

Im Folgenden werden weitere konkrete Ziele erläutert, um den Frauenanteil des GFZ, im Einklang mit den Anforderungen der EU sowie der nationalen und lokalen Rahmenbedingungen zur Förderung der Gleichstellung, zu erhöhen:

## 5. Gleichstellung bei Einstellungen und beim beruflichen Aufstieg (Gender equality in recruitment and career progression)

Ziel ist es, den Frauenanteil in den unterrepräsentierten Bereichen zu steigern und im wissenschaftlichen Bereich in Anlehnung an das Kaskadenmodell<sup>2</sup> mehr Frauen auf höheren Führungsebenen zu beschäftigen. Besonderer Handlungsbedarf besteht sowohl bei der Besetzung von unbefristeten Stellen und Führungspositionen im wissenschaftlichen als auch in geringerem Maße im nicht-wissenschaftlichen Bereich.

Zur langfristigen Erhöhung des Frauenanteils an unbefristeten, wissenschaftlichen Stellen in den im Kaskadenmodell berücksichtigten Ebenen/Kategorien auf mindestens 30 %, sollen Maßnahmen umgesetzt werden, um Frauen gesicherte Positionen anbieten zu können und qualifizierte Wissenschaftlerinnen langfristig an das Zentrum zu binden.

Obwohl über die letzten Jahre der Frauenanteil in den Führungsebenen gesteigert werden konnte, liegt nun der Fokus auf gradueller Erhöhung auf 30 %. Vergleicht man die Kaskadenmodelle IST 2022 (Abb. 28) und die hypothetische Modellierung mit der Zielquote 30% (Abb. 29) wird deutlich, dass die Quoten für die Neubesetzung von Stellen mit Frauen hierdurch äußerst ambitioniert angelegt werden müssen. Die schnelle Realisierbarkeit dieser Quoten für Neubesetzungen ist aufgrund der vorliegenden Daten der Jahre 2020-2022 in Frage zu stellen und sollte daher ein langfristiges Ziel sein, dass auch über das aktuelle Kaskadenmodell hinaus anzustreben ist.

Besondere Beachtung liegt auf dem Frauenanteil bei den Wissenschaftler:innen, die auch die 4. Führungsebene - also die Nachwuchs- und Arbeitsgruppenleitungen - umfasst. Der Übergang von der Promotion über die PostDoc-Phase bis hin zu einem/r Wissenschaftler:in ist immer noch geprägt von der sogenannten „leaky pipeline“. Hier setzen wir uns die Zielmarke von einem Frauenanteil von mindestens 26 % bis zum Ende des Jahres 2025. Um für dieses Ziel zu sensibilisieren, ermittelt das GFZ jährlich die Ist-Quoten (Männer/Frauen) der besetzten Stellen in der Wissenschaft. Darüber hinaus werden auf monatlicher Basis die aktuellen Änderungen erfasst und auf der Intranetseite prägnant präsentiert. Um die Übergänge zwischen den Karrierestufen (Promotion, Postdoc, Wissenschaftler usw.) gleichstellungsförderlich zu gestalten, ist das bereits bestehende Angebot von individuellen Entwicklungsmaßnahmen in Kombination mit einer zentralen Karriereberatung wichtig, um zielgruppenspezifisch die Stärkung kritischer Kompetenzen, diverse Praxiserfahrungen (Praktika o.a.) und einen strukturierten Auf- und Ausbau des beruflichen Netzwerks zu ermöglichen. Hierbei sollten Vorgesetzte zukünftig eine aktivere Rolle einnehmen, z.B. als Mentor:innen, bei der Vernetzung, bei der Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Einwerbung von Drittmitteln. Vorgesetzte sollten in ihrer Kompetenz gestärkt werden, die Identifikation herausragend talentierter Frauen strukturiert anzugehen, die sich für die nächste Karrierestufe und insbesondere für die Übernahme von Führungsaufgaben eignen. Unterstützend sind zentrale Strukturen und Angebote zur beruflichen Mobilität sowie zur Vereinbarkeit von beruflicher und persönlicher Entwicklung weiter kontinuierlich und verlässlich zu realisieren (Angebote für Dual Career Optionen, Mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeitmodelle, Welcome Center, Wohnungsfürsorge, Zurverfügungstellung von

<sup>2</sup> Das Kaskadenmodell befindet sich detailliert im Anhang.

Kinderbetreuungsangeboten, u.a.), da die Studienlage deutliche Hinweise darauf gibt, dass diese strukturellen Merkmale für Frauen und ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sehr wichtig sind und daher auch die Attraktivitätspotenziale des GFZ als Arbeitgeber spürbar anheben können.

Zentrumsweit sind ebenfalls Quoten festgelegt, deren Zielerreichung in den ebenfalls jährlich stattfindenden Strategie- und Budgetgesprächen (STRABU) zwischen dem Vorstand und den Sektionsleitungen diskutiert wird. Jeder Antrag auf Entfristung eines Arbeitsvertrages muss zur Frage der Quote ausdrücklich Stellung beziehen. Am GFZ ist ein partizipatives Entfristungsverfahren etabliert, bei dem auch der Gleichstellungsaspekt eine wesentliche Rolle spielt.

Für den nicht-wissenschaftlichen Bereich ist es ein Anliegen, dass der Frauen- bzw. Männeranteil in Berufsfelder, in denen keine Geschlechterparität herrscht, angeglichen werden kann.

Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, inklusive der Möglichkeiten des mobilen Arbeitens, sind in jeder der wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Berufsgruppe grundsätzlich möglich. Teilzeitbeschäftigung wird zurzeit von 26 % der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und 11 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter genutzt. Diese Möglichkeit, auch Männern Freiräume für die Familie zu bieten, wird von der Zentrumsleitung, der Personalabteilung sowie der Leitungsebene kommuniziert und unterstützt.

Bei neu zu besetzenden Ausbildungsstellen werden ebenfalls Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert, z.B. in Zusammenarbeit mit den (auch berufsbildenden) Schulen und entsprechenden Abteilungen der Agentur für Arbeit, IHK und Handwerkskammer. Zusätzlich wird das Angebot für Schüler:innen-Praktika strukturiert und optimiert, um auf diesem Wege grundsätzlich mehr Interesse an den GFZ-Ausbildungsangeboten und den Geowissenschaften zu generieren. Auf den in den jüngeren Altersgruppen vorhandenen Potenzialen für künftige Fach- und Führungskräfte liegt ein besonderer Fokus für künftige Maßnahmen.

Konzepte für den Fachkräftenachwuchs sowohl im wissenschaftlichen als auch im Bereich der Technik, Verwaltung und Infrastruktur, die im Zuge der zukünftigen Personalentwicklung erstellt werden, müssen spezifische Maßnahmen beinhalten, wie je nach Fachrichtung gezielt Frauen zur Bewerbung motiviert werden.

Unbefristete Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft am GFZ werden über die Leitlinie zur Entfristung von Arbeitsverträgen in ihrer jeweils gültigen Fassung geregelt. Da Frauen in der Wissenschaft, vor allem in unbefristeten Positionen, weiterhin unterrepräsentiert sind, gilt auch hier mindestens das Paritätsprinzip (siehe Maßnahmen, insbesondere Paritätsmetriken), was zunächst auf Ebene der Sektionen betrachtet wird, und – sofern dort keine Parität erreicht werden kann – dann auf Ebene des jeweiligen Departments. Auch werden die Leitlinien in regelmäßigen Abständen vom Vorstand, Direktorium und GBA evaluiert und angepasst, wobei hier zur Feststellung der Gleichwertigkeit der Qualifikation Bewertungskriterien entwickelt und implementiert, die helfen sollen, familienbedingte Effekte auf berufliche Leistungsparameter (wie z.B. Teilzeitarbeit, eingeschränkte Mobilität, Anzahl Kinder, Fürsorgepflichten) zu interpretieren, so dass die Bewertung nicht zum Nachteil der Kandidatin gereicht. Darüber hinaus werden im Rahmen von Personalgewinnung nach Bedarf Dual-Career-Optionen gefördert, insbesondere wenn sie der Gewinnung hochqualifizierter Frauen dienen.