

Helmholtz-Zentrum Hereon

# 4. Gleichstellungsplan

## 4. *Gender Equality Plan*

2024 – 2028 (Datenbasis 31.12.2023)



Geesthacht, Dezember 2024

Die Geschäftsführung

-----  
Prof. Dr. Regine Willumeit-Römer  
Wissenschaftlich-technische Geschäftsführerin

-----  
Elisabeth Gerndt  
Kaufmännische Geschäftsführerin

## Inhalt

Präambel .....	4
1. Mission und Organisation des Hereon .....	5
2. Gleichstellungsstrategie der Helmholtz-Gemeinschaft und des Hereon .....	5
3. Gleichstellungsbeauftragte (Text: Elina Valli, GleIB).....	6
4. Personalkennzahlen und Frauenanteile.....	7
4.1 Frauenanteil am Gesamtpersonal .....	7
4.2 Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung.....	8
4.3 Frauenanteil in Führungspositionen der Wissenschaft.....	8
4.4 Frauenanteil bei Berufungen .....	9
4.5 Frauenanteil in Führungspositionen im nichtwissenschaftlichen Geschäftsbereich.....	9
5. Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit am Hereon.....	13
5.1 Geschlechtergerechtigkeit in Organen und Gremien des Hereon.....	13
5.2 Gendergerechte Sprache .....	13
5.3 Personalauswahl.....	13
5.4 Flexible Arbeitszeit und mobiles arbeiten.....	13
5.5 Angebote zur Kinderbetreuung.....	14
5.6 Qualifizierung von Frauen und Männern.....	15
5.7 Dual Career - Service.....	15
5.9 Junge Frauen, Schülerinnen und die Kleinsten für Forschung begeistern.....	15
5.10 „Erfolgsfaktor Familie“ .....	16
5.11 Audit „berufundfamilie“ .....	16
6. Ausblick .....	17
6.1 Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.....	17
6.2 Maßnahmenplan zur Erhöhung des Frauenanteils bei wissenschaftlichen Führungskräften.....	19
6.3 Neues Führungskräfteentwicklungsprogramm für Frauen und Männer.....	19
6.4 Rekrutierung von Frauen für die Wissenschaft .....	19
6.5 Re-Zertifizierung zum Audit „berufundfamilie“ .....	20
7. Fortschreibung Gleichstellungsplans / Gender Equality Plan .....	20
Abkürzungsverzeichnis .....	21
Glossar.....	21

## Präambel

Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten gelten an der Helmholtz-Zentrum hereon GmbH (im Folgenden: Hereon) als entscheidender Erfolgsfaktor im nationalen und internationalen Forschungswettbewerb.

Das Hereon unterstützt das berufliche Potenzial aller Geschlechter für die Erfüllung der ambitionierten wissenschaftlichen bzw. beruflichen Ziele gleichermaßen. Das Hereon sieht die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit daher als strategische Ziele und vorrangige Managementaufgaben an. Das Hereon verfolgt daher eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste sowie gleichstellungsorientierte Personalpolitik.

Dafür hat das Hereon erstmals 2008 das Zertifikat zum Audit „berufundfamilie“ erhalten und durchlief zuletzt erfolgreich im Frühjahr 2023 die Qualitätssicherung zur Bestätigung dieses Zertifikates.

Die erneute Re-Zertifizierung ist im Jahr 2026 vorgesehen.

Auf der Grundlage der Daten und Inhalte zum Stichtag 31.12.2023 (soweit nicht anders angegeben) zeigt dieser 4. Gleichstellungsplan des Hereon die Anstrengungen zur Sicherstellung der Frauenförderung sowie zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit am Zentrum auf.



## 1. Mission und Organisation des Hereon

Das Hereon ist eine gemeinnützige Forschungseinrichtung in der Rechtsform einer GmbH. Ihre Gesellschafter sind die Bundesrepublik Deutschland, die Länder Brandenburg, Freie und Hansestadt Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sowie die Gesellschaft zur Förderung des Helmholtz-Zentrums Hereon e. V.

Sitz der Gesellschaft ist Geesthacht. Neben dem Hauptsitz in Geesthacht und dem Campus Teltow bei Berlin hat das Hereon Außenstellen in Hamburg, Kiel, Berlin und Garching bei München.

Das Forschungszentrum ist Mitglied der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V. In Schleswig-Holstein ist das 1956 gegründete Zentrum die größte außeruniversitäre Forschungseinrichtung. Als Teil eines internationalen Netzwerks und im Verbund der Helmholtz-Gemeinschaft unterstützt das Hereon mit dem Transfer seiner Expertise Institutionen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, Zukunft zu gestalten.

Das Helmholtz-Zentrum Hereon betreibt internationale Spitzenforschung für eine Welt im Wandel: Rund 1.000 Beschäftigte aus circa 60 Nationen erschaffen Wissen und Innovationen für mehr Resilienz und Nachhaltigkeit. Das wissenschaftliche Spektrum des Hereons umfasst Hochleistungswerkstoffe, Verfahren und umweltschonende Technologien für die Mobilität und neue Energiesysteme. Darüber hinaus werden Biomaterialien für die Medizin und zur Steigerung der Lebensqualität erforscht.

Mithilfe von Forschung und Beratung begegnet das Hereon den Herausforderungen des Klimawandels lösungsorientiert und ermöglicht über ein umfassendes wissenschaftliches Verständnis ein nachhaltiges Management und den Schutz der Küsten- und Meeresumwelt. Grundlegend verstehen, praxisnah anwenden – das interdisziplinäre Forschungsspektrum deckt eine einzigartige Bandbreite ab.

## 2. Gleichstellungsstrategie der Helmholtz-Gemeinschaft und des Hereon

Unsere Spitzenforschung lebt von den Ideen und der Exzellenz unserer Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer Herkunft. Chancengleichheit ist ein zentraler Wert der Helmholtz-Gemeinschaft: Jede und jeder soll sich persönlich und fachlich optimal entwickeln können – auf allen Stufen der Karriere. Dieses Ziel unterstützen wir unter anderem durch:

- Vielfältige Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich auch individuell anpassen lassen
- Förderung von Frauen, die eine Führungsposition anstreben
- Chancengleichheit als Thema in allen Programmen und Maßnahmen des Talentmanagements
- Chancengleichheit als Bewertungskriterium bei der Begutachtung der Forschungsprogramme

Das Hereon unterstützt diesen Ansatz der Helmholtz-Gemeinschaft in vollem Maße.

Das Zentrum möchte das berufliche Potenzial von Frauen und Männern gleichermaßen für die Erfüllung seiner ambitionierten wissenschaftlichen Ziele nutzen und den Anteil von Frauen in allen Karrierestufen erhöhen.

Um dieses Ziel zu erreichen, stellt das Hereon seine Gleichstellungsstrategie auf drei Säulen.

Säule 1	Säule 2	Säule 3
<p>Zum Ersten gilt es, insbesondere auch junge Frauen, die in vielen naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Bereichen noch immer unterrepräsentiert sind, für eine Laufbahn in den natur- oder ingenieurwissenschaftlich geprägten Forschungsgebieten des Hereon und in seinem Forschungsmanagement zu begeistern.</p>	<p>Zum Zweiten bietet das Hereon seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rahmenbedingungen, die diesen sowohl eine berufliche Karriere als auch ein Familienleben erlauben. Insbesondere gilt es zu erreichen, dass Frauen den eingeschlagenen Weg in der Wissenschaft und im Wissenschaftsmanagement in den verschiedenen Stufen der Familienentwicklung konsequent weiterverfolgen können.</p>	<p>Zum Dritten will das Hereon die fest in seiner Mission verankerten Grundsätze der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zu einem gelebten Managementprinzip machen. Als Arbeitgeber will das Zentrum auch weiterhin für qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv sein.</p>

Die Herstellung von Chancengleichheit ist somit ein zentrales strategisches Ziel der Geschäftsführung und gleichermaßen ihr persönliches Anliegen. Deshalb gehört das Hereon zu den ersten Helmholtz-Zentren, die ihr internes Regelwerk überarbeitet haben, um die Gleichstellungsarbeit zu stärken.

Ende 2020 wurde dazu mit dem Aufsichtsrat eine Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit in Umsetzung der Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung – Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) getroffen sowie mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Vereinbarung über die Mitwirkung bei der Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit geschlossen.

### 3. Gleichstellungsbeauftragte (Text: Elina Valli, GleIB)

Um die Bedeutung der Chancengleichheit am Hereon insbesondere auch bei Führungskräften ins Bewusstsein zu rufen, hat die Gleichheitsbeauftragte (GleiB) bereits seit dem Jahr 2000 eine besondere Bedeutung. Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Ziele gemäß § 1 Abs. 1 der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) und ihre Umsetzung zu fördern und zu überwachen. Im Frühjahr 2021 sind die, in enger Zusammenarbeit von Personalabteilung und Gleichstellungsbeauftragten erstellten „Hereon-Umsetzungs-Vereinbarung zur Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei)“ und „Vereinbarung über die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten beim Hereon“ in Kraft getreten. Diese internen Vereinbarungen beschreiben präzise und detailliert die Umsetzung des AV-Glei. Zudem wurde ein zweisprachiger Leitfaden für die Führungskräfte zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an verschiedenen Personalprozessen erstellt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird an allen am Hereon durchgeführten Einstellungs-, Berufungs- und Wiederberufungsverfahren sowie seit Jahren an der Festlegung von Kaskadenquoten beteiligt.

Sie hat Berichtsrecht im Aufsichtsrat und ist als ständiger Gast im wissenschaftlich-technischen Rat (WTR) vertreten, um insbesondere die Kommunikation zwischen den (wissenschaftlichen) Führungskräften und der Gleichstellungsbeauftragten zu intensivieren. Das Hereon stellt die Gleichstellungsbeauftragte im Umfang eines vollen Personaljahres für ihre Tätigkeit frei. Die Gleichstellungsbeauftragte steht in regelmäßigem Austausch mit der kaufmännischen und der wissenschaftlichen Geschäftsführung, der Bereichsleitung Personalmanagement und der Leitung Personalentwicklung. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt in vielen personellen Einzelmaßnahmen, wie z. B. Einstellungen, Vertragsverlängerungen, Entfristungen, Vergabe von Ausbildungsplätzen, Höhergruppierungen sowie der vorübergehenden Übertragung höher bewerteter Tätigkeiten oder Führungsaufgaben mit.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird regelmäßig und kontinuierlich über die durchgeführten Fortbildungsmaßnahmen von Beschäftigten informiert und schlägt neue gleichstellungsrelevante

Themen zum Fortbildungsprogramm vor. In Angelegenheiten und Fragen der Chancengleichheit können sich Beschäftigte jederzeit an die Gleichstellungsbeauftragte, die bei Hereon auch ausgebildete Mediatorin ist, wenden, insbesondere bei Verdacht einer Benachteiligung bzw. Verletzung der Chancengleichheit oder sexueller Belästigung. Die Gleichstellungsbeauftragte zieht den jeweils örtlich zuständigen Betriebsrat, den Bereich Personalmanagement und/oder andere Einheiten hinzu, wenn dies nach ihrem Ermessen und dem Wunsch von Beschäftigten zur Beseitigung der Schwierigkeiten erforderlich ist. Gemäß der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zum „Partnerschaftlichen und sozialen Umgang am Arbeitsplatz“ ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied in der neu eingerichteten betrieblichen Beschwerdestelle.

## 4. Personalkennzahlen und Frauenanteile

(Stand: 31.12.2023)

### 4.1 Frauenanteil am Gesamtpersonal

Am 31.12.2023 waren insgesamt 975 Personen am Hereon beschäftigt<sup>1</sup>. Das entspricht 836 Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Der Frauenanteil am Gesamtpersonal liegt am Hereon zum 31.12.2023 wie im Vorjahr bei 39 Prozent. Die Zusammensetzung des Personals hat sich in den Jahren 2022 und 2023 wie folgt entwickelt:

Anzahl Beschäftigte	2022			2023		
	Gesamt	befristet	unbefristet	Gesamt	befristet	unbefristet
Anzahl der Beschäftigten insgesamt (unabhängig von der Mittelherkunft)*	<b>1.052</b>	451	601	<b>975</b>	422	553
männlich	642	269	373	598	253	345
weiblich	410	182	228	376	168	208
darunter Anzahl wissenschaftliches Personal**	<b>763</b>	419	344	<b>723</b>	399	324
männlich	458	246	212	435	237	198
weiblich	305	173	132	287	161	126

VZÄ Beschäftigte***	2022			2023		
	Gesamt	befristet	unbefristet	Gesamt	befristet	unbefristet
Gesamtpersonal in VZÄ (unabhängig von der Mittelherkunft)*	<b>898</b>	340	558	<b>836</b>	322	514
männlich	566	208	358	528	196	332
weiblich	332	132	200	310	125	182
darunter wissenschaftliches Personal in VZÄ**	<b>630</b>	311	319	<b>600</b>	301	299
männlich	389	186	202	368	181	189
weiblich	241	125	116	229	119	110

\*inkl. Reaktorpersonal

\*\*ohne Reaktorpersonal

\*\*\*auf volle Zahlen gerundet

Tab. I: Gesamtpersonal und Vollzeitäquivalente nach Geschäftsbereichen, befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen nach Geschlechtern in den Jahren 2022 und 2023 (Stichtag: jeweils 31.12.)

<sup>1</sup> Nicht enthalten sind 10 Versorgungsempfänger/Pensionäre.

## 4.2 Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung

Am 31.12.2023 gehören 723 der 975 am Hereon beschäftigten Personen (entspricht ca. 74 Prozent der Gesamtbelegschaft) zum wissenschaftlichen Personal des Zentrums (ohne Reaktor), davon sind 287 Frauen (31.12.2022: 305 Frauen).

Die Quote der weiblichen Beschäftigten beim wissenschaftlichen Personal hat sich gegenüber dem Jahr 2022 nicht verändert und beträgt weiterhin ca. 40 Prozent.

Geschlechterverteilung beim wissenschaftlichen Personal  
(Stand: 31.12.2023)

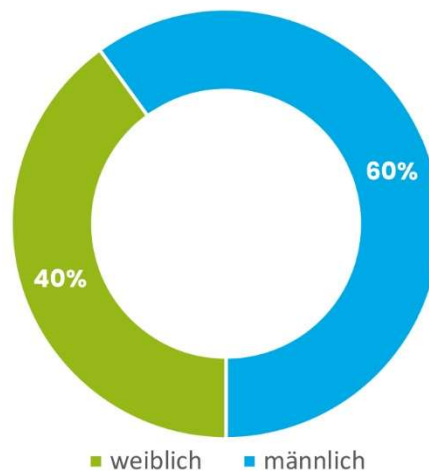


Abb. 1: Geschlechterquoten wissenschaftliches Personal (Stand: 31.12.2023)

## 4.3 Frauenanteil in Führungspositionen der Wissenschaft

In den einzelnen Bereichen und Instituten des Hereon sind die Frauenanteile sehr unterschiedlich.

Um Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu erreichen, wurde das Instrument des Kaskadenmodells im Jahre 2011 durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz verabschiedet. Grundgedanke beim Kaskadenmodell ist es, dass der Frauenanteil einer Qualifikationsstufe sich am Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsstufe – unter Berücksichtigung der voraussichtlich neu zu besetzenden Positionen – orientieren soll. Ab 2021 bis 2025 läuft eine neue Zielvereinbarungsperiode. Die Prognosen und Zielquoten für 2025 sind dem Kapitel 6.1 (Tab. 6) zu entnehmen.

Dabei erfüllt das Hereon nahezu in allen Hierarchiestufen bereits die Ziele für 2025.

Per 31.12.2023 begründen sich die Abweichungen wie folgt:

- Auf der ersten Führungsebene konnte gegenüber dem 31.12.2022 im Berichtsjahr eine Steigerung der Frauenquote von 33,3 % auf 37,5 % erreicht werden. Es wird davon ausgegangen, dass der Zielwert von 40 % Ende 2025 erreicht sein wird.
- Bei der Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche war Hereon bei der Einwerbung von BMBF-Nachwuchsgruppen erfolgreich. Die Antragstellung erfolgte durch 3 männliche Bewerber und 1 weibliche Bewerberin; das ergibt einen Frauenanteil von 25 Prozent. Angestrebt wird weiterhin die Zielquote von 50 Prozent.
- In der Entgeltgruppe EG 15 TVÖD/TV-L wurden im Rahmen der Umstrukturierung des Forschungszentrums Neubesetzungen intern vorgenommen. Zum 31.12.2023 ist eine Frauenquote von 19,2 Prozent erreicht. Es wird davon ausgegangen, dass durch Fluktuation und Neubesetzungen die für 2025 geplante Quote von 32,7 Prozent erreicht werden kann.



#### 4.4 Frauenanteil bei Berufungen

Im Rahmen der Besetzung von Begutachtungsgruppen und Berufungskommissionen ist eine möglichst chancengerechte Auswahl von qualifizierten Mitgliedern, sofern diese zur Verfügung stehen, selbstverständliches und ausdrückliches Ziel.

Die Anzahl der gemeinsamen Berufungen entwickelte sich am Hereon wie folgt; der Frauenanteil liegt zum Stichtag: 31.12.2023 bei 30 Prozent (31.12.2022: ca. 24 Prozent).

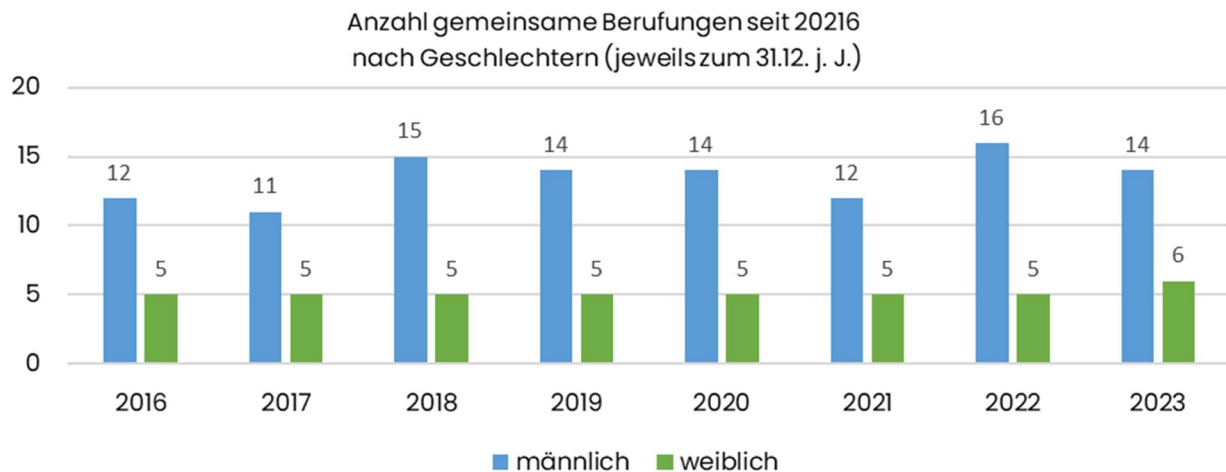


Abb. 2: Gemeinsame Berufungen von Frauen und Männern in den Jahren 2016 bis 2023

#### 4.5 Frauenanteil in Führungspositionen im nichtwissenschaftlichen Geschäftsbereich

Im nichtwissenschaftlichen Geschäftsbereich<sup>2</sup> beträgt der Frauenanteil insgesamt ca. 35 Prozent (31.12.2022: ca. 36 Prozent) und ist damit geringer als beim wissenschaftlichen Personal.

In den Führungspositionen liegt ihr Anteil insgesamt bei 56 Prozent (31.12.2022: 60 Prozent); davon auf der ersten Führungsebene 60 Prozent (31.12.2022: 50 Prozent) und auf der 2. Führungsebene ca. 53 Prozent (31.12.2022: 66,67 Prozent).

Bei einer analogen Anwendung des Kaskadenmodells der Wissenschaft wären hier die Sollquote 2025 auf der ersten Führungsebene und auf der zweiten Führungsebene weit übertroffen. Die dritte Führungsebene ist im nichtwissenschaftlichen Geschäftsbereich nicht vorhanden.

<sup>2</sup> Erläuterung: siehe Glossar

**Entwicklung der Frauenquote 2022 und 2023 beim wissenschaftlichen Personal nach Köpfen**  
(nicht: VZÄ) (ohne verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal)

**Frauenquote - Entwicklung**

		IST 31.12.2022			IST 31.12.2023		
		Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)
<b>Führungsebenen</b>	Zentrumsleitung <sup>4</sup>	1	0	0 %	1	0	0 %
	Erste Führungsebene <sup>4</sup>	18	6	33,3 %	16	6	37,5%
	Zweite Führungsebene <sup>1</sup>	58	11	19,0 %	65	18	27,7%
	Dritte Führungsebene <sup>1</sup>	0	0	0 %	0	0	0,0%
	Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche <sup>2</sup>	4	1	25,0 %	4	1	25,0%
<b>Vergütungsgruppen</b>	W3/C4	17	4	23,5 %	16	5	31,3%
	W2/C3	6	2	33,3 %	6	2	33,3%
	W1	3	1	33,3 %	3	1	33,3%
	E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	0	0	0 %	0	0	0,0%
	E15 TVöD/TV-L	51	10	19,6 %	52	10	19,2%
	E14 TVöD/TV-L	151	44	29,1 %	147	45	30,6%
	E13 TVöD/TV-L	364	159	43,7 %	339	151	44,5%

<sup>1</sup>Soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene

<sup>2</sup> Soweit nicht Teil der 1.-3. Führungsebene

<sup>4</sup> Soweit Personen der 1. Führungsebene zugleich die Funktion der Zentrumsleitung innehaben, erfolgt eine Ausweisung sowohl in der Kategorie „Zentrumsleitung“ als auch der Kategorie „Führungsebenen“.

Tab. 2: Geschlechterverteilung bei den wissenschaftlichen Führungspositionen gemäß Kaskade (Stand: 31.12.2023)

**Anzahl befristete und in Teilzeit Beschäftigte beim wissenschaftlichen Personal nach Geschlechtern nach Führungsebenen und Vergütungsgruppen nach Köpfen zum 31.12.2023**

Führungsebene	Personal			Personal auf Zeit			Personal in Teilzeit		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Erste Führungsebene	16	10	6	0	0	0	4	4	0
Zweite Führungsebene <sup>1</sup>	65	47	18	5	3	2	8	3	5
Dritte Führungsebene <sup>1</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsguppen/Forschungsbereiche <sup>2</sup>	4	3	1	4	3	1	0	0	0
<b>Insgesamt</b>	<b>85</b>	<b>60</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>5</b>

Vergütungsgruppe	Personal			Personal auf Zeit			Personal in Teilzeit		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
W3/C4	16	11	5	1	1	0	7	6	1
W2/C3	6	4	2	1	1	0	2	1	1
C2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
W1	3	2	1	1	0	1	2	1	1
E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3) inkl. AT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E15 TVöD/TV-L	52	42	10	5	5	0	7	6	1
E14 TVöD/TV-L	147	102	45	39	28	11	31	15	16
E13 TVöD/TV-L	339	188	151	288	161	127	169	82	87
E12 TVöD/TV-L	20	17	3	2	2	0	4	3	1
Entgeltgruppen unterhalb E12 TVöD/TV-L	113	49	64	12	6	6	37	10	27
<b>Insgesamt</b>	<b>696</b>	<b>415</b>	<b>281</b>	<b>349</b>	<b>204</b>	<b>145</b>	<b>259</b>	<b>124</b>	<b>135</b>

<sup>1</sup> Soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene

<sup>2</sup> Soweit nicht Teil der 1.-3. Führungsebene

Tab. 3: Geschlechterverteilung bei den wissenschaftlichen Führungspositionen (Stand: 31.12.2023)

**Anzahl befristete und in Teilzeit Beschäftigte beim Verwaltungspersonal, technischen Personal und sonstigen Personal nach Geschlechtern nach Führungsebenen und Vergütungsgruppen nach Köpfen zum 31.12.2023**

Führungsebene	Personal			Personal auf Zeit			Personal in Teilzeit		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Erste Führungsebene	10	4	6	0	0	0	2	0	2
Zweite Führungsebene <sup>1</sup>	15	7	8	0	0	0	3	0	3
Dritte Führungsebene <sup>1</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche <sup>2</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Insgesamt</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

Vergütungsgruppe	Personal			Personal auf Zeit			Personal in Teilzeit		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
W3/C4	1	0	1	0	0	0	0	0	0
W2/C3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
W1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3) inkl. AT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E15 TVöD/TV-L	6	3	3	0	0	0	1	0	1
E14 TVöD/TV-L	12	6	6	0	0	0	3	0	3
E13 TVöD/TV-L	24	14	10	0	0	0	8	1	7
E12 TVöD/TV-L	23	15	8	0	0	0	6	2	4
Entgeltgruppen unterhalb E12 TVöD/TV-L	137	80	57	6	3	3	39	10	29
<b>Insgesamt</b>	<b>203</b>	<b>118</b>	<b>85</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>57</b>	<b>13</b>	<b>44</b>

<sup>1</sup> Soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene

<sup>2</sup> Soweit nicht Teil der 1.-3. Führungsebene

Tab. 4: Geschlechterverteilung bei den nichtwissenschaftlichen Führungspositionen gemäß Kaskade, d. h. gezählt werden nur Bereichs- und Gruppenleitungen, Stabsabteilungen wurden bislang nicht berücksichtigt, Vakanzen sind nicht ausgewiesen

(Stand: 31.12.2023)

## 5. Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit am Hereon

### 5.1 Geschlechtergerechtigkeit in Organen und Gremien des Hereon

Auf der **Ebene der Zentrumsleitung** herrschte zum 31.12.2023 am Hereon Geschlechterparität: Der Wissenschaftlich-technische Geschäftsführer leitete das Hereon gemeinsam mit der Kaufmännischen Geschäftsführerin.

Der **Aufsichtsrat (AR)** am Hereon überwacht nach dem Gesellschaftsvertrag die Rechtmäßigkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung. Er besteht aktuell (Stand: November 2024) aus 13 Mitgliedern, drei davon entsendet die Gesellschaft. Zurzeit sind dies zwei Männer und eine Frau; insgesamt beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat rund 39 Prozent und entspricht damit in etwa dem Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft.

Der **technisch-wissenschaftliche Beirat (twB)** trägt zur Vernetzung mit Einrichtungen außerhalb des Helmholtz-Zentrums Hereon bei: zu Hochschulen, zur Industrie und zu anderen Forschungseinrichtungen. Aus jedem Arbeitsgebiet gehören deshalb mehrere Sachverständige dem Beirat an. Die Aufgabe des twB ist die Beratung der Gesellschaft und des Aufsichtsrates in allen wissenschaftlichen Fragen. Aktuell (Stand: November 2024) sind zwei der 12 twB-Mitglieder weiblich; das entspricht einem Anteil von ca. 17 Prozent. Bei der im Berufungsrhythmus von vier Jahren stattfindenden Besetzung strebt das Hereon stets einen hohen Anteil an Frauen an.

Der **Wissenschaftlich-Technische Rat (WTR)** bildet das Forum für die interne Diskussion. Er trägt somit zur fachübergreifenden, vernetzten Arbeitsweise vom Helmholtz-Zentrum Hereon bei. Er berät die Geschäftsführung in allen wesentlichen wissenschaftlichen und technischen Fragen. Ihm gehören die Leiter der Institute sowie gewählte Vertreter der wissenschaftlich-technischen Mitarbeiter und ein Mitglied des Betriebsrats der Gesellschaft an. Derzeit (Stand: November 2024) sind 7 der 22 Mitglieder des WTR Frauen (entspricht ca. 32 Prozent).

### 5.2 Gendergerechte Sprache

Um innerhalb des Hereon einen gemeinsamen Sprachkodex zu finden, hat die Gleichstellungsbeauftragte im Dialog mit anderen impulsgebenden Beschäftigten und in Abstimmung mit der Geschäftsführung eine dynamische Leitlinie zur gendergerechten Sprache Zentrum erarbeitet und im Intranet publiziert. Der gendersensible Sprachgebrauch ist ein sichtbarer Beweis für eine erfolgreiche Gleichstellung in einem Unternehmen und zeugt von einer Sensibilisierung der Beschäftigten für dieses Thema.

### 5.3 Personalauswahl

Seit 2021 ist das Wording in Stellenausschreibungen gendergerecht angepasst. Der Ausschreibungstext wird so formuliert, dass er Angehörige jeden Geschlechts in gleicher Weise anspricht. Angehörige des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts werden verstärkt zur Bewerbung ermutigt.

Jede Ausschreibung enthält außerdem den Hinweis, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz auch teilbar ist, d. h. durch mehr als eine Person, dann in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende betriebliche Belange stehen dem entgegen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an Personalauswahlverfahren zu beteiligen.

### 5.4 Flexible Arbeitszeit und mobiles arbeiten

Das Hereon bietet eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen an und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

In Ablösung der so genannten Telearbeit, wurde im Jahr 2018 die erste Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Mobilen Arbeit am Hereon geschlossen. Dabei vereinbarten die Betriebspartner zunächst eine Laufzeit bis 31.12.2021, um praktische Erfahrungen mit der Nutzung der Mobilen Arbeit zu sammeln und die GBV auf Grundlage dieser Erfahrungen bei Bedarf weiterzuentwickeln. Dies erfolgte und entfaltete ihre Wirkung zum 01.04.2022 und deren Gültigkeit wurde im September 2024 bis zum 31.12.2025 verlängert.

Aktuell (Stand: 30.06.2024) nutzen 714 Beschäftigte, das entspricht rund 73 Prozent der Gesamtbelegschaft die Möglichkeit der mobilen Arbeit, davon 300 Frauen, das entspricht einem Anteil von rund 42 Prozent am Anteil der Beschäftigten, die mobile Arbeit nutzen.

<b>Anzahl Mitarbeiter mit mobiler Arbeit</b>			
Stichtag 30.06.2024			
	Nichtwissen- schaftliches Personal	Wissenschaft- liches Personal	Gesamt
männlich	131	283	414
weiblich	108	192	300
Gesamt	239	475	714

Tab. 5: Beschäftigte mit Anteilen mit mobiler Arbeit (Stand: 30.06.2024)

## 5.5 Angebote zur Kinderbetreuung

Das Hereon stellt für Beschäftigte mit Kindern umfassende Angebote zur Kinderbetreuung zur Verfügung.

### Kindertagesstätte

Ein betriebsnaher Kindergarten am Hauptstandort in Geesthacht mit insgesamt 42 Plätzen für Kinder im Alter ab 8 Wochen und bis zum Schuleintritt gewährleistet während der Öffnungszeiten von 7:30 bis 18:00 Uhr und ohne Betriebsferien eine professionelle Betreuung. Bis zu 80 Prozent der Plätze sind dabei Kindern von Hereon-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorbehalten. Im Zuge der noch bedarfsgerechteren Belegung der Kita ist im Jahr 2023 die Modifizierung des Betreuungsmodells seitens des Hereon initiiert worden, um noch flexibler auf die Bedarfe der Eltern einzugehen.

### Back-up - Betreuung für Notfälle

Beschäftigte, die am Hauptstandort tätig sind, können außerdem eine kurzfristige Notfallbetreuung in Anspruch nehmen, wenn die Regelbetreuung ihrer Kinder ausfällt.

### Eltern-Kind-Zimmer

Ein Eltern-Kind-Zimmer bietet am Standort in Teltow Eltern die Möglichkeit, vorübergehend und im Rahmen einer selbst organisierten Kinderbetreuung, Situationen zu überbrücken, in denen die Regelbetreuung des Kindes kurzfristig ausfällt.

### Helmholtz-Feriencamp

Seit 2018 beteiligt sich das Hereon regelmäßig an den Helmholtz-Feriencamps. Dabei verbringen Kinder von Beschäftigten aller teilnehmenden Helmholtz-Zentren eine gemeinsame Woche in den

Sommerferien. Im Jahr 2021 ist das Feriencamp Corona bedingt ausgefallen. In den Jahren 2022 und 2023 haben die Hereon-Kinder wieder am Feriencamp teilnehmen können. Das entlastet Eltern, deren Kinder in den Sommerferien damit betreut werden können.

## 5.6 Qualifizierung von Frauen und Männern

Das Hereon-Weiterbildungsprogramm wird auf der Grundlage der strategischen Ziele konzipiert und bietet Frauen und Männern gleichermaßen die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung. Das Angebot reicht von Modulen und Trainings zur Entwicklung von Fach-, Sozial-, Gesundheits- und Methodenkompetenzen bis hin zur Führungskräfteentwicklung. Dabei kooperiert Hereon mit anderen norddeutschen Helmholtz-Zentren, um Beschäftigten das Netzwerken über die Zentrums Grenzen hinaus zu ermöglichen.

Beim internen Fortbildungsprogramm liegt die Teilnahmequote der Frauen bei 45 Prozent, bei den männlichen Beschäftigten bei 55 Prozent). Bei externen Fortbildungen beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten 47 Prozent (Männer: 53 Prozent).

Teilnahmequote internes Weiterbildungsprogramm 2023 nach Geschlechtern in Prozent

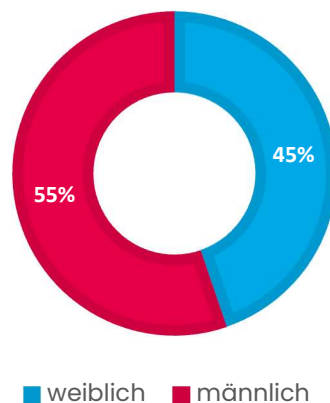


Abb. 3: Teilnahmequote weiblicher und männlicher Beschäftigter am Hereon - internen Weiterbildungsprogramm im Jahr 2023

## 5.7 Dual Career - Service

Zur Vereinbarkeit von Karriere, Partnerschaft und Familie bietet das Hereon im Zuge der Personalgewinnung Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern und anderen hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Dual Career - Service an. Damit soll mitziehenden Lebenspartnerinnen oder -partnern eine Starthilfe beim Ortswechsel gegeben werden, die sie in der Anfangszeit in beruflichen Belangen unterstützt. In einem überschaubaren Rahmen können auch kleine Familien ein Zuhause auf Zeit in den Gästeunterkünften des Hereon finden.

## 5.9 Junge Frauen, Schülerinnen und die Kleinsten für Forschung begeistern

Auch 2023 hat unser Zukunftstag mit rund 35 Schülerinnen und Schülern (davon 15 junge Frauen) erfolgreich am Standort Geesthacht stattgefunden. Die Jugendlichen hatten dabei die Möglichkeit u. a. spannende Einblicke in die Forschung zu erhalten, inklusive Experimenten zum Mitmachen.

Außerdem leistet das Schülerlabor „Quantensprung“ neben Sonderveranstaltungen, wie beispielsweise den Teilnahmen an „YES! MINT, MINT - Festival Kulturen“ und „MNU - Tagungen“, regelmäßig wichtige Impulse für Schülerinnen und Schüler sowie deren Lehrkräfte in unterschiedlichen Praktikumsthemen, welche die Forschungsschwerpunkte des Hereon widerspiegeln.

## 5.10 „Erfolgsfaktor Familie“

Das Hereon ist seit 2007 Mitglied im Unternehmensnetzwerk "Erfolgsfaktor Familie".

Wir bekennen uns damit zu einer familienorientierten Personalpolitik. Das Unternehmensprogramm setzt Impulse für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, bündelt Informationen rund um das Thema familienfreundliche Arbeitswelt und bietet Erfolgsbeispiele und Erfahrungsberichte von familienfreundlichen Unternehmen.

## 5.11 Audit „berufundfamilie“

Das Hereon wurde erstmals 2008 mit dem Zertifikat für familiengerechte Arbeits- und Forschungsbedingungen ausgezeichnet, dass seitdem alle drei Jahre, zuletzt im Juni 2023, bestätigt werden konnte.

Während zu Beginn der Zertifizierung der Fokus auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie lag, geht es inzwischen um einen viel breiteren Begriff von Chancengleichheit:

um Diskriminierungsfreiheit, Toleranz und Respekt für Talente aller Geschlechter in diversen Lebensphasen und in allen Alters- und Berufsgruppen. Im Zuge des Dialogverfahrens im Frühjahr 2023 wurden die im Jahr 2020 festgelegten Ziele evaluiert:

- Erhöhung der Akzeptanz moderner Arbeitsformen als fortlaufenden Prozess
- Fortführung und Weiterentwicklung der Möglichkeiten mobil zu arbeiten
- Verbesserung des Arbeitgeber-Marketings als fortlaufenden Prozess
- Aufbau der gendersensiblen Führungskompetenzen als Aufgabe der im Aufbau befindlichen Führungskräfteentwicklung
- Bessere Auffindbarkeit der Arbeitgeber-Angebote durch eine Überarbeitung der Intranet- und Internetangebote

Die Ziele wurden erreicht und geben die Entwicklung des Zentrums bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf einem inzwischen hohen Niveau wieder.

Im Rahmen des Re-Audits im Frühjahr 2023 fanden während eines sogenannten Dialogtages mit der Auditorin zwei Workshops mit Fach- und Führungskräften zu den Themen

- Arbeiten & Führen auf Distanz sowie
- Arbeiten & Führen in Veränderungsprozessen

statt.

Die Teilnehmenden identifizierten Herausforderungen und entwickelten Lösungsansätze für die praktische Umsetzung. Ein zentraler Wunsch war die Stärkung des „Wir-Gefühls“, insbesondere nach der Pandemie. Zusätzlich wurden Klarheit in den Zielen des Zentrums, ein strukturiertes Changemanagement und regelmäßige Kommunikation als wesentliche Themen hervorgehoben. Daraus wurden ambitionierte Ziele für die kommenden drei Jahre erarbeitet und in einer Zielvereinbarung festgehalten, welche von der Geschäftsführung des Zentrums autorisiert ist und unterstützt wird (s. Kap. 6.5).



## 6. Ausblick

Der durch die Geschäftsführung am Hereon eingeschlagene Weg zur Förderung von Frauen und zur Wahrung der Chancengleichheit für beide Geschlechter in Form dreier Säulen zeigt Erfolge bei der Motivation und Förderung der beruflichen Karrierewege von qualifizierten Frauen sowohl für die Wissenschaft als auch für das Forschungsmanagement und soll auch in Zukunft die Basis für Maßnahmen zur Chancengleichheit sein.

Das Hereon wird kontinuierlich neue und die bereits seit vielen Jahren eingeleiteten und durchgeführten Maßnahmen konsequent überprüfen, weiterentwickeln und gezielt ausbauen. Das Hereon beweist nicht nur als eines der führenden deutschen Forschungszentren wissenschaftliche Exzellenz, sondern will auch in Gleichstellungsfragen federführend und als Arbeitgeber gleichermaßen für Frauen und Männer attraktiv sein.

Die für die Chancengleichheit implementierten Maßnahmen folgen dem Ansatz eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. So werden die bereits eingeführten Maßnahmen ständig gezielt überprüft und je nach Bedürfnissen der Beschäftigten angepasst oder zusätzlich neue Maßnahmen entwickelt, um das Potenzial von Frauen in der Forschung und Entwicklung voll auszuschöpfen – mit gleichen Chancen für Frauen und Männer.

### 6.1 Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Für die Jahre 2021 bis 2025 wurden Zielquoten im Kaskadenmodell festgelegt (siehe Tab. 5). Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass das Hereon mit männerdominierten Bereichen der Ingenieurwissenschaften, Materialwissenschaften, Physik, Chemie und Mathematik arbeitet, sind diese Zielquoten als ambitioniert zu bezeichnen. Dennoch wird weiterhin am Hereon daran gearbeitet, diese zu erreichen. Für das Kaskadenmodell 2024 – 2030 werden neue Zielquoten festgelegt.

Die im Jahr 2023 durchgeführten Maßnahmen zur Frauenförderung spiegeln sich in der Entwicklung der Frauenquoten wider:

- Im wissenschaftlichen Bereich beträgt der Frauenanteil (Ist-Quote 31.12.2023) in der ersten Führungsebene bereits 37,5 Prozent und ist gegenüber dem Stichtag: 31.12.2022 um weitere 4,2 Prozent gestiegen. Es ist daher zu erwarten, dass die für 2025 angestrebte Frauenquote von 40 Prozent auf der Ebene erreicht werden kann.
- Auf der Ebene der Abteilungsleitungen (zweite Führungsebene) liegt der Frauenanteil bei gegenwärtig (Stand: 31.12.2023) 27,7 Prozent und konnte im Jahr 2023 gesteigert werden (31.12.2022: 19 Prozent), so dass der für das Jahr 2025 angestrebten Frauenanteil von 29,1 Prozent nahezu erreicht wurde.
- Bei der Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche ist mit 25 Prozent die Hälfte der angestrebten 50 Prozent Frauenquote erreicht.
- In den Vergütungsgruppen W3/C4, W2/W3 sowie W 1 sind die Soll-Quoten für das Jahr 2025 bereits überschritten (Stand: 31.12.2023: 31,3 / 33,3 / 33,3 Prozent).
- In der Entgeltgruppen E 15 TvöD/TV-L erreicht die Ist-Quote mit 19,2 % noch nicht das angestrebte Ziel für 2025 von 32,7 Prozent. Hier sind die Anstrengungen weiter zu verstärken.
- In den Entgeltgruppen E 14 und E 13 TVöD/TV-L sind die Soll-Quoten nahezu erreicht bzw. überschritten (Stand: 31.12.2023: 30,6 / 44,5 Prozent).

**Kaskadenmodell Ist-Frauenquoten am 31.12. der Jahre 2022 und 2023**Prognose und **Soll-Quoten am 31.12.2025** für wissenschaftliches Personal

(ohne verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal) in Personen (nicht: VZÄ)

		Frauenquote - Entwicklung						Frauenquote - Ableitung und Ziel 2025					
		IST 31.12.2022			IST 31.12.2023			Prognose 31.12.2025		Prognose 2020 - 2025			SOLL 31.12.2025
		Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Anzahl Stellen Fluktuation <sup>3</sup>	Anzahl Stellen Aufwuchs <sup>3</sup>	besetzbare Positionen <sup>3</sup>	Frauenquote (%)
Führungsebenen	Zentrumsleitung <sup>4</sup>	1	0	0 %	1	0	0,0%	1	0	0	0	0	0,0%
	Erste Führungsebene <sup>4</sup>	18	6	33 %	16	6	37,5%	20	8	0	8	8	40,0%
	Zweite Führungsebene <sup>1</sup>	58	11	19 %	65	18	27,7%	79	23	2	35	37	29,1%
	Dritte Führungsebene <sup>1</sup>	0	0	0 %	0	0	0,0%	0	0	0	0		-
	Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche <sup>2</sup>	4	1	25 %	4	1	25,0%	4	2	0	4	4	50,0%
Vergütungsgruppen	W3/C4	17	4	24 %	16	5	31,3%	18	5	0	6	6	27,8%
	W2/C3	6	2	33 %	6	2	33,3%	13	4	0	3	3	30,8%
	W1	3	1	33 %	3	1	33,3%	4	1	0	3	3	25,0%
	E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	0	0	0 %	0	0	0,0%	0	0	0	0		-
	E15 TVöD/TV-L	51	10	20 %	52	10	19,2%	55	18	10	10	20	32,7%
	E14 TVöD/TV-L	151	44	29 %	147	45	30,6%	140	45	50	5	55	32,1%
	E13 TVöD/TV-L	364	159	44 %	339	151	44,5%	340	149	250	20	270	43,8%

<sup>1</sup> Soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene<sup>2</sup> Soweit nicht Teil der 1.-3. Führungsebene<sup>3</sup> Bis 2025 geschätzter Stellenrückgang bzw. -zuwachs, davon geschätzte Fluktuation und neue Stellen (in Personen); Aufsatzzpunkt ist das IST zum 31.12.2019.<sup>4</sup> Soweit Personen der 1. Führungsebene zugleich die Funktion der Zentrumsleitung innehaben, erfolgt eine Ausweisung sowohl in der Kategorie "Zentrumsleitung" als auch der Kategorie "Führungsebenen".

Tab. 6: Geschlechterverteilung bei den wissenschaftlichen Führungspositionen gemäß Kaskade (Ist-Quote zum 31.12.2022 und 31.12.2023; Prognose und Soll-Quote 2025)

## 6.2 Maßnahmenplan zur Erhöhung des Frauenanteils bei wissenschaftlichen Führungskräften

Mit dem Ziel Frauen für die Wissenschaft und das Wissenschaftsmanagement zu gewinnen und somit insbesondere die Kompetenzen von künftigen weiblichen, wissenschaftlichen Führungskräften nutzen und aufbauen zu können, hat das Hereon bereits vor Jahren verschiedene Maßnahmen zur gezielten Personalrekrutierung und -entwicklung eingeführt. Die Geschäftsführung hat Ende 2021 in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten einen weitergehenden Maßnahmenplan zur Erhöhung des Frauenanteils bei wissenschaftlichen Führungskräften erstellt, mit welchem speziell weibliche Führungskräfte in der mittleren Führungsebene gefördert werden, um spätere Institutsleitungen mit einem höheren Frauenanteil besetzen zu können. Der Maßnahmenplan erstreckt sich über die folgenden Bereiche:

- Frauenförderung als Führungsaufgabe
- Förderung und Qualifizierung von weiblichen Nachwuchskräften
- Genderaspekte bei der Besetzung von Leitungsfunktion
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit einer Leitungsfunktion

## 6.3 Neues Führungskräfteentwicklungsprogramm für Frauen und Männer

Im Herbst 2023 ist am Zentrum die Hereon-Akademie für Führungskräfte gestartet. Die Akademie nimmt drei Zielgruppen in den Fokus:

- Lust auf Führung? → Für Frauen und Männer, die eine Führungsposition anstreben
- Neu in Führung? → Führungskräfte, die neu in der Rolle der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterführung sind sowie
- Erfahren in Führung? → Für langjährig erfahrene Führungskräfte, die ihre Kompetenzen erweitern möchten.

Insbesondere die Programme „Lust auf Führung?“ für Potentials und „Neu in Führung?“ für neue Führungskräfte soll Frauen ermuntern und stärken, eine Führungsrolle zu übernehmen, ihre Fähigkeiten dafür zu entdecken sowie Führungskompetenzen zu entwickeln.

Die Fortsetzung der Hereon-Akademie bis Mitte 2027 ist geplant.

## 6.4 Rekrutierung von Frauen für die Wissenschaft

Bereits als Kita - Kind und als Schülerin (s. Kap. 5.9) werden Mädchen und junge Frauen an die Fachgebiete aus Naturwissenschaft und Technik herangeführt mit dem Ziel, sie für ein Studium in dieser Richtung zu begeistern. Langfristig sollen so mehr Frauen für Führungspositionen in den bisher eher männerdominierten Fächern gewonnen werden. Dabei fördert das Schülerlabor Quantensprung des Zentrums das naturwissenschaftliche Interesse von Schülerinnen und Schülern. Ein besonderer Fokus richtet sich dabei auf die Gruppe der Mädchen.

Diesem Ziel dient auch das jährliche Durchführen des Mädchen-Zukunftstags am Hereon sowie das Durchführen von Schülerinnen- und Schülerpraktika in den Forschungsinstituten, die bei vielen Schülerinnen und Schülern großes Interesse wecken und Lust auf wissenschaftliche Themen machen.

Die Rekrutierung von weiblichen Fach- und Führungskräften soll durch die Weiterentwicklung und den Ausbau der Karrierewebsite des Hereon, sowie mittels Auftritten in den sozialen Medien und Karriereplattformen gestärkt werden. Dabei werden weiterhin regelmäßig aktuelle Themen veröffentlicht, welche die Zielgruppe potenzieller Bewerberinnen und Bewerber ansprechen und für das Hereon als Arbeitgeber begeistern sollen: zum Beispiel aktuelle Aktionen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, Highlights aus den Bereichen Berufsausbildung und Personalentwicklung, Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Angestrebt wird auch, sogenannte „Role Models“ von Protagonistinnen aus der Wissenschaft und / oder aus Führungspositionen zu präsentieren, die Mädchen und jungen Frauen als mutmachende Beispiele für berufliche Biografien dienen sollen.

## **6.5 Re-Zertifizierung zum Audit „berufundfamilie“**

Das Hereon ist seit 2008 berufundfamilie-auditiertes Unternehmen. Zuletzt wurde das Zertifikat im Sommer 2023 bestätigt. Die Geschäftsführung hat für die kommenden drei Jahre erneut ambitionierte Ziele gesetzt und im Handlungsprogramm fixiert:

Dabei sollen insbesondere

- die interne Kommunikation weiter gefördert,
- die Rolle der Führungskräfte noch mehr gestärkt,
- der Zusammenhalt und Austausch am Hereon intensiviert und
- die Möglichkeiten für mobiles Arbeiten als ein Teil von „New Work“ im Rahmen des Personalmarketings weiterentwickelt werden.

Im Laufe des Jahres 2023 wurden bereits zahlreiche Maßnahmen initiiert, um diese Ziele zu erreichen:

Förderung der internen Kommunikation:

Regelmäßige Intranet-Beiträge informieren über aktuelle Themen wie Veränderungen in den Instituten und besondere Auszeichnungen. Ein monatlicher Newsletter stärkt die Identifikation der Mitarbeitenden mit den Zielen des Hereon und sorgt für Transparenz bei anstehenden Veränderungen.

Stärkung der Rolle der Führungskräfte:

Mit der im September gestarteten Hereon-Akademie unterstützt das Zentrum seine Führungskräfte gezielt durch Programme wie „Lust auf Führung?“, „Neu in Führung?“ und „Erfahren in Führung?“.

Führungskräfte werden als Multiplikatoren des Hereon-Leitbilds gestärkt und erhalten Unterstützung in Managementkompetenzen.

Zusammenhalt und Austausch stärken:

Zur Förderung des „Wir-Gefühls“ und zur Integration neuer Mitarbeitenden wurden neue Formate wie das „Innovation Café“ und das „Start-up Café“ etabliert. Diese Veranstaltungen bieten einen informellen Rahmen für Networking und Wissensaustausch zwischen Mitarbeitenden. Zudem unterstützt das Mentoring – Programm Mitarbeitende bei der individuellen Karriereentwicklung.

Weiterentwicklung des mobilen Arbeitens:

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und den Anforderungen eines modernen Arbeitsumfeldes gerecht zu werden, wird das mobile Arbeiten weiter ausgebaut. Durch diese Maßnahmen stärkt das Hereon seine Position als attraktiver Arbeitgeber, der sich aktiv für Chancengleichheit, Vernetzung und eine gesunde „Work-Life-Balance“ einsetzt.

## **7. Fortschreibung Gleichstellungsplans / Gender Equality Plan**

Die Kennzahlen und die Inhalte dieses Gleichstellungsplans werden jährlich weiterentwickelt, fortgeschrieben und aktualisiert. Die nächste Aktualisierung erfolgt im 4. Quartal 2024 auf der Grundlage der Daten zum 31.12.2023.

## **Abkürzungsverzeichnis**

Abb.	Abbildung
d. h.	das heißt
E	Entgeltgruppe
e. V.	eingetragener Verein
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
Kap.	Kapitel
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
Tab.	Tabelle
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst
z. B.	zum Beispiel

## **Glossar**

### **Nichtwissenschaftliches Personal**

Hierzu werden neben der kaufmännischen Geschäftsführung, die Beschäftigten in deren Stäben sowie in den Bereichen Informationstechnik, Liegenschaftsmanagement, Technikum, Zentralbereich, Finanzen und Controlling, Einkauf und Logistik und Personalmanagement sowie das Reaktorpersonal gezählt.

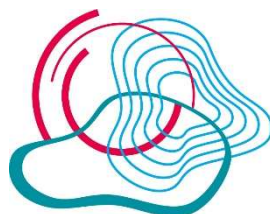
### **Wissenschaftliches Personal**

Hierzu gehören die wissenschaftlich-technische Geschäftsführung, die Beschäftigten ihrer Stabsabteilungen sowie die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Institute, Promovierende und wissenschaftsunterstützende Personen in den Instituten (ohne Reaktorpersonal).

## **Redaktion**

Martina Ollesch; Leitung Personalentwicklung (Helmholtz-Zentrum Hereon)

**Spitzenforschung  
für eine Welt im Wandel**



Helmholtz-Zentrum  
**hereon**

Helmholtz-Zentrum Hereon  
Max-Planck-Straße 1  
21502 Geesthacht  
[www.hereon.de](http://www.hereon.de)