

Gleichstellungsplan

2020-2023

Inhalt

1. Präambel.....	1
2. Bestandsaufnahme und Rückblick der bisherigen Förderung.....	2
3. Handlungsbedarf	6
3.1. Abbau von Unterrepräsentanz gemäß § 13 Abs. 2 BGlG12	6
3.2. Förderung der Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen gemäß § 13 Abs. 2 BGlG	7
4. Zielvorgaben und Maßnahmen zu deren Umsetzung	8
4.1. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Vorgesetztenpositionen .	8
4.2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.....	8

1. Präambel

Dieser Gleichstellungsplan (GP) basiert auf der Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) vom 24.04.2015. Er tritt zum 01.01.2020 in Kraft und gilt für 4 Jahre. Nach Ablauf von 2 Jahren kann er den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden.

Der Gleichstellungsplan am Friedrich-Loeffler-Institut (FLI) soll dazu beitragen, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die den unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern gerecht wird mit dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter zu verwirklichen.

Durch konkrete Zielvorgaben und Festschreibung von Maßnahmen sollen Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts beseitigt und künftige Benachteiligungen verhindert werden. Zudem soll die Familienfreundlichkeit, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer verbessert werden. Gefördert wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Strukturelle Benachteiligungen von Frauen und Männern sind durch deren gezielte Förderung zu beheben. Bei der Erreichung der Ziele sind die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen zu berücksichtigen.

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten - und Leitungsaufgaben, die Leitung der Dienststellen sowie die Personalverwaltung werden nach § 4 BGleiG verpflichtet, die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen der Dienststelle sowie bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.

Soweit im Folgenden der Begriff „Beschäftigte“ verwendet wird, sind damit Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte im Sinne des TVöD gemeint.

Der Gleichstellungsplan wird im Haus veröffentlicht und für alle Beschäftigten im Intranet bereitgestellt.

2. Bestandsaufnahme und Rückblick der bisherigen Förderung

In dem vorhergehenden Gleichstellungsplan des FLI von 2016 - 2019 wurden die folgenden Ziele vereinbart:

- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Vorgesetztenpositionen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Folgender Stand konnte insgesamt erreicht werden:

Die Angaben beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2019 bzw. auf einen Auswertungszeitraum vom 01.07.2017 - 30.06.2019 (Daten gem. § 38 Abs. 1 BGlG)

Ist Analyse nach verschiedenen Bezugsbereichen

Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	Frauen	Männer	Frauenanteil
B 6	0	1	0 v.H.
B 3	0	4	0 v.H.
B 2	2	4	33 v.H.
B 1	3	5	38 v.H.
A 16	0	1	0 v.H.
A 15	1	9	10 v.H.
A 14	25	22	53 v.H.
A 13 h	4	5	44 v.H.
A 13 g	2	1	67 v.H.
A 12	3	0	100 v.H.
A 11	1	2	33 v.H.
A 10	0	1	0 v.H.
A 9 g	2	0	100 v.H.
A 9 m	0	1	0 v.H.
A 8	1	3	25 v.H.
A 7	1	0	100 v.H.
AT	0	1	0 v.H.
E 15	4	3	57 v.H.
E 14	65	43	60 v.H.
E 13	83	39	68 v.H.
E 12	1	5	17 v.H.
E 11	4	14	22 v.H.
E 10	9	5	64 v.H.
E 9 b	22	8	73 v.H.
E 9 a	29	14	67 v.H.
E 8	57	21	73 v.H.
E 7	54	40	57 v.H.
E 6	55	58	49 v.H.
E 5	19	22	46 v.H.
E 4	5	5	50 v.H.
E 3	15	19	44 v.H.
E 2 (Ü)	4	0	100 v.H.

Verteilung nach Fachrichtungen	Frauen	Männer	Frauenanteil
Höherer Dienst			
Nichttechnischer Verwaltungsdienst	5	1	83 v.H.
Technischer Verwaltungsdienst	0	3	0 v.H.
Agrar-, Forst- u. Ernäh.techn. Dienst	95	66	59 v.H.
Naturwissenschaftlicher Dienst	87	67	56 v.H.
Tierärztlicher Dienst			aufgehoben
Gehobener Dienst			
Nichttechnischer Verwaltungsdienst	15	7	68 v.H.
Technischer Verwaltungsdienst	4	17	19 v.H.
Agrar-, Forst- u. Ernäh.techn. Dienst	1	3	25 v.H.
Naturwissenschaftlicher Dienst	24	9	73 v.H.
Mittlerer Dienst			
Nichttechnischer Verwaltungsdienst	51	15	75 v.H.
Technischer Verwaltungsdienst	3	61	5 v.H.
Agrar-, Forst- u. Ernäh.techn. Dienst	34	50	40 v.H.
Naturwissenschaftlicher Dienst	128	33	80 v.H.
Einfacher Dienst			
Nichttechnischer Verwaltungsdienst	19	7	73 v.H.
Technischer Verwaltungsdienst	0	14	0 v.H.
Agrar-, Forst- u. Ernäh.techn. Dienst	4	3	57 v.H.
Naturwissenschaftlicher Dienst	1	0	100 v.H.

	Frauen	Männer	Frauenanteil
Auszubildende	11	12	48 v.H.

	Frauen	Männer	Frauenanteil
Verteilung der Leitungs- und Vorgesetztenfunktion	77	106	42 v.H.

Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen

Inanspruchnahme von Teilzeit	Frauen	Männer	Frauenanteil
Vollzeit	316	314	50 v.H.
Teilzeit	166	54	75 v.H.
. . . mit Leitungs- und Vorgesetztenfunktion			
Vollzeit	66	102	39 v.H.
Teilzeit	11	4	73 v.H.
Inanspruchnahme einer Beurlaubung auf Grund von Familien-¹ und Pflegeaufgaben²	8	2	80 v.H.

Beruflicher Aufstieg

	Frauen	Männer	Frauenanteil
beruflicher Aufstieg ⁵	44	22	67 v.H.
Beschäftigten mit beruflicher Aufstieg, die eine Beurlaubung auf Grund von Familien- und Pflegeaufgaben in Anspruch genommen haben			
Anzahl	3	0	100 v.H.
Anteil	30 v.H.	0 v.H.	
Beschäftigten mit beruflicher Aufstieg, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben			
Anzahl	41	22	65 v.H.
Anteil	4,8 v.H.	2,6 v.H.	

Bewerbungssituation und Einstellungsergebnisse

	Frauen	Männer	Frauenanteil
Bewerbung ³	988	965	51 v.H.
Einstellung ⁴	171	104	62 v.H.

¹ **Familienaufgaben:** Tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren, auch Inanspruchnahme von Elternzeit

² **Pflegeaufgaben:** Tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer pflegebedürftigen Person, auch bei Inanspruchnahme Pflegezeit nach Pflegezeitgesetz

³ **Bewerbung:** es sind alle Bewerbungssituationen gemeint, gleich ob sie für eine Einstellung, den beruflichen Aufstieg, eine Beförderung oder die Übertragung einer Stelle mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion - ohne Bedeutung, ob das Anforderungsprofil erfüllt wird!

⁴ **Einstellungen:** sind alle Eingliederungen von Personen zur abhängigen Beschäftigung in der DST auch Versetzungen, Abordnungen

⁵ **Beruflicher Aufstieg:** beschränken sich auf Erhebungen zum beruflichen Aufstieg im engeren Sinne, d.h. Beförderungen, Höhergruppierungen, Übertragung bestimmter Leitungsfunktionen, Aufstieg in nächsthöhere Laufbahn

In den vergangenen Jahren konnte ein Fortschritt beim Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den Spitzenpositionen des FLI erreicht werden. Mit dieser Entwicklung und dem deutlichen überwiegenen Anteil von Frauen beim beruflichen Aufstieg und den Einstellungen ist für die Zukunft eine Entwicklung vorgezeichnet, die weiteren Erfolg auf diesem Gebiet erwarten lässt. Doktorandinnen und Postdoktorandinnen des FLI haben die Möglichkeit sich für Mentoring-Programme an den Universitäten zu bewerben. Das sind wirkungsvolle Instrumente zur Personalentwicklung, um die Potentiale hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen zu stärken und zur Chancengleichheit beizutragen. Insgesamt sind Frauen in den Führungspositionen des FLI jedoch noch immer unterrepräsentiert.

Bei der Inanspruchnahme der „klassischen“ Vereinbarkeitsmaßnahmen (Teilzeitarbeit und Beurlaubungen für Familien- und Pflegeaufgaben) besteht weiterhin ein deutliches Ungleichgewicht zulasten der Frauen.

Die Förderung und Unterstützung des FLI konnten in diesem Punkt bisher keine nachhaltige Änderung des hergebrachten Rollenverständnisses bewirken.

Darüber hinaus wurden zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in den letzten Jahren weitere Maßnahmen und Angebote erarbeitet und umgesetzt. Als da wären, die Möglichkeit zu:

- stundenweiser Heimarbeit zur kurzfristigen (außerplanmäßige) Überbrückung von Engpässen bei der Erfüllung von Familien- und Pflegeaufgaben
- zeitgenaue Inanspruchnahme von Gleitzeit zur Flexibilisierung der Anwesenheitspflicht während der Kernzeit
- regelmäßiger, familienbedingter Telearbeit
- planmäßiger Wahrnehmung von Aufgaben außerhalb der Dienststelle an bis zu einem Tag pro Woche.
- einem Langzeitkonto für Pflege- und Betreuung von Angehörigen.

Darüber hinaus bietet das FLI:

- Unterstützung bei der Erschließung von Kinderbetreuungsangeboten (Familienservice, Kooperation mit einem Träger von Kindertagesstätten).
- Unterstützung und Mitwirkung bei der Kinderbetreuung während der Ferienzeiten nach Bedarf
- die Übernahme von dienstlich veranlassten Mehrkosten für Kinderbetreuung (z.B. bei Dienstreisen oder zur Randzeitenbetreuung).
- einzelfallbezogene Unterstützung bei der Bewältigung besonderer Lebenslagen.

Die Fortentwicklung und Anpassung der Instrumente erfolgt nach Auswertung der Test- und Pilotprojektzeiträume. In der Gesamtschau ist das FLI als familienfreundlicher Arbeitgeber einzuschätzen, der gute Voraussetzungen für eine ausgewogene Work-Life-Balance bietet.

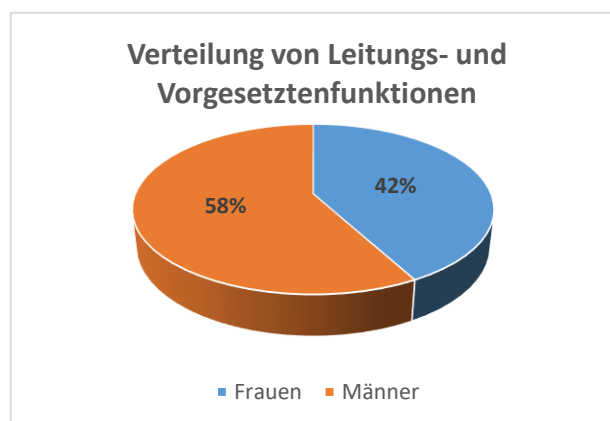
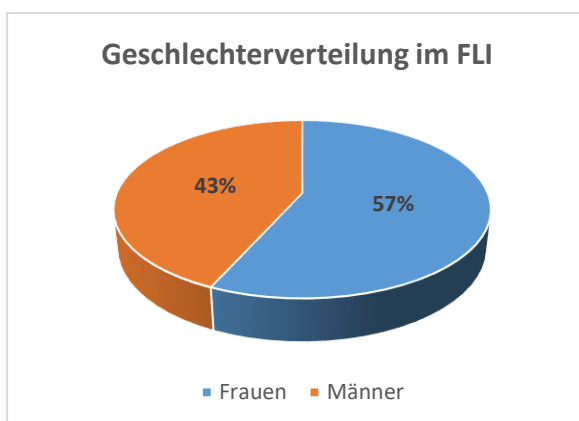
Bei der Inanspruchnahme dieser Serviceangebote sind standortabhängige Nutzungsgewohnheiten feststellbar, die sich nur teilweise auf die örtlichen Rahmenbedingungen der Dienststellen zurückführen lassen (z.B. Unterbringung in dienststellennahen Kitas). Als weitere Ursachen könnten Informationsdefizite zu den Vereinbarkeitsmaßnahmen und Finanzierungsunsicherheiten vermutet werden.

3. Handlungsbedarf

3.1. Abbau von Unterrepräsentanz gemäß § 13 Abs. 2 BGlG12

Im Ergebnis der Bewertung der Bestandsaufnahme ergibt sich für das FLI grundsätzlich ein etwas höherer Frauenanteil (57 %) an der Gesamtbelegschaft. Dieser ist auf die fachliche Ausrichtung des FLI zurückzuführen, welches überwiegend Tätigkeitsfelder anbietet, die aus einem historischen Kontext heraus eher den „Frauenberufen“ zuzuordnen sind. Das FLI beteiligt sich seit Jahren aktiv am Zukunftstag bzw. Girls`Day und Boys`Day um eine klischeefreie Berufswahl zu fördern und tradierte Rollenmuster zu durchbrechen.

Bezogen auf die einzelnen Laufbahn- und Entgeltgruppen gibt es erkennbare Unterschiede bei der Verteilung der Geschlechter. Besonderes Augenmerk ist weiterhin auf die gezielte Entwicklung und Förderung von Frauen für Führungsaufgaben zu legen, da ihr Anteil in den Leitungs- und Vorgesetztenpositionen des FLI umgekehrt proportional zum Anteil an der Gesamtbelegschaft ist.



3.2. Förderung der Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen gemäß § 13 Abs. 2 BGlG

Das Gelingen der Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und Familie ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Karriere in einer wissenschaftlichen Forschungseinrichtung. Das FLI fühlt sich der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern besonders verpflichtet.

Insbesondere für Frauen und aktiv erziehende Männer kann die Kindererziehung zu erheblichen Belastungen im Arbeits- und Familienleben führen. Sie benötigen, gleich ob in Teil- oder Vollzeitbeschäftigung, familienverträgliche Rahmenbedingungen. Mit der „Zielvereinbarung zur Fortentwicklung der Vereinbarung von Beruf und Familie im Friedrich-Loeffler-Institut“ vom 22.06.2015 haben Gleichstellungsbeauftragten, Personalvertretung und Dienststelle erfolgreich eine Reihe von betriebseigenen Vereinbarkeitsmaßnahmen erarbeitet und umgesetzt. Mit der Vereinbarung neuer Ziele soll dieser Weg weiter beschritten werden.

Entsprechend § 13 Abs.2 Satz 2 BGlG sollen Männer besonders motiviert werden, entsprechende Angebote wie z.B. Elternzeit etc. verstärkt in Anspruch zu nehmen. Dazu werden Mitarbeiter, die eine Freistellung für die Niederkunft ihrer Ehefrau nach § 29 TVöD beantragen oder ihre neue Vaterschaft anzeigen, besonders über die Möglichkeiten der Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung informiert. In Ausschreibungen wird grundsätzlich auch auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung hingewiesen.

Vorgesetzte veranlassen, dass Beschäftigte, die sich in Elternzeit bzw. im Sonderurlaub für die Erziehung ihrer Kinder befinden, regelmäßig über die Entwicklungen am FLI informiert werden. Diese erhalten, z.B. vor dem Wiedereintritt in das volle Erwerbsleben, bei Bedarf entsprechende Fortbildungsangebote, um auf den Stand der weiterentwickelten Technik zu kommen.

4. Zielvorgaben und Maßnahmen zu deren Umsetzung

4.1. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Vorgesetztenpositionen

Bezogen auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Vorgesetztenpositionen werden folgende Maßnahmen bei der Besetzung derartiger Planstellen und Stellen festgelegt:

- im Rahmen der Einholung der Zustimmung zum Ausschreibungstext erfolgt ein frühzeitiger Hinweis an Vorgesetzte und die Gleichstellungsbeauftragte, dass es sich um eine Leitungs- und Vorgesetztenposition handelt mit Verweis auf die Zielsetzung aus dem Gleichstellungsplan
- zur Verbesserung der Anzahl der Bewerbungen von Frauen erfolgt grundsätzlich zeitgleich eine interne und externe Ausschreibung
- grundsätzlich ist die paritätische Besetzung der Auswahlkommission abzusichern

Ein Absehen von den vorgenannten Grundsätzen ist durch den Vorgesetzten schriftlich zu begründen.

Bei gleicher Eignung sind Frauen bevorzugt zu berücksichtigen. Ist beabsichtigt, Bewerbungen von Frauen in Leitungs- und Vorgesetztenpositionen nicht zu berücksichtigen ist dies durch den Vorgesetzten schriftlich zu begründen. Die Begründung ist dem Präsidenten zur abschließenden Entscheidung vorzulegen.

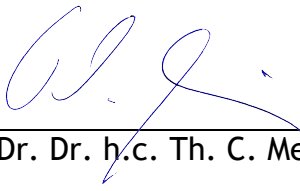
Der Verwaltungsleiter berichtet dem Kollegium regelmäßig über den Stand der Umsetzung dieser Zielstellung. Dabei kann sich der Fortschritt auf dem Weg zur Zielerreichung nur im Rahmen entstehender Vakanzen bewegen, die maßgeblich von der Altersstruktur der Führungskräfte beeinflusst werden.

4.2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Zur Verbesserung der Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Friedrich-Loeffler-Institut soll 2020 die Zielvereinbarung zur Fortentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Friedrich-Loeffler-Institut fortgeschrieben werden.

Die darin vereinbarten Grundsätze sind mit weiteren konkreten Maßnahmen, unter Berücksichtigung der standortspezifischen Bedingungen zu untersetzen. Dazu erarbeitet eine Arbeitsgruppe bestehend aus der Verwaltung und den Gremien die erforderlichen Vorschläge, stimmt diese ab und sichert die Umsetzung. In regelmäßigen Abständen werden die Beschäftigten über den Fortschritt der Maßnahmen informiert.

Insel Riems, den 23.03.2020



Prof. Dr. Dr. h.c. Th. C. Mettenleiter
Präsident



Dr. U. Blohm
Gleichstellungsbeauftragte