Gleichstellungsplan

in der Fassung vom 14.12.2020

Institut für Verbundwerkstoffe

Inhalt

Präambel 2
Gleichstellungsbeauftragte 2
Vereinbarkeit von Familie und Beruf 3
Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung 3
Nachwuchsförderung in der Wissenschaft 4
Bestandsaufnahme (IST-Zustand) 5
Gremien am IVW 7
Prognose und Perspektiven der Personalentwicklung 8
Ziele und Maßnahmen 9
- Ziele des Gleichstellungsplans für den 6-Jahreszeitraum 9
- Maßnahmen 11
  - Gleichstellungsbudget 11
  - Steuerungskreis Personalbeschaffungsstrategie 11
  - Mitbestimmung in der Selbstverwaltung 11
  - Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf 11
  - Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung 11
  - Nachwuchsförderung in der Wissenschaft 12
  - Schwerbehinderte 12

Präambel

Das Institut für Verbundwerkstoffe (IVW) möchte seine Aufgaben so wahrnehmen, dass die Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Artikel 3 des Grundgesetzes bestmöglich erfüllt werden kann.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde 2018 erstellt.

Im Dezember 2020 wurde der Gleichstellungsplan überarbeitet.

Der Gleichstellungsplan enthält eine Bestandsaufnahme und formuliert Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung am IVW. Diese orientieren sich an der Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Männern und Frauen bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei in der jeweils gültigen Fassung), am Gleichstellungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz, an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, dem Gleichstellungsplan der Technischen Universität Kaiserslautern (Version vom 09.07.2020) sowie dem zugehörigen Gleichstellungsplan des Fachbereichs Maschinenbau und Verfahrenstechnik.

Das IVW verfolgt eine strukturelle und personalpolitische Gleichstellungsstrategie, die neben konkreten Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentierung eines Geschlechts in bestimmten Bereichen auch Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie definiert und die Bestellung sowie Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten am IVW festlegt.

Nach seiner Aufnahme in die Leibniz-Gemeinschaft ab dem 01.01.2021 wird das IVW diesen Plan mit den dort zuständigen Gremien abstimmen und weiterentwickeln.

Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin (im Folgenden gemeinschaftlich im Plural Gleichstellungsbeauftragten genannt) wirken mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Männern und Frauen betreffen. Die Gleichstellungsbeauftragten unterliegen der Geheimhaltungspflicht.

Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben haben sie folgende Möglichkeiten:

- monatlicher Jour Fixe mit Geschäftsleitung,
- quartalsweiser Austausch mit dem Betriebsrat,
- rechtzeitige Einbeziehung (beschrieben im LGG vom 22. Dezember 2015 (GVBl. S. 505)) in Bewerbungs-und Einstellungsverfahren: am Auswahlverfahren und allen Vorstellungsgesprächen für die Besetzung offener Stellen und Eingruppierung. In diesem Rahmen ist die Institutsleitung verpflichtet, den Gleichstellungsbeauftragten auch personenbezogene Daten, unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen, zu übermitteln.
- Information der Institutsleitung über Belange der Gleichstellung am Institut durch die Gleichstellungsbeauftragten und umgekehrt,
- Auskunftsrecht der Gleichstellungsbeauftragten über Fragen der Institutsentwicklung, sofern dies den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten betrifft (Personalfragen, soziale und organisatorische Fragen, Maßnahmen der Gleichstellungspolitik),

- Wahrnehmung des Rechtes auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, soweit sie sich auf Gleichstellungsfragen beziehen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden folgende Festlegungen getroffen:

- Bei der Beurteilung von Eignung und fachlicher Leistung (Qualifikation) dürfen Zeiten der Kinderbetreuung und Familienarbeit sowie bisherige Teilzeitarbeit nicht nachteilig bewertet werden. Vorausgegangene Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung dürfen nicht zu einer Diskriminierung bei der Auswahlentscheidung führen, wenn sie auf Familienarbeit beruhen. Das IVW wirkt darauf hin, dass insbesondere in diesen Fällen bei der Einstellung und Weiterentwicklung Altersgrenzen unberücksichtigt bleiben.

- Beschäftigungsverhältnisse von Mitarbeitenden des IVW sind möglichst so zu gestalten, dass Elternschaft und Betreuung pflegebedürftiger Familien- und Haushaltsangehöriger mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben am IVW vereinbar sind. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

- Das IVW wirkt darauf hin, dass sich Elternschaft mit Arbeit und Promotion vereinbaren lässt.

- Mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten informiert das IVW die Beschäftigten über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen der Freistellung, z.B. zur Betreuung von Kindern. Die Personalabteilung weist auf mögliche monetäre Folgen aufgrund einer Beurlaubung oder Reduzierung der Arbeitszeit hin und informiert über Möglichkeiten bei Beurlaubungswünschen aus familiären Gründen im Rahmen tarifvertraglicher und gesetzlicher Bestimmungen soweit möglich.

- Beurlaubten Beschäftigten sollen Optionen gewährt werden, ihre berufliche Qualifikation im Rahmen der Möglichkeiten des IVW, z.B. über Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, zu erhalten und zu verbessern.

- Teilzeitarbeit ist während der Elternzeit grundsätzlich möglich (§ 15 BEEG).

- Der berufliche Wiedereinstieg nach einer Familienphase soll durch gezielte Einarbeitungshilfen (z.B. neue Techniken am Arbeitsplatz) erleichtert werden.

Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung

- Diskriminierung kann mit Demütigung, ungerechter Behandlung und/oder Entwürdigung einhergehen, das heißt, anderen wird ein geringerer Wert beziehungsweise weniger Geltung zugesprochen.

- Mobbing am Arbeitsplatz ist das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte. Diese Handlungen haben oftmals negative Auswirkungen auf das Arbeits- und Leistungsverhalten der Betroffenen.

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt und von den Betroffenen erkennbar abgelehnt wird.

- Besonders verwerflich ist eine Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird.

- Das IVW achtet auf die Einhaltung des AGG. Die Betroffenen haben das Recht und werden aufgefordert, sich bei sexueller Belästigung an die Gleichstellungsbeauftragte, den Betriebsrat, eine Person mit Leitungsaufgaben oder an die AGG Beschwerdestelle zu wenden. Die Angesprochenen unterliegen der Schweigepflicht und unterrichten auf Wunsch der Betroffenen die Geschäftsführung des IVW.

- Es ist ein zentrales Anliegen des IVW, Anlagen und Gebäude so zu gestalten, dass sich alle Beschäftigten darin jederzeit angstfrei aufhalten können.

Nachwuchsförderung in der Wissenschaft

- Das IVW wirkt darauf hin, dass das niedriger repräsentierte Geschlecht stärker in die "scientific community" integriert wird, z.B. durch qualifizierte Beschäftigungen in der Unterstützung der Lehre, der Gremienarbeit und in der Studierendenbetreuung. Dies gilt insbesondere auch für Promovierende.

- Geeignete Personen, die Ihre Diplom- bzw. Masterarbeit am IVW absolvieren, sollen zur Weiterqualifikation ermutigt werden.

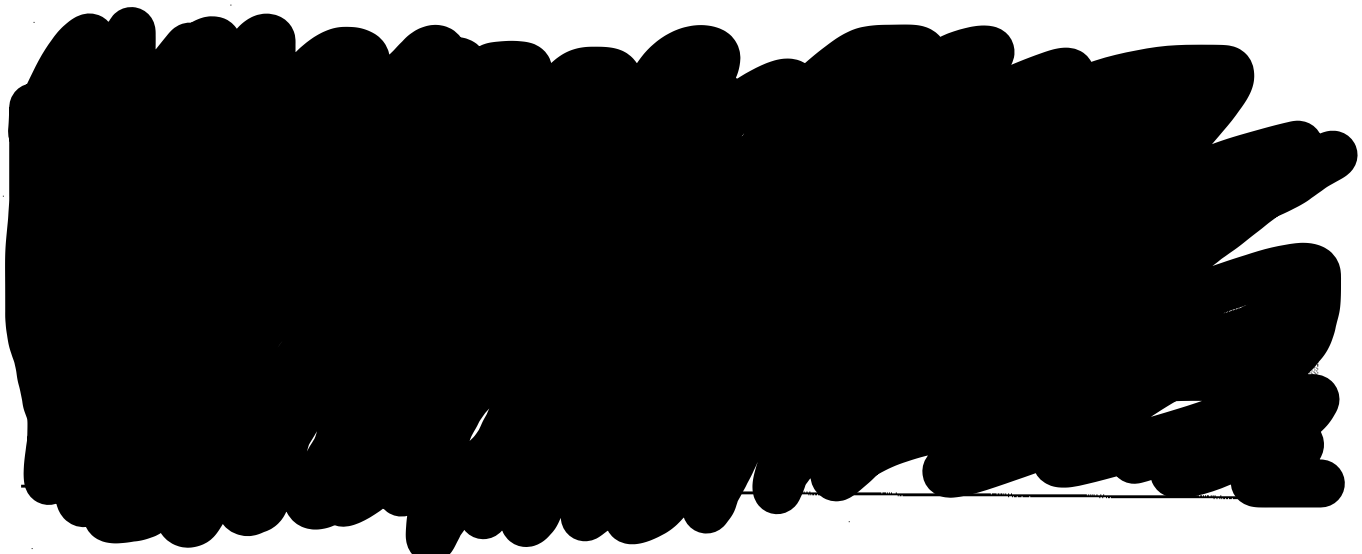
- Unterbrechung oder Reduzierung der wissenschaftlichen Tätigkeit aufgrund von Familienpflichten sollen nicht nachteilig beurteilt werden.

- Beim Vorschlag und bei der Vergabe von Stipendien ist darauf zu achten, dass bei der Eignungsbeurteilung Zeiten von Kinderbetreuung und Familienarbeit nicht nachteilig bewertet werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Studiendauer als Beurteilungskriterium herangezogen wird.

Bestandsaufnahme (IST-Zustand)

Die folgenden **Tabelle 1** bis **Tabelle 3** präsentieren die Personalstruktur zum Stand 31.12.2017 am IVW.

[redacted]



- Daraus ergibt sich eine deutliche Unterrepräsentation der Frauen in wissenschaftlichen Positionen und wissenschaftlichen Leitungspositionen. Im Verwaltungsbereich sind die Frauen deutlich überrepräsentiert, allerdings nicht in Führungspositionen.

Gremien am IVW

Der Aufsichtsrat des IVW setzt sich wie folgt zusammen:

- Frau Dr. Carola Zimmermann (Vorsitzende),
  Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur, Mainz
- Herr Dirk Rosar (stellvertretender Vorsitzender),
  Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau, Mainz
- Frau Susanne Hemer,
  Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur, Mainz
- Herr Prof. Dr. Werner Thiel,
  Vizepräsident für Forschung und Technologie, Technische Universität Kaiserslautern
- Herr Alexander Wieland,
  Ministerium der Finanzen, Mainz

Damit sind Frauen dort mit zwei von fünf Sitzen (40 Prozent) **unterrepräsentiert**.

Der wissenschaftliche Beirat des IVW setzt sich wie folgt zusammen:

- Herr Univ.-Prof. Dr. Martin Schagerl,
  Johannes-Kepler-Universität Linz, Österreich
- Frau Prof. Dr. Anita Schöbel,
  Fraunhofer-Institut für Techno- und Wirtschaftsmathematik ITWM, Kaiserslautern
- Frau Prof. Dr. Katharina Landfester,
  Max-Planck-Institut für Polymerforschung, Mainz
- Frau Prof. Dr. rer. nat. Christiane Ziegler,
  Institut für Oberflächen- und Schichtanalytik GbmH IFOS, Kaiserslautern
- Herr Prof. Dr. Paolo Ermanni,
  ETH Zürich, Schweiz
- Herr Prof. Dr. Clemens Dransfeld,
  TU Delft, Niederlande

Damit ist der wissenschaftliche Beirat **paritätisch besetzt**.

Der Industrielle Nutzerbeirat des IVW setzt sich wie folgt zusammen:

- Frau Dr.-Ing. Veronika Bühler,
  SGL TECHNOLOGIES GmbH
- Herr Dr. Guiscard Glück,
  BASF SE
- Frau Dr. Christina Hack,
  Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG
- Herr Dr.-Ing. Martin Hillebrecht,
  EDAG Engineering GmbH
- Herr Dipl.-Ing. Bernd Räckers,
  Airbus
- Frau Dipl.-Ing. Barbara Schweickert,
  BMW AG
- Frau M.Sc. Patricia Schweitzer,
  CompActive GmbH
- Herr Dr. Elmar Witten,
  AVK-TV

Damit ist der industrielle Nutzerbeirat **paritätisch besetzt**.

Die Quote zur Beschäftigung von Schwerbehinderten wird derzeit (Stand Dezember 2020) nicht erfüllt. Statt 6 Stellen (5 Prozent der Arbeitsplätze) sind aktuell am IVW nur 2 Stellen mit schwerbehinderten Mitarbeitenden besetzt.

Zusammenfassend sind Frauen im Bereich des wissenschaftlichen Personals und in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Das soll verbessert werden. Mathematisch-naturwissenschaftliche und ingenieurwissenschaftliche Fächer werden allerdings sozialisationsbedingt von Frauen seltener als Studienfach gewählt (z.Z. rd. 15% Frauenanteil im Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik der Technischen Universität Kaiserslautern). Dies bewirkt eine erschwerte Verfügbarkeit von qualifizierten Bewerberinnen, was insbesondere im thematisch passenden Bereich für das IVW schwierig ist. Die Verfügbarkeit an geeigneten Bewerberinnen schränkt häufig die Möglichkeiten zu einer Verbesserung der Frauenquote stark ein.

Im Verwaltungsbereich bei Personen ohne Führungsposition sind die Frauen mit 70 Prozent deutlich überrepräsentiert. Dem kann durch die Berücksichtigung männlicher Bewerber ebenfalls gegengesteuert werden, jedoch konnten in den letzten Jahren keine männlichen Kandidaten mit vergleichbaren Qualifikationen gefunden werden.

Prognose und Perspektiven der Personalentwicklung

Eine Neubesetzung von Stellen im Bereich Wissenschaft ist möglich, wenn Mitarbeitende in den Ruhestand gehen, an andere Institutionen wechseln oder neue Stellen geschaffen bzw. über Drittmittelanträge eingeworben werden. Ausgehend von der Altersstruktur des IVW werden sukzessive einige Mitarbeitende in den Ruhestand gehen. Hier ergibt sich in den nächsten Jahren ein gewisser Gestaltungsspielraum.

Ein begrenzter, wenn auch schwer kalkulierbarer Spielraum ergibt sich allerdings, wenn Personen – zum Beispiel infolge der Berufung auf einen Lehrstuhl – aus dem IVW ausscheiden. Dies ist schwer planbar, sollte aber bei Eintritt nach Möglichkeit zu einer Verbesserung der Frauenquote insbesondere im Bereich der Führungspersonen genutzt werden.

Da dem IVW aufgrund der Altersstruktur und des vergleichsweise noch jungen Instituts keine statistischen Werte bezüglich Ausscheiden wegen Ruhestand bzw. Vorruhestand (in den letzten 25 Jahren waren dies lediglich 7 Personen, davon 3 in vorheriger Altersteilzeit) und dafür neu eintretenden Mitarbeitenden im unbefristeten Arbeitsverhältnis vorliegen, ist derzeit eine Prognose über die mögliche Entwicklung des Gleichstands von Frauen und Männern, besonders im nichtwissenschaftlichen Bereich (Verwaltung und Technik), nicht möglich.

Ziele und Maßnahmen

Ziele des Gleichstellungsplans für den 6-Jahreszeitraum

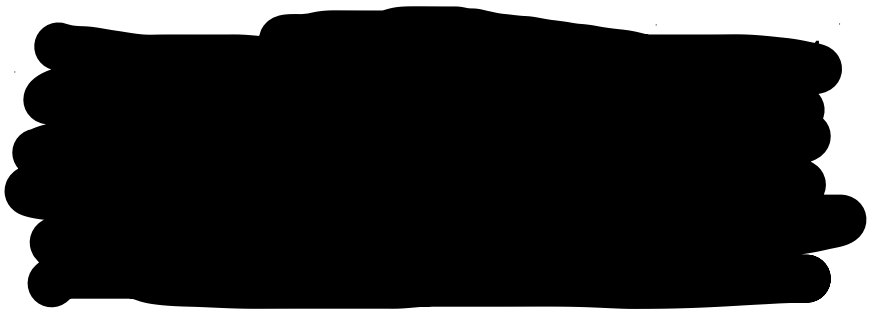
Grundsätzlich sollen Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit - bei Neueinstellungen und Höhergruppierungen sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen - bevorzugt berücksichtigt werden, solange eine Unterrepräsentanz vorliegt. Diese betrifft aktuell den technisch-/wissenschaftlichen Bereich und gilt in umgekehrter Weise für den Verwaltungsbereich ohne Führungspositionen.

Aus der Bestandsaufnahme leitet das IVW für den Zeitraum bis zum Ende des 6-Jahreszeitraums folgende Ziele ab:

- Die Sensibilisierung der Führungspersonen für die Belange der Gleichstellung soll fortgesetzt werden.
- Falls ein Ausscheiden von Führungspersonen erfolgt, sollen diese nach Möglichkeit mit Frauen nachbesetzt werden. Dabei soll eine möglichst geschlechtsparitätische Besetzung erreicht werden. Dies ist auch dadurch zu unterstützen, dass auch bereits in der jeweiligen Auswahlkommission eine geschlechtsparitätische Aufteilung angestrebt wird.
- Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal soll deutlich erhöht werden, sofern die Auswahl an geeigneten Personen dies zulässt.
- Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen soll intensiviert werden, um diese zur wissenschaftlichen Eigenständigkeit zu animieren (z.B. durch Beantragung von Förderprojekten etc.) um damit weiter auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis hinzuwirken.
- Die Qualifizierung des weiblichen Nachwuchses soll außerdem in den Bereichen strategische Karriereplanung, Drittmitteleinwerbung und für die Übernahme von Leitungspositionen erfolgen. Das jährliche Mitarbeitendengespräch soll zur Besprechung und Planung der „Karriereentwicklung“ genutzt werden. Dazu wird Anlage A des Mitarbeitendengesprächs „Ergebnisprotokoll“ im Punkt 4 um „Vereinbarte Weiterbildungsmaßnahmen“ ergänzt.

- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll weiter verbessert werden.

Gegenüber dem Bezugszeitraum 2017 (vgl. Tabelle 2) werden bis zur nächsten Überprüfung dieses Gleichstellungsplans folgende Zielquoten für den Anteil der weiblichen Beschäftigten angestrebt:



Maßnahmen

Gleichstellungsbudget

- Es wird durch die Geschäftsführung ein jährliches Gleichstellungsbudget von 10.000 € eingerichtet, um damit den Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit zu geben, spezifische Angebote anzubieten. Die Gleichstellungsbeauftragten können darüber nach eigenem Ermessen verfügen, wenn es sich um gleichstellungsrelevante Maßnahmen handelt. Die Grundsätze der Sparsamkeit werden beachtet. Nicht verausgabte Mittel sind nicht auf das Folgejahr übertragbar.

Steuerungskreis Personalbeschaffungsstrategie

- Es wird ein Steuerungskreis Personalbeschaffung mit Vertretungen aus dem Personalwesen, dem Betriebsrat, den Gleichstellungsbeauftragten, den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und der Geschäftsführung eingerichtet, der quartalsweise über Maßnahmen zur Verbesserung der Personalbeschaffung im Hinblick auf die Gleichstellungsziele des IVW berät. Die Umsetzung der Maßnahmen wird durch die Geschäftsführung veranlasst.

Mitbestimmung in der Selbstverwaltung

- Es kann im Bedarfsfall eine jährliche Versammlung der weiblichen Beschäftigten [nach § 24 (4) LGG] durch die Gleichstellungsbeauftragten einberufen werden.

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Mitarbeitende werden bei der Umsetzung von Elternzeitbegehren und Bereithaltung von Informationen zu Elterngeldbeantragung sowie zur Pflege von Angehörigen durch Personalwesen und Gleichstellungsbeauftragte (sowie d. Betriebsrat) unterstützt, auch auf Confluence und Aufnahme der Info in den „Leitfaden für neue Mitarbeitende".

- Das Führungspersonal wird zur erfolgreichen Umsetzung von Teilzeitmodellen und Ermöglichung von Teilzeitarbeit ohne Benachteiligung durch Personalwesen, Gleichstellungsbeauftragte (unterstützt d. Betriebsrat) beraten.

- Informationen über Kinderbetreuungseinrichtungen werden durch Personalwesen, Gleichstellungsbeauftragte oder Betriebsrat bereitgestellt (auf „IVW-Wiki" sowie durch Aufnahme der Informationen in den „Leitfaden für neue Mitarbeitende").

- Hinweise zu „Dual Career" der Netzwerke „Science Alliance" und „Zukunftsregion Westpfalz" für die Arbeitssuche von zugezogenen Partner/innen werden durch das Personalwesen auf „IVW-Wiki" eingestellt, außerdem erfolgt die Aufnahme der Information auf den „Leitfaden für (neue) Mitarbeitende".

- Die Gleichstellungsbeauftragten erarbeiten weitere Möglichkeiten und Konzepte zur noch besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

- Es soll eine Beschäftigtenbefragung in Anlehnung an *UnternehmensCheck „Erfolgsfaktor Familie"* durchgeführt werden (https://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken/machen-sie-ihren-unternehmenscheck.html)

Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung

- Die Nutzung geschlechterneutraler Sprache in Anlehnung an „Sprache im Blick - Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch" (Gudrun Perko, FHP, ISBN: 3-934329-53-5) durch alle Institutsmitarbeitenden soll gefördert werden.

- Informationen sollen für alle Mitarbeitenden im Anschluss an oder im Rahmen von Betriebsversammlung durch die Gleichstellungsbeauftragten verfügbar gemacht werden.

- Die Geschäftsführung prüft die Nutzbarkeit externer Anlaufstellen/Kontaktpersonen, z. B. Psychologische Beratung (https://www.studierendenwerk-kaiserslautern.de/kaiserslautern/beratung/psychologische-beratung/).

- Es ist eine AGG-Beschwerdestelle samt Stellvertretung und Festlegung des Ablaufs von Beschwerdeverfahren eingerichtet, die Informationen sind auf „IVW-Wiki" für alle Mitarbeitenden verfügbar gemacht.

Nachwuchsförderung in der Wissenschaft

- Ausschreibung von Positionen (auch bei Teilzeit) erfolgen mit ausdrücklicher Ansprache von Frauen durch das Personalwesen

- Einladung aller der geforderten Qualifikation entsprechenden Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen erfolgen durch das Personalwesen. Gleichstellungsbeauftragte sollen, wenn immer möglich, an den Gesprächen teilnehmen.

- Es erfolgt eine Bevorzugung von Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

- Die Mentoring- bzw. Coachingprogramme (intern/extern) an der TUK sollen genutzt werden.

- Es erfolgt die Erarbeitung von Möglichkeiten der Mithilfe bei der Durchführung von Vorlesungen und Laborveranstaltungen durch die Kompetenzfeldleitungen.

- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden bei Antragstellung von Nachwuchsförderprogrammen durch die Stabstelle unterstützt.

- Das Weiterbildungsteam erarbeitet Seminarangebote (z. B. Führungskompetenz).

- Wo dies möglich ist erfolgt eine gezielte Förderung und ein Coaching von Kolleginnen für Nachfolgeplanung durch die zuständigen Vorgesetzten.

- Führungspersonen werden mittels Schulungen und Vorträgen zu Themen der Gleichstellung durch das Weiterbildungsteam sensibilisiert.

- Es erfolgt eine jährliche Auszeichnung für im Sinn dieses Gleichstellungsplans besonders engagierte Mitarbeitende durch die Geschäftsführung.

Schwerbehinderte

- Die Belange der Schwerbehinderten sollen wie bisher in Absprache mit den jeweiligen Betroffenen durch den Betriebsrat des IVW mit vertreten werden.

Nach spätestens 36 Monaten soll eine Überprüfung dieses Plans durch Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte und Personalwesen erfolgen.

Kaiserslautern, den 14.12.2020

Dr. Barbara Güttler
Gleichstellungsbeauftragte

Gabriele Doll
Personalleiterin

Prof. Dr.-Ing. Ulf Breuer
Geschäftsführer