



# **Gleichstellungsplan 2025 – 2028**

der Senckenberg Gesellschaft  
für Naturforschung

# Gleichstellungsplan 2025 – 2028

## der Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung

Frankfurt am Main, 17.03.2025

gez. Prof. Dr. Klement Tockner  
Generaldirektor

gez. Dr. Martin Mittelbach  
Administrativer Direktor

### **Impressum**

Herausgeberin: Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung  
Senckenberganlage 25  
60325 Frankfurt am Main

Verantwortlich: Direktorium der Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung

Fachliche Koordination: Dörte Florack, Gleichstellungsbeauftragte

Mitwirkung: Teilnehmer\*innen des Workshops „Diversity, Equal Opportunities and Inclusion @ Senckenberg“ während der Senckenberg Convention am 7.6.2024; Kolleg\*innen des Stabs Wissenschaftskoordination, der Administration, des Diversitäts- und Inklusionsausschusses und der Vertrauensfrauen

Version: Gekürzte Fassung zur Veröffentlichung auf [www.senckenberg.de](http://www.senckenberg.de)

Direktoriumsbeschluss vom 24.2.2025, gültig 1.1.2025 bis 31.12.2028

# Inhalt

Vorwort	4
Zu diesem Gleichstellungsplan	5
Erstellung	5
Umsetzung und Evaluierung	5
<b>I. Die Ausgangslage</b>	<b>6</b>
Senckenberg in Zahlen	6
<b>II. Ziele und Maßnahmen 2025 – 2028</b>	<b>11</b>
Übersicht	11
<u>Themenfeld 1</u> : Unterrepräsentanz abbauen	12
<u>Themenfeld 2</u> : Frauen auf ihrem Karriereweg fördern	16
<u>Themenfeld 3</u> : Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern	18
<u>Themenfeld 4</u> : Senckenberg-Kultur weiterentwickeln	20
Ressourcen	21

## Vorwort

Hinter jeder guten Forschung, hinter jedem Erkenntnisgewinn stehen neugierige, kreative, innovative Menschen. Deshalb sind unsere Mitarbeiter\*innen Senckenbergs wichtigster Erfolgsfaktor! Damit sie ihr Potenzial voll entfalten können, brauchen wir Vielfalt in unseren Teams und eine gleichberechtigte, inklusive und wertschätzende Kultur der Zusammenarbeit.

Der Gleichstellungsplan 2025 – 2028 ist Ausdruck dieser Überzeugung und zentrales Element für die Weiterentwicklung unserer Kultur. Denn unter den Diversitätsdimensionen kommt der Gleichstellung von Frauen und Männern eine besondere Bedeutung zu, schließlich durchzieht „Geschlecht“ alle anderen Dimensionen. Die Herstellung von Chancengleichheit ist wichtigste Voraussetzung für eine Balance zwischen Frauen und Männern – und kommt zugleich allen zugute. Gleiches gilt für die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit für Senckenberg mit Sorgearbeiten im Privaten.

Den Ehrgeiz, der unsere Forschung und die Vermittlung unserer Erkenntnisse schon lange kennzeichnet, übertragen wir im vorliegenden Gleichstellungsplan deutlicher als bisher auf unser Wirken als Arbeitgeber: Wir setzen uns darin neun Ziele in den Themenfeldern „Unterrepräsentanz abbauen“, „Frauen auf ihrem Karriereweg fördern“, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern“ und „Senckenberg-Kultur weiterentwickeln“. Diese Ziele verknüpfen wir mit spezifischen Maßnahmen, für die wir Verantwortliche und Erfolgsindikatoren definieren (siehe II. Ziele und Maßnahmen 2025 – 2028).

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ebenso wie die Schaffung einer inklusiven und wertschätzenden Arbeitskultur eine Gemeinschaftsaufgabe und ein kontinuierlicher Prozess. Eine besondere Verantwortung dafür liegt selbstverständlich beim Direktorium, den Führungskräften und Vorgesetzten. Für die Umsetzung des Gleichstellungsplans werden wir gemeinsam nach Kräften Sorge tragen – und bedanken uns schon jetzt für das große Engagement aller Senckenberger\*innen.

Prof. Dr. Klement Tockner  
Generaldirektor

Dr. Martin Mittelbach  
Administrativer Direktor



charta der **vielfalt**

**UNTERZEICHNET**

## Zu diesem Gleichstellungsplan

### Erstellung

Der Gleichstellungsplan 2025 – 2028 orientiert sich an den Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) und berücksichtigt Anforderungen der Europäischen Union im Rahmen ihres Forschungsförderungsprogramms Horizon Europe.

Inhaltlich basiert er auf der fachlichen Koordination der Gleichstellungsbeauftragten. Die Teilnehmer\*innen des Workshops „Diversity, Equal Opportunities and Inclusion@Senckenberg“ während der Senckenberg Convention im Juni 2024 haben maßgeblich an der Priorisierung der Ziele und Maßnahmen mitgewirkt. Aus dem Team Personalabrechnung der Verwaltungsabteilung Personal/Human Resources kamen die für die statische Auswertung erforderlichen Zahlenangaben. Den „letzten Schliff“ erhielt der Gleichstellungsplan durch die kritische Durchsicht und das wertvolle Feedback von Kolleg\*innen des Stabs Wissenschaftskoordination, der Administration, des Diversitäts- und Inklusionsausschusses und aus dem Kreis der Vertrauensfrauen.

### Umsetzung und Evaluierung

Der Gleichstellungsplan gilt ab Januar 2025 für vier Jahre. Er wird vollumfänglich im Senckenberg-Infoportal (Intranet) und in gekürzter Fassung auf [www.senckenberg.de](http://www.senckenberg.de) veröffentlicht.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist – wie die Förderung der Gleichstellung insgesamt – insbesondere Aufgabe des Direktoriums, der Personalverwaltung und der Beschäftigten mit Leitungsaufgaben. Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, an der Umsetzung mitzuwirken und die Möglichkeiten, die der Gleichstellungsplan aufzeigt, zu nutzen.

Der Administrative Direktor erstattet dem Direktorium jährlich Bericht. Das Direktorium berichtet der Belegschaft einmal im Jahr im Townhall-Meeting zum Stand der Umsetzung.

# I. Die Ausgangslage

## Senckenberg in Zahlen

Die Senckenberg-Beschäftigten sind überwiegend weiblich: Nach Köpfen lag ihr Anteil in den zurückliegenden vier Jahren immer über 54,5% und zuletzt, zum Stichtag 30.6.2024, bei 56,6%<sup>1</sup>. Etwas geringer fällt ihr Anteil bei der Betrachtung der Vollzeitäquivalente aus: Hier stieg er von 52,2 % im Jahr 2021 auf 54,2% zum 30.6.2024.

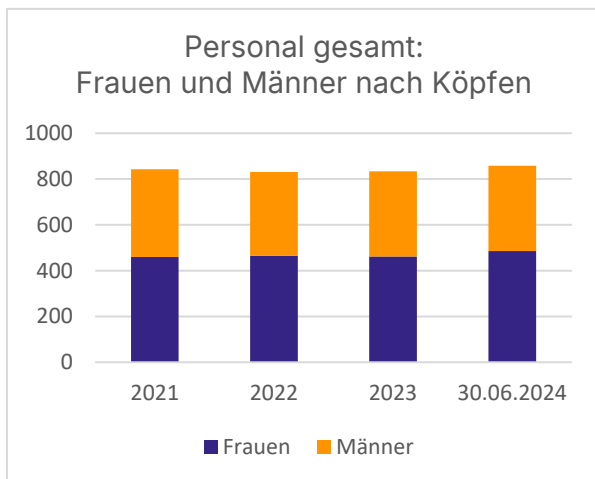


Abb. 1: Personal gesamt: Frauen und Männer nach Köpfen

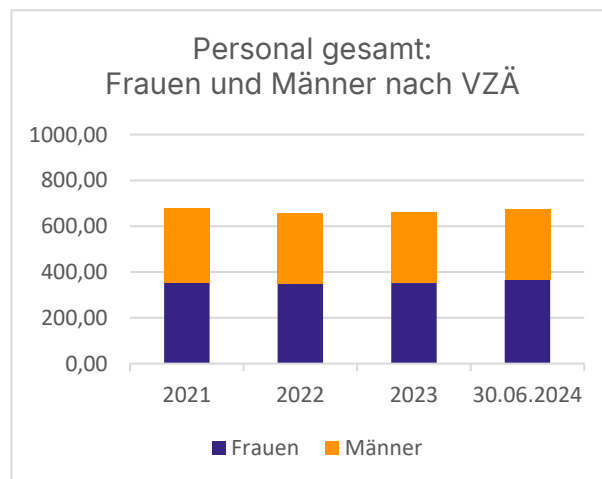


Abb. 2: Personal gesamt: Frauen und Männer nach VZÄ

Die daraus resultierende Annahme, dass Frauen zu einem höheren Anteil in **Teilzeit** beschäftigt sind als ihre männlichen Kollegen, bestätigt sich für den gesamten Gültigkeitszeitraum des vorangegangenen Gleichstellungsplans:

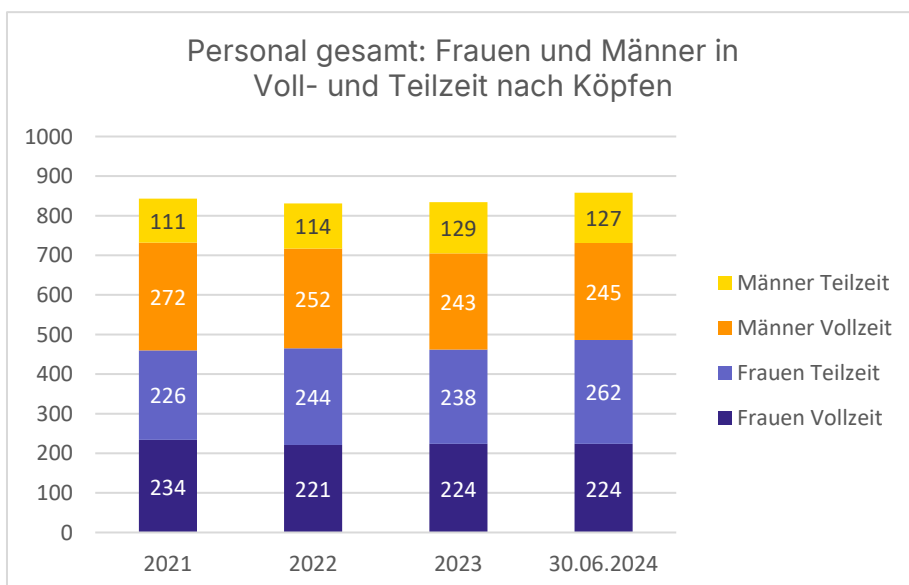


Abb. 3: Frauen und Männer in Voll- und Teilzeit nach Köpfen

<sup>1</sup> Die statistischen Grundlagen sind ausschließlich intern veröffentlicht.

Die Teilzeitquoten weisen einen Trend hin zu mehr Teilzeit aus, was der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung entspricht<sup>2</sup>:

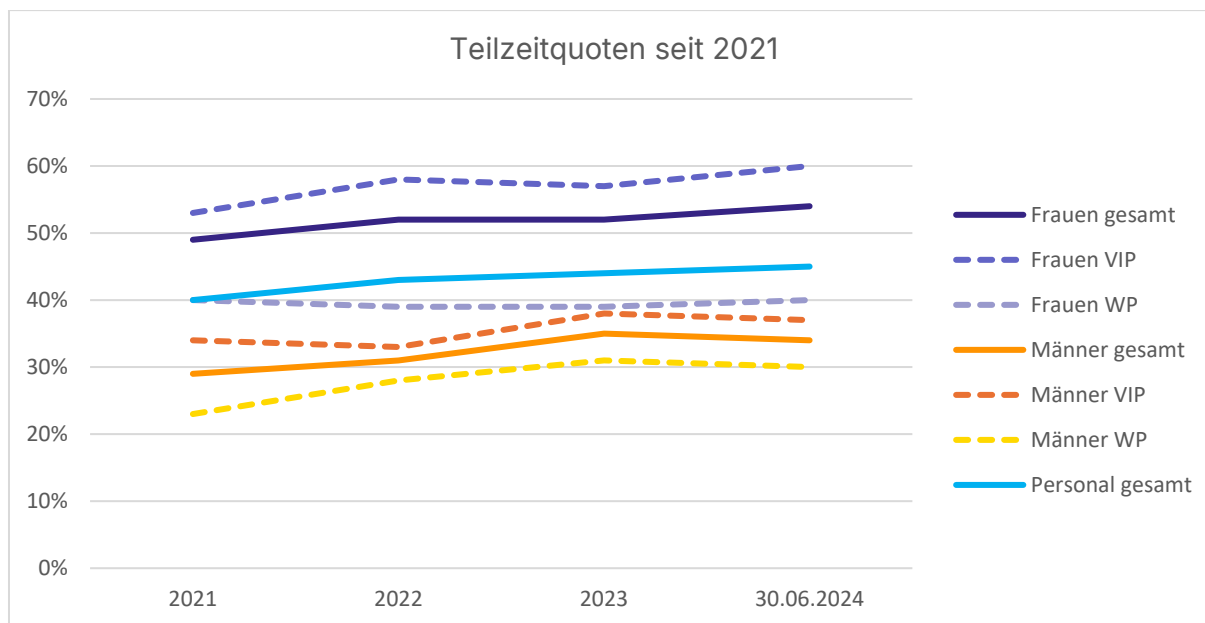


Abb. 4: Personal 2021 – 2024: Teilzeitquoten Personal gesamt sowie unterschieden nach Geschlecht und nach wissenschaftlichem Personal (WP) und wissenschaftsunterstützendem Personal (VIP).

Dabei ist die Teilzeitquote bei Frauen deutlich höher als bei Männern, und in beiden Geschlechtern arbeitet wissenschaftsunterstützendes Personal (VIP) häufiger in Teilzeit als wissenschaftliches Personal (WP). Für das wissenschaftliche Personal ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass Doktorand\*innen grundsätzlich Teilzeitverträge erhalten. Insgesamt liegt die Teilzeitquote bei Senckenberg mit zuletzt 45% über dem bundesweiten Schnitt von rund 31%. Während bundesweit jede zweite Frau in Teilzeit arbeitet, waren es bei Senckenberg zum Stichtag 54%. Die Teilzeitquote der Männer liegt mit rund 35% deutlich über der bundesweiten Quote von 13%.

Ein Blick auf die **Vergütungsgruppen**, Leitungsebenen und Entscheidungsstrukturen zeigt, dass der Frauenanteil ungleich verteilt ist: Während sie bis etwa E12 die Mehrheit bilden und E13 ausgewogen ist, beginnt die Unterrepräsentanz bei E14, wie eine Aufschlüsselung ab E13 zeigt:

<sup>2</sup> Die Vergleichszahlen dieses Absatzes wurden vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24\\_N017\\_13.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html)

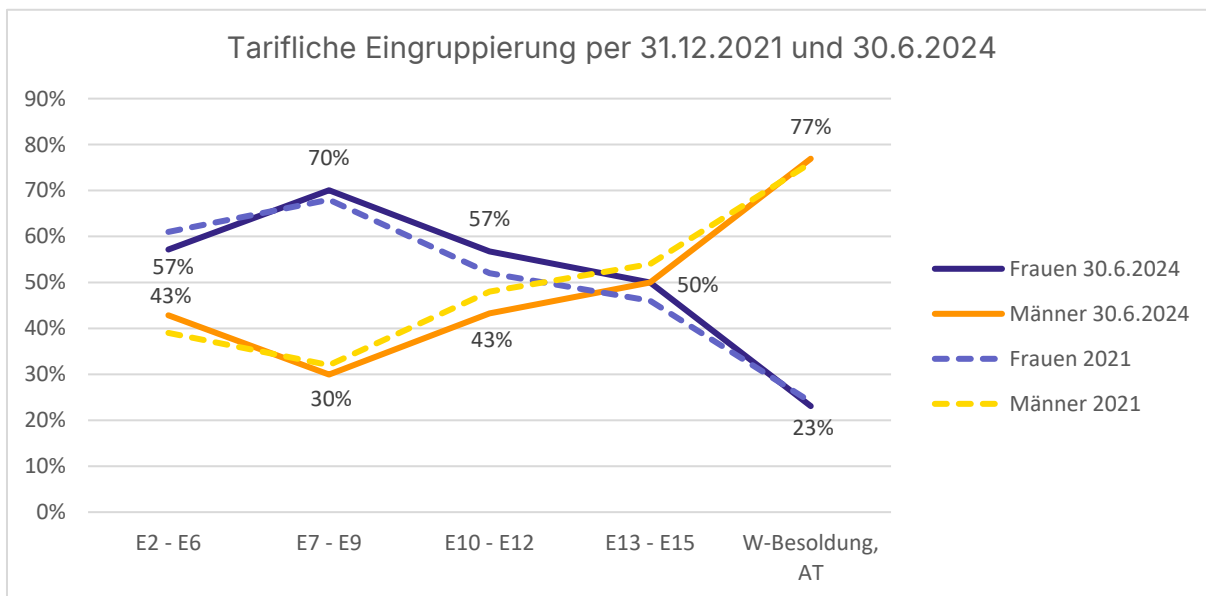


Abb. 5: Tarifliche Eingruppierung per 30.6.2024 und 31.12.2021; Zahlenangaben für 30.6.2024

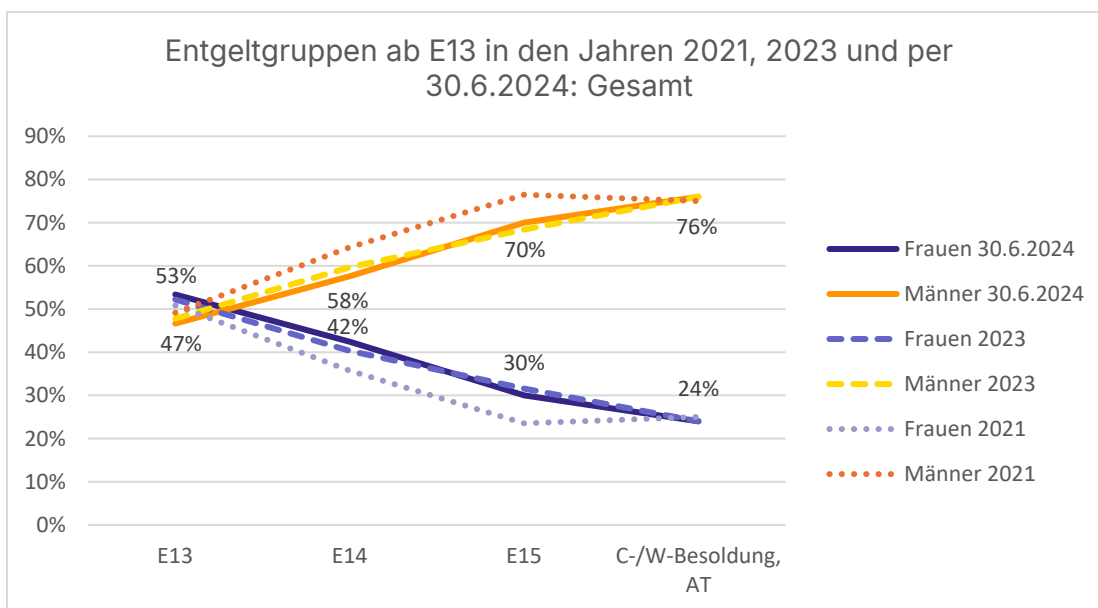


Abb. 6: Entgeltgruppen ab E13 2021, 2023 und per 30.6.2024: Gesamt; Zahlenangaben für 30.6.2024

Besonders stark vertreten sind Frauen im **wissenschaftsunterstützenden Bereich (VIP)**, mit stets über 61,0% und zuletzt 62,1%. Hier stellen sie auf den Ebenen E13 und E14 mit 57% eine Mehrheit. In Anbetracht der vergleichsweise kleinen Zahl der Führungskräfte mit E15 kann das Geschlechterverhältnis auch auf dieser Ebene als insgesamt ausgewogen gelten:

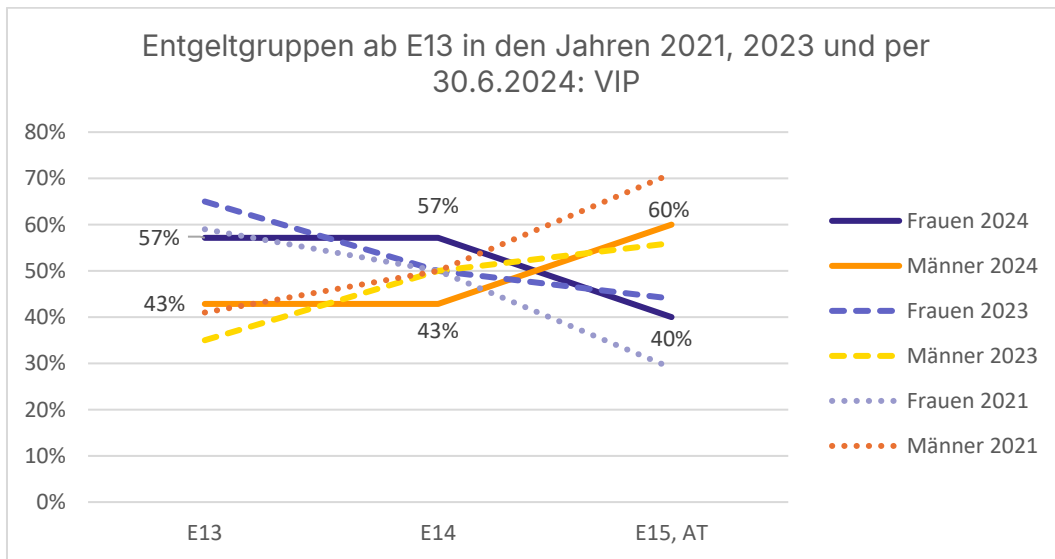


Abb. 7b: Entgeltgruppen ab E13 2021, 2023 und per 30.6.2024: VIP; Zahlenangaben für 30.6.2024

Unter allen **Wissenschaftler\*innen (WP)** ist der Frauenanteil von 43,0% im Jahr 2021 auf 46,9 % zum 30.6.2024 gestiegen – ein deutlicher Schritt in Richtung Gleichstellung. Jedoch ist die Ungleichheit ab E14 bis hin zu Professuren weiterhin deutlich ausgeprägt. Während bei E14 seit 2021 die Unterrepräsentanz erkennbar vermindert werden konnte, stagniert die Entwicklung bei E15 und den Professuren:

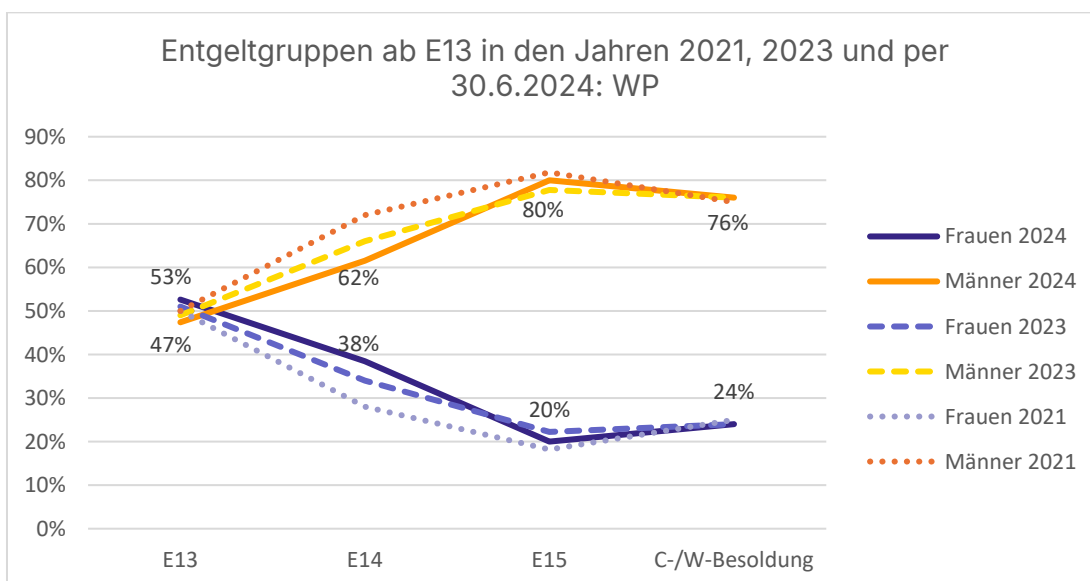


Abb. 8b: Entgeltgruppen ab E13 2021, 2023 und per 30.6.2024: WP; Zahlenangaben für 30.6.2024

Bei wissenschaftlichen Dauerstellen, die naturgemäß eine eher geringe Fluktuation aufweisen, fällt der Anstieg signifikant geringer aus: von 34,9% im Jahr 2021 auf 36,3% zum 30.6.2024. Bezieht man die Einstellungen auf Tenure-Track-Stellen, die in eine Dauerbeschäftigung münden sollen, seit 2023 ein, ist hier künftig eine deutlich positive Entwicklung zu erwarten: Von neun Stellen wurden sieben mit Wissenschaftlerinnen besetzt; dies entspricht einem Anteil von 77,8%. Auch bei Professuren weisen jüngste Entwicklungen in eine positive Richtung: In der zweiten Jahreshälfte 2024 haben zwei Professorinnen ihren Dienst angetreten. Die Unterrepräsentanz in diesen Bereichen bildet gleichwohl weiterhin einen wesentlichen Ansatzpunkt für die Ziele und Maßnahmen des vorliegenden Gleichstellungsplans.

Für das wissenschaftliche Personal hat Senckenberg im Gleichstellungsplan 2021 – 2024 anhand des **Kaskadenmodells**<sup>3</sup> Zielquoten für Entgeltgruppen und Leitungsebenen festgelegt:

Angaben in [%]	Ist-Stand 30.6.2020	Ist-Stand 30.6.2024	Zielquoten 2025
Gruppe 5: W3/C4	23	<b>30</b>	35
Gruppe 4: W2/C3	17	<b>33</b>	33
Gruppe 3: E15/A15/E15Ü/A16/W1	25	<b>25</b>	35
Gruppe 2: E13Ü/E14/A14	34	<b>41</b>	50
Gruppe 1: E12/E13/A13	51	<b>53</b>	50
Ebene 1: Institutsleitung	13	<b>33</b>	21
Ebene 2: Abteilungsleitung	19	<b>22</b>	38
Ebene 3: Leitung v. Forschungs-/ Nachwuchsgruppen	37	<b>46</b>	50

Tab. 10: Kaskadenmodell für das Wissenschaftliche Personal (WP) aus dem Gleichstellungsplan 2021 – 2024 mit Zielerreichung.

Der Ist-Stand zum 30.6.2024 weist einen insgesamt positiven Trend aus: Besonders erfreulich ist, dass in der Leitungsebene 1 „Institutsleitung“ das Ziel mit 33% deutlich überschritten wurde. „Institutsleitung“ fasst bei Senckenberg die Leitungen der acht Institute und zusätzlich den Generaldirektor zusammen. In der zweithöchsten Entgeltgruppe konnte der Frauenanteil auf ein Drittel verdoppelt werden, womit das gesetzte Ziel erreicht wurde. Während sich auf Ebene 2 „Abteilungsleitungen“ nur sehr wenig und in der Gruppe 3 „E15... W1“ gar nichts bewegt hat, weisen die übrigen Kategorien signifikante Zuwächse des Frauenanteils aus, der jedoch noch unterhalb des Ziels liegt.

Ausgehend vom Ist-Stand zum 30.6.2024 wurden unter Berücksichtigung zu erwartender personeller Veränderungen die Zielquoten für den vorliegenden Gleichstellungsplan ermittelt und im Abschnitt „II. Ziele und Maßnahmen 2025 – 2028“ bei „Themenfeld 1: Unterrepräsentanz abbauen“ abgebildet.

<sup>3</sup> Dies entspricht einer Vorgabe der Leibniz-Gemeinschaft sowie der *Individualvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit* in Umsetzung der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung der GWK (AV-Glei) mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) von 2018.

## II. Ziele und Maßnahmen 2025 – 2028

### Übersicht

#### **Themenfeld 1: Unterrepräsentanz abbauen**

Ziele		Maßnahmen
1	Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen	1.1 Führung in Teilzeit 1.2 Führung im Tandem 1.3 Führung weiblich 1.4 Führung schulen
2	Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in unbefristeter Beschäftigung	2.1 Active Scoping bei Tenure-Track-Stellen und gemeinsamen Berufungen
3	Personalgewinnung konsequent chancengerecht ausrichten	3.1 Rekrutierungsleitfaden 3.2 Trainings gegen Unconscious Bias und für chancengerechte Personalgewinnung
4	Paritätische Beteiligung an Entscheidungsprozessen	4.1 Scoping für Direktorium

#### **Themenfeld 2: Frauen auf ihrem Karriereweg fördern**

5	Chancengleichheit durch Transparenz	5.1 Prozesse für leistungsbezogene Einzelfallentscheidungen
6	Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen	6.1 Mentoring-Programme und Management-Schulungen 6.2 Senckenberg-Fonds für Einzelmaßnahmen 6.3 Den Gender Funding Gap verstehen und abbauen 6.4 Beantragung von Mitteln für Chancengleichheitsmaßnahmen

#### **Themenfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern**

7	Vereinbarkeit für Wissenschaftler*innen stärken	7.1 Familienbedingte Unterbrechungen in der Qualifizierungsphase bestmöglich unterstützen 7.2 Familie international 7.3 Kinderbetreuung bei allen Tagungen und Konferenzen
8	Kommunikation verbessern	8.1 Vereinbarkeit als Führungsthema 8.2 Wie geht Teilzeit? 8.3 Informationen A-Z

#### **Themenfeld 4: Senckenberg-Kultur weiterentwickeln**

9	Gleichstellung und Diversität in der Senckenberg-Kultur verankern	9.1 Gleichstellung und Diversität in die Satzung aufnehmen 9.2 Gleichstellungsziele und -maßnahmen kommunizieren 9.3 Anti-Bias-Training für Führungskräfte 9.4 Diskriminierungsfreie Arbeitskultur 9.5 Vertrauensstellen koordinieren und schulen 9.6 Patensystem für internationale Kolleg*innen
---	---	--

## Themenfeld 1: Unterrepräsentanz abbauen

### **Ziel 1: Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen**

Angaben in [%]	Ist-Stand 30.06.2024	Zielquoten 2029
Gruppe 5: W3/C4	30	40
Gruppe 4: W2/C3	33	33
Gruppe 3: E15/A15/E15Ü/A16/W1	25	50
Gruppe 2: E13Ü/E14/A14	41	50
Gruppe 1: E12/E13/A13	53	50
Ebene 1: Institutsleitung	33	33
Ebene 2: Abteilungsleitung	22	31
Ebene 3: Leitung v. Forschungs-/Nachwuchsgruppen	46	50

Leibniz-Kaskadenmodell mit Zielquoten 2029

### Maßnahmen Ziel 1

1.1	<b>Führung in Teilzeit</b>	Wann immer eine Führungsposition zu besetzen ist, ermöglichen wir grundsätzlich eine Besetzung in Teilzeit.
	Erfolgsindikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stellenausschreibungen für Führungspositionen enthalten grundsätzlich eine Teilzeioption.</li> <li>- Bei interner Besetzung von Führungspositionen wird die Möglichkeit von Führung in Teilzeit proaktiv kommuniziert; die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig beteiligt.</li> </ul>
	Zuständigkeit	Direktorium (Personalausschuss); Abteilung Personal/HR; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	Fortlaufend

1.2	<b>Führung im Tandem</b>	Wir erarbeiten ein Angebot für geteilte Führung in verschiedenen Ausprägungen (Frau/Frau, Frau/Mann, Jung/Alt), auch als Maßnahme zur Unterstützung und Erprobung der Übernahme von Führungsverantwortung für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase.
	Erfolgsindikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konzept ist erstellt und intern veröffentlicht.</li> <li>- Es gibt (mindestens) ein Pilot-Tandem, z.B. auf Ebene der Abteilungsleitungen.</li> <li>- Stellenausschreibungen für Leitungspositionen werden darauf geprüft, ob Tandem-Bewerbungen möglich sein sollen.</li> </ul>
	Zuständigkeit	Direktorium (Personalausschuss); Abteilung Personal/HR; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	Konzept bis Ende 2026; Pilot bis 2028

1.3	<b>Führung weiblich</b>	Wir ermitteln über Workshops und Befragungen, was gegeben sein müsste, damit die Übernahme von Führungsverantwortung für (junge) Wissenschaftlerinnen zum attraktiven Ziel wird. Anhand der Ergebnisse entwickeln wir zielgenaue Angebote.
	Erfolgsindikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wir haben ein besseres Verständnis, wie Wissenschaftlerinnen führen möchten und was sie dafür brauchen.</li> <li>- Daraus haben wir einen ersten Maßnahmenplan entwickelt.</li> </ul>
	Zuständigkeit	Direktorium; Abteilung Personal/HR; Stab Wissenschaftskoordination; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	Erhebung bis Ende 2026; Maßnahmenplan 2027

1.4	<b>Führung schulen</b>	Wir schulen unsere Führungskräfte – damit sie ihrer Verantwortung für die Umsetzung von Chancengerechtigkeit und die Erreichung der Gleichstellungsziele nachkommen können [siehe auch Maßnahmen 3.2 und 9.3]. Für externe Angebote wie die Leibniz-Akademie nominieren wir mindestens so viele Frauen wie Männer.
	Erfolgsindikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wir bieten regelmäßig Schulungen für unsere Führungskräfte an. Gegenstand sind neben allgemeiner Führungskompetenz auch Senckenberg-Regelungen und -Zielsetzungen.</li> <li>- Für die Leibniz-Akademie haben wir wenigstens so viele Frauen wie Männer nominiert.</li> </ul>
	Zuständigkeit	Abteilung Personal/HR; Stab Wissenschaftskoordination; Direktorium; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	Ab 2025 fortlaufend

## Ziel 2: Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in unbefristeter Beschäftigung

Zum Stichtag 30.6.2024 waren 36,3% aller unbefristet beschäftigten Wissenschaftler\*innen Frauen. Senckenberg strebt an, diesen Anteil bis 2028 auf 45% zu erhöhen.

### Maßnahmen Ziel 2

2.1	<b>Active Scoping bei Tenure-Track-Stellen und gemeinsamen Berufungen</b>	Für potenzielle wissenschaftliche Dauerstellen (Tenure Track) und gemeinsame Berufungsverfahren mit Universitäten analysieren wir mit ca. einjährigem Vorlauf zur Ausschreibung das Umfeld. Geeignete Kandidatinnen sprechen wir gezielt auf die zu besetzende Stelle an (vgl. Tenure-Track-Handbuch) und laden sie ggf. zu einem Suchsymposium ein. Dieses Vorgehen wird dokumentiert und ausgewertet. Die zentrale Koordinierung liegt bei der Abteilung Personal/HR.
	Erfolgsindikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Umfeldanalysen finden grundsätzlich statt und werden dokumentiert.</li> <li>- Wir kennen den Effekt unserer Maßnahmen und passen sie ggf. an.</li> </ul>
	Zuständigkeit	Institutsleitungen; Abteilungsleitungen; Abteilung Personal/HR; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	Fortlaufend

### Ziel 3: Personalgewinnung konsequent chancengerecht ausrichten

#### Maßnahmen Ziel 3

3.1	<b>Rekrutierungsleitfaden</b>	Wir erarbeiten einen verbindlichen Rekrutierungsleitfaden für eine chancengerechte Personalgewinnung bei Senckenberg und veröffentlichen ihn intern.
	Erfolgsindikator	- Der Rekrutierungsleitfaden ist über das Intranet/Infoportal verfügbar und findet Anwendung.
	Zuständigkeit	Direktorium; Abteilung Personal/HR; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	Bis Mitte 2025

3.2	<b>Trainings gegen Unconscious Bias und für chancengerechte Personalgewinnung</b>	Wir bieten Schulungen für chancengerechte Personalgewinnung auf Grundlage des Rekrutierungsleitfadens (intern) in Verbindung mit Anti-Bias-Training (extern) an. Diese Schulungen sind für Vorsitzende von Auswahlkommissionen verpflichtend.
	Erfolgsindikator	- Die Schulungen sind konzipiert. - Im ersten Anlauf werden so viele Termine angeboten, dass alle Führungskräfte die Schulung wahrnehmen können. - Nachfolgen werden die Schulungen regelmäßig 2x jährlich angeboten.
	Zuständigkeit	Direktorium; Abteilung Personal/HR; D&I Committee; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	Ab Mitte 2025 fortlaufend

#### Ziel 4: Paritätische Beteiligung an Entscheidungsprozessen

Alle Organe und Gremien sollten zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Die Mitglieder des Direktoriums sind so bestellt, dass bis 2028 eher von personeller Kontinuität auszugehen ist. Ziel ist folglich, den aktuellen Frauenanteil von 20% zu keinem Zeitpunkt zu unterschreiten und möglichst auf 40% zu steigern. Dem Verwaltungsrat gehören neben Amtsmitgliedern neun Wahlmitglieder an, die alle vier Jahre von der Mitgliederversammlung gewählt werden. Der Frauenanteil lag zum Stichtag bei 22%. Ziel sollte sein, dass dieser Anteil bei eventuellen Nachwahlen zu keinem Zeitpunkt unterschritten und möglichst gesteigert wird.

##### Maßnahmen Ziel 4

4.1	<b>Scoping für Direktorium</b>	Wir erstellen Anforderungsprofile (z.B. akademische Qualifikation, Zweisprachigkeit, Führungserfahrung etc.) für die verschiedenen Leitungsebenen (Abteilungsleitung, Institutsleitung, Direktorium) und identifizieren Kandidatinnen aus dem Kreis der (potenziell) unbefristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen für die Übernahme von Leitungsverantwortung für Senckenberg. Wir klären mit ihnen individuelle Entwicklungsbedarfe und unterstützen bei der Vorbereitung auf die Übernahme von Leitungsverantwortung.
	Erfolgsindikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ein Kandidatinnen-Pool mit 10 bis 20 Wissenschaftlerinnen verschiedener Standorte und Disziplinen ist aufgebaut und wird fortlaufend erweitert.</li> <li>- Schulungsbedarfe sind identifiziert; ihnen wird entsprochen.</li> </ul>
	Zuständigkeit	Direktorium; Institutsleitungen; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	Fortlaufend

## Themenfeld 2: Frauen auf ihrem Karriereweg fördern

### **Ziel 5: Chancengleichheit durch Transparenz**

Frauen fällt es in der Regel schwerer als Männern, nach Entgelterhöhung oder individueller Förderung zu fragen. Dem soll durch transparente Darstellung und aktive Kommunikation von Optionen und Prozessen entgegengewirkt werden.

#### Maßnahmen Ziel 5

5.1	<b>Prozesse für leistungsbezogene Einzelfallentscheidungen</b>	Für leistungsbezogene Einzelfallentscheidungen wie Höherstufungen, Höhergruppierungen und Zulagengewährung werden Prozesse und Entscheidungsgrundlagen vereinheitlicht und intern kommuniziert.
	Erfolgsindikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Prozesse werden aktiv über verschiedene Formate kommuniziert (z.B. Townhall).</li> <li>- Führungskräfte sind gehalten, ihre Mitarbeitenden auf Antragswege hinzuweisen.</li> <li>- Das Infoportal hält die entsprechenden Informationen für alle gut auffindbar auf Deutsch und Englisch bereit.</li> </ul>
	Zuständigkeit	Direktorium (Personalausschuss); Abteilung Recht & Organisation (QM); Abteilung Personal/HR; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	2025

### **Ziel 6: Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen**

Wider die „Leaky Pipeline“: Ziel ist es, Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase optimal in ihrer Entwicklung zu unterstützen und sie auf dem Karrierepfad zu halten.

#### Maßnahmen Ziel 6

6.1	<b>Mentoring-Programme und Management-Schulungen</b>	Wir bieten unseren Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase weiterhin Zugang zum Leibniz-Mentoring sowie zu regionalen Mentoring-Programmen für Wissenschaftlerinnen an, soweit vorhanden (z.B. Mentoring Hessen). Für die Leibniz-Akademie nominieren wir mindestens so viele Frauen wie Männer (vgl. Maßnahme 1.4)
	Erfolgsindikator	- An den genannten Programmen nehmen regelmäßig Senckenbergerinnen teil.
	Zuständigkeit	Direktorium; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	Fortlaufend

6.2	<b>Senckenberg-Fonds für Einzelmaßnahmen</b>	Wir richten einen Fonds für spezielle Fortbildungen (z.B. Präsentationstrainings, KI, Statistik, Sprachkurse...) insbesondere, aber nicht nur in der Qualifizierungsphase (PhD und Postdocs) in Höhe von 5.000 Euro pro Jahr ein mit Antragsmöglichkeiten für Einzelne und Gruppen.
	Erfolgsindikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Fonds ist eingerichtet.</li> <li>- Antragsmöglichkeiten und Entscheidungsstrukturen sind definiert und umfassend kommuniziert.</li> </ul>
	Zuständigkeit	Direktorium; Stab Wissenschaftskoordination; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	Bis 2026

6.3	<b>Den Gender Funding Gap verstehen und abbauen</b>	Durch das Erfassen von Anträgen, Erfolgsquoten, Fördervolumina etc. wollen wir verstehen, ob und warum es einen Gender Funding Gap gibt. Ggf. verstärken wir unsere gezielte Unterstützung für Wissenschaftlerinnen.
	Erfolgsindikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wir können den Gender Funding Gap beziffern (so vorhanden) und haben erste Maßnahmen konzipiert, um dem entgegenzuwirken.</li> </ul>
	Zuständigkeit	Stab Wissenschaftskoordination; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	2026

6.4	<b>Beantragung von Mitteln für Chancengleichheitsmaßnahmen</b>	Antragsteller*innen werden gezielt darüber informiert, welche Drittmittelgeber auch Mittel für Chancengleichheitsmaßnahmen anbietet. Falls ja, werden diese Mittel grundsätzlich mit beantragt. Es wird ein Portfolio einschlägiger Maßnahmen erarbeitet.
	Erfolgsindikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wir wissen, bei welchen Mittelgebern Mittel für Chancengleichheitsmaßnahmen beantragt werden können, und nehmen diese Möglichkeit grundsätzlich wahr.</li> <li>- Wir tragen kontinuierlich Know-how zusammen, wie diese Mittel gewinnbringend eingesetzt werden können.</li> </ul>
	Zuständigkeit	Stab Wissenschaftskoordination; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	2027

## Themenfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern

### **Ziel 7: Vereinbarkeit für Wissenschaftler\*innen stärken**

#### Maßnahmen Ziel 7

7.1	<b>Familienbedingte Unterbrechungen in der Qualifizierungsphase bestmöglich unterstützen</b>	Wir bringen einen im November 2024 vom Direktorium beschlossenen „Leitfaden für die Ermöglichung von familienbedingten Unterbrechungszeiten in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase“ zur Anwendung – damit Elternschaft nicht zum Risiko wird.
	Erfolgsindikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Leitfaden ist im Infoportal auf Deutsch und Englisch hinterlegt und intern bekanntgemacht (gegenüber der Abteilung Personal/HR, den Institutsleitungen, dem WA etc.).</li> <li>- Der Leitfaden findet Anwendung.</li> </ul>
	Zuständigkeit	Institutsleitungen, Abteilung Personal/HR, Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	Ab 2025 fortlaufend

7.2	<b>Familie international</b>	Wir erkunden die besonderen Bedürfnisse von internationalen Beschäftigten mit Familie und nutzen die Erkenntnisse, um ggf. gezielt darauf einzugehen.
	Erfolgsindikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Bedürfnisse von internationalen Beschäftigten mit Familie wurden im Zuge der Re-Zertifizierung zum audit berufundfamilie Anfang 2025 erkundet.</li> <li>- Idealerweise hat zudem eine Erhebung stattgefunden (ggf. im Rahmen einer Mitarbeitenden-Befragung seitens der Leitung).</li> <li>- Die Auswertung hat ggf. zu bedarfsgerechten Maßnahmen geführt.</li> </ul>
	Zuständigkeit	Abteilung Personal/HR; Beteiligung von D&I Committee und Gleichstellungsbeauftragter
	Zeitraumen	audit berufundfamilie 2025, danach fortlaufend

7.3	<b>Kinderbetreuung bei allen Tagungen und Konferenzen</b>	Bei allen Tagungen und Konferenzen, die wir organisieren, bieten wir den Teilnehmer*innen und Referent*innen Kinderbetreuung an. Dies wird in der Bereitstellung von Ressourcen für die Veranstaltungsorganisation berücksichtigt. Die Finanzierung kann aus Tagungsgebühren und dem Haushalt Senckenbergs gemäß Programmbudget erfolgen.
	Erfolgsindikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Direktorium hat eine entsprechende Vorgabe beschlossen und veröffentlicht.</li> </ul>
	Zuständigkeit	Direktorium, Institutsleitungen, Abteilungsleitungen
	Zeitraumen	2025

**Ziel 8: Kommunikation verbessern**
Maßnahmen Ziel 8

8.1	<b>Vereinbarkeit als Führungsthema</b>	Wir bringen ein Modul „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Senckenberg“ in die Schulung unserer Führungskräfte ein (vgl. Maßnahme 1.4) und vermitteln dabei vorhandene Leitlinien und Betriebsvereinbarungen.
	Erfolgsindikator	- Führungskräfte werden wie beschrieben geschult.
	Zuständigkeit	Abteilung Personal/HR; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	Ab 2025 fortlaufend

8.2	<b>Wie geht Teilzeit?</b>	Wir entwickeln und veröffentlichen einen Prozess zur Beantragung von belastungssensibler Teilzeit z.B. im Alter, bei Renteneintritt oder bei familiären Sorgearbeiten.
	Erfolgsindikator	- Der Prozess und alle erforderlichen Informationen sind im Infoportal veröffentlicht.
	Zuständigkeit	Abteilung Personal/HR; Abteilung Recht & Organisation; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	2025

8.3	<b>Informationen A-Z</b>	Wir füllen nach und nach die „Informationen A-Z“ der Abteilung Personal/Human Resources im Infoportal und berücksichtigen dabei Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
	Erfolgsindikator	- Alle erforderlichen Informationen sind im Infoportal veröffentlicht.
	Zuständigkeit	Abteilung Personal/HR; Abteilung Recht & Organisation (QM); Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	Fortlaufend bis 2027

## Themenfeld 4: Senckenberg-Kultur weiterentwickeln

### **Ziel 9: Gleichstellung und Diversität in der Senckenberg-Kultur verankern**

#### **Maßnahmen Ziel 9**

9.1	<b>Gleichstellung und Diversität in die Satzung aufnehmen</b>	Wir streben an, unser Engagement für Gleichstellung und Diversität in der Satzung der Senckenberg Gesellschaft zu verankern, wie auch von der Leibniz-Gemeinschaft befürwortet.
	Erfolgsindikator	- Verwaltungsrat und Mitgliederversammlung wurden für das Anliegen gewonnen, und die Satzung wurde entsprechend geändert.
	Zuständigkeit	Direktorium
	Zeitraumen	2026

9.2	<b>Gleichstellungsziele und -maßnahmen kommunizieren</b>	Wir kommunizieren die Ziele und Maßnahmen des aktuellen Gleichstellungsplans aktiv nach innen und nutzen dafür verschiedene Formate.
	Erfolgsindikator	- Der Gleichstellungsplan wurde der Belegschaft vorgestellt und ist im Infoportal in deutscher und englischer Fassung abrufbar.
	Zuständigkeit	Abteilung Personal/HR; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	2025

9.3	<b>Anti-Bias-Training für Führungskräfte</b>	Wir bieten unseren Führungskräften <i>Anti-Bias-Trainings</i> an und halten die Beteiligung nach. [siehe auch Maßnahmen 1.4 und 3.2]
	Erfolgsindikator	- Die Trainings finden statt. - 70 % der Führungskräfte haben sie absolviert.
	Zuständigkeit	Abteilung Personal/HR; D&I Committee; Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
	Zeitraumen	2027

9.4	<b>Diskriminierungsfreie Arbeitskultur</b>	Wir positionieren uns klar gegen diskriminierendes Verhalten und verankern dies in Richtlinien und Beschwerdeverfahren, die wir intern kommunizieren (Infoportal) und in die Schulung unserer Führungskräfte einbringen (vgl. Maßnahme 1.4). Wir orientieren uns dabei am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).
	Erfolgsindikator	- Richtlinien sind erstellt, beschlossen und kommuniziert. - Eine AGG-Beschwerdestelle ist eingerichtet und Beschwerdeverfahren sind definiert.
	Zuständigkeit	Abteilung Personal/HR; D&I Committee; Gleichstellungsbeauftragte
	Zeitraumen	2026

9.5	<b>Vertrauensstellen koordinieren und schulen</b>	Wir erarbeiten und kommunizieren ein neues Konfliktberatungskonzept mit Vernetzung der einzelnen Beratungs- und Beschwerdestellen.
	Erfolgsindikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die beteiligten Vertrauensstellen sind vernetzt und geschult.</li> <li>- Informationen zu Kompetenzen, Kontaktdaten und Erreichbarkeit aller Ansprechpartner*innen sind leicht auffindbar im Infoportal verfügbar.</li> </ul>
	Zuständigkeit	Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte, Ombudspersonen, AGG- Beschwerdestelle, Schwerbehindertenvertreter, Diversity-Vertreter*innen
	Zeitraumen	2025

9.6	<b>Patensystem für internationale Kolleg*innen</b>	Um neuen internationalen Kolleg*innen das Ankommen bei Senckenberg und in Deutschland zu erleichtern, entwickeln und erproben wir ein Paten-System.
	Erfolgsindikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Patensystem ist konzipiert.</li> <li>- Erste Erfahrungen liegen vor und werden zur Weiterentwicklung genutzt.</li> </ul>
	Zuständigkeit	Stab Wissenschaftskoordination; D&I Committee; Gleichstellungsbeauftragte
	Zeitraumen	2027

## Ressourcen

Manche der hier aufgeführten Maßnahmen erfordern neben dem zeitlichen Engagement der Verantwortlichen und Beteiligten den Einsatz zusätzlicher Sachmittel. Eine Übersicht der bislang regelmäßig für Gleichstellung eingesetzten und der für diesen Gleichstellungsplan zusätzlich prognostizierten Ressourcen findet sich in Anlage 2, die intern veröffentlicht wird.