



FIZ Karlsruhe

Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur

ADVANCING SCIENCE



**GENDER
EQUALITY PLAN
FIZ KARLSRUHE**

Juni 2024

Präambel

FIZ Karlsruhe – Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur ist eine der führenden Adressen für wissenschaftliche Information und Dienstleistung und Mitglied der [Leibniz-Gemeinschaft](#). Unsere Kernaufgabe ist die professionelle Versorgung von Wissenschaft und Wirtschaft mit Forschungs- und Patentinformation sowie die Entwicklung von innovativen Informationsinfrastrukturen, z. B. mit den Schwerpunkten Forschungsdatenmanagement, Wissensgraphen und digitale Plattformen. Dazu betreiben wir eigene Forschung, kooperieren mit renommierten Universitäten und Forschungsgesellschaften und sind international und interdisziplinär vernetzt. FIZ Karlsruhe ist eine GmbH mit gemeinnützigem Charakter und eine der größten außeruniversitären Einrichtungen ihrer Art.

FIZ Karlsruhe engagiert sich bereits seit Ende der 1990er-Jahre mit dem Thema Gleichstellung von Frauen und Männern. Seit dem Jahr 1999 steht eine Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartnerin zur Verfügung, die in regelmäßigen Abständen neu gewählt wird. Außerdem erfolgte die Geschäftsführung von FIZ Karlsruhe in den Jahren 2003 bis 2023 durch eine Frau.

„Wir engagieren uns für Chancengleichheit und unterstützen aktiv die Weiterentwicklung unserer Beschäftigten ebenso wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie sichere Arbeitsumgebungen.“

Auszug Leitbild FIZ Karlsruhe

FIZ Karlsruhe bekennt sich ausdrücklich zu seinem Ziel, die Chancengleichheit auf allen Ebenen zu fördern.

Chancengleichheit und Gleichstellung bei FIZ Karlsruhe

1. Zielsetzung des Gleichstellungsplans

Chancengleichheit ist im Leitbild von FIZ Karlsruhe¹ als Wert verankert und ein zentraler Anspruch in der täglichen Arbeit. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden seit vielen Jahren aktiv umgesetzt. Der Anteil von Frauen an den Beschäftigten liegt über 50 Prozent, daher war und ist es für FIZ Karlsruhe schon immer eine wesentliche Aufgabe, die Interessen von Frauen zu vertreten und zu fördern. Unter Gleichstellung verstehen wir alle Maßnahmen zur Angleichung der Lebenssituation von männlichen und weiblichen Beschäftigten sowie von Beschäftigten mit anderer Geschlechteridentität.

2. Verankerung auf Leitungsebenen

Die Wahrung und Förderung der Gleichstellung ist eine übergeordnete Aufgabe der Geschäftsführung und der Führungskräfte. Daneben sind alle Beschäftigten von FIZ Karlsruhe angehalten, die Regelungen zur Gleichstellung einzuhalten. Bei Fragen zur Gleichstellung können sich die Beschäftigten an eine gewählte Gleichstellungsbeauftragte wenden, die diese auf der Leitungsebenen klärt.

3. Gleichstellungsbeauftragte

Eine Gleichstellungsbeauftragte wird von den weiblichen Beschäftigten alle vier Jahre gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist aktiv an allen Themen zur Gleichstellung beteiligt und wird entsprechend unterrichtet und angehört. Sie ist im Arbeitskreis Chancengleichheit und Diversität (AKCD) vertreten, über den sich die Gleichstellungsbeauftragten der Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft regelmäßig treffen und austauschen. Die Gleichstellungsbeauftragte berücksichtigt bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe den [Leitfaden für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Leibniz-Gemeinschaft](#)².

Die letzte Wahl der Gleichstellungsbeauftragten hat im November 2023 gemäß der Verfahrensordnung für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten bei FIZ Karlsruhe stattgefunden. Wahlberechtigt waren die weiblichen Beschäftigten in den Betrieben in Eggenstein-Leopoldshafen und in Berlin. Die Ernennung der gewählten Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin erfolgte durch die Geschäftsführerin zum 01.12.2023.

¹ <https://www.fiz-karlsruhe.de/sites/default/files/FIZ/Dokumente/Broschueren/FIZ-Leitbild-Broschuere.pdf>

² https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards.pdf

Eine Aufgabe der neuen Gleichstellungsbeauftragten wird es sein, die interne Öffentlichkeitsarbeit zu intensivieren und die Darstellung im Intranet zu erweitern.

4. Bestandsaufnahme Beschäftigte (Stand 31.12.2023 mit jährlicher Anpassung)

4.1 Personal

Die tabellarische Bestandsaufnahme des gesamten Personals von FIZ Karlsruhe ist in folgender Tabelle dargestellt:

Personal	Personen	davon Frauen	Anteil Frauen
Geschäftsführung	1	1	100 %
Professuren	2	1	50 %
Weiteres wissenschaftliches, forschendes Personal	39	16	41 %
Wissenschaftsunterstützendes und administratives Personal	256	148	58 %
Personal Gesamt	298	166	56 %

In der nachfolgenden Tabelle sind die Anteile der Teilzeitbeschäftigten und der Mitarbeitenden mit einem befristeten Arbeitsvertrag dargestellt:

Personal	Personen	davon Frauen	Anteil Frauen
Teilzeitbeschäftigung	92	71	77 %
Befristungen	59	31	53 %

4.2 Führungskräfte

Am 31.12.2023 waren bei FIZ Karlsruhe 25 Personen in leitenden Positionen beschäftigt, davon waren elf Frauen und 14 Männer. Dies entspricht mit einem Anteil der weiblichen Führungskräfte von 44 Prozent einem hohen Stand bei der Gleichstellung; der Durchschnitt der Einrichtungen der Leibniz Gemeinschaft lag bei 33 %. Auf die Führungsebenen verteilten sich die Führungskräfte wie folgt:

Ebene	Führungskräfte	davon Frauen	Anteil Frauen
Geschäftsführung	1	1	100 %
Bereichsleitung	7	2	29 %
Abteilungs-/Teamleitung	17	8	47 %
Gesamt	25	11	44 %

4.3 Gremien

Bei FIZ Karlsruhe gibt es drei wesentliche Gremien, dies sind die Gesellschafterversammlung, der Aufsichtsrat und der Wissenschaftlichen Beirat.

Die **Gesellschafterversammlung** setzt sich zusammen aus den Gesellschaftern Bund, Land Baden-Württemberg (Sitzland) sowie den sechs wissenschaftlichen Gesellschaften und Fachverbänden

- Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V.,
- Fraunhofer Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e. V.,
- Deutsche Physikalische Gesellschaft e. V.,
- VDI Verein Deutscher Ingenieure e. V.,
- Gesellschaft für Informatik e. V. und
- Deutsche Mathematiker-Vereinigung e. V.

An den Sitzungen der Gesellschafterversammlung nimmt die Geschäftsführung teil.

Im **Aufsichtsrat** ist eine Vertretung aus dem Kreis der Mitarbeitenden von FIZ Karlsruhe als Mitglied beteiligt. Die letzte Wahl der Vertretung der Mitarbeitenden im Aufsichtsrat fand im Jahr 2023 statt, gewählt wurde ein Mann. Außerdem nehmen mit der Geschäftsführung und der Vertretung des Gesamtbetriebsrats zwei weitere Vertreter von FIZ Karlsruhe an den Sitzungen des Aufsichtsrats teil.

An den Sitzungen des **Wissenschaftlichen Beirats** nehmen von FIZ Karlsruhe die Geschäftsführung und die fachlich zuständigen Bereichsleitungen teil, dies sind zwei Frauen und fünf Männer.

Nachfolgend eine Übersicht der Vertreterinnen und Vertreter des Aufsichtsrats und des Wissenschaftlichen Beirats:

Gremien	Mitglieder	Davon Frauen	Anteil Frauen
Aufsichtsrat	10	4	40 %
Wissenschaftlicher Beirat	10	4	40 %
Gesamt	20	8	40 %

5. Externe Zertifikate

5.1 Audit berufundfamilie und TOTAL E-Quality

FIZ Karlsruhe setzt sich aktiv für Chancengleichheit von Männern und Frauen ein und unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Auszeichnung von FIZ Karlsruhe mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ erfolgte erstmals im Jahr 2016. Die erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung führte dazu, dass im Jahr 2019 eine Re-Zertifizierung folgen konnte. Die aktuelle Zertifizierung erfolgte im Jahr 2023. Damit ist FIZ Karlsruhe berechtigt, das Zertifikat weitere drei Jahre verwenden zu dürfen. Das Zertifikat wird Unternehmen und Institutionen erteilt, die eine familien- und lebensphasengerechte Personalpolitik in ihrer Strategie als Wert verankern und umsetzen. Ein wesentliches Merkmal ist, dass die unterschiedlichen persönlichen Lebensentwürfe der Beschäftigten dabei Berücksichtigung finden. Erklärtes Ziel ist es, Beruf, Familie und Privatleben in Einklang zu bringen. Die Auditierung ist ein Prozess, in dem zunächst der Status Quo aufgenommen wird, um anschließend eine unternehmensspezifische Strategie zu erarbeiten und deren Umsetzung in konkreten Handlungsfeldern und Maßnahmen zu vereinbaren.

In den Jahren davor wurde FIZ Karlsruhe drei Mal in Jahre 2001, 2004 und 2010 mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ausgezeichnet. Das Prädikat wurde von TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. für beispielhaftes Handeln im Sinne einer an Chancengleichheit ausgerichteten Personalführung vergeben; TOTAL E-QUALITY steht für Total Quality Management (TQM), ergänzt um die Gender-Komponente (Equality).

5.2 Evaluierung von FIZ Karlsruhe durch die Leibniz Gemeinschaft

Die aktive Förderung der Chancengleichheit ist Gegenstand der turnusmäßig alle sieben Jahre durchgeführten externen Evaluierungen durch den Senat der Leibniz-Gemeinschaft. Dabei werden u.a. die Maßnahmen zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards begutachtet und im Evaluierungsbericht dokumentiert und publiziert. Die nächste Evaluierung erfolgt im Herbst 2024.

6. Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele

Die Maßnahmen zur Gleichstellung sind in unterschiedlichen Dokumenten festgehalten, u.a. in diesem Gleichstellungsplan. Folgende wesentliche Eckpunkte und Maßnahmen haben aktuell Gültigkeit:

- Die Gleichstellungspolitik orientiert sich an der Ausführungsvereinbarung Chancengleichheit (AV-Glei)³ zum Abkommen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung.
- Als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft setzen wir die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards⁴ der DFG und das daran orientierte Kaskadenmodell sowie die Leibniz-Gleichstellungsstandards⁵ mit den Richtlinien und Verfahren⁶ seit Einführung erfolgreich um. In den Leibniz-Gleichstellungsstandards sind Prinzipien der Arbeitskultur definiert mit dem Ziel, faire Rahmenbedingungen zu schaffen und Frauen sowie Männer zu fördern und zu unterstützen.

Die Erhöhung der Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung ist ein forschungspolitisches Ziel der 2019 von Bund und Ländern beschlossenen Fortschreibung des Pakts für Forschung und Innovation für die Jahre 2021 bis 2030 (PFI IV). Durch die Festlegung von Zielquoten entsprechend eines organisationspezifischen Kaskadenmodells wurde ein Instrument geschaffen, das die Erreichung dieses Ziels verbindlich, konkret, realistisch und nachprüfbar macht.

Das Kaskadenmodell ist ein inzwischen bewährtes Instrument, um Zielgrößen für die Herstellung von Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen in der Wissenschaft relevanten Karrierestufen zu formulieren. Das Kaskadenmodell folgt der Grundidee, nach der sich die Zielgröße des Frauenanteils einer höheren Karrierestufe nach dem Frauenanteil einer

³ https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/AV_Glei.pdf

⁴ <https://www.dfg.de/resource/blob/172904/158b7851ecef918bd02753044b9ddf9/studie-gleichstellungsstandards-data.pdf>

⁵ https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards.pdf

⁶ <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/chancengleichheit-und-diversitaet/richtlinien-und-verfahren>

darunterliegenden Karrierestufe richtet. Dazu sind bei FIZ Karlsruhe zur Verwirklichung des Kaskadenmodells spezifische Zielquoten für alle Karrierestufen, sowohl hinsichtlich der Entgeltgruppen als auch der Führungsebenen, ermittelt worden. Diese Zielquoten wurden realistisch, aber gleichzeitig auch ambitioniert gestaltet. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Entwicklung des Frauenanteils in den wissenschaftlichen Leitungspositionen.

Nachfolgend sind die Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG für das Jahr 2025 sowie der aktuelle Stand am 31.12.2023 dargestellt:

Kaskaden-Modell	IST 31.12.2023	SOLL 31.12.2025
Zielquoten nach Führungsebenen		
Geschäftsführung	100 %	50 %
Bereichsleitung	33 %	50 %
Abteilungs-/Teamleitung	40 %	41 %

Kaskaden-Modell	IST 31.12.2023	SOLL 31.12.2025
Zielquoten nach Entgeltgruppen		
AT/W	67 %	50 %
15Ü/15	27 %	40 %
14	27 %	33 %
13/12	48 %	50 %

Bei Stellenbesetzungen sowie der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses achtet FIZ Karlsruhe auf ein paritätisches Geschlechterverhältnis.

Flexibilität bei der Arbeitszeit durch Modelle für gleitende Arbeitszeit, mobiles Arbeiten und familienfreundliche Sitzungszeiten sind seit Jahren gängige Praxis. Für das weitere Arbeiten nach Beendigung der strikten Corona Maßnahmen ist im Jahr 2022 eine Gesamtbetriebsvereinbarung

zum Mobilen Arbeiten (Future Work) vereinbart worden, die das Arbeiten außerhalb der Büroräume von FIZ Karlsruhe in Eggenstein-Leopoldshafen und Berlin ermöglicht. Für die Beschäftigten ist, damit eine deutlich höhere Flexibilität und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbunden.

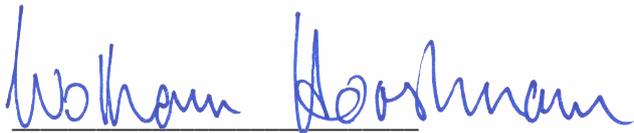
Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie bei der Pflege von Familienangehörigen bei Krankheit und/oder im Alter unterstützt FIZ Karlsruhe die Mitarbeitenden bei individuellen Lösungen.

FIZ Karlsruhe wendet einen eigens erstellten Leitfaden Gendergerechte Sprache⁷ an, der u.a. eine Checkliste für gendergerechte Texte mit verbindlichen Formulierungshilfen bietet. Er gilt für sämtliche Veröffentlichungen von FIZ Karlsruhe, im dienstlichen Schriftverkehr sowie in der internen Kommunikation.

7. Berichtspflicht und Fortschreibung

Leitung und Gleichstellungsbeauftragte von FIZ Karlsruhe haben diesen Gleichstellungsplan erarbeitet, der regelmäßig aktualisiert und fortgeschrieben wird.

Eggenstein-Leopoldshafen, 08.08.2024



Prof. Dr. Wolfram Horstmann
Direktor & Geschäftsführer

7 <https://www.fiz-karlsruhe.de/sites/default/files/FIZ/Dokumente/Broschueren/fiz-leitfaden-gendergerechte-sprache.pdf>