

3. Gleichstellungsplan

3. *Gender Equality Plan*

2023 – 2027 (Datenbasis 31.12.2022)



Geesthacht, Dezember 2023

Die Geschäftsführung

gez. Rehahn

gez. Gerndt

Prof. Dr. Matthias Rehahn

Elisabeth Gerndt

Wissenschaftlich-technischer Geschäftsführer

Kaufmännische Geschäftsführerin

Inhalt

Präambel	4
1. Mission und Organisation des Hereon	5
2. Gleichstellungsstrategie der Helmholtz-Gemeinschaft und des Hereon	5
3. Gleichstellungsbeauftragte.....	6
4. Personalkennzahlen und Frauenanteile	7
4.1 Frauenanteil am Gesamtpersonal	7
4.2 Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung.....	7
4.3 Frauenanteil in Führungspositionen der Wissenschaft.....	8
4.4 Frauenanteil bei Berufungen	8
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 Flexible Arbeitszeit und mobiles arbeiten	13
5.4 Angebote zur Kinderbetreuung	14
5.5 Qualifizierung von Frauen und Männern	14
5.6 Dual Career-Service.....	15
5.7 Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	15
5.8 Unterstützung durch kostenloses Employee Assistance Programm (EAP)	15
5.9 Junge Frauen, Schülerinnen und die Kleinsten für Forschung begeistern.....	16
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	20
6.3 Neues Führungskräfteentwicklungsprogramm für Frauen und Männer	20
6.4 Rekrutierung von Frauen für die Wissenschaft.....	20
6.5 Re-Zertifizierung zum Audit „berufundfamilie“	21
7. Fortschreibung Gleichstellungsplans / Gender Equality Plan	21
Glossar.....	22

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 durchläuft regelmäßig, inzwischen im Dialogverfahren und zuletzt erfolgreich im Frühjahr 2023 die Qualitätssicherung zur Bestätigung dieses Zertifikates.

Auf der Grundlage der Daten und Inhalte zum Stichtag 31.12.2022 (soweit nicht anders angegeben) zeigt dieser 3. 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. Das Forschungszentrum ist Mitglied der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V.

Das Helmholtz-Zentrum Hereon betreibt internationale Spitzenforschung für eine Welt im Wandel: Rund 1.000 Beschäftigte 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.

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. In Schleswig-Holstein ist das 1956 gegründete Zentrum die größte außeruniversitäre Forschungseinrichtung. Neben dem Hauptsitz in Geesthacht und dem Campus Teltow bei Berlin hat das Hereon Außenstellen in Hamburg, Kiel, Berlin und Garching bei München.

2. Gleichstellungsstrategie der Helmholtz-Gemeinschaft und des Hereon

Unsere Spitzenforschung lebt von den Ideen und der Exzellenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 viele 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 junge 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 wird das Zentrum auch weiterhin für qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die in ihren Partnerschaften Gleichstellung in der Regel keine Frage ist, 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

Um die Bedeutung der Chancengleichheit am Hereon insbesondere auch bei Führungskräften ins Bewusstsein zu rufen, hat die Gleichheitsbeauftragte 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. Die Gleichstellungsbeauftragte wird an allen am Hereon durchgeführten Einstellungs-, Berufungs- und Wiederberufungsverfahren 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: 31.12.2022)

4.1 Frauenanteil am Gesamtpersonal

Am 31.12.2022 waren insgesamt 1.052 Personen am Hereon beschäftigt. Das entspricht 898 Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Der Frauenanteil am Gesamtpersonal liegt am Hereon zum 31.12.2022 wie im Vorjahr bei 39 Prozent. Die Zusammensetzung des Personals hat sich wie folgt entwickelt:

Anzahl Beschäftigte	2021			2022		
	Gesamt	befristet	unbefristet	Gesamt	befristet	unbefristet
Anzahl der Beschäftigten insgesamt (unabhängig von der Mittelherkunft)*	1.107	511	596	1.052	451	601
männlich	673	300	373	642	269	373
weiblich	434	211	223	410	182	228
darunter Anzahl wissenschaftliches Personal**	811	467	344	763	419	344
männlich	487	275	212	458	246	212
weiblich	324	192	132	305	173	132

VZÄ Beschäftigte***	2021			2022		
	Gesamt	befristet	unbefristet	Gesamt	befristet	unbefristet
Gesamtpersonal in VZÄ (unabhängig von der Mittelherkunft)*	935	385	550	898	340	558
männlich	585	229	357	566	208	358
weiblich	350	157	193	332	132	200
darunter wissenschaftliches Personal in VZÄ **	662	343	319	630	311	319
männlich	407	204	203	389	186	202
weiblich	255	139	116	241	125	116

*inkl. Reaktorpersonal

**ohne Reaktorpersonal

***auf volle Zahlen gerundet

Tab. 1: Gesamtpersonal und Vollzeitäquivalente nach Geschäftsbereichen, befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen nach Geschlechtern in den Jahren 2021 und 2022 (Stichtag: jeweils 31.12.)

4.2 Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung

Am 31.12.2022 gehören 763 der 1.052 am Hereon beschäftigten Personen (entspricht 73 Prozent der Gesamtbelegschaft) zum wissenschaftlichen Personal des Zentrums, darunter 305 Frauen (31.12.2021: 324 Frauen).

Die Quote der weiblichen Beschäftigten beim wissenschaftlichen Personal hat sich gegenüber dem Jahr 2021 nicht verändert und beträgt weiterhin 40 Prozent.

Geschlechterverteilung beim wissenschaftlichen Personal
(Stand: 31.12.2022)

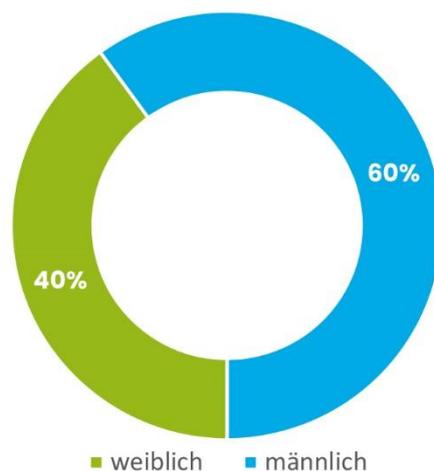


Abb. 1: Geschlechterquoten wissenschaftliches Personal (Stand: 31.12.2022)

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. 5) zu entnehmen.

Per 31.12.2022 stellt sich der Status der Frauenquote beim wissenschaftlichen Personal im Hinblick auf die Erreichung der Ziele 2025 wie folgt dar:

- Auf der ersten Führungsebene konnte die Ist-Quote der Zielquote 2025 im Jahresverlauf 2022 weiter angenähert werden: Durch die Besetzung einer Institutsleitung mit einer Professorin (W3-Professur), konnte die Frauenquote von 29,4 Prozent (2021) auf 33,3 Prozent (2022) erhöht werden.
Es wird davon ausgegangen, dass durch weitere Neubesetzungen die für 2025 geplante Quote (40 Prozent) erreicht werden kann.
- Bei der zweiten Führungsebene ist ein Rückgang der Frauenquote von 29,4 Prozent (2021) auf 19,0 Prozent (2022) zu verzeichnen. Hier werden am Hereon die Anstrengungen weiter intensiviert, geeignete weibliche Führungskräfte für das Zentrum zu gewinnen, um die Zielquote von 29 Prozent zu erreichen.
- In den Vergütungsgruppen W3/C4 und W2/C3 wurden die Zielquoten 2025 zum Stichtag 31.12.2022 bereits annähernd erreicht bzw. übertroffen, bei der Vergütungsgruppe W1 bereits übertroffen. Bei der Entgeltgruppe 15 liegt die Istquote noch unter der Zielquote 2025, bei den Entgeltgruppen 14 und 13 ist die Zielquote bereits annähernd erreicht bzw. erreicht.

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.

Im Kalenderjahr 2023 erfolgten fünf neu berufene Professuren (Stichtag: Rufannahme ist im Jahr 2021 erfolgt), darunter eine Frau.

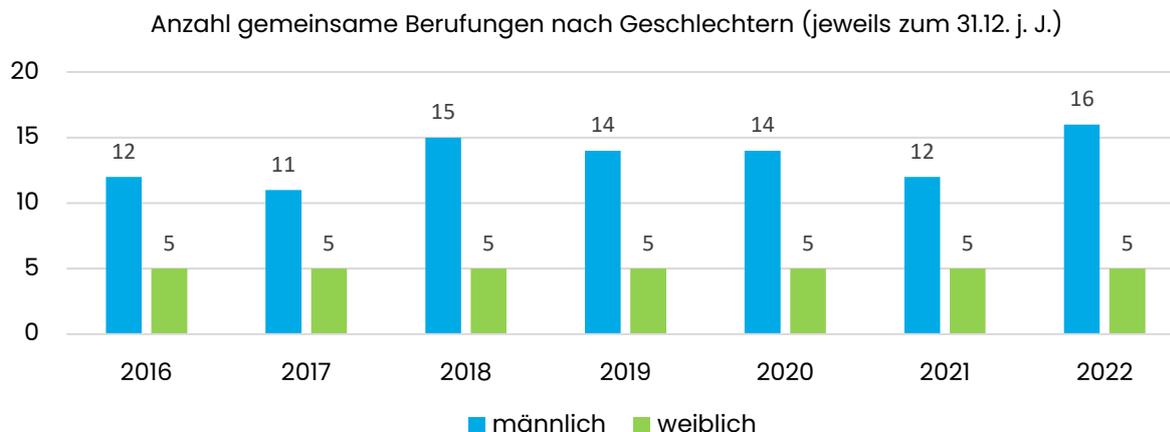


Abb. 2: Gemeinsame Berufungen von Frauen und Männern in den Jahren 2016 bis 2022

4.5 Frauenanteil in Führungspositionen im nichtwissenschaftlichen Geschäftsbereich

Im nichtwissenschaftlichen Geschäftsbereich¹ beträgt der Frauenanteil insgesamt 36 Prozent und ist damit geringer als beim wissenschaftlichen Personal.

In den Führungspositionen liegt ihr Anteil bei 60 Prozent; davon auf der ersten Führungsebene 50 Prozent und auf der 2. Führungsebene 66,67 Prozent. Bei analoger Anwendung des Kaskadenmodells der Wissenschaft wäre hier die Sollquote 2025 auf der ersten Führungsebene bereits erreicht und auf der zweiten Führungsebene weit übertroffen.

¹ Erläuterung: siehe Glossar

Entwicklung der Frauenquote 2021 und 2022 beim wissenschaftlichen Personal nach Köpfen
(nicht: VZÄ) (ohne verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal)

Frauenquote - Entwicklung

		IST 31.12.2021			IST 31.12.2022		
		Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)
Führungsebenen	Zentrumsleitung ⁴	1	0	0 %	1	0	0 %
	Erste Führungsebene ⁴	17	5	29,4 %	18	6	33,3 %
	Zweite Führungsebene ¹	67	18	26,9 %	58	11	19,0 %
	Dritte Führungsebene ¹	0	0	0 %	0	0	0 %
	Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche ²	1	0	0 %	4	1	25,0 %
Vergütungsgruppen	W3/C4	13	3	23,1 %	17	4	23,5 %
	W2/C3	8	3	37,5 %	6	2	33,3 %
	W1	1	0	0 %	3	1	33,3 %
	E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	0	0	0 %	0	0	0 %
	E15 TVöD/TV-L	58	10	17,2 %	51	10	19,6 %
	E14 TVöD/TV-L	146	43	29,5 %	151	44	29,1 %
	E13 TVöD/TV-L	376	161	42,8 %	364	159	43,7 %

¹Soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene

² Soweit nicht Teil der 1.-3. Führungsebene

⁴ 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: 31.12.2022)

Anzahl befristete und in Teilzeit Beschäftigte beim wissenschaftlichen Personal nach Geschlechtern nach Führungsebenen und Vergütungsgruppen nach Köpfen gemäß Kaskade zum 31.12.2022

Führungsebene	Personal			Personal auf Zeit			Personal in Teilzeit		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Erste Führungsebene	18	12	6	0	0	0	4	4	0
Zweite Führungsebene ¹	58	47	11	5	5	0	6	4	2
Dritte Führungsebene ¹	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsguppen/Forschungsbereiche ²	4	3	1	4	3	1	0	0	0
Insgesamt	80	62	18	9	8	1	10	8	2

Vergütungsgruppe	Personal			Personal auf Zeit			Personal in Teilzeit		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
W3/C4	17	13	4	1	1	0	6	6	0
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	2	1	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	51	41	10	5	5	0	6	5	1
E14 TVöD/TV-L	151	107	44	46	34	12	34	17	17
E13 TVöD/TV-L	364	205	159	315	178	137	188	91	97
E12 TVöD/TV-L	23	18	5	4	2	2	4	3	1
Entgeltgruppen unterhalb E12 TVöD/TV-L	115	51	64	12	7	5	36	9	27
Insgesamt	730	441	289	386	229	157	278	133	145

¹ Soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene

² Soweit nicht Teil der 1.-3. Führungsebene

Tab. 3: Geschlechterverteilung bei den wissenschaftlichen Führungspositionen gemäß Kaskade (Stand: 31.12.2022)

Anzahl befristete und in Teilzeit Beschäftigte beim Verwaltungspersonal, technischen Personal und sonstigen Personal nach Geschlechtern nach Führungsebenen und Vergütungsgruppen nach Köpfen gemäß Kaskade zum 31.12.2022

Führungsebene	Personal			Personal auf Zeit			Personal in Teilzeit		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Erste Führungsebene	10	5	5	0	0	0	1	1	0
Zweite Führungsebene ¹	15	5	10	0	0	0	4	4	0
Dritte Führungsebene ¹	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche ²	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	25	10	15	0	0	0	5	5	0

Vergütungsgruppe	Personal			Personal auf Zeit			Personal in Teilzeit		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
W3/C4	0	0	0	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	4	2	0	0	0	0	0	0
E14 TVöD/TV-L	12	5	7	0	0	0	5	0	5
E13 TVöD/TV-L	25	13	12	1	0	1	5	1	4
E12 TVöD/TV-L	21	14	7	1	1	0	7	3	4
Entgeltgruppen unterhalb E12 TVöD/TV-L	153	91	62	13	7	6	42	11	31
Insgesamt	217	127	90	15	8	7	59	15	44

¹ Soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene

² 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: 31.12.2022)

5. Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit am Hereon

5.1 Geschlechtergerechtigkeit in Organen und Gremien des Hereon

Auf der **Ebene der Zentrumsleitung** herrschte zum 31.12.2022 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 2023) aus 13 Mitgliedern, drei davon entsendet die Gesellschaft. Zurzeit sind dies zwei Männer und eine Frau; insgesamt beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat 38,46 Prozent und entspricht damit dem Anteil 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 2023) ist keine der 7 twB-Mitglieder eine Frau. 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, vernetzenden 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 2023) sind 7 der 22 Mitglieder des WTR Frauen (entspricht 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 am Zentrum erarbeitet. Der gendersensible Sprachgebrauch ist ein sichtbarer Beweis für eine erfolgreiche Gleichstellung in einem Unternehmen und zeugt von einer Sensibilisierung der Beschäftigten für dieses Thema.

Im Jahr 2021 wurde außerdem das Wording in den Stellenausschreibungen gendergerecht angepasst. Der Ausschreibungstext wird so formuliert, dass er Angehörige jeden Geschlechts in gleicher Weise anspricht und Angehörige des in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts verstärkt zur Bewerbung ermutigt. Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende betriebliche Belange stehen dem entgegen.

5.3 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 wurde 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.

Aktuell (Stand: 30.06.2023) nutzen 651 Beschäftigte, das entspricht 65 Prozent der Gesamtbelegschaft die Möglichkeit der Mobilen Arbeit (Stand: 22.04.2022 waren es 549 Beschäftigte).

5.4 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.

Back-up-Betreuung für Notfälle und während Schulferien

Beschäftigte, die am Hauptstandort tätig sind, können außerdem eine kurzfristige Notfallbetreuung in Anspruch nehmen, wenn die Regelbetreuung ihrer Kinder ausfällt. Diese Notfallbetreuung kann von den Beschäftigten auch zur Überbrückung von Ferienzeiten ihrer schulpflichtigen Kinder bis zum Alter von 12 Jahren genutzt werden.

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.

5.5 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.

Die Teilnahmequote der Frauen (53 Prozent) übersteigt im Jahr 2022 beim internen Fortbildungsprogramm die der männlichen Beschäftigten (47 Prozent). Bei externen Fortbildungen beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten 44 Prozent (Männer: 56 Prozent) und ist damit insgesamt proportional höher als bei den männlichen Kollegen.

Teilnahmequote internes Weiterbildungsprogramm 2022
nach Geschlechtern in Prozent

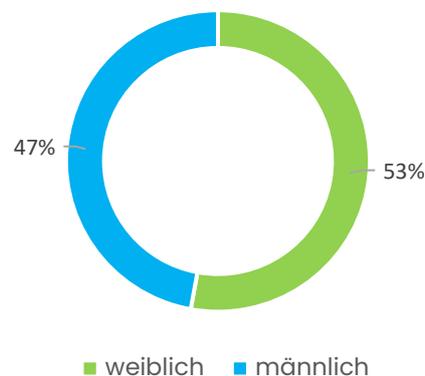


Abb. 3: Teilnahmequote weiblicher und männlicher Beschäftigter am Hereon internen Weiterbildungsprogramm im Jahr 2022

5.6 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.

5.7 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Seit 2017 ist am Hereon ein Betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert. Hier werden u. a. Angebote zu Gesundheitsförderung, wie Bewegungs- und Entspannungskurse sowie Sportevents zum Ausgleich vom beruflichen Alltag und als Präventionsmaßnahmen angeboten. Dabei spielen nicht nur der Präventionsgedanke, sondern auch die Möglichkeit zur Vernetzung und zum Austausch der Beschäftigten miteinander und außerhalb des beruflichen Kontextes ein wichtiges Ziel. Nicht jede Erkrankung lässt sich verhindern. Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) für Beschäftigte soll die Rückkehr nach längerer Krankheit an den Arbeitsplatz und die Gesunderhaltung der Beschäftigten ermöglichen. Davon profitieren Frauen und Männer gleichermaßen. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement versteht sich auch als Lotsenfunktion, um an weiterführende Beratungs- und Hilfeeinrichtungen zu vermitteln. Es ist u. a. Schnittstelle zum EAP (s. Kap. 5.9).

5.8 Unterstützung durch kostenloses Employee Assistance Programm (EAP)

Viele Beschäftigte stehen vor beruflichen und privaten Anforderungen, deren Lösung professioneller Beratung und Unterstützung bedarf. Ob die Pflege der Eltern, gesundheitliche Themen oder besonders belastende Phasen im Berufs- oder Privatleben. Oftmals sind es die Frauen, die die Hauptverantwortung der Mehrfachbelastung von Beruf und Privatleben mit sich bringt, tragen. Ziel des Programms ist es daher, möglichst schnelle und unkomplizierte Hilfe zu erhalten.

Beschäftigte am Hereon und deren Angehörige bzw. im Haushalt lebende Personen können sich kostenlos zu folgenden Themengebieten beraten und unterstützen lassen:

- Arbeit & Beruf
- Familie & Partnerschaft
- Kinderbetreuung
- Pflege von Angehörigen
- Körper & Seele
- Life-Balance & Gesundheit
- Kritische Lebenslagen / Krisen

5.9 Junge Frauen, Schülerinnen und die Kleinsten für Forschung begeistern

Auch 2022 hat unser Zukunftstag mit rund 70 Schülerinnen und Schülern als digitale Veranstaltung den Jugendlichen Themen zur Berufsorientierung in technischen, IT-technischen und kaufmännischen Berufen bis hin zu Einblicken in die Forschung inklusiven Experimenten zum Mitmachen nähergebracht.

Auch beim Helmholtz-Feriencamp stehen für die Mädchen und Jungen Forschen und Entdecken im Fokus der Aktivitäten.

Außerdem leistet das Schülerlabor „Quantensprung“ neben Sonderveranstaltungen regelmäßig wichtige Impulse für Schülerinnen und Schüler sowie deren Lehrkräfte in unterschiedlichen Praktikumsthemen, die die Forschungsschwerpunkte des Hereon widerspiegeln.

Im Jahr 2022 beteiligte sich das Schülerlabor so erstmalig bei Yes! Mint 2022.

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, das 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, d. h. 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 fortlaufender 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 ein inzwischen hohes Niveau wieder.

Im Rahmen des Re-Audits im Frühjahr 2023 wurde während eines sog. Dialogtages mit der Auditorin in jeweils zwei Workshops mit Fach- und Führungskräften an den Themen

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

gearbeitet.

Dabei wurde neue, ambitionierte Ziele für die kommenden drei Jahre erarbeitet und in einer Zielvereinbarung festgehalten und von der Geschäftsführung des Zentrums autorisiert und unterstützt (s. Kap. 6.4).

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 neue Zielquoten im Kaskadenmodell festgelegt (siehe Tab. 5). Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass das Hereon mit etwa 75 Prozent seiner wissenschaftlichen Ressourcen in den nach wie vor männerdominierten Bereichen der Ingenieurwissenschaften, Materialwissenschaften, Physik, Chemie und Mathematik arbeitet, sind diese Zielquoten als ambitioniert zu bezeichnen.

Im wissenschaftlichen Bereich beträgt der Frauenanteil (Ist-Quote 31.12.2022) in der ersten Führungsebene bereits jetzt 33 Prozent. Es ist daher zu erwarten, dass die für 2025 angestrebte Frauenquote von 40 Prozent erreicht werden kann. Auf der Ebene der Abteilungsleitungen liegt der Frauenanteil bei gegenwärtig 19 Prozent. Hier müssen die Anstrengungen verstärkt werden, den für das Jahr 2025 angestrebten Frauenanteil von 29 Prozent ebenfalls zu erreichen. 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 ist die Sollquote fast erreicht (Ist-Quote 31.12.2022: 24 Prozent/Soll-Quote: 28 Prozent). In den Vergütungsgruppen W2/C3 und W1 ist die Sollquote bereits überschritten. In der Entgeltgruppe 15 werden die Anstrengungen weiterverfolgt, die Sollquote zu erreichen und in den Entgeltgruppen 14 und 13 sind diese fast erreicht bzw. bereits erreicht.

Bei der Besetzung von Führungspositionen im Zuge der Reorganisation der wissenschaftlichen Institute wurde deutlich, dass insbesondere der „Unterbau“ zu wenige Kandidatinnen für den nächsten Karriereschritt aufweist.

Kaskadenmodell Ist-Frauenquoten am 31.12. der Jahre 2021 und 2022,
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 31.12.2021			IST 31.12.2022			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 ³	Anzahl Stellen Aufwuchs ³	besetzbare Positionen ³	Frauenquote (%)
Führungsebenen	Zentrumsleitung ⁴	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0	0	0	0 %
	Erste Führungsebene ⁴	17	5	29 %	18	6	33 %	20	8	0	8	8	40 %
	Zweite Führungsebene ¹	67	18	27 %	58	11	19 %	79	23	2	35	37	29 %
	Dritte Führungsebene ¹	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0	0	0	0 %
	Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche ²	1	0	0 %	4	1	25 %	4	2	0	4	4	50 %
Vergütungsgruppen	W3/C4	13	3	23 %	17	4	24 %	18	5	0	6	6	28 %
	W2/C3	8	3	38 %	6	2	33 %	13	4	0	3	3	31 %
	W1	1	0	0 %	3	1	33 %	4	1	0	3	3	25 %
	E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	0	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0	0	0	0 %
	E15 TVöD/TV-L	58	10	17 %	51	10	20 %	55	18	10	10	20	33 %
	E14 TVöD/TV-L	146	43	30 %	151	44	29 %	140	45	50	5	55	32 %
	E13 TVöD/TV-L	376	161	43 %	364	159	44 %	340	149	250	20	270	44 %

¹ Soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene

² Soweit nicht Teil der 1.-3. Führungsebene

³ Bis 2025 geschätzter Stellenrückgang bzw. -zuwachs, davon geschätzte Fluktuation und neue Stellen (in Personen); Aufsatzzpunkt ist das IST zum 31.12.2019.

⁴ 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. 5: Geschlechterverteilung bei den wissenschaftlichen Führungspositionen gemäß Kaskade (Ist-Quote zum 31.12.2021 und 31.12.2022; Prognose und Soll-Quote 2025)

6.2 Maßnahmenplan zur Erhöhung des Frauenanteils bei wissenschaftlichen Führungskräften

Um 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 denen speziell weibliche Führungskräfte in der mittleren Führungsebene gefördert werden können, 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 ist im Jahr 2024 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 und so langfristig mehr Frauen für Führungspositionen in den bisher eher männerdominierten Fächern zu gewinnen. Dabei fördert das Schülerlabor Quantensprung des Zentrums das naturwissenschaftliche Interesse von Schülerinnen und Schülern. Einen besonderen Fokus richtet es dabei auch auf die Gruppe der Mädchen.

Diesem Ziel dient auch die jährliche Durchführung des Hereon am Mädchen-Zukunftstag sowie die Durchführung von Schülerinnen- und Schülerpraktika in den Forschungsinstituten, der bereits für 2024 in Planung ist.

Die Rekrutierung von weiblichen Fach- und Führungskräften soll auch die Weiterentwicklung und der Ausbau der Karrierewebsite des Hereon sowie Auftritte in den sozialen Medien und Karriereplattformen fördern. Dabei werden weiterhin künftig regelmäßig aktuelle Themen veröffentlicht, die die Zielgruppe potenzielle Bewerberinnen und Bewerber ansprechen und für das Hereon als Arbeitgeber begeistern sollen (z. B. aktuelle Aktionen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, Highlights aus den Bereichen Berufsausbildung und Personalentwicklung, Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

Angestrebt wird auch, sog. Role Models von Protagonistinnen aus der Wissenschaft und oder 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. Dabei sich die Geschäftsführung für die kommenden drei Jahre wiederrum ambitionierte Zeile 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

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.

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).

**Spitzenforschung
für eine Welt im Wandel**



Helmholtz-Zentrum
hereon

Helmholtz-Zentrum Hereon
Max-Planck-Straße 1
21502 Geesthacht
www.hereon.de