

# Paul-Drude-Institut für Festkörperelektronik, Leibniz-Institut im Forschungsverbund Berlin e.V.

## Gleichstellungsplan

02/2022 – 12/2025

### Präambel

Wissenschaft und Forschung leben von der größtmöglichen Mannigfaltigkeit von Gedanken und Ansätzen, die durch die kreative Diversität der Forschenden getragen wird. Erfolgreiche Zusammenarbeit und intellektueller Austausch gedeiht am besten in einer Atmosphäre von Neugier, Offenheit und Respekt. Deshalb unterstützt und fördert das PDI aktiv die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Wir bekennen uns zu den Werten der gelebten Vielfalt, der Gerechtigkeit und der gleichberechtigten Einbeziehung aller Mitarbeitenden.

In diesem Gleichstellungsplan sind die Handlungsziele, die sich das PDI gesetzt hat, ebenso beschrieben wie die Maßnahmen, die getroffen werden, um die Ziele zu erreichen, sowie die Metriken dafür wie der Erfolg bei der Umsetzung gemessen wird. Der Gleichstellungsplan basiert auf den folgenden grundlegenden Vereinbarungen, Leitfäden, und Standards:

- die „Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung in Umsetzung der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AVGlei) vom 27. Oktober 2008 geändert durch den Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zwischen dem Forschungsverbund Berlin e.V. (FVB) und dem Land Berlin vom 22. April 2016
- der „Leitfaden zur Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft“ (2012) des Arbeitskreises Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft<sup>1</sup>
- die Leibniz-Gleichstellungsstandards (2016)<sup>2</sup>

## 1. Beschäftigungsstruktur am PDI

### a. Leitende und aufsichtsführende Organe

Die oberste hierarchische Ebene des PDI ist mit dem Wissenschaftlichen Direktor Roman Engel-Herbert und der Geschäftsführerin des FVB Nicole Münnich besetzt. Dem wissenschaftlichen Beirat des PDI, der aus bis zu 12 Mitgliedern besteht, gehören zurzeit 7 Wissenschaftler und 3 Wissenschaftlerinnen an.

### b. Übersicht Beschäftigungsstruktur in 2021

Die Anzahl an Beschäftigten am PDI ist seit 2017 rückläufig und von insgesamt 107 im Jahr 2017 auf 80 in 2021 gefallen. Z.B. hat sich die Zahl der Promovierenden in diesem Zeitraum von 25 auf nunmehr 13 reduziert, darunter 5 Doktorandinnen (knapp 46%).

---

<sup>1</sup> [https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user\\_upload/Bilder\\_und\\_Downloads/%C3%9Cber\\_uns/Chancengleichheit/Chancengleichheit\\_Leitfaden\\_2012.pdf](https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Chancengleichheit_Leitfaden_2012.pdf)

<sup>2</sup> [https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user\\_upload/Bilder\\_und\\_Downloads/%C3%9Cber\\_uns/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards.pdf](https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards.pdf)

<b>Beschäftigte</b>	<b>Personen</b>	<b>Frauen gesamt</b>	<b>% Frauen</b>
Gesamt	80	23	29
<i>Wissenschaftliches Personal</i>	46	8	17
davon Promovierende	13	5	46
PostDocs	11	2	18
Senior Scientists	18	1	6
Leitungspersonal	4	0	0
<i>Wissenschaftsnahes Personal</i>	29	13	45
<i>Verwaltungspersonal</i>	2	1	50
<i>Sonstiges Personal</i>	3	1	33

Tabelle 1: Beschäftigte am PDI im Kalenderjahr 2021. Als Senior Scientist wird jeder promovierte und festangestellte Wissenschaftlerin und Wissenschaftler bezeichnet.

Durch die Personalverwaltung wird jeweils zum Jahresende eine Übersicht über die Beschäftigungsstruktur des PDI zur Verfügung gestellt und somit die verpflichtende prozessbezogene **Anforderung 3** erfüllt, die ein **Gleichstellungsplan** unter **Horizon Europe** abbilden muss. In dieser Übersicht wird die Verteilung von Männern und Frauen nach Entgeltgruppen, Art der Beschäftigung, sowie Veränderungen im Vergleich zu den Vorjahren dargestellt. Der Stand und die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur dienen sowohl der Bestandsaufnahme, als auch der Erfolgskontrolle für die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit am PDI. Diese detaillierte Aufteilung gibt einen Überblick über die Entwicklung des Frauenanteils in der Beschäftigungsstruktur. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für wirkliche Chancengleichheit - ein steigender Anteil von Frauen in allen Beschäftigungsgruppen. Die Entwicklung des Frauenanteils ist auf der Webseite des PDI unter der Rubrik Gleichstellung veröffentlicht, und dort grafisch aufbereitet.

## 2. Handlungsziele, Maßnahmen und Metriken der erfolgreichen Umsetzung

Das langfristige Ziel des PDI ist es, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den verschiedenen Beschäftigungsgruppen und insbesondere auch in den Leitungspositionen zu erreichen. Der Anteil an Wissenschaftlerinnen in jeder Karrierestufe soll nachhaltig erhöht werden; insbesondere sollen Frauen in Führungspositionen gebracht werden. Dies beinhaltet sowohl die Leitung von Abteilungen wie auch von Core Research Areas. Um dies zu erreichen, hat sich das PDI folgende Handlungsziele gesetzt:

- die Verbesserung von Zugangs- und Aufstiegsbedingungen von Frauen
- die gezielte Karriereförderung von Frauen
- die Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und hier eine ausgeglichene Balance zu erreichen
- das Entgegenwirken gegen jegliche Art von Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigung am Arbeitsplatz, Bully-Verhalten und psychologischem Druck
- die Schaffung einer Arbeitsatmosphäre, die durch gegenseitige Rücksichtnahme, Toleranz und Respekt geprägt ist und in der Betriebsvereinbarung zum

partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz für jeden Mitarbeitenden des PDI verbindlich ist

Um diese Handlungsziele zu erreichen haben die Institutsleitung des PDI, die Gleichstellungsbeauftragte (Kai Hablitzel), sowie ein von der Gleichstellungsbeauftragten einberufenes Kolleginnengremium (Sabine Krauß, Ekaterina Paysen) nachfolgende Maßnahmen sowie Metriken für eine erfolgreichen Umsetzung vereinbart.

a. Personalgewinnung

Das Kaskadenmodell ist ein guter Indikator für die Personalentwicklung am PDI. Es zeigt die Möglichkeiten der Geschlechterverteilung über Gehaltsgruppen unter Berücksichtigung von Fluktuationen in Stellenbesetzungen und Besetzungsquoten. Dieses Modell geht von einer vertikalen Karriereentwicklung innerhalb der Institution aus, dass dem tatsächlichen Modell im Alltag von Wissenschaftseinrichtungen des wissenschaftsunterstützenden Beschäftigungsbereiches entspricht. Es ist jedoch nicht direkt, sondern nur eingeschränkt bei der Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich anwendbar, da es dort zwei Randbedingungen nur unzureichend abbildet: der gewollte Wechsel zwischen Arbeitsgruppen unterschiedlicher Institutionen zur Wissensverbreitung und der Entwicklung komplementärer Wissenschaftsexpertise nach der Promotion, sowie den bei den Berufungsverfahren mit internen Kandidaten auf Leitungspositionen verbundene Interessenskonflikt. Trotzdem bietet das Kaskadenmodell durch die jährliche Aktualisierung einen Hinweis darauf, welche Fortschritte es auf dem Weg zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnisses auf allen Arbeitsebenen und insbesondere bei Führungspositionen erzielt werden.

In Forschungseinrichtungen generell – und so auch im PDI – kommt der Rekrutierung externer Kandidatinnen beim Erreichen eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses bei Wissenschaftsstellen und Führungspositionen die entscheidende Rolle zu.

**Hierfür hat das PDI folgende Vorgehen beschlossen:**

Basierend auf der **AVGlei** gilt bei Stellenausschreibungen das Gleichbehandlungsgebot. Der Ausschreibungstext ist daher so zu formulieren, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zielt. In den Stellenausschreibungen wird ausdrücklich auf die Familienfreundlichkeit nach Audit berufundfamilie sowie auf die gelebte Kultur der Fairness und des gegenseitigen Respekts am PDI hingewiesen, um die Attraktivität des Arbeitens über die fachlichen Komponenten hinaus zu unterstreichen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird grundsätzlich an allen Stellenausschreibungen, Auswahl-, Entfristungsverfahren und Berufungskommissionen beteiligt. Sie kann in alle Bewerbungsunterlagen Einsicht nehmen und an allen Bewerbungsgesprächen teilnehmen. Die dafür notwendigen Unterlagen und Termine werden ihr frühzeitig vor dem Entscheidungsprozess zur Kenntnis gegeben.

Das PDI strebt an, zu Vorstellungsgesprächen bei vorgegebener Qualifikation und Eignung ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen (1. Vorstellungsrunde):

Bei der vergleichenden Bewertung werden folgende Kriterien nicht negativ gewertet:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringere aktive Dienst oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten

- zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Das PDI erfasst die Anzahl der Bewerber und Bewerberinnen pro Stelle. Das PDI strebt an, den Frauenanteil im Bewerberpool mindestens auf die Anzahl der entsprechenden Absolventinnen (Masterstudierende, Promovierende) wie in der Physik-Studierendenstatistik der DFG abgebildet, zu erhöhen. In 2021 waren dies 21% Frauen bei den Masterabschlüssen und knapp über 21% bei den promovierten Physikerinnen.

Kommissionen zur Auswahl von geeigneten Kandidat\*innen werden gemäß **AVGlei 3.2** paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Doktorandinnen werden gezielt angesprochen, den Vorstellungsgesprächen für Wissenschaftsstellen beizuwohnen. Wenn eine Gleichbesetzung der Kommission mit Frauen und Männern nicht erreicht werden kann, können Doktorandinnen zur Kommissionsarbeit eingeladen werden.

Für die Besetzung von Leitungspositionen (Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppen, Gruppenleitung, Abteilungsleitung) wird eine signifikante Anzahl von Wissenschaftlerinnen im Vorfeld gezielt auf die Stellenausschreibung hingewiesen.

Bei der Organisation des PDI Kolloquiums wird darauf geachtet, dass die Anzahl von Kolloquiumsbeiträgen von Frauen, die ihre wissenschaftliche Arbeit präsentieren, steigen. Damit wird die Möglichkeit zur informellen Kontaktaufnahme zwischen Kolleginnen und dem PDI geschaffen und erlaubt gleichzeitig, effektiv Kollaborationsnetzwerke zu Kolleginnen außerhalb des Instituts zu knüpfen.

Alle Mitarbeiter\*innen mit Führungs- und Leitungsfunktion sowie Entscheidungsträger und Personen mit Personalverantwortlichkeit werden an einer Schulung zu adäquaten Einstellungsprozessen mit Schwerpunkt auf Geschlechtergerechtigkeit, unbewusstem Gender Bias und aktiver Frauenförderung teilnehmen. Damit erfüllt das PDI die prozessbezogene **Anforderung 4** eines **Gleichstellungsplans** unter **Horizon Europe** abbilden muss. Es wird angestrebt, dass bis Ende 2022 die Hälfte der Mitarbeiter\*innen in Führungs- und Leitungsfunktionen eine Schulung entweder durchlaufen haben, oder eine verbindliche Zusage und Anmeldung zu einer solchen Schulung gemacht wurde.

#### b. Personalentwicklung und Karriereförderung

Für die Personalentwicklung und Karriereförderung der Mitarbeitenden **beschließt das PDI folgende Maßnahmen:**

Das PDI fördert die Teilnahme aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den vom FVB und der Leibniz-Gemeinschaft angebotenen Schulungen und Workshops zur Chancengleichheit.

Zusätzlich können alle Mitarbeiterinnen frauenfördernde Beratungsangebote (wie z.B. Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Geburt eines Kindes) externer Anbieter wahrnehmen und an Mentoring- und Coachingprogrammen zur Karriereplanung teilnehmen. Dies unterstützt die Mitarbeiterinnen dabei, ihr Potential zielgerichtet auszuschöpfen und Aufstiegschancen zu nutzen.

Mit den Doktorand\*innen wird nach dem 2. Beschäftigungsjahr im Rahmen der Karriereplanung ein Beratungsgespräch mit ihren Betreuungspersonen durchgeführt. Darüber hinaus unterstützt es die Promovendinnen, an dem für Doktorandinnen ausgerichteten Workshop des FVBs teilzunehmen.

Die Einrichtung eines „Tag der Wissenschaftlerinnen“, an dem externe Sprecherinnen als Rollenmodelle über ihren Karriereweg in der Wissenschaft berichten, fördert den Austausch und die Vernetzung mit der Wissenschaftlerinnen-Community außerhalb des PDIs.

Unsere Wissenschaftlerinnen werden gezielt über Ausschreibungen zu Preisen und Auszeichnungen durch ein internes Awardskomitee informiert. Dieses identifiziert und unterstützt geeignete Kandidatinnen bei ihrer Antragsstellung.

Die Einrichtung eines Gleichstellungsfonds zielt darauf ab, Doktorandinnen in einer kritischen Phase ihrer Promotion (entstanden durch z.B. familiäre Verpflichtungen) finanziell zu unterstützen.

Zur Wahrnehmung von externen Fortbildungen, Veranstaltungen und wissenschaftlichen Kongressen unterstützt das PDI alle Beschäftigten mit Familienpflichten bei deren Organisation, indem es Kosten, die zur Kinderbetreuung anfallen, übernimmt.

Mitarbeitergespräche im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) werden gezielt zur Klärung individueller Interessen von Mitarbeiter\*innen genutzt und Angebote sowie Vorschläge für Fördermöglichkeiten diskutiert. Im Gespräch wird reflektiert, inwieweit Gleichstellung in der jeweiligen Arbeitsgruppe sowie Aspekte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie tatsächlich realisiert wurden und werden im LOB Protokoll unter „Vorstellungen der Mitarbeiter\*innen“ erfasst.

### c. Familienfreundlichkeit

Die Karrieren (insbesondere) von Frauen in der Wissenschaft, vor allem ab der Karrierestufe als PostDoc, werden am deutlichsten durch die schlechte Vereinbarkeit mit Familie behindert. Das **PDI ergreift eine Reihe an Maßnahmen**, um familiäre Belastungen nicht zu einem Abbruch der Karriere (aller Mitarbeitenden) führen zu lassen:

Die Arbeit wird in ‚teamabgestimmter Vertrauensarbeitszeit‘ erledigt. Hier wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, die Arbeitszeiten flexibel zu gestalten und die Arbeiten im Team entsprechend anzupassen.

Im Rahmen der Betriebsvereinbarung vom 05.01.2022 ermöglicht das PDI seinen Beschäftigten mobiles Arbeiten. Ein niedrigschwelliger und zeitgemäßer Zugang zu Servern, Arbeitsprogrammen und Bibliotheken etc. wird durch die IT des PDI gewährleistet.

Wichtige Besprechungen und Seminare beginnen typischerweise nicht später als 15 Uhr.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden gleichermaßen unterstützt, wenn sie Elternzeit nehmen wollen.

Es wird angestrebt, während längerer Abwesenheitszeiten (zum Beispiel in der Elternzeit) den Kontakt zu den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu halten. Dazu entwickelt das PDI geeignete Formate, z.B. Virtual Coffee Hour in Gather.Town

Arbeitsverträge - auch von Drittmittelprojekten - werden nach Rückkehr um die Abwesenheitszeit durch Elternzeit verlängert.

Das Eltern-Kind Zimmer soll attraktiv gestaltet werden und mehr Möglichkeiten zur Beschäftigung bieten, die nicht unbedingt an diesen Raum gebunden sind.

In bestimmten Ausnahmesituationen bestehen für Mitarbeitende mit Pflege- oder Kinderbetreuungsverpflichtungen noch stärkere Arbeitseinschränkungen. Da diese Verpflichtungen stärker durch Frauen als durch Männer übernommen werden, verstärken solche Situationen die Chancenungleichheit. Das PDI ergreift geeignete Maßnahmen (Vertragsverlängerungen, HiWi-Gelder), um die besonders betroffenen Mitarbeitenden zu unterstützen.

Die Arbeit wird nicht anhand der Anwesenheit der Beschäftigten bewertet, sondern auch anhand der erbrachten Leistung und Qualität.

Die Planung und Einführung der hier vorgestellten Maßnahmen wurden durch die berufundfamilie GmbH begleitet und das PDI mit dem Audit berufundfamilie zertifiziert und 2018 und 2022 re-zertifiziert.

### **3. Rolle der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin**

Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu fördern und zu überwachen. Sie wird bei Angelegenheiten beteiligt, welche personelle, soziale und organisatorische Belange von Institutsangehörigen betreffen. In dieser Funktion hat sie auch Beratungs- und Unterstützungsfunktion für die Beschäftigten am PDI. Sie allein entscheiden, welche dieser Angelegenheiten gleichstellungsrelevant sind und somit ihrer Beteiligung bedürfen.

#### *Zur Erfüllung ihrer Aufgaben*

- *wird die Gleichstellungsbeauftragte von anderen dienstlichen Tätigkeiten soweit entlastet, wie es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist*
- *wird ihr die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt*
- *ein Informationsrecht gewährt, verbunden mit Akteneinsicht unter Beachtung und Einhaltung datenschutzrechtlicher Belange*
- *die Teilnahme an Entscheidungsprozessen zu organisatorischen und sozialen Angelegenheiten eingeräumt, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen*

Die Gleichstellungsbeauftragte wird von ihrer Stellvertreterin bei Abwesenheit oder in gegenseitigem Einverständnis, bei zeitlichen Engpässen, und zur Erledigung eigenständiger Aufgaben vertreten, sowie durch Beratung in strategischen Angelegenheiten unterstützt. Hierfür ist auch sie entsprechend freizustellen. Im

Vertretungsfall hat die Stellvertreterin dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist eine dienstliche Tätigkeit und nicht an fachliche Weisungen gebunden.

Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin wird Gelegenheit zur Teilnahme an Fortbildungen, Rechtsberatung (FVB) und Vernetzungstreffen gegeben, die Kosten hierfür werden vom PDI übernommen.

Die hier beschriebenen Rollen, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfüllen die prozessbezogene **Anforderung 2** des **Gleichstellungsplans** unter **Horizon Europe**.

#### 4. Öffentlichkeitswirksame Vermittlung der Chancengleichheit am PDI

Das PDI stellt sicher, dass die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft und der Familienfreundlichkeit öffentlich wirksam nach außen kommuniziert werden. So kann das PDI u.a. im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte besonders mehr Frauen ansprechen. **Hierzu werden folgende Maßnahmen am PDI umgesetzt:**

- I. Der Gleichstellungsplan wird auf der PDI Webseite veröffentlicht (**Anforderung 1** des **Gleichstellungsplans** unter **Horizon Europe**).
- II. In den Stellenausschreibungen wird auf den Gleichstellungsplan verlinkt.
- III. Auf der PDI Webseite werden auch weibliche Beschäftigte gezeigt, ihr Einverständnis vorausgesetzt.

Zusätzlich werden die Maßnahmen transparent und leicht zugänglich innerhalb des Instituts vermittelt. Dadurch sollen Akzeptanz und Verständnis für die Thematik der Chancengleichheit am PDI gefördert werden. Verantwortlich dafür ist die Leitungsebene sowie alle Mitarbeitenden mit Personalführung und Supervisionsaufgaben.

Außerdem lädt das PDI alle 2 Jahre zum Tag des Gender-Bewusstseins ein. Hier wird mit Vorträgen/Workshops externer Sprecher\*innen und Trainings die Aufmerksamkeit auf unbewusste Stereotype und Verhaltensmuster sowie deren Auswirkungen auf unsere Forschung, unser Miteinander und unsere Karriereentwicklungen gelegt und diskutiert, wie wir diese Stereotype und Verhaltensmuster in unserem Arbeitsalltag abschaffen können. Die Teilnahme wird als Arbeitszeit gerechnet.

Die im Gleichstellungsplan beschriebenen Zielvorgaben sind für 4 Jahre festgelegt und werden nach 2 Jahren auf ihren Erfolg überprüft.

Berlin, 28.Feb 2022

---

Ort, Datum, Unterschrift (Roman Engel-Herbert, Direktor PDI)