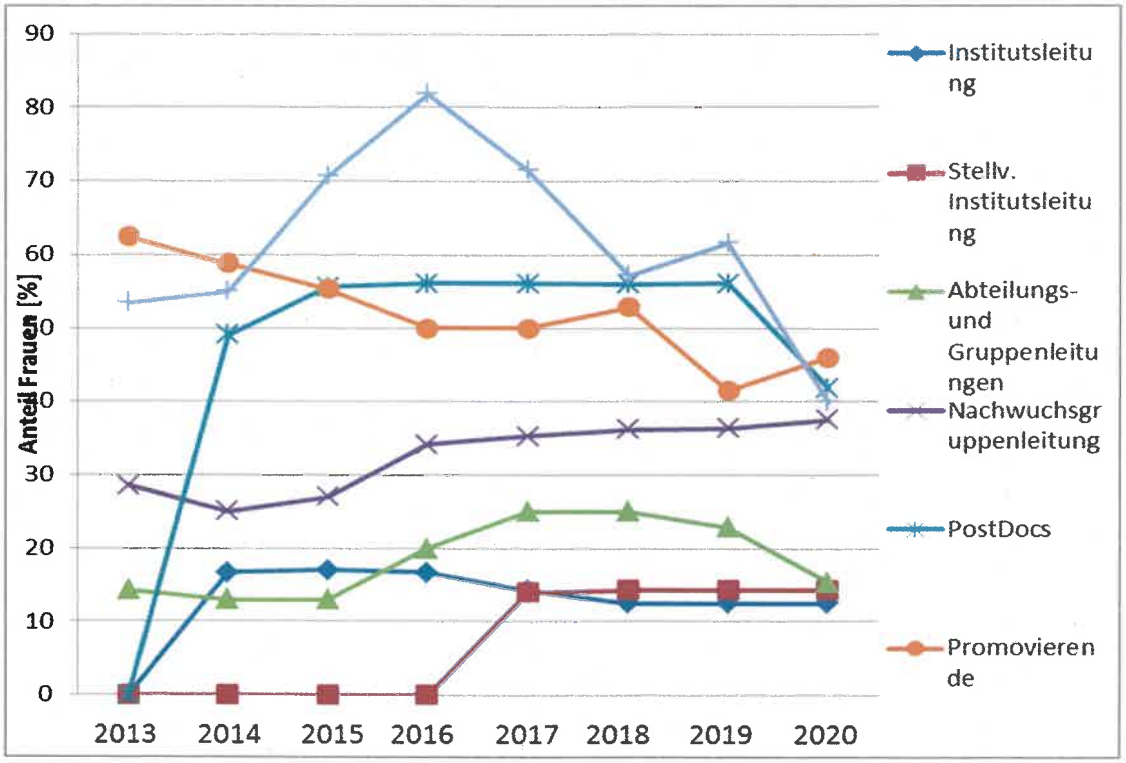


**Abbildung 4 Entwicklung der Frauenanteile seit 2013.** Dargestellt ist jeweils der Frauenanteil in den Leitungspositionen und Wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen in [%].

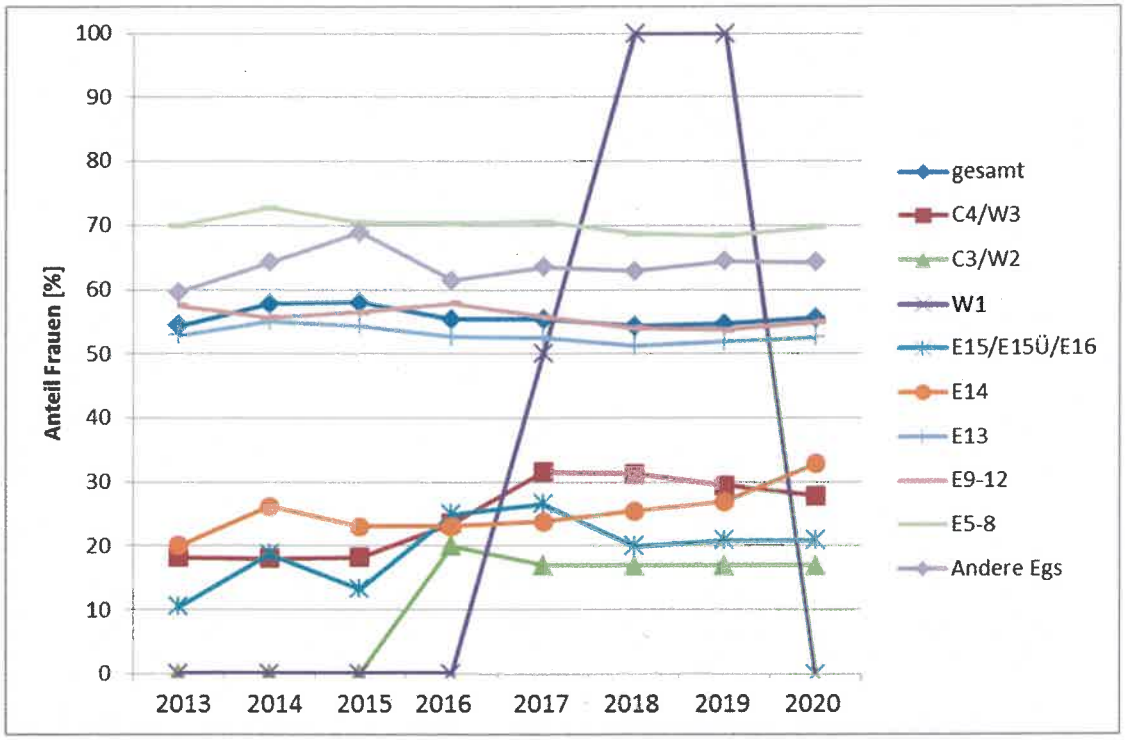


**Abbildung 5 Entwicklung der Frauenanteile seit 2013.** Dargestellt sind ist jeweils der Frauenanteil in den Entgelt- und Besoldungsgruppen in [%].

## 1. 2 Personalgewinnung

Es werden grundsätzlich alle Stellenausschreibungen geschlechtsneutral formuliert. Handelt es sich um eine Stelle, in dessen Bereich ein Geschlecht aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert ist, wird dieses Geschlecht verstärkt zur Bewerbung aufgefordert. Jede Ausschreibung erhält den Hinweis, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende betriebliche Belange stehen dem entgegen. Dies gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene. Um die Zahl von Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen, erfolgen die Ausschreibungen öffentlich, wenn dieses Ziel mit einer internen oder einrichtungs- bzw. vorhabenübergreifenden Ausschreibung nicht erreicht werden kann. Zusätzlich werden qualifizierte Frauen für Positionen und in Bereichen in den Frauen unterrepräsentiert sind, aktiv rekrutiert, z.B. durch gezielte Ansprache. Hierbei soll der von den Gleichstellungsbeauftragten erstellte „Leitfaden aktive Rekrutierung" angewandt werden (siehe Kapitel 2.2.2). Liegen in ausreichender Zahl qualifizierte Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts vor, werden mindestens ebenso viele Personen dieses Geschlechts zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen wie Personen des überrepräsentierten Geschlechts. Auswahlkommissionen werden geschlechterparitätisch besetzt. Ist eine paritätische Besetzung der Auswahlkommission oder der Kandidatinnen und Kandidaten bei den Vorstellungsgesprächen aus triftigen Gründen nicht möglich, werden die jeweiligen Gründe zu Protokoll gegeben.

Bei der Ermittlung der Qualifikation von Bewerber*innen werden die durch Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben entstandenen benachteiligenden Umstände (z.B. Unterbrechung der Berufstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit, Verzögerung des Abschlusses) oder Absichten bei der vergleichenden Bewertung herausgenommen.

### 1. 3 Personalentwicklung

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese bei Einstellungen und beruflichem Aufstieg besonders berücksichtigt.
Die Wahrnehmung von Fortbildung wird durch geeignete Maßnahmen auch für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben unterstützt. Dies gilt gleichermaßen für wissenschaftliche Tagungen und Kongresse, wenn diese als Fortbildungsmaßnahmen anzusehen sind. Während der Dauer der Teilnahme an Fortbildungen können im Bedarfsfall die zusätzlich anfallenden, unabwendbaren Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen auf Antrag erstattet werden.
Im Folgenden werden die bei Senckenberg bestehenden konkreten Maßnahmen zur Personalgewinnung und -entwicklung aufgeführt.

## 2 Ziele und Maßnahmen

### 2.1. Rechtliche Rahmenbedingungen und Richtlinien

Senckenberg verpflichtet sich zur Einhaltung und Umsetzung der folgenden gesetzlichen Vorschriften und orientiert sich an folgenden Richtlinien:

- Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz
- Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)
- Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG
- Rahmenempfehlungen zur Gleichstellung in den Leibniz-Instituten
- Leitfaden Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft
- Leibniz-Gleichstellungsstandards
- Standards für die Besetzung wissenschaftlicher Leitungspositionen in der Leibniz-Gemeinschaft

### 2.2. Förderinstrumente für Frauen

2.2.1 Mentoring-Programme und Weiterbildungsangebote

Senckenberg begleitet und unterstützt insbesondere junge Wissenschaftlerinnen durch spezielle Mentoring-Programme und Weiterqualifizierungsangebote auf ihrem Karriereweg von der Doktorandin bis zur Professorin.

a. Mentoring Hessen

Dazu kooperiert Senckenberg gemeinsam mit den hessischen Hochschulen, vielen außeruniversitären Forschungseinrichtungen und zahlreichen namhaften Unternehmen im europaweit einmaligen Verbundprojekt *Mentoring Hessen*. Dieses Mentoring-Programm bietet aufeinander aufbauende Förderlinien für (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen an, die sich aus den bewährten Bausteinen Mentoring, Training und Networking zusammensetzen. Dadurch werden junge Frauen in den entscheidenden Übergangsphasen unterstützt, praxisnah auf den Beruf vorbereitet und in ihren Karriereambitionen bestärkt.
In ihrem Programm bietet *Mentoring Hessen*:

- Vielfältige **Netzwerk-Veranstaltungen** mit Schwerpunkt „Karrierewege entwickeln"
- **Workshops** für Mentees zu Softskills, Bewerbungs- und Führungsthemen
- **Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren** im Bereich Mentoring, Beratung und Führung
- **Karriere-Netzwerk** für alle Teilnehmerinnen von der Studentin bis zur Führungskraft zur interdisziplinären Vernetzung und beruflichen Entwicklung

Die Förderlinien: **ProCareer.Doc** steht Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen aller Fächer zur individuellen Karriereorientierung im Berufsübergang offen.
**ProAcademia** fördert Post-Doktorandinnen und fortgeschrittene Doktorandinnen, die sich bereits für eine wissenschaftliche Karriere entschieden haben. **ProProfessur** bietet passgenaue Unterstützung auf der Zielgeraden zur Professur.

b. Leibniz
Als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft besteht zudem die Möglichkeit am deutschlandweiten Leibniz-Mentoring teilzunehmen. Das 16-monatige Programm richtet sich an hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen nach der Promotion, die eine Professur oder eine Führungsposition anstreben. Es unterstützt die Wissenschaftlerinnen darin, ihre Karriere zielgerecht zu steuern, fachspezifische Netzwerke auszubauen und Leitungsaufgaben selbstbewusst zu übernehmen. Dabei profitieren die Mentees nicht nur von der Mentoring-Partnerschaft, sondern auch vom begleitenden Seminarprogramm und einer professionellen Prozessbegleitung. Durch spezielle Seminare bietet die Leibniz-Gemeinschaft dabei auch Mentorinnen und Mentoren die Gelegenheit die eigenen Führungskompetenzen auszubauen.

c. Internes Weiterbildungsprogramm Goethe-Universität
Des Weiteren haben alle Beschäftigten die Möglichkeit am vielfältigen *Internen Weiterbildungsprogramm (IWB)* der Goethe-Universität Frankfurt a. M. teilzunehmen. Angeboten werden Seminare, Workshops, Veranstaltungsreihen und E-Learning Selbstlernkurse in den folgenden sechs Kompetenzfeldern.

1. Verwaltungs- und Fachbereichskompetenzen
2. Soziale und persönliche Kompetenzen
3. Führungskompetenzen
4. Sprach- und interkulturelle Kompetenzen
5. IT und digitale Kompetenzen
6. Gesundheitskompetenzen

2.2.2 Aktive Rekrutierung
Senckenberg hat das Ziel, die Präsenz von Frauen in Führungs- und Leitungspositionen deutlich zu erhöhen. Dabei spielt auch die Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen eine zentrale Rolle. Um dies zu fördern, wird die *Richtlinie zur Chancengleichheit in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren*, die insbesondere das Thema *Aktive Rekrutierung* von Wissenschaftlerinnen aufgreift, umgesetzt. Sie unterstützt alle Beteiligten eines Stellenbesetzungsverfahrens bei der Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit. Neben den Vorgaben der DFG und Leibniz-Gemeinschaft beinhaltet die Richtlinie alle rechtlichen Vorgaben der AV-Glei und des Senckenberg Gleichstellungsplans 2021-2024. Als wesentliches Instrument der Personalgewinnung und -entwicklung eignet sich *Aktive Rekrutierung*, um den Pool an besonders geeigneten Kandidat*innen im Rahmen eines Stellenbesetzungs- oder Berufungsverfahrens zu vergrößern. Dabei werden insbesondere herausragende Kandidatinnen identifiziert und auf eine vakante Position aufmerksam gemacht. Dies kann durch

- persönliche sowie indirekte Ansprache von exzellenten Kandidatinnen durch die Nutzung wissenschaftlicher Netzwerke
- verstärkte Nutzung spezieller Datenbanken

- oder gemäß der Leibniz-Standards die Durchführung von Suchsymposien, das Ad Personam Verfahren (bei den Personen, die bereits an der Einrichtung tätig sind, gezielt gefördert werden), das Engagement der/des Vorsitzenden Aufsichtsorgans oder sog. Executive Search Beratungen, geschehen.

Öffentliche Ausschreibung und aktive Rekrutierungsmaßnahmen werden kombiniert angewandt, um durchgängig Gleichstellung auf allen Ebenen der Organisation zu sichern und die Ziele des Kaskadenmodels 2021-2025 umzusetzen. Besonders wichtig ist, dass sich die Auswahl an zuvor festgelegten, transparenten Kriterien orientiert und gleiche Chancen für alle gelten.
Nach dem Bewerbungseingang stellen sich rekrutierte Kandidat*innen ebenfalls dem gleichen Verfahren der Bestenauslese, wie die übrigen Bewerber*innen.

2.2.3 Dual Career - Karriere zu zweit

Das Thema Dual Career nimmt zunehmend einen besonderen Stellenwert in Stellenbesetzungsverfahren und Berufungsverhandlungen ein, denn oft ist die mangelnde Berufsperspektive der Partnerin oder des Partners ein Grund für eine Absage. Senckenberg ist daher Mitglied der Dual Career Netzwerke: *Metropolregion Rhein-Main* und *Mitteldeutschland,* um sogenannte Doppelkarrierepaare zu fördern und durch mögliche berufliche Perspektiven auch die Partner*innen von Spitzenwissenschaftler*innen bei der Jobsuche zu unterstützen.

**2.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung ist eine familienbewusste Forschungseinrichtung, die ihre Beschäftigten in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt und stets daran arbeitet, die Bedingungen für die Beschäftigten zu verbessern.
Bereits seit Dezember 2012 ist Senckenberg durch das von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung initiierte **Audit "berufundfamilie"** zertifiziert, welches von der berufundfamilie Service GmbH verliehen wird. Das Audit unterstützt Unternehmen dabei, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen, indem es konkrete Ziele und Maßnahmen festlegt, die innerhalb von drei Jahren umgesetzt werden sollen. 2016 und 2019 erhielt Senckenberg erneut das Zertifikat für seine erfolgreiche familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik und Firmenkultur.
Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit haben Beschäftigte entsprechend der **Regelungen zur Gleitzeit** die Möglichkeit, sich ihre Arbeitszeit entsprechend einzuteilen und nach Absprache jederzeit flexibel wegen spontaner familiärer Belange Ihren Arbeitsplatz zu verlassen. Im Rahmen der institutsübergreifenden **Gesamtbetriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten** können Beschäftigte zudem bis zu 40% ihrer regulären Arbeitszeit mobil, z.B. von Zuhause aus arbeiten.
Auch kurzfristige Lösungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden angeboten, wie z.B. die Überbrückung von Betreuungsengpässen in **Eltern-Kind-Büros** in Frankfurt a. M in Kooperation mit der Goethe-Universität und eine **Ferienbetreuung** für Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren. Auf dem Campus Westend wird darüber hinaus in Kooperation mit dem Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (DIPF) eine institutseigene **Kindertagesstätte** für „Senckenberg-Kinder" im Alter von 12 bis 36 Monaten betrieben. Weiterhin können Senckenberg Beschäftigte die an der Goethe Universität bestehenden Einrichtung des sog. „Betreuten Kinderzimmer" nutzen. Auch im Rahmen größerer hausinterner Veranstaltungen wird bei Bedarf eine Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt.

Einem Wunsch nach **Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit** wird nach Möglichkeit entsprochen. Um auch befristet Beschäftigte in ihrer Familienplanung nicht zu benachteiligen, werden i.d.R. **Mutterschutz, Eltern- und Familienpflegezeiten** durch Vertragsverlängerungen ermöglicht.
Selbstverständlich werden bei allen Arbeiten im Team **familiäre Belange berücksichtigt**, u.a. bei Besprechungszeiten, Dienstreisen oder der Urlaubsplanung. Geregelt ist das in der *Organisationsanweisung zur familienbewussten Führung*.
Ebenso wird angestrebt, **Festanstellungen** gegenüber Stipendien zu bevorzugen, so dass auch junge Wissenschaftler*innen nicht auf soziale Leistungen wie Arbeitslosengeld und Rente verzichten müssen, und einen Anspruch auf Mutterschafts- und Elterngeld sowie häufig auch auf Projektverlängerung haben.
Senckenberg Mitarbeiter*innen können u.a. am Standort Frankfurt a. M. die Beschäftigten ein vergünstigtes **Jobticket** nutzen, welches den Vorteil bietet, Familienangehörige täglich ab 19 Uhr und ganztägig an Wochenenden und Feiertagen kostenlos mitnehmen zu dürfen. Darüber hinaus erhalten alle Senckenberg-Beschäftigten mit Ihrem Dienstausweis in Frankfurt a. M. **kostenfreien Eintritt** in den Zoo, den Palmengarten und alle städtischen Museen.

### 2.4. Vermeidung von Benachteiligung

Senckenberg möchte einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, insbesondere von Frauen, entgegenwirken und setzt sich für Mitarbeiter*innen ein, die sich ungerecht behandelt fühlen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind die Ansprechpersonen in allen Fragen und auch zum Thema Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Außerdem sind für die einzelnen Standorte zusätzlich Vertrauensfrauen als Ansprechpersonen für die Beschäftigten vor Ort berufen.
Des Weiteren stehen den Mitarbeiter*innen die Mitglieder der Betriebsräte, die interne AGG-Beschwerdestelle nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (Uta Loke) und eine Konfliktschlichterin (Susanne Kraft) als Ansprechpersonen zur Verfügung. Auch im Falle von sexueller Belästigung stehen die hier aufgeführten Ansprechpersonen den Beschäftigten zur Verfügung.

### 2.5 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung

Bei Senckenberg werden sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt nicht geduldet. Betroffene sollen zur Beschwerde ermutigt werden. Ansprechpersonen sind u.a. die Gleichstellungsbeauftragen sowie die interne AGG Beschwerdestelle. Täter*innen sollen klare Grenzen aufgezeigt und mögliche Folgen eines Fehlverhaltens deutlich gemacht werden. Es gilt weiterhin, Beschäftigte und Führungskräfte zum Thema sexuelle Belästigung zu sensibilisieren.
Senckenberg hat sich daher u.a. der Initiative „Für ein gutes Miteinander auf See" angeschlossen, die das Thema sexualisierte Gewalt an Bord von Forschungsschiffen im Fokus hat. Hier bedarf es weiterer Aufklärungsarbeit.

### 2.6. Kommunikation und Information

Um die Ziele einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik und familienbewusster Kultur umzusetzen, verpflichten sich insbesondere die Leitung, Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion, sowie die Personalverwaltung mit der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin die Themen durch Kommunikation und Bereitstellung von Informationen an alle Beschäftigten zu fördern.

Dazu ist das Thema Gleichstellung fester Bestandteil der regelmäßigen Direktoriumssitzungen und Institutsadministrations-Treffen, in den verschiedenen Newslettern sowie in den Sitzungen des Wissenschaftsausschusses und Instituts- und Betriebsversammlungen.
Sowohl bei der institutsinternen als auch der externen Kommunikation wird eine gendergerechte Sprache verwendet. Grundlage hierfür bietet der verbindliche *Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache*.

2.6.1 Führungszirkel
Eine familien- und lebensphasenbewusste Führung ist als strategisches Ziel im Leitbild, den Führungsleitlinien, der Organisationsanweisung zur familienbewussten Führung und dem Führungskräfteentwicklungskonzept verankert. Das Konzept beinhaltet u.a. die Durchführung von Führungszirkeln, in denen aktuelle Themen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern, sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hinblick auf die Führung der eigenen Arbeitsgruppe fokussiert werden können. Kick-Off Veranstaltung dazu war eine Schulung zur strukturierten Durchführung von Jahresgesprächen. Die als besonders positiv beschriebenen Aspekte, den fachlichen Input und die Gelegenheit, sich mit anderen Führungskräften offen auszutauschen, wird in regelmäßigen Führungszirkeln fortgeführt. Dabei werden offene Fragen geklärt, Fälle diskutiert und Good-Practice Beispiele ausgetauscht. Die Zirkel werden an verschiedenen Standorten oder virtuell durchgeführt, damit möglichst viele Führungskräfte daran teilnehmen können. Es findet regelmäßig eine Abfrage zu Themenschwerpunkten statt.

2.6.2 Family Talks, Gender Talks
In **Family Talks** und **Gender Talks**, können sich Beschäftigte über verschiedene Vereinbarkeitsthemen und Themen zur Chancengleichheit bei Senckenberg untereinander und mit den Gleichstellungsbeauftragten austauschen. Die Talkrunden finden mindestens halbjährlich statt und werden so gestaltet, dass Beschäftigte aller Standorte daran teilnehmen können, z.B. durch die Nutzung von Videokonferenzmöglichkeiten.

**2.7. Verlängerung der Qualifizierungsdauer nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)**
Auch im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) gibt es Möglichkeiten, Wissenschaftler*innen mit Familienaufgaben in ihrer Karriere zu unterstützen. Bei Wissenschaftler*innen wirken sich Familienpflegezeiten natürlich auch auf die Summe der Drittmitteleinwerbungen, Publikationsleistungen und anderer wissenschaftlicher Leistungen aus. Es gilt zu berücksichtigen, dass Frauen hiervon häufiger betroffen sind, da sie im Vergleich zu Männern diese Zeiten auch häufiger und länger in Anspruch nehmen. Daher werden insbesondere Instituts- und Abteilungsleitungen, sowie Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion, unter Mitwirkung der Personalabteilung, bei der Vergabe von Stellen über Gründe die eine Verlängerung der Qualifizierungsdauer berücksichtigen, verstärkt sensibilisiert.

Solche Gründe können nach WissZeitVG § 2 (1) & (5) sein:

- Betreuung eines oder mehrerer im Haushalt lebender Kinder
- Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen
- Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche (oder künstlerische) Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,

- Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist

- Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats und

- Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.

Oben genannte Punkte führen auch zu einer Verlängerung, wenn dafür lediglich die wöchentliche Arbeitszeit reduziert wurde.

Das WissZeitVG berücksichtigt demnach das akademische Alter von Wissenschaftler*innen und bietet die Möglichkeit insbesondere Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben in ihrer Karriere zu fördern, indem bei Stellenbesetzungsverfahren wissenschaftlicher Position, die Qualifizierungsdauer verlängert werden und somit eine Einstellung oder Weiterbeschäftigung ermöglicht werden kann.

Frankfurt, 12.08.2021

Prof. Dr. Klement Tockner
Generaldirektor

Dr. Martin Mittelbach
Administrativer Direktor