

Gender Equality Plan (GEP) am fem Forschungsinstitut



Diversität und Geschlechtergerechtigkeit am fem

Diversität und Geschlechtergerechtigkeit prägen seit Jahrzehnten wesentlich die Arbeit und Kultur am fem. Für uns als wirtschaftsnahes Forschungsinstitut bedeuten Vielfalt und Gerechtigkeit in erster Linie eine immense Bandbreite an interdisziplinären Fachrichtungen, kulturellen Perspektiven und wertvollen persönlichen Erfahrungen.

WissenschaftlerInnen und ForscherInnen aus zahlreichen Nationen und ein für den MINT-Bereich außergewöhnlicher Frauenanteil von 50% – von der Technikerin bis zur Abteilungsleiterin – sind das Resultat unseres klaren Bekenntnisses zur Vielfalt und unserer Aktivitäten auf dem Gebiet der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Wir fördern das gleichberechtigte Zusammenwirken der verschiedenen individuellen Persönlichkeiten, denn es hilft uns, wissenschaftliche und organisatorische Fragestellungen möglichst unvoreingenommen und umfassend zu beantworten und liefert entscheidende Impulse für unsere Forschungs- und Entwicklungsarbeit.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'U. Kaßner', on a light-colored background.

Prof. Dr. Holger Kaßner
Institutsleiter



Gender Equality Plan (GEP) des fem

Der GEP soll das gesetzlich verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot (Bundesgleichstellungsgesetz BGlG und Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) für alle Beschäftigten fördern und weiterentwickeln. Damit sollen ausdrücklich alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Geschlecht, sowie von ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters, ihrer sexuellen Identität oder ihrer Behinderung in gleicher Weise angesprochen werden. Der GEP ist ein wichtiges Instrument der Personalpolitik des fem, um die Umsetzung des Leitbildes eines kollegialen und wertschätzenden Arbeitsklimas zu festigen und das fem als attraktiven Arbeitgeber zu erhalten und zu gewinnen.

Ziel des GEP ist es, das ausgeglichene Geschlechterverhältnis der Beschäftigten zu halten und darüber hinaus die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ggf. Pflege von Angehörigen für alle Mitarbeitenden zu verbessern sowie die Chancengleichheit und Vielfalt zu fördern. Dafür werden geeignete Maßnahmen ergriffen. Alle Mitarbeitenden und Führungskräfte sind aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken. Dafür sollen alle Führungskräfte in ihren Bereichen die Gleichstellung durch professionelle Personalführung verankern.

Ansprechpartner für die Planung, Realisierung und Kontrolle des GEP

Die Verantwortung der Gleichstellung am Institut erstreckt sich über alle Beschäftigte am fem. In der Planung, Realisierung und Kontrolle des GEP findet der Institutsleiter seine Hauptverantwortung. Das fem beschäftigt weniger als 100 Personen und liegt damit unterhalb der Regelung nach §19 BGlG und verfügt

daher nicht über eine Gleichberechtigungsbeauftragte. Im Falle einer Abwesenheit des Institutsleiters gewährleistet die zweite Ansprechpartnerin die Übernahme der Aufgabenbereiche.

Erhebung und Kontrolle der Daten

Die Personalabteilung erhebt und überwacht die Daten über die Anzahl männlicher und weiblicher BewerberInnen und MitarbeiterInnen, differenziert nach Tätigkeitsbereich sowie zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen.

Die Daten werden jährlich von den Ansprechpartnern geprüft und bei Bedarf korrigiert. Diese Daten bilden die Grundlage für die Ausarbeitung von Struktur- und Entwicklungsplänen, die die strategische Ausrichtung für die kommenden fünf Jahre definiert.

Fortbildung und Entwicklung

Das fem fördert aktiv die berufliche Fort- und Weiterbildung aller Beschäftigten. Die Teilnahme an geeigneten Maßnahmen erfolgt in Absprache mit Vorgesetzten und Beschäftigten, um Entwicklungsmöglichkeiten zu prüfen und realistische Instrumente zur Umsetzung zu finden.

Hausinterne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (Vorträge, Konferenzen, Seminare zu verschiedenen Kompetenzfeldern etc.) stehen sämtlichen Mitarbeitenden des fem offen. Diese Veranstaltungen finden, soweit möglich, in einem Zeitrahmen statt, der es den Beschäftigten erlaubt, ihren Familienpflichten nachzukommen.

Das fem Forschungsinstitut thematisiert und sensibilisiert in den regelmäßigen Abteilungssitzungen die Gleichstellung der Geschlechter. Für die Entwicklung und Fortbildung des geschlechtsspezifischen Fachwissens wird dem Personal als auch den Entscheidungsträgern wiederkehrenden Workshops angeboten. Das Gender-Bewusstsein stellt einen wesentlichen Bestandteil unserer Institutskultur dar. Insbesondere wird ebenfalls bei Einstellungsverfahren darauf geachtet, die Relevanz von Geschlechterfragen angemessen zu stellen und zu berücksichtigen.

Organisationsstruktur für ein ausgewogenes Arbeitsumfeld

Ein wichtiges Element zur Umsetzung der Gleichstellung am fem ist die weitere Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das fem erhielt bereits 2010 das Zertifikat auditberufundfamilie und wechselte 2017 auf das Prädikat Familienbewusstes Unternehmen.

Seit 1994 besteht die Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und zur Gleitzeitregelung, die seither mehrmals den aktuellen Gegebenheiten angepasst wurde. Auch in Bezug auf die wöchentliche Arbeitszeit werden die familiären und persönlichen Wünsche der Beschäftigten berücksichtigt und flexible Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege fördern, zur Verfügung gestellt. Im Frühjahr 2020 wurde die Möglichkeit des mobilen Arbeitens eingeführt, detailliert geregelt und technisch umgesetzt (VPN-Zugänge, Laptops etc.).

Die familienbedingte Beurlaubung (z. B. Elternzeit und Pflege von Angehörigen) und Arbeitszeitreduzierung werden flexibel und individuell gehandhabt und stehen allen Beschäftigten mit Zustimmung des Institutsleiters zur Verfügung. Während der Elternzeit oder der Beurlaubung wird – soweit gewünscht – von Seiten des fem weiter Kontakt gehalten und die Beschäftigten zu Fortbildungsveranstaltungen, Abteilungssitzungen, Institutsfesten etc. eingeladen. Alle Arbeitsplätze können in der Regel mit Teilzeitbeschäftigten besetzt werden.

Im fem wird sehr viel Wert auf zufriedene und gesunde Mitarbeitende gelegt. Neben diversen Aktivprogrammen (Sternradtouren, Teilnahme an Läufen etc.) können sich die Beschäftigten immer wieder über diverse Themen in Impulsvorträgen und bei Infotagen informieren. Zudem werden in regelmäßigen Abständen diverse Vorsorgeprogramme (Sehtest, Hautscreening etc.) angeboten.

Ausgewogene Beschäftigungsstruktur

Das fem strebt eine geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur an, die durch ein ausgewogenes Verhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Karrierestufen, in allen Vergütungsgruppen und Arbeitsbereichen geprägt ist. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten liegt bei 51,7%. Bei Besetzung einer bestimmten Stelle werden keine geschlechtsabhängigen Unterschiede gemacht. Die Eingruppierung erfolgt ausbildungsbzw. tätigkeitsspezifisch. Im Bereich der Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen liegt der Frauenanteil bei 42,9% im Jahr 2024.

Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellung und beruflichen Aufstieg

Grundsätzlich werden alle Stellen intern und extern nach den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) diskriminierungsfrei ausgeschrieben. Bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen wird soweit möglich auf ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Bewerberinnen und Bewerbern geachtet. Bei jedem Auswahlverfahren wird unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung die Umsetzung der Chancengleichheit beachtet.

Das fem Forschungsinstitut legt großen Wert auf den beruflichen Aufstieg der Frauen. Als konkrete Maßnahmen werden Schulungen und Weiterbildungsangebote ermöglicht. Auch für das Führungskräftenachwuchsprogramm wird auf ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter geachtet.

Integration Geschlechterdimension in Forschung und Entwicklung

Als naturwissenschaftliches Forschungsinstitut mit den Schwerpunkten Materialwissenschaften und Oberflächentechnik ist die Geschlechter-Forschung kein unmittelbarer Schwerpunkt der FuE-Aktivitäten. Wo immer es möglich ist, werden Geschlechter-Aspekte integriert. Besonders wichtig ist die Sichtbarmachung der Beiträge von Frauen in Wissenschaft und Forschung, insbesondere in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Maßnahmen gegen genderspezifische Gewalt, inklusive sexueller Belästigung

Alle Beschäftigten werden so behandelt, dass ihre Würde und persönliche Integrität unangetastet bleibt. Das fem missbilligt jede Art von Diskriminierung und sexueller Belästigung und fordert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, Maßnahmen dagegen mitzutragen. Das fem sieht es als Verpflichtung an, sämtliche Beschäftigten am Arbeitsplatz davor zu schützen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), insbesondere § 3, findet am fem Anwendung. Hierzu gehört auch eine gendersensible Sprache, die im Rahmen der internen und externen Kommunikation des fem gepflegt wird.

Verantwortliches Personal

Institutsleiter

Prof. Dr. Holger Kaßner

+49 (0)7171 1006-100

kassner@fem-online.de

Ansprechpartnerin GEP

Beate Bäuerle

+49 (0)7171 1006-101

baeuerle@fem-online.de

Stellv. Ansprechpartnerin GEP

Marie Kindel

+49 (0)7171 1006-117

kindel@fem-online.de

fem Forschungsinstitut

Katharinenstraße 13–17

73525 Schwäbisch Gmünd

www.fem-online.de