

**Fortschreibung**

**GLEICHSTELLUNGSPLAN  
MIT INTEGRIERTEM FRAUENFÖRDERPLAN  
der IZES gGmbH**

Monitoringperiode: 2018 – 2022

Fortschreibungsperiode: 2023 – 2027

Autorinnen:

Gleichstellungsbeauftragte Katja Weiler & Stellvertreterin Daniela Becker  
der IZES gGmbH

Saarbrücken, 30.06.2023

# Inhaltsverzeichnis

1.	Grundsätze.....	6
1.1	Anwendungsbereich .....	6
1.2	Grundstruktur Gleichstellungs- mit integriertem Frauenförderplan ....	6
1.3	Funktion der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten .....	8
1.3.1	Amt der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten in der Organisationsstruktur .....	9
1.3.2	Aufgaben und Rechte der Gleichstellungs- / Frauenbeauftragten .....	9
1.3.3	Beteiligungen an personellen Prozessabläufen .....	13
2.	Monitoring Zielerreichung 2018-2022.....	15
2.1	Handlungsfeld 1 - Umsetzung der Zielvereinbarung Personalstruktur .....	15
2.1.1	Etablierte Maßnahmen zur Erreichung der Entwicklungsziele Handlungsfeld 1 Personalstruktur.....	22
2.1.2	Gesamtüberblick Zielerreichung Handlungsfeld 1 Personalstruktur	23
2.2	Handlungsfeld 2 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	25
2.2.1	Etablierte Maßnahmen zur Erreichung der Entwicklungsziele.....	26
2.2.2	Gesamtüberblick Zielerreichung Handlungsfeld 2 Vereinbarkeit Familie und Beruf .....	29
2.3	Handlungsfeld 3 - Gendergerechte Außendarstellung.....	30
2.3.1	Etablierte Maßnahmen zur Erreichung der Entwicklungsziele.....	31
2.3.2	Gesamtüberblick Zielerreichung Handlungsfeld 3 Geschlechtergerechte Außendarstellung .....	36
3.	Fortschreibung „Gleichstellungsplan mit integrierten Frauenförderplan (2023-2027)“ .....	38
3.1	Zielkorridor und daraus abgeleitete Maßnahmen der IZES gGmbH	39
3.1.1	Übergeordnete Zielstellung und integrative Strategien .....	39
3.1.2	Ziele und Maßnahmen Handlungsfeld 1 Personalstruktur .....	40
3.1.3	Ziele und Maßnahmen Handlungsfeld 2 Vereinbarkeit Familie und Beruf.....	41
3.2	Ziele und Maßnahmen Handlungsfeld 3 –Außendarstellung .....	43

4. Inkrafttreten und Fortschreibung .....	44
---	----

## **Abbildungsverzeichnis:**

Abbildung 1: Schnittstellen Personaleinstellungsverfahren .....	14
Abbildung 2: Ziele und Maßnahmen zum Handlungsfeld 1 Personalstruktur ...	15
Abbildung 3: Entwicklung Anzahl Gesamtbeschäftigte zwischen 2018 und 2022, unterteilt in männliche und weibliche Beschäftigte .....	17
Abbildung 4: Prozentualer Anteil der weiblichen Beschäftigten auf allen Entgeltstufen inkl. Stipendiate .....	18
Abbildung 5: Ziele und Maßnahmen zum Handlungsfeld 2 Vereinbarkeit Familie und Beruf.....	25
Abbildung 6: Ziele und Maßnahmen zum Handlungsfeld 3 Gendergerechte Außendarstellung .....	30

## **Tabellenverzeichnis:**

Tabelle 1: Anzahl weiblicher Beschäftigter an Gesamtpersonal pro Entgeltstufe (geringfügig, Stipendiate, E6-E8) .....	18
Tabelle 2: Anzahl weiblicher Beschäftigter an Gesamtpersonal pro Entgeltstufe (E9 –E15) .....	18
Tabelle 3: Prozentualer Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten in Teilzeitanstellung im Betrachtungszeitraum .....	19
Tabelle 4: Prozentualer Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten in befristeten Anstellungen im Betrachtungszeitraum .....	20
Tabelle 5: Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat und im wissenschaftlichen Beirat im Betrachtungszeitraum .....	21
Tabelle 6: Überblick Umsetzung Maßnahmenkatalog Handlungsfeld 1 Personalstruktur .....	23
Tabelle 7: Überblick Zielerreichung Handlungsfeld 1 Personalstruktur .....	24
Tabelle 8: Überblick Umsetzung Maßnahmenkatalog Handlungsfeld 2 Vereinbarkeit Familie und Beruf .....	28
Tabelle 9: Überblick Zielerreichung Handlungsfeld 2 Vereinbarkeit Familie und Beruf.....	29
Tabelle 10: Überblick Umsetzung Maßnahmenkatalog Handlungsfeld 3 Geschlechtergerechte Außendarstellung .....	35

Tabelle 11: Überblick Zielerreichung Handlungsfeld 3 Gendergerechte Außendarstellung .....	37
Tabelle 12: Fortschreibung Zielstellung und Maßnahmen Handlungsfeld 1 Personalstruktur (2023-2027) .....	40
Tabelle 13: Fortschreibung Zielstellung und Maßnahmen Handlungsfeld 2 Vereinbarkeit Familie und Beruf (2023-2027) .....	42
Tabelle 14: Fortschreibung Zielstellung und Maßnahmen Handlungsfeld 3 Außendarstellung (2023-2027) .....	43

## Vorwort

*Der erste Frauenförderplan der IZES gGmbH trat mit Beschluss des IZES Aufsichtsrats im März 2019 in Kraft und hat eine Gültigkeit bis März 2024 (vier Jahre). Gemäß § 8 Abs. 2 des saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)<sup>1</sup> muss die Fortschreibung des zweiten Frauenförderplans drei Monate nach Ablauf des letzten Frauenförderplans in Kraft treten, so dass eine Beschlussfassung des Aufsichtsrats zur hier vorliegenden Fortschreibung für die Periode 2023-2027 zum 30.06.2023 erfolgt.*

Die IZES gGmbH legt hiermit die Fortschreibung des Frauen- und Gleichstellungsplan (2023-2027) vor, welcher die quantitativen und qualitativen Zielsetzungen und Maßnahmenplanungen der drei Handlungsfelder zur Integration einer gendergerechten Perspektive in allen personellen, sozialen und organisatorischen Betriebsbereichen aus dem Jahr 2018/2019 in einem vierjährigen Bezugszeitraum auf Zielerreichung und Maßnahmenumsetzung evaluiert.<sup>2</sup>

In Kapitel 1 werden die gesetzlichen Grundsätze der Gleichstellungspolitik in der IZES gGmbH aufgeführt, die sich insbesondere auf das saarländische LGG und entsprechende Sekundärliteratur berufen.

Kapitel 2 dient der Darstellung der Zielerreichung und Aufführung der hierfür durchgeführten Maßnahmen im Rahmen der Laufzeit des ersten Frauenförder- und Gleichstellungsplans (2019-2023). Hierbei wird die Personalstruktur bereits zum Zeitpunkt der ersten Bestandsaufnahme vom 31.12.2018 (Bestandsdaten Inkrafttreten Frauenförderplan) erhoben und mit der Personalsituation vom 30.06.2021 (Fortschrittsbericht) und der finalen Bestandsaufnahme zum 31.12.2022 (Ende Geltungszeitraum 1. Frauenförderplan) abgebildet. Dieses Monitoring dient der Herleitung der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans mit integriertem Frauenförderplan der IZES gGmbH (Fortschreibungsperiode 2023-2027).

In Kapitel 3 wird darauf aufbauend der Anpassungsbedarf mit adaptierten Zielen und Maßnahmen abgeleitet. Bei dieser Anpassung wurden fortgeschriebene sowie ergänzende Ziele und Maßnahmen aufgenommen, die aufgrund gesellschaftlicher und betrieblicher Entwicklungen Relevanz zeigen.

Kapitel 4 erläutert die Rahmenbedingungen zum Inkrafttreten und Gültigkeit der Fortschreibung.

---

<sup>1</sup> Landesgleichstellungsgesetz Saarland zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vom 28. Juni 1996, zuletzt geändert durch Artikel 109 des Gesetzes vom 8. Dezember 2021 (Amtsbl. I S. 2629).

<sup>2</sup> Grundlegend dafür ist das interne Controlling (jährlicher Turnus) hinsichtlich der Zielwerte und der Umsetzung der Maßnahmen durch die Geschäftsführung in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten. Dieses wird zudem der Mitarbeiterschaft auf den jährlichen Institutsversammlungen präsentiert.

# 1. Grundsätze

## 1.1 Anwendungsbereich

Seit der Novellierung des LGG im Jahr 2015 fallen Einrichtungen mit wirtschaftlicher Beteiligung des Landes grundsätzlich unter den Geltungsbereich des Gesetzes (§ 2a LGG). Die IZES gGmbH ist eine gemeinnützige GmbH unter wirtschaftlicher Beteiligung des Landes. Das Land hält als Gesellschafter einen 63,57%-igen Anteil am Stammkapital (IZES gGmbH Jahresabschluss 2022). Nach den Regelungen des Gesellschaftsvertrages der IZES gGmbH sind die Stimmrechte kapitalabhängig, so dass das Land demnach die mehrheitlichen Stimmrechte hält. Dies entspricht den Voraussetzungen zur Definition eines staatlich beherrschten gemischtwirtschaftlichen Unternehmens nach der LGG Gesetzesbegründung zu § 2a Abs. 1 (Mehrheitsbeteiligung des Landes). Dies ergibt zwar keine unmittelbare gesetzliche Verpflichtung der von der öffentlichen Hand dominierten Gesellschaften zur Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes, jedoch handelt es sich um eine Selbstverpflichtung des Landes, in „ihren“ Unternehmen die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes zu gewährleisten.<sup>3</sup>

Als An- Institut der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes ist der Gesellschaftszweck der IZES gGmbH die Förderung von Wissenschaft und Forschung sowie des Umweltschutzes. Demnach nimmt die IZES gGmbH eine Art Doppelrolle ein (Charakteristika eines staatlich beherrschten gemischtwirtschaftlichen Privatunternehmens sowie einer Hochschule/ Wissenschaftsbetrieb). Die für Hochschulen und Stellen des wissenschaftlichen Dienstes vorgesehenen Regelungen aus dem LGG sind für die IZES gGmbH nicht anwendungsverpflichtend, können jedoch wegen der Ausgestaltung als An-Institut der HTW in selbstverpflichtender Form eingeführt bzw. adaptiert eingeführt werden.

Die IZES gGmbH ist – anders als z.B. öffentliche Verwaltungen – eine im Wettbewerb stehende Organisation. Insofern ist der Frauenförderplan auch im Kontext der diesbezüglich erforderlichen Flexibilität und Reaktionsfähigkeit zu lesen.

## 1.2 Grundstruktur Gleichstellungs- mit integriertem Frauenförderplan

Nach § 7 Abs. 1 LGG ist für einen Zeitraum von vier Jahren ein Frauenförderplan vorzulegen. Gegenstand des Frauenförderplanes sind die Förderung der Gleichstellung

---

<sup>3</sup> Bundesdrucksache 15/1282 vom 11.03.2015 zum GESETZENTWURF der Regierung des Saarlandes, betr.: Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes und weiterer Gesetze (LGG).

von allen Geschlechtern und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereichs des Frauenförderplanes. Der Frauenförderplan adressiert alle Beschäftigten auf allen Funktionsebenen unmittelbar. Der Frauenförderplan ist nach zwei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen (§ 7 Abs. 4 LGG). Nach vier Jahren ist der Plan fortzuschreiben. Das Inkrafttreten der Frauenförderpläne erfolgt nach § 8 Abs. 1 LGG durch die IZES gGmbH mit Beschluss des Aufsichtsrats der IZES gGmbH.

Eine institutionalisierte Gleichstellungs- und Frauenförderung besteht aus vier Segmenten:

- 1) Mit der Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur (Stand 30. Juni) unter Einbeziehung der zu erwartenden Personalfuktuation oder personalwirtschaftlicher Einsparmaßnahmen werden etwaige Unterrepräsentanzen von Frauen deutlich.
- 2) Auf der Grundlage der Ist-Analyse werden Handlungsfelder und Zielvereinbarungen festgelegt, um ein ausgewogenes Gleichgewicht von Frauen und Männern in einem festgelegten Zeitkorridor zu erreichen.
- 3) Zur Erreichung der Zielvorgaben werden Maßnahmen entwickelt, die den einzelnen Handlungsfeldern zugeordnet sind.
- 4) Ein Controlling der Maßnahmen und der Zielwerte erfolgt intern jährlich und die Ergebnisse und etwaige Anpassungen des Frauenförderplans werden alle zwei Jahre dem Aufsichtsrat als Rechtsaufsicht vorgelegt. Die Berichterstattung wird im Rahmen der jährlichen Institutsversammlung vorgestellt.

### **1.3 Funktion der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten**

Das Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes behält den Begriff der „Frauenbeauftragten“ weiterhin mit der Begründung, dass eine echte Gleichstellung insbesondere in den Personalstrukturen noch nicht erreicht ist. Diese Begriffsverwendung wird weiterhin auch von Bremen und Sachsen aufrechterhalten. Die sonstigen dreizehn Bundesländer haben zur Umsetzung der landesrechtlichen Gleichstellungsgesetze den Begriff der „Gleichstellungsbeauftragten“ gewählt. Die Vorschriften zur Frauenbeauftragten aus dem saarländischen Gleichstellungsgesetz finden für die IZES gGmbH Anwendung, jedoch führt die IZES den Begriff der „Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten“ institutsintern anstelle den der „Frauenbeauftragten“ ein.

Unter dem Anwendungsbereich des LGG müssen Einrichtungen ab mindestens zehn Beschäftigten, das Amt einer Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten einrichten (§ 21 Abs. 1 LGG). Die Wahl zur Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten erfolgte gemäß § 22 Abs. 1 LGG in geheimer und unmittelbarer Wahl im April 2018 sowie im März 2022 durch die weiblichen Beschäftigten für eine Amtszeit von jeweils vier Jahren. Die Wahl zur Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten wurde zeitgleich mit der Wahl zum Betriebsrat durchgeführt. In beiden Wahlgängen wurde die Mitarbeiterin Katja Weiler zur Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten gewählt. Die Stellvertretung übernimmt auf Vorschlag der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten die Mitarbeiterin Daniela Becker (§ 22 Abs. 3 LGG) in beiden Perioden. Die Ernennung zur Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterin erfolgte durch die Geschäftsführung zum Mai 2018 und zum Juni 2023. Mit Beschluss zum 09.11.2018 übernahm der Aufsichtsrat der IZES gGmbH die inkraftsetzende und kontrollierende Instanz zum Frauenförderplan.



### **1.3.1 Amt der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten in der Organisationsstruktur**

Als Hüterin des LGG unterstützt die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte die Institutsleitung bei der Durchführung und Überprüfung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung aller Geschlechter und die Beseitigung bestehender Nachteile (Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes) durch die Gewährleistung gleichen Zugangs von allen Geschlechtern zu Personalstellen, den Abbau bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen auf allen Funktions- und Einkommensebenen sowie durch die Vermeidung von Nachteilen durch die Wahrnehmung von Familienpflichten für alle Geschlechter.<sup>4</sup>

Nach § 22 Abs. 3 S. 1 LGG ist die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte unmittelbar der Geschäftsführung (Dienststellenleitung) zugeordnet. Sie gehört nach § 18 Abs. 1 S. 1 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) der Personalverwaltung an. Dies ermöglicht ihr den Zugang zu wichtigen Unterlagen und Informationen, die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem LGG notwendig sind.

Eine frühzeitige und enge Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung (Dienststellenleitung) und der Personalverwaltung wird zur Wahrnehmung aller Angelegenheiten mit Gleichstellungsbezug vorausgesetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 18 Abs. 1 S. 3 BGleiG in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei (fachliche Weisungsfreiheit).

### **1.3.2 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungs- / Frauenbeauftragten**

Nach § 23 Abs. 1 LGG ist die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle vollumfänglich und bereits an der Entscheidungsfindung zu beteiligen. Dies beinhaltet folgende Rechte, die im Folgenden näher erläutert werden:

- Recht auf Unterrichtung
- Aktives Beteiligungsrecht
- Recht auf Akteneinsicht
- Vortragsrecht
- Initiativrecht

---

<sup>4</sup> Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte als spezielles Instrument des Gleichstellung – Controllings, die ihre Dienststelle bei der Umsetzung begleitet, berät und unterstützt.

- Recht auf Kommunikation mit den Beschäftigten in Frauenvoll-, Personalversammlungen und Sprechstunden
- Einspruchsrecht

Sie hat ein Recht auf Auskunft und Akteneinsicht in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten. Das Recht auf Beteiligung umfasst die frühzeitige und umfassende Unterrichtung der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten durch die Dienststelle in allen genannten Angelegenheiten sowie die Gewährung einer Gelegenheit zur Stellungnahme vor Entscheidungen. Sie unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes in folgenden Maßnahmen:

- Einstellungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Ernennungen, Arbeitsbewertungen, Übertragung von Funktionsstellen, beruflicher Aufstieg, Versetzungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Gewährung von Zulagen, Kündigung oder sonstige Änderungen des Arbeitsvertrages, Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren einschließlich Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen, bei Vorstellungsgesprächen, Abmahnungen, vorzeitige Versetzung in den Ruhestand.
- Einsicht in die Personalakten, soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird und die Einwilligung der Betroffenen vorliegt. Erstellung von Beurteilungsrichtlinien.
- Soziale, bauliche und organisatorische Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen: Erstellung von Dienstvereinbarungen, Einführung IT-gestützter Verfahren (Zeiterfassungsdaten, Dokumentenmanagementsystem u.a.), Umzug, Umzugs- und Raumplanung)
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Arbeitszeitgestaltung: flexible Arbeitsmodelle, Telearbeit, Teilzeit, u.a.
- Analyse der Beschäftigtenstruktur, Erstellung Frauenförderplan und aller Vorlagen, Berichte und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung
- Beteiligung bei Gesprächen der Dienststelle mit dem Betriebsrat zu Themen mit Gleichstellungsbezug
- Beteiligung im Verfahren der Geschäftsleitungspositionen und Gremienbesetzung nach § 23 LGG
- Verfahren bei sexueller Belästigung gemäß § 20 LGG

Die Listung ist nach den Vorgaben des § 23 LGG und der "Einheitlichen Beteiligungsempfehlung für die Landesverwaltung – Beteiligung von Frauenbeauftragten gemäß § 23 LGG- Aufgaben und Rechte" für die Anwendung in der IZES gGmbH zusammengestellt.

Nach § 34 Abs. 2 LGG hat die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststelle und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen ihrer Beteiligung unterliegenden Fragen hat die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten ein Initiativrecht. Die Beteiligung der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte nicht, hat sie dieser die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

Das **gesetzliche Mitwirkungsrecht** beinhaltet, dass der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten nach § 20 Abs. 1 S. 3 BGleig die Möglichkeit der aktiven Teilnahme am Prozess der Entscheidungsfindung, nicht etwa nur die Beschränkung auf passive Teilnahme durch nachträgliche Überprüfung (Votum, Einspruch, Klage) eingeräumt ist:

- Sie muss Gelegenheit erhalten, sich an Entscheidungsprozessen der Dienststelle zu beteiligen und diese mit zu gestalten, damit also auf das Ergebnis Einfluss zu nehmen (Frühzeitigkeitsgebot, keine passive Teilnahme)
- Die Mitwirkung erfolgt grundsätzlich durch schriftliches Votum der Gleichstellungsbeauftragten, das zu den Akten zu nehmen ist, § 20 Abs. 2 BGleig. Folgt die Dienststelle dem Votum nicht, hat sie dieser die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen gemäß § 23 Abs. 2 LGG.
- Die Entscheidung selbst gehört aber nicht in die Zuständigkeit und Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten.
- Möglichkeit zur Überprüfung der Entscheidung oder Maßnahme mit Rechtsmitteln.

Beteiligung bedeutet weiterhin, dass die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte nicht auf die Einbindung durch die Dienststelle angewiesen ist. Sie kann von sich aus jeder Zeit auf die Dienststelle zugehen und sich in jede Angelegenheit mit Gleichstellungsbezug einbringen oder diese initiieren (unmittelbares Vortragsrecht, Initiativrecht).

Dem Entscheidungsvorbehalt unterliegen in der Regel besonders bedeutsame Personal und Organisationsentscheidungen (Führungskräfte, Strukturänderungen etc.), die in der Regel von hoher Gleichstellungsrelevanz sind.

Der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten stehen zudem **Rechtsmittel** zur Verfügung, wenn Ihre Mitwirkungsrechte verfehlt wurden oder formelle Fehler in Bezug auf gegengerechte Verfahren in Erscheinung treten:

- **Nichtbeteiligung:** Gemäß § 24 Abs. 1 LGG ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung und Information nachzuholen, sofern keine oder eine nicht rechtzeitige Beteiligung (inkl. Information)

erfolgte. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen auf drei Arbeitstage zu verkürzen.

- **Widerspruch und Schlichtungsverfahren:** Die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte kann gemäß § 24 Abs. 2 LGG Widerspruch gegenüber der Dienststelle einlegen, so dass die Dienststellenleitung sich innerhalb von zwei Wochen damit befassen muss. Die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte muss hierfür geltend machen, dass entweder sie in Ihren Rechten verletzt wurde, gegen das LGG verstoßen wurde, der Frauenförderplan nicht den Regelungsgehalt des LGG widerspiegelt oder gegen den Frauenförderplan verstoßen wurde (durch Maßnahmen, ihre Ablehnung, Unterlassung der Dienststelle). Hilft die Dienststelle dem Widerspruch nicht ab oder wurde über den Widerspruch ohne zureichenden Grund nicht innerhalb dieser Frist entschieden, kann die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte eine Schlichtungsstelle nach § 24 Abs. 4 bis 9 LGG anrufen. Der Widerspruch und die Anrufung der Schlichtungsstelle haben aufschiebende Wirkung. Nach § 24 Abs. 4 LGG wird die Schlichtungsstelle von Fall zu Fall bei der Dienststelle gebildet, die den Frauenförderplan gemäß § 8 Absatz 1 in Kraft gesetzt hat.
- **Klage:** Bei Scheitern des Widerspruchs und der außergerichtlichen Einigungsstelle steht der ordentliche Gerichtsweg offen (Anrufung Gerichtsverfahren hat keine aufschiebende Wirkung).

### **1.3.3 Beteiligungen an personellen Prozessabläufen**

Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung aller Geschlechter und der Beseitigung bestehender Nachteile arbeiten die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte eng mit den Leitungsebenen, der Personalverwaltung, den Organen der IZES und dem Betriebsrat zusammen. Die Vorgaben nach §§ 10-14 LGG sind maßgeblich für personelle Verfahren bzgl. Neubesetzungen. Nach § 11 LGG hat sich die Dienststelle bei Neubesetzungen an den Grundsätzen des FFP zu orientieren. Nach § 10 Abs. 1 LGG muss ein freier Arbeitsplatz in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ausgeschrieben werden. Hausinterne Besetzungen sind zu prüfen bevor öffentlich ausgeschrieben wird. Vor jeder Stellenausschreibung ist zusätzlich prüfen, ob die Stelle oder das zu vergebene Amt auch mit einer verringerten Arbeitszeit oder im Wege der Arbeitsplatzteilung ausgeschrieben werden kann. Das gilt auch für leitende Positionen nach § 11 Abs. 3 LGG.

Bei Unterrepräsentanzen von Frauen auf Funktions- und Entgeltstufen werden grundsätzlich alle Bewerbungen von Frauen in das engere Auswahlverfahren einbezogen, wenn sie die geforderten Qualifikationen im Sinne der Ausschreibungen nachweisen. Ist dies aufgrund der Vielzahl von Bewerbungen an Frauen nicht möglich, wird das Auswahlverfahren so gestaltet, dass Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. An Stellenbesetzungsverfahren ist die Gleichstellungs- Frauenbeauftragte bei allen Schritten zu beteiligen. Sie ist zu jedem Zeitpunkt über den aktuellen Stand zu informieren und kann eine Stellungnahme abgeben, die zu den Akten zu nehmen ist. Um ihre Rechte auszuüben, ist sie auf die Sitzungen miteinzuladen. Auf Wunsch werden ihr die Bewerbungsunterlagen zugestellt. Die erstmalige Eingruppierung wird in der Regel mit der Einstellung zusammenfallen, sie stellt aber einen gesonderten Beteiligungstatbestand dar. Im separaten Verfahren ist die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte frühzeitig zu beteiligen. Die Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragte hat keine Mitbestimmung bei Personalmaßnahmen von Nichtbeschäftigten jedoch finden die Gleichstellungsgrundsätze Anwendung. In Berufungsverfahren gemeinsamer Professuren zwischen der HTW Saar und der IZES gGmbH ist eine federführend zuständige Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte festzulegen. In der Regel ist die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte der HTW zuständig. Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte der IZES gGmbH arbeitet eng mit der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten der HTW zusammen und hat ein InformationsR über die gleichstellungsrelevanten Verfahrensabläufe des Berufungsverfahrens. Die folgende Darstellung zeigt die Beteiligungsphasen der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten am Organisationsprozess „Einstellungsverfahren Beschäftigte IZES gGmbH“.

Prozessschritt	Rechte GB/FB	LGG	Maßnahmen	Schnittstellen
<b>0 Personalplanung</b>	InformationsR, BeteiligungsR, EinspruchsR	§ 23 I	Frühzeitige Einbindung an Vorbereitung und Entscheidung (Information), gendergerechte Personalentwicklung nach FPP & LGG (Beratung)	Leitungsebene, Betriebsrat
<b>1 Personalabschluss AFL</b>	InformationsR	§ 23 I	Integration Gleichstellungspolitik in Personalmittelfinanzierung (Generalklausel für Antragswesen)	Arbeitsfeldleitung
<b>2 Genehmigung Personalabschluss</b>	InformationsR	§ 23 I	Mitteilung an die Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragte (GB/FB)	Leitungsebene
<b>3 Stellenausschreibung</b>	InformationsR, BeteiligungsR, EinspruchsR	§ 10 I	Grds. Ausschreibungspflicht bei Unterrepräsentanzen; FFP & LGG Generalklausel; Überprüfung Formulierung bzgl. Genderneutralität (Anforderungsprofil und generelle Sprache)	Arbeitsfeldleitung, Personalverwaltung
<b>4 Veröffentlichung</b>	InformationsR	§ 23 I	-	Personalverwaltung
<b>5 Besetzung Auswahlverfahren</b>	Informationsrecht, Einspruchsrecht	§ 11 III	Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies aus sachlichen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.	Leitungsebene, Arbeitsfeldleitung
<b>6 Bewerbungseingang und -prüfung, Auswahl</b>	AkteneinsichtsR, InformationsR, BeteiligungsR, EinspruchsR	§ 10 VI	Information Bewerbungen; EinsichtR Bewerbungsunterlagen; Prüfung Frauenanteil in Bezug auf Anforderungsprofil; gleich viele Frauen und Männer einzuladen sofern in ausr. Zahl vorliegen; R auf einmalige Wiederholung Stellenausschreibung sofern keine weibl. Bewerbungen	Leitungsebene, Arbeitsfeldleitung, Personalverwaltung
<b>7 Vorstellungsgespräche</b>	InformationsR, BeteiligungsR, EinspruchsR	§ 11	Ständiger Beisitz auf Wunsch der GB/FB, Auswahlkommission paritätisch; Verfahrensprüfung (verbotene Fragen)	Leitungsebene; Arbeitsfeldleitung, Personalverwaltung, Betriebsrat
<b>8 Auswahlentscheidung</b>	AkteneinsichtsR, InformationsR, BeteiligungsR, EinspruchsR	§ 12	Verfahrensprüfung (Anforderungsprofil), Stellungnahme aktenkundig; [Zustimmung Rechtsaufsicht sofern Zielvorgaben nicht erfüllt werden und Mann eingestellt wird]	Leitungsebene; Arbeitsfeldleitung, Personalverwaltung, Betriebsrat

Abbildung 1: Schnittstellen Personaleinstellungsverfahren

## 2. Monitoring Zielerreichung 2018-2022

### 2.1 Handlungsfeld 1 - Umsetzung der Zielvereinbarung Personalstruktur

Unter der Sicherstellung der Chancengleichheit aller Geschlechter (H1.Z1) verpflichtete sich die IZES, die Besetzung von Personalstellen in von Frauen unterrepräsentierten Entgeltgruppen auf einen Zielwert von grundsätzlich 50% bis zum Jahr 2023 einzurichten (H1.Z2). Zudem wurde die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der IZES auf grundsätzlich 50% bis zum Jahr 2023 vorgegeben (H1.Z3). Hierzu aber auch generell soll die Sicherung zu gleichem Zugang an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch mindestens eine paritätische Teilnahme von Frauen erfolgen (H1.Z4). Weiterhin wirkt die IZES darauf hin, dass eine Erhöhung des Frauenanteils in der Besetzung von Gremien (Aufsichtsrat und Wissenschaftlicher Beirat) auf den Zielwert 50% bis 2023 erreicht wird (H1.Z4) obwohl eine unmittelbare Steuerung der Gremienbesetzung nicht im Einwirkungsbereich der IZES liegt. Alle Zielvorgaben stehen unter der Voraussetzung, dass ausreichend Personalfluktuationen im Betrachtungszeitraum vorliegen.



Abbildung 2: Ziele und Maßnahmen zum Handlungsfeld 1 Personalstruktur

Die nach § 6 Abs.1 LGG zu erfassende Personalstatistik wird als Grundlage zur Entwicklung und zum Monitoring des Frauenförderplans jeweils zum 30. Juni eines Jahres (Stichtag) durch die Personalverwaltung erhoben. Die aktuellen gesetzlichen Regelungen zu statistischer Erhebung schreiben die Erfassung und Übermittlung geschlechtsbezogener Daten vor. Grundsätzlich umfasst die Gleichstellungspolitik alle Geschlechter (männlich, weiblich, divers). Die statistische Erhebung nach § 6 Abs. 1 i.V.m. § 7 LGG sowie die Vorgaben aus dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zur Statistikgestaltung im Frauenförderplan erfordern ausschließlich die Erhebung des Personalanteils an Frauen und Männern in den einzelnen Erhebungssegmenten. Die Alternative der dritten Geschlechtsoption ist derzeit noch nicht im LGG aufgenommen und findet somit noch keine ausreichende Berücksichtigung. Die statistische Erhebung der IZES gGmbH richtet sich nach der gültigen Fassung des LGG und führt demnach noch keine Erhebung des Personalanteils zum dritten Geschlecht durch. Eine Abweichung von den Vorgaben des LGG nicht durchzuführen wird zusätzlich aus Datenschutzrechtsgründen in Bezug auf die Beschäftigtenanzahl und dem besonderen Schutzniveau sogenannter „Besondere personenbezogener Daten“ nach § 22 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) begründet, da eine Verschneidung von Kategorien bei geringer Personenanzahl eine datenschutzrechtliche Vereinbarkeit nicht gewährleisten kann.<sup>5</sup> Eine statistische Erhebung zur Erfassung des Personalanteils des dritten Geschlechtes wird bei entsprechender Gesetzesänderung unmittelbar im Frauenförderplan der IZES gGmbH umgesetzt. Die Personalstatistik zeigt den Anteil an männlichen und weiblichen Beschäftigten in den gesetzlich vorgegebenen Segmenten, mit dem Ziel, etwaige Unterrepräsentanzen von Frauen in der Personalstruktur auszuweisen. Weitere Unterteilungen bzw. die Erweiterung der aufgelisteten Segmente sind gemäß § 3 Abs. 4 LGG zudem möglich. Auf Basis der Gesamtschau der Personalstatistik werden im Frauenförderplan quantitative Zielvorgaben abgeleitet, die ungleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern entgegenwirken. Die gem. § 6 Abs1 LGG zu führende Personalstatistik erfasst die folgenden Segmente nach Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten:

- Entgeltgruppen, mit Ausweisung von Voll- und Teilzeittätigkeit
- Häufigkeit und Dauer von Beurlaubungen differenziert nach familienbedingter Beurlaubung und Beurlaubung aus sonstigen Gründen
- Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen
- Verfahren zur Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung
- Gremien der IZES gGmbH (Aufsichtsrat, wissenschaftlicher Beirat)

---

<sup>5</sup> Eine Verschneidung von Kategorien bei geringer Personenanzahl kann im Einzelfall eine datenschutzrechtliche Vereinbarkeit nicht gewährleisten.



Die IZES gGmbH ist eine wissenschaftlich ausgerichtete Einrichtung unter Beteiligung des Saarlandes sowie ein An-Institut der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes. Vor diesem Hintergrund werden der statistischen Erhebung weiterer Segmente hinzugefügt, welche insbesondere die Ausrichtung eines Wissenschaftsbetriebes charakterisieren. Hierzu werden jährlich, mit Stand zum 30. Juni, zusätzlich zu den vorgenannten, fakultativ auch folgende Segmente nach Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in der Personalstatistik zum Frauenförderplan erhoben:

- befristet und unbefristet ausgestellte Arbeitsverträge
- Untergliederung nach Funktionsgruppen: wissenschaftliche Mitarbeitende, technisch-administratives Personal (Overhead Personal) und geringfügig Beschäftigte
- Nicht-Beschäftigte<sup>6</sup>

Die Personalstruktur wird in Folge zum Zeitpunkt der ersten Bestandsaufnahme vom 31.12.2018 (Bestandsdaten Inkrafttreten Frauenförderplan) mit der Personalsituation vom 30.06.2021 (Fortschrittsbericht) und der finalen Bestandsaufnahme zum 31.12.2022 (Ende Geltungszeitraum 1. Frauenförderplan) abgebildet.

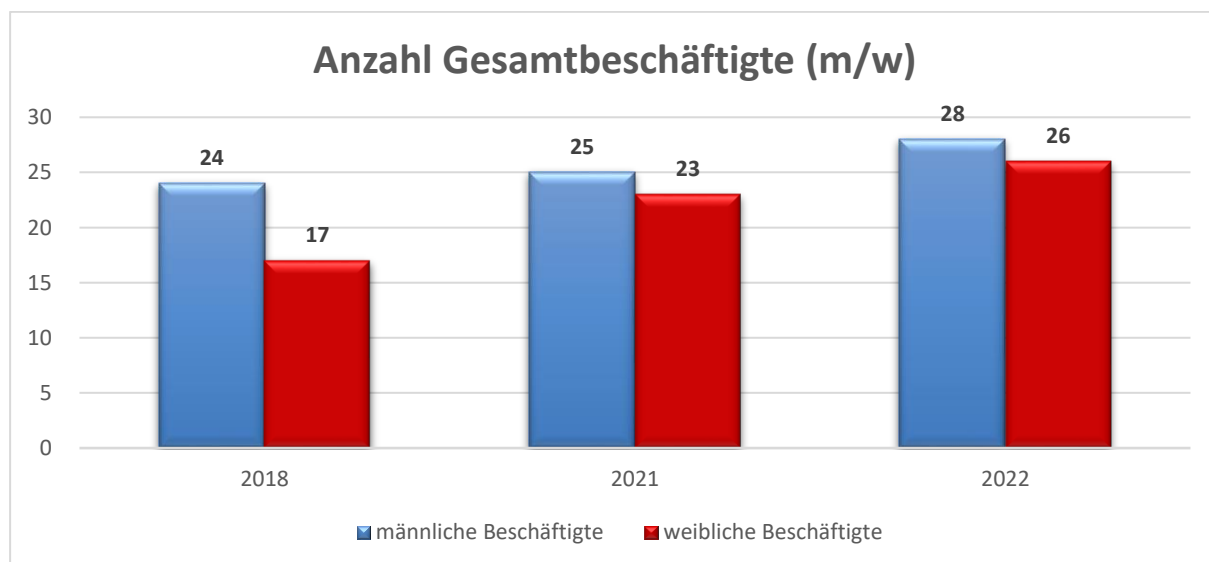


Abbildung 3: Entwicklung Anzahl Gesamtbeschäftigte zwischen 2018 und 2022, unterteilt in männliche und weibliche Beschäftigte

<sup>6</sup> Insbesondere Personen, die ihr Praktikum oder ihre Qualifikationsarbeit während des Studiums ableisten und es sich um eine in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene Leistung handelt.

**Der Gesamtfrauenanteil aller Beschäftigten stieg im Betrachtungszeitraum von 41% auf 48% (ohne Geschäftsführung), siehe Abbildung 3.**

Abbildung 4 sowie Tabelle 1 und Tabelle 2 zeigen die prozentuale und absolute Entwicklung weiblicher Beschäftigter auf den Entgeltstufen (inkl. Stipendia).

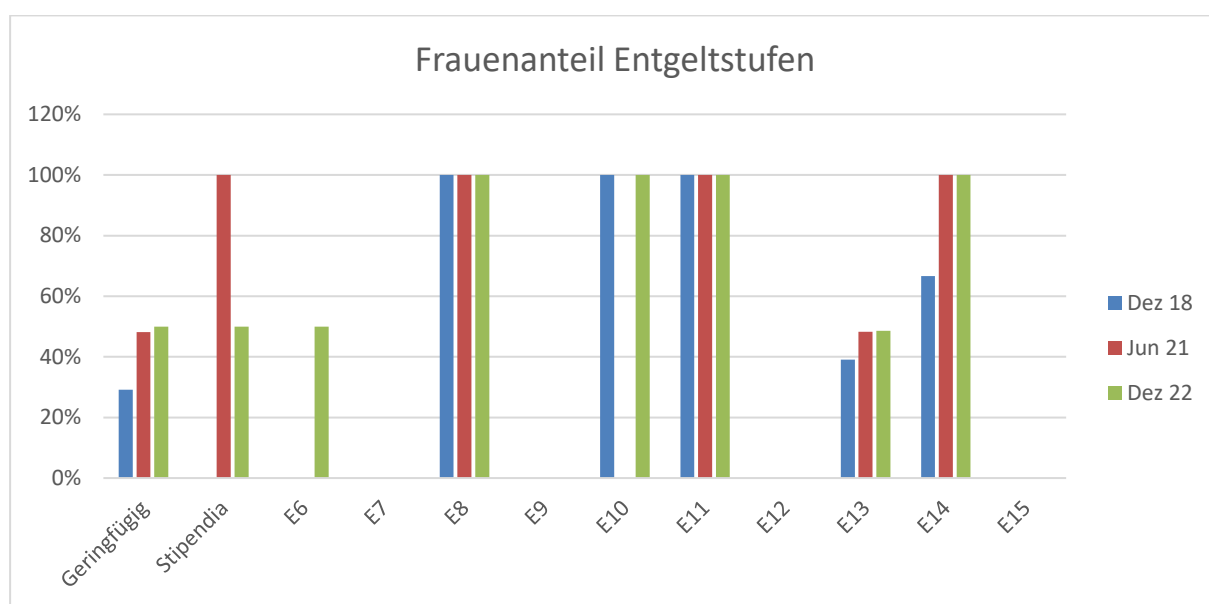


Abbildung 4: Prozentualer Anteil der weiblichen Beschäftigten auf allen Entgeltstufen inkl. Stipendiate

	Geringfügig	Stipendia	E6	E7	E8
<b>Dez 18</b>	(24) / 7		(1) / 0	keine	(2) / 2
<b>Jun 21</b>	(27) / 13	(2) / 2	(1) / 0	keine	(2) / 2
<b>Dez 22</b>	(24) / 12	(2) / 1	(2) / 1	keine	(1) / 1

Tabelle 1: Anzahl weiblicher Beschäftigter an Gesamtpersonal pro Entgeltstufe (geringfügig, Stipendiate, E6-E8)

	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15
<b>Dez 18</b>	(1) / 0	(2) / 2	(2) / 2	(3) / 0	(23) / 9	(3) / 2	(4) / 0
<b>Jun 21</b>	(1) / 0	(1) / 0	(3) / 3	(2) / 0	(29) / 14	(2) / 2	(5) / 0
<b>Dez 22</b>	(1) / 0	(1) / 1	(3) / 3	(2) / 0	(35) / 17	(2) / 2	(5) / 0

Tabelle 2: Anzahl weiblicher Beschäftigter an Gesamtpersonal pro Entgeltstufe (E9 –E15)

- **Entwicklung geringfügig Beschäftigte, Stipendien, Entgeltgruppen E6-E8:** Wie Abbildung 3 zeigt, wurde der Anteil von weiblich geringfügig Beschäftigten<sup>7</sup> (insbesondere Hilfwissenschaftler\*innen) ausgehend von 29% in 2018 auf 50% im Jahr 2022 erhöht (Zielerreichung).
- **Entwicklung Stipendien:** Die IZES beschäftigt seit 2021 erstmalig drei Stipendiat\*innen, durch mindestens eine paritätische bis ausschließliche Einstellung von Frauen (Zielerreichung).
- **Entwicklung Entgeltgruppen E6-E8:** In der Entgeltgruppe 7 werden im Betrachtungszeitraum keine Beschäftigten eingruppiert. Auf E 6 gab es eine Anhebung der weiblichen Beschäftigtenquote von 0 auf 50%. Auf E 8 sind ausschließlich Frauen eingestellt (100%) (Zielerreichung).
- **Entwicklung Entgeltgruppen E9-E12:** Wie Tabelle 2 zeigt, erfolgte keine Personalfuktuation in E9. Zum Stichtag in 2022 sind im Vergleich zu 2018 mehr Frauen in E11 als in E10 eingruppiert und halten jeweils eine 100%ige Besetzung durch Frauen. In der höchsten Entgeltgruppe E12 sind weiterhin keine weiblichen Angestellten beschäftigt (**Zielerreichung E12 50% nicht erreicht**).
- **Entwicklung Entgeltgruppen E13-E15:** Wie in Tabelle 2 dargestellt, wurde in der Entgeltgruppe E13 Personal eingestellt, so dass zum Berichtsjahr 2022 der Anteil an Frauen von 39 % auf 49 % anstieg. Die Personalstellen auf E14 sind ausschließlich seit 2021 an weibliche Beschäftigte vergeben. Nach 2018 wurde eine Höhergruppierung von E14 auf E15 (männlicher Beschäftigter) durchgeführt, so dass der Anteil der männlichen Beschäftigten auf E15 von 4 auf 5 Personen anstieg (Zielerreichung E13, E14; **Weiterhin keine Repräsentanz in der höchsten Entgeltgruppe mit Personalführungs-/ Leitungstätigkeiten in E 15/ Frauenanteil 0% (Entwicklungsziel 50 %)**)
- **Entwicklung Teilzeitbeschäftigte:** Die Teilzeitquote der weiblichen Beschäftigten (ca. 77%) liegt erheblich über der männlichen (ca. 34%) (kein quantitatives Entwicklungsziel).

	Teilzeit Männer	Teilzeit Frauen
<b>Dez 18</b>	38%	76%
<b>Jun 21</b>	32%	78%
<b>Dez 22</b>	30%	77%

Tabelle 3: Prozentualer Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten in Teilzeitanstellung im Betrachtungszeitraum

<sup>7</sup> Hierunter fallen in der IZES gGmbH Beschäftigte, die Tätigkeiten auf 450 € Basis durchführen, siehe Fußnote 3.

- **Entwicklung befristete Arbeitsverträge:** Insgesamt ist ein etwaig paralleler Anstieg der befristeten Arbeitsverträge aller Geschlechter über den Betrachtungszeitraum zu verzeichnen (kein quantitatives Entwicklungsziel).

	Befristet Männer	Befristet Frauen
<b>Dez 18</b>	38%	41%
<b>Jun 21</b>	76%	70%
<b>Dez 22</b>	70%	62%

Tabelle 4: Prozentualer Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten in befristeten Anstellungen im Betrachtungszeitraum

Im Folgenden werden die Veränderungen der Personalstruktur im Betrachtungszeitraum (in absoluten Zahlen) auf Leitungsebene und im Hinblick auf die Gremienzusammensetzung aufgezeigt:

- **Außertarifliche Vergütung:** Außertariflich Angestellte nehmen Leitungsfunktionen wahr. Zum Stichtag in 2018 waren zwei männlich besetzte Personalstellen außertariflich vergütet. Im Jahr 2021 sind es drei männlich besetzte Personalstellen und im Jahr 2022 eine weibliche und eine männlich besetzte Personalstelle. **2018/ 2021: Weiterhin keine Repräsentanz bei außerordentlich vergüteten Beschäftigten/ Frauenanteil 0% (Entwicklungsziel 50 % erreicht)**
- **Entwicklungen auf Leitungsebene:** Restrukturierung auf Geschäftsführungsebene. Im Jahr 2018 und 2021 bestand die oberste Leitungsebene aus drei Geschäftsführern (wissenschaftliche, kaufmännische und Personalleitung). Seit Ende 2021 wird die Geschäftsführung durch eine weibliche (kaufmännisch-administrativ) und eine männliche (wissenschaftliche Leitung) gestellt (Zielerreichung 50%)
- Auf Arbeitsfeldleitungsebene wurde eine neue Stelle geschaffen und alle 5 Leitungspositionen sind durch männliche Beschäftigte besetzt (Zielerreichung 0%).
- Die Anzahl der Prokura Stellen wurde seit 2018 von 2 auf eine Stelle reduziert, beide Stellen sind bzw waren männlich besetzt (Zielerreichung 0%).
- **Entwicklungen in der Gremienzusammensetzung:** Die Besetzung der Gremien erfolgt nicht direkt durch die IZES unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten. Jedoch werden bei Neubesetzungen in den Gremien die Gleichstellungspolitik und die Umsetzungszielstellung des Frauenförderplans kommuniziert. Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder erreicht in dem Betrachtungszeitraum nicht das 50% Ziel und liegt mit 31% erheblich darunter. Eine Zielerreichung ist auf Seiten des wiss. Beirats zu verzeichnen, der im Jahr 2018 von 0% auf 46% im Jahr 2022 anstieg.

	Aufsichtsrat, weiblich	Wiss. Beirat, weiblich
<b>Dez 18</b>	29%	0%
<b>Jun 21</b>	21%	36%
<b>Dez 22</b>	31%	46%

*Tabelle 5: Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat und im wissenschaftlichen Beirat im Betrachtungszeitraum*

- **Urlaubstage wegen familiärer Betreuungspflichten:** Zum Stichtag in 2018 (erfasste Zeitspanne 01.07.2017 - 30.06.2018) wurden 18 Tage eingereicht, die zu 50 % von männlichen und weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen wurden. Zur Bewältigung der Corona bedingt erhöhten Betreuungspflichten in der Familie (erfasste Zeitspanne 03/2020 – 06/2021) wurden insgesamt 91 Tage in Anspruch genommen, wovon 72 Tage durch weibliche Beschäftigte geleistet wurden. Eine Erfassung zum Stichtag 2022 liegt aktuell noch nicht vor.

## 2.1.1 Etablierte Maßnahmen zur Erreichung der Entwicklungsziele Handlungsfeld 1 Personalstruktur

Folgende präventive Maßnahmen wurden im IZES etabliert, um strukturelle Benachteiligungen, die zu Unterrepräsentanzen in verschiedenen Bereichen aller Geschlechter führen, zu verhindern:

Geplante Maßnahmen laut Frauenförderplan 2018	Umsetzung 2018-2022	Umsetzungsstand
<b>H1.M1: Die IZES gGmbH verpflichtet sich, präventive Maßnahmen zu ergreifen, um strukturelle Benachteiligungen, die zu Unterrepräsentanzen in verschiedenen Bereichen aller Geschlechter führen, zu verhindern.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2-wöchentl. Jour Fixe mit Geschäftsführung und regelmäßiger Austausch mit Betriebsrat</li> <li>• Erarbeitung eines Hilfsmittelkatalogs für betriebliche Prozesse im Personalwesen (Organisationshandbuch/Merkblätter, jährliche Aktualisierung Personalstatistik im Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterrepräsentanzen/ Entgeltstufe, Generalklausel Gleichstellung und gendergerechte Sprache für Stellenausschreibungen, Arbeitsverträge und –zeugnisse)</li> <li>• Organisatorische Schnittstellendefinition und frühzeitige Einbindung des Amts der Gleichstellungsbeauftragten in betriebliche Prozesse Personalwesen, z B. Einstellungsverfahren (Ausschreibungen, Bewerbungsgespräche, Eingruppierungen), beruflicher Aufstieg (Höhergruppierung) etc</li> <li>• Sprechstunde Beschäftigte &amp; Begleitung Personalgespräche</li> <li>• Mitarbeiter*innen Beratung zur aktuellen Arbeits- und Sozialrechtsslage gemeinsam mit der Personalverwaltung (SGB, IfSchG, etc.) und dem Betriebsrat</li> </ul>	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H1.M2: Vorgabe einer verbindlichen genderspezifischen Generalklausel für Stellenausschreibungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorgaben diesbezüglich sind dem Frauenförderplan zu entnehmen: Generalklausel</li> <li>• Überwachung Integartion der Generalklausel in Stellenausschreibungen durch die Gleichstellungsbeauftragte</li> <li>• Kommunikation der Grundregeln auf den jährlichen Institutsversammlungen</li> </ul>	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H1.M3: Die Ausschreibung von Personalstellen erfolgt grundsätzlich auch/ zuerst intern.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überwachung interner Maßnahmen, dass vakante Personalstellen grundsätzlich auch intern annonciert werden</li> </ul>	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H1.M4: Bei absehbaren Vakanzen im Führungsbereich wird die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte frühzeitig beteiligt.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausübung von frühzeitigen Mitwirkungsrechten in Personalprozessen durch die Gleichstellungsbeauftragte, auch bei Leitungspersonalstellen, z B. Einstellungsverfahren (Personalfluktuationsplan, Ausschreibungen, Bewerbungsgespräche, Eingruppierungen), beruflicher Aufstieg (Höhergruppierung) etc</li> </ul>	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>

<b>H1.M5: Bei Neubesetzungen in den Gremienzusammensetzungen wird die Gleichstellungspolitik und die Umsetzung des Frauenförderplanes der IZES gGmbH kommuniziert.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den Gremienmitgliedern wird die Gleichstellungspolitik der IZES kommuniziert</li> <li>• Zweijährige Fortschrittsberichterstattung zur Umsetzung der Gleichstellungspolitik</li> <li>• Vorstellung der Fortschreibung der Gleichstellungsplans zum Beschluss im Aufsichtsrat</li> </ul>	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H1.M6: Gleicher Zugang bei Fort- und Weiterbildungen, Nachwuchsentwicklung bzw. Aufstiegsprogramme und Lehrtätigkeiten für alle Geschlechter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initiierung und Mitwirkung an organisatorischen Abstimmungsgesprächen zur Sicherung der Chancengleichheit bei Fort- und Weiterbildungen,</li> <li>• Mitarbeit bei der Entwicklung und Dokumentation betrieblicher Prozesse zu Fort- und Weiterbildungen</li> <li>• Nachwuchsentwicklung bzw. Aufstiegsprogramme und Lehrtätigkeiten: noch keine Planungen hierzu intern</li> <li>• Einführung personalstatistische Erhebungen</li> </ul>	<b>teilweise umgesetzt, fortlaufend</b>

Tabelle 6: Überblick Umsetzung Maßnahmenkatalog Handlungsfeld 1 Personalstruktur

### 2.1.2 Gesamtüberblick Zielerreichung Handlungsfeld 1 Personalstruktur

Zielstellung	2018	2022	Zielerreichung
<b>Sicherung der Chancengleichheit aller Geschlechter</b>			Einführung, Dokumentation und Ausübung betrieblicher Prozesse im Personalwesen zur Gleichstellung <b>(erfüllt, fortlaufend)</b>
<b>Erhöhung des Frauenanteils auf den Zielwert 50% bei Unterrepräsentationen nach Entgeltstufen</b>	-geringfügig Beschäftigte: 29% -Stipendiate: 0% -E9 und E12: 0% -E13: 39%	-geringfügig Beschäftigte: 50% -Stipendiate: 50% -E9 und E12: 0% -E13: 49%	-geringfügig Beschäftigte: <b>erfüllt</b> -Stipendiate: <b>erfüllt</b> -E9 und E12: <b>nicht erfüllt</b> -E13: <b>erfüllt</b>
<b>Erhöhung des Frauenanteils auf den Zielwert 50% bei Unterrepräsentationen in Führungspositionen</b>	-E15: 0% -AT: 0%	-E15: 0% -AT: 50%	-E15: <b>nicht erfüllt</b> -AT: <b>erfüllt</b>
<b>Die IZES wirkt darauf hin, dass eine Erhöhung des Frauenanteils in der Besetzung von Gremien auf den Zielwert 50% erfolgt</b>	Aufsichtsrat: 29% Wiss. Beirat: 0%	Aufsichtsrat: 31% Wiss. Beirat: 46%	Aufsichtsrat: <b>nicht erfüllt</b> Wiss. Beirat: <b>erfüllt</b>

<b>Sicherung gleicher Zugang an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen</b>		Einführung, Dokumentation und Ausübung transparenter Prozesse bzgl. Zugang an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Personalwesen zur Gleichstellung <b>(erfüllt, fortlaufend)</b>
---	--	---

*Tabelle 7: Überblick Zielerreichung Handlungsfeld 1 Personalstruktur*



## 2.2 Handlungsfeld 2 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war in den vergangenen Jahren ein elementares Handlungsfeld, insbesondere in Zeiten der Corona Pandemie (03/2020 – fortlaufend) hat es weiterhin an Bedeutung gewonnen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfasst Ziele und Maßnahmen, die die arbeitsweltliche Beschäftigung der Mitarbeiterschaft mit besonderen Anforderungen des familiären Lebens, wie der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen in Einklang zu bringen versucht. Hierbei ist ein zentrales Element das Vorhandensein einer familienfreundlichen Unternehmenskultur und der Etablierung entsprechender organisatorischer Rahmenbedingungen.

Damit Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihre volle Wirkung entfalten kann, sind

- eine familienfreundliche Unternehmenskultur,
- das Angebot von flexiblen Arbeitszeitmodellen,
- konkreten Unterstützungsmaßnahmen bei der Vereinbarkeit Familie und Beruf und
- strukturelle wie auch individuelle Unterstützung bei der Bewältigung der Corona Pandemie bedingten Herausforderungen

einzurichten.

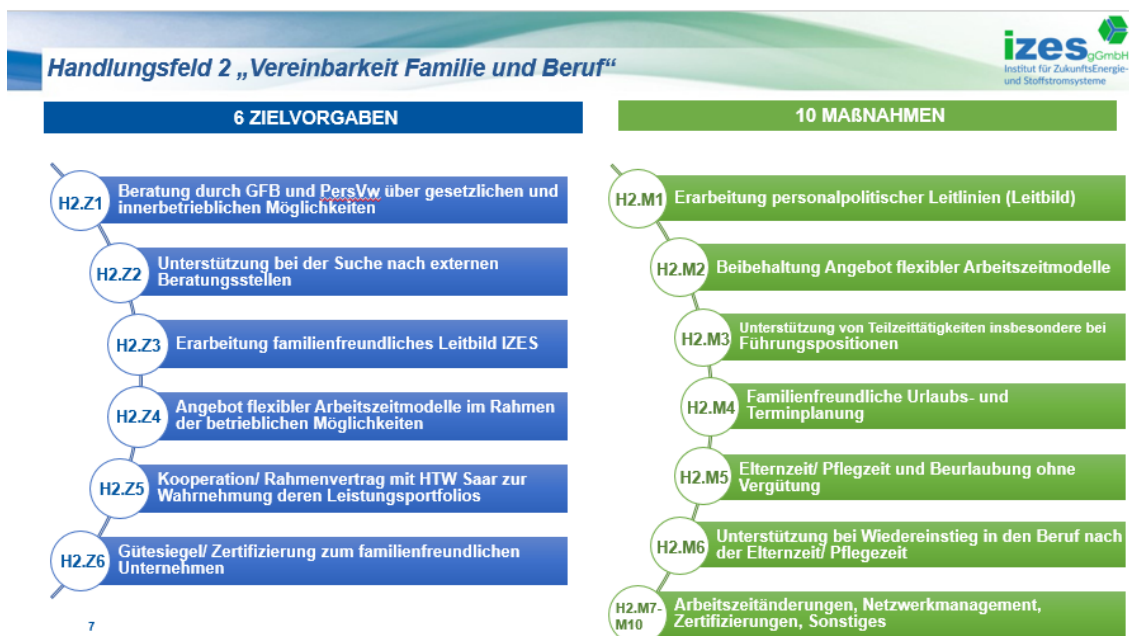


Abbildung 5: Ziele und Maßnahmen zum Handlungsfeld 2 Vereinbarkeit Familie und Beruf

## 2.2.1 Etablierte Maßnahmen zur Erreichung der Entwicklungsziele

Die Zielvorgaben des Handlungsfeldes 2 „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ richten sich an alle Geschlechter. Folgende Maßnahmen wurden umgesetzt um Vereinbarkeit Familie und Beruf im IZES voranzutreiben und auch die Bewältigung der Corona Pandemie bedingten Herausforderungen strukturell so gut wie möglich abzufangen, insbesondere in den Jahren 2020-22. Die Maßnahmen trugen zur Erreichung der formulierten bei und sollen auch weiterhin in dieser Zielperspektive weiterentwickelt werden.

Geplante Maßnahmen laut Frauenförderplan 2018	Umsetzung 2018-2022	Umsetzungsstand
<b>H2.M1: Familienfreundliches Leitbild und Unternehmenskultur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2-wöchentl. Jour Fixe mit Geschäftsführung und regelmäßiger Austausch mit Betriebsrat</li> <li>• Durchführung von Bedarfsabfragen in der Mitarbeiterschaft zur Vereinbarkeit Familie &amp; Beruf, auch im Kontext der Corona Pandemie: Mentimeter Umfragen auf jährlichen Betriebsversammlungen, Institutsversammlungen, regelmäßiger Austausch mit Betriebsrat, jährliche Frauenvollversammlung, flexible Sprechstunde für Mitarbeitende, Info-E-mails, Begleitung Personalgespräche</li> <li>• Aufarbeitung Bedarfsanalysen und Einbettung in Unternehmens Statements und organisatorische Merkblätter (Leitbild IZES; Entwicklung Verhaltenskodex, siehe familienfreundliches Unternehmen Zertifizierung H2.M9)</li> </ul>	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H2.M2: Flexible Arbeitszeiten: Flexible Arbeitszeiten ermöglichen eine auf die privaten Bedürfnisse und betrieblichen Belange angepasste Arbeitszeitgestaltung.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung von Bedarfsabfragen in der Mitarbeiterschaft zur Vereinbarkeit Familie &amp; Beruf, auch im Kontext der Corona Pandemie: Mentimeter Umfragen auf jährlichen Betriebsversammlungen, Institutsversammlungen, regelmäßiger Austausch mit Betriebsrat, jährliche Frauenvollversammlung, flexible Sprechstunde für Mitarbeitende, Info-E-mails, Begleitung Personalgespräche</li> <li>• Aufarbeitung Bedarfsanalysen und Einbettung in Unternehmens Statements und organisatorische Merkblätter (Leitbild IZES; Entwicklung Verhaltenskodex, siehe familienfreundliches Unternehmen Zertifizierung H2.M9)</li> <li>• Mitarbeit Betriebsvereinbarungen zu HomeOffice Regelungen im Kontext der Corona Pandemie (insbesondere Arbeitszeiten, -orte) und eigenen Betriebsvereinbarung zu Mobilem Arbeiten („Nach-Corona-Zeiten)</li> </ul>	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>

<b>H2.M3: Unterstützung von Teilzeittätigkeiten insbesondere bei Führungspositionen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frühzeitige Mitwirkung und Überwachung bei Stellenausschreibungen zu Teilzeitoptionen und Shared Job Möglichkeiten</li> </ul>	<b>teilweise umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H2.M4: Familienfreundliche Urlaubs- und Terminplanung:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung von Bedarfsabfragen in der Mitarbeiterschaft zur Vereinbarkeit Familie &amp; Beruf, auch im Kontext der Corona Pandemie: Mentimeter Umfragen auf jährlichen Betriebsversammlungen, Institutsversammlungen, regelmäßiger Austausch mit Betriebsrat, jährliche Frauenvollversammlung, flexible Sprechstunde für Mitarbeitende, Info-Emails, Begleitung Personalgespräche; direkter Austausch mit Leitungspersonal sofern durch Mitarbeitende gewünscht</li> <li>• Begleitung (Personalgespräche) insbesondere zu flexiblen Arbeitszeiten bei Betreuungspflichten vor allem im Kontext der Corona Pandemie</li> </ul>	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H2.M5: Elternzeit/ Pflegezeit und Beurlaubung ohne Vergütung:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungsfunktion intern gemeinsam mit Personalverwaltung und Betriebsrat</li> <li>• Vernetzung mit HTW Familienbüro (Pflegetotse, etc.)</li> <li>• Durchführung von Bedarfsabfragen in der Mitarbeiterschaft zur Vereinbarkeit Familie &amp; Beruf, auch im Kontext der Corona Pandemie: Mentimeter Umfragen auf jährlichen Betriebsversammlungen, Institutsversammlungen, regelmäßiger Austausch mit Betriebsrat, jährliche Frauenvollversammlung, flexible Sprechstunde für Mitarbeitende, Info-Emails, Begleitung Personalgespräche; direkter Austausch mit Leitungspersonal sofern durch Mitarbeitende gewünscht</li> </ul>	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H2.M6: Unterstützung bei Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit/ Pflegezeit:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungsfunktion intern gemeinsam mit Personalverwaltung und Betriebsrat</li> <li>• Informelle Eingliederungsmaßnahmen, zB Einladung IZES Teambuilding und Feste während der Eltern-/ Pflegezeit</li> </ul>	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H2.M7: Arbeitszeitänderungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungsfunktion intern gemeinsam mit Personalverwaltung und Betriebsrat</li> </ul>	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H2.M8: Netzwerkmanagement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vernetzung mit weiteren saarländischen Hochschulen und Instituten, der Arbeitskammer, Ministerien und Frauenbeauftragten zu strukturellen Anpassungsmaßnahmen im Umgang mit der Corona Pandemie (s. auch Handlungsfeld 3 Netzwerkmanagement) und anderen Gleichstellungsthemen inkl. Antidiskriminierung</li> <li>• Vernetzungstätigkeiten mit Frauenbeauftragten und Familienbüro HTW Saar</li> <li>• Strategische Treffen zur Zusammenarbeit mit dem HTW Saar Familienbüro</li> <li>• Vorgespräche zur Notwendigkeit eines Rahmenkooperationsvertrags zur Nutzung der HTW Saar Familienbüro Angebote (aktuell kein Bedarf da kostenfreie Nutzung vieler HTW Maßnahmen über den bestehenden IZES-HTW Rahmenvertrag abgedeckt sind)</li> </ul>	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlung von HTW und Regionalverband Saarbrücken Betreuungsangebote (z.B. Sommerferien, KiTa) im IZES</li> <li>• Info-E-mails an Mitarbeitende und Informationsregal mit Fachbroschüren/ Angeboten Dritter im IZES (z.B. von der Stabsstelle Pflegebeauftragte htwsaar)</li> <li>• Informationsweitergabe über kostenfreie Teilnahme an Fachvorträgen und sonstigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit Familie und Beruf</li> <li>• Kooperationsaufbau mit KiTa-Betreibern im engen räumlichen Abstand zum IZES in Saarbrücken (Sondierungsgespräche mit KiTa Füllengarten/Innovationscampus 2019 &amp; Vermittlung KiTa Plätze)</li> <li>• mit Europäische Schule Saarland (Interessierte Elternschaft im IZES/Kontaktaufnahme mit Schule; Arbeitsgebernachweise/Einschulungsprozedere; Kennenlerngespräch zw. IZES und Schulleitung 02/2023)</li> <li>• Informationsvermittlung an Mitarbeitende</li> <li>• Durchführung jährlicher Frauenvollversammlungen mit Einladung externer Referent*innen zu Spezialthemen</li> </ul>	
<b>H2.M9: Zertifizierungen</b>	<p>Gütesiegel Familienfreundliches Unternehmen (H2.M1; M9, M10)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Initiierung und Start eines Zertifizierungsprozess durch saar.is Servicestelle Leben und Arbeiten (Vergabe Gütesiegel) mit Partizipationsworkshop Geschäftsführung, Personalverwaltung, Betriebsrat und Gleichstellungsbeauftragte (01/2020)</li> <li>• Fortführung Zertifizierungsprozess mit Partizipationsworkshop Mitarbeitende wurde während der Pandemie-Zeiten verzögert, da lange kein online Angebot zur Fortführung durch saar.is verfügbar war; der Abschlussworkshop mit Mitarbeitenden konnte 03/2022 online mit Unterstützung durch das IZES von der saar.is durchgeführt werden</li> <li>• Nach interner Prozess- und Ergebnisaufbereitung wurden 1 Statement und 3 Ziele für die kommenden 3 Jahre von der Geschäftsführung für das IZES als „Familienfreundliches Unternehmen“ formuliert (05-07/2022) und die Zertifizierung durch die saar.is vorgenommen (08/2022)</li> <li>• Evaluierung alle 2 Jahre</li> </ul>	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H2.M10: Sonstige Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2-wöchentl. Jour Fixe mit Geschäftsführung und regelmäßiger Austausch mit Betriebsrat zu aktuellen Fragestellungen</li> </ul>	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>

Tabelle 8: Überblick Umsetzung Maßnahmenkatalog Handlungsfeld 2 Vereinbarkeit Familie und Beruf

## 2.2.2 Gesamtüberblick Zielerreichung Handlungsfeld 2 Vereinbarkeit Familie und Beruf

Zielstellung	Zielerreichung	Umsetzungsstand
<b>H2.Z1: Die Beschäftigten werden durch die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte und die Personalverwaltung mit grundlegenden Informationen über die gesetzlichen und innerbetrieblichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beraten.</b>	Umsetzung durch H2.M1-M8	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H2.Z2: Die Gleichstellungs- Frauenbeauftragte soll dem Beratungswunsch der Beschäftigten aufgreifen und bei der Suche nach kompetenten Beratungsstellen (intern und extern) unterstützen.</b>	Umsetzung durch H2.M1-M8	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H2.Z3: Die IZES erarbeitet ein familienfreundliches Leitbild.</b>	Umsetzung durch H2.M1 und M9	<b>teilweise umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H2.Z4: Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen oder Beschäftigte, die nach familienbedingter Unterbrechung wieder den Dienst aufnehmen, sind auch weiterhin flexible Arbeitszeitmodelle im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten anzubieten.</b>	Umsetzung durch H2.M1-M8	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H2.Z5: Die IZES kooperiert mit der HTW Saar zur Thematik Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, so dass Beschäftigte der IZES gGmbH die Angebote der HTW Saar unter Einhalten der Voraussetzungen HTW in Anspruch nehmen können.</b>	Umsetzung durch H2.M8	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H2.Z6: Die IZES gGmbH strebt ein Gütesiegel/ die Zertifizierung zum familienfreundlichen Unternehmen an.</b>	Umsetzung H2.M9	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>

Tabelle 9: Überblick Zielerreichung Handlungsfeld 2 Vereinbarkeit Familie und Beruf

## 2.3 Handlungsfeld 3 - Gendergerechte Außendarstellung

In der Wissenschaft ist die Außendarstellung der Forschungsaktivitäten ein elementares Element im Arbeitsprozess und dient zudem den persönlichen Aufstiegschancen (visibility) der Forschenden. Deswegen ist eine geschlechtergerechte Außendarstellung des IZES in folgenden Bereichen anzustreben:

- Publikationen und Fachvorträge
- Übernahme von Lehrtätigkeiten
- Partizipation in (Forschungs-)Netzwerken
- Gendergerechte Sprache in internen und außenwirksamen Dokumenten

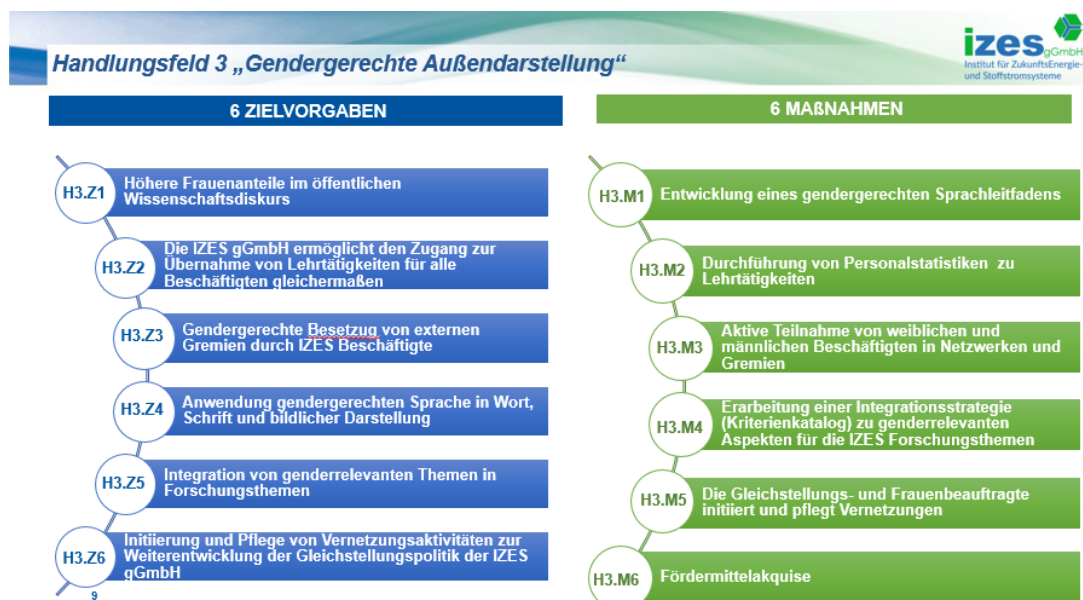


Abbildung 6: Ziele und Maßnahmen zum Handlungsfeld 3 Gendergerechte Außendarstellung

Das Handlungsfeld 3 nimmt in diesem Sinne neben der regionalen Vernetzung mit relevanten Akteur\*innen zur Umsetzung und Ausgestaltung des Amtes der Frauenbeauftragten, insbesondere die Aktivitäten im Feld der Wissenschaft und die Kommunikation innerhalb und außerhalb der Organisation aus Genderperspektive in den Blick (vgl. Schaubild). Die Zielvorgaben des Handlungsfeldes 3 „Gendergerechte Außendarstellung“ richten sich in der Regel an alle Geschlechter, adressieren jedoch in bestimmten Bereichen eine Erhöhung des Frauenanteils.



### 2.3.1 Etablierte Maßnahmen zur Erreichung der Entwicklungsziele

Geplante Maßnahmen laut Frauenförderplan 2018	Umsetzung 2018-2022	Umsetzungsstand
<p><b>H3.M1: Entwicklung eines gendergerechten Sprachleitfadens</b></p>	<p>Mit Inkrafttreten des Frauenförderplans finden folgende Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache in Wort und Schrift im IZES Anwendung: In allen Dokumenten zur internen und externen Verwendung (z.B. Leitlinien, Auftragsarbeiten, Anschreiben, Öffentlichkeitsarbeit, Stellenausschreibungen, etc.) sowie in der mündlichen Kommunikation ist der gendergerechten Sprache Rechnung zu tragen. Hierbei werden die nach § 28 LGG vorgegeben Grundsätze umgesetzt 1. primär geschlechtsneutrale Formulierungen zu wählen und 2. hilfsweise die weibliche und männliche Form zu verwenden. Über diesen Grundsatz hinaus, der mit dem Frauenförderplan an alle Beschäftigten kommuniziert wurde, wurde ebenfalls ein dynamisch, fortlaufend und partizipativ angelegter Prozess zur Entwicklung eines Orientierungsrahmens für die Arbeitspraxis (in diesem Sinne eines gendergerechten Sprachleitfadens, H3.M1) angestoßen, um bei der Erstellung interner und externer Dokumente sowie in der mündlichen Sprache und bei Visualisierungen durch Beispiele und Hinweise zu unterstützen: In diesem Zusammenhang fand zunächst eine institutsinterne Festlegung auf das Gender* bei Kurzbezeichnungen statt (z.B. Bürger*innen); es wurde bereits die Webpräsenz des Instituts überarbeitet und durch die Frauenbeauftragte eine Beratungsfunktion insbesondere bei der Gestaltung von Texten mit Außenwirkung wie Stellenausschreibungen; Berichten; PR-Materialien u.ä. wahrgenommen. Zudem wurden ein offener Diskussionsprozess zu arbeits- und organisationsspezifischen Aspekten mit den Arbeitsfeldleitern und weiteren Beschäftigten angeregt zu relevanten Fachbegriffen, zusammengesetzten Begriffen, akademischen Titeln oder auch Vertragssprache (wie z.B. Akteursstrukturen, Nutzer, Verbraucher, Vertragspartner*in – nach Rechtsform-, Prof*in, Dr*in, Dipl.-Ing*in u.ä.). Im Intranet wird dieser Prozess IZES-intern dokumentiert.</p> <p>Statt eines statischen Leitfadendokuments, wird das Ziel eine gendergerechte Sprache in allen Anwendungskontexten des IZES zu integrieren kontinuierlich weiterverfolgt, indem das Angebot des Orientierungsrahmens wie im Berichtszeitraum (2019-06/2021) begonnen für alle Beschäftigten ausgebaut und gemeinsam in der Praxis bis 2023 weiterentwickelt wird. Ein geplantes Merkblatt (Anfang 2022) zum gendergerechten Sprachgebrauch im IZES, das wesentliche Aspekte auf einen Blick nochmal kondensiert und zum Nachschlagen, aber auch zum Ergänzen und zum Weiterentwickeln zusammenstellt, wurde so bis 2023 noch nicht erstellt, da es hinter dem praktischen Orientierungsrahmen zurücksteht und zeitlich nicht umgesetzt werden konnte. Als Dokumentation des Orientierungsrahmens und seiner Praktiken, soll das Ziel der Erstellung eines Merkblattes jedoch zukünftig weiterverfolgt werden.</p>	<p><b>umgesetzt, fortlaufend</b></p>

<p><b>H3.M2: Durchführung von Personalstatistiken bzgl. der Übernahme von Lehrtätigkeiten an der HTW und sonstigen Lehreinrichtungen durch wissenschaftlich Mitarbeitende der IZES gGmbH.</b></p>	<p>Der Transfer von Wissen im Rahmen von Lehrtätigkeiten von Mitarbeitenden an wissenschaftlichen Einrichtungen soll für alle Beschäftigten in gleicher Weise ermöglicht werden. Hierbei können die Kooperation mit der htw saar, aber auch Optionen bei anderen Bildungseinrichtungen zum Tragen kommen. Im Berichtszeitraum (06/2019 – 06/2021 und 06/2021-12/2022) haben 5 Personen, davon 3 männlich und 2 weiblich, auch Lehrtätigkeiten wahrgenommen, in Einzelfällen (Professur des wiss. GF) auch kontinuierlich. Darüber hinaus führen die, dem IZES assoziierten Wissenschaftler*innen (vgl. Organigramm; aktuell 1 Mann, 1 Frau), Lehrtätigkeiten im Rahmen ihrer jeweiligen Professuren an verschiedenen Hochschulen und Universitäten durch. Zum aktuellen Zeitpunkt (2021) üben 5 Beschäftigte Lehrtätigkeiten aus, davon 2 männliche und 3 weibliche.</p> <p>2018/ 2021: Anstieg an weiblichen Beschäftigten, die Lehrtätigkeiten durchführen (+ 2)</p> <p>Das Ziel einen Zugang zur Übernahme von Lehrtätigkeiten für alle Beschäftigten gleichberechtigt zu ermöglichen wird weitergeführt, sowie die entsprechenden Lehrtätigkeiten personell erfasst.</p> <p>Derzeit ist keine systematische Förderung und Integration in die IZES Arbeitszeit von Lehrtätigkeiten vorgesehen.</p>	<p><b>teilweise umgesetzt, fortlaufend</b></p>
<p><b>H3.M3: Die IZES initiiert und indiziert die aktive Teilnahme von weiblichen und männlichen Beschäftigten in Netzwerken und Gremien der Wissenschaft, Politik und Unternehmen</b></p>	<p>Die Mitwirkung an externen Fachgremien oder Netzwerken durch Mitarbeitende aller Geschlechter ist so fortzuentwickeln, dass ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht wird. Im Berichtszeitraum (06/2019 -06/2021 und 06/201 -02/2023) erfasst wurden bisher schon die aktiven Teilnahmen von 1 männlichen und 3 weiblichen Person (H3.M3) bzw. deren Mitgliedschaft in folgenden Forschungsnetzwerken und Beiräten: Landesverband Erneuerbare Energie Rheinland-Pfalz / Saarland e.V.; Deutsch-französisches Büro für die Energiewende (Lenkungsausschuss); Grüner-StromLabel (wiss. Beirat); Allianz BIPV; AG Geschlechterverhältnisse, Nachhaltigkeit, Umwelt und Transformation der Fachgesellschaft Gender Studies (Sprecherin); Gesellschaft für Nachhaltigkeit e.V. (Vorstand); FVEE (IZES). Die interne Erfassung befindet sich im Aufbau, zudem sind Veränderungen in Abhängigkeit der Personen und über die Zeit hinweg dabei einzubeziehen. Seit der letzten Berichterstattung wurden bereits mehr fachliche Vernetzungen von IZES-Mitarbeitenden aufgenommen. Durch kommunikative Maßnahmen im Rahmen der Instituts- oder Frauenvollversammlung wurde dahingehend eine Sensibilisierung vorgenommen und Ideen zum weiteren Ausbau über die Projektarbeit hinaus geteilt, wie z.B. die Gründung eines eigenen Netzwerks oder die möglichen Zugänge zu relevanten Netzwerken über Promotionsvorhaben von Mitarbeitenden. Das Ziel zur Fortentwicklung und geschlechtergerechten Mitwirkung von Mitarbeitenden an externen Fachgremien oder Netzwerken besteht fort. Die Entwicklung eines Erfassungsinstrumentariums und eine vollständige, kontinuierliche Übersicht zu den fachlichen Vernet-</p>	<p><b>teilweise umgesetzt, fortlaufend</b></p>



	<p>zungen aller Beschäftigten wurden bis 2023 zusätzlich angestrebt. Dazu gab es im Berichtszeitraum bis 2023 erste Vorgespräche mit der Forschungs Koordinatorin des IZES, sodass daran auch über 2022/3 hinaus gemeinsam gearbeitet werden wird. Ebenso wird die Kommunikation zur Mitwirkung an solchen Initiativen sensibilisierend im Rahmen der IZES-internen Foren fortgesetzt. Die Mitgliedschaft am Globals Woman Network for the Energy Transition (GWNEN) über die IZES ist derzeit in Vorbereitung.</p>	
<p><b>H3.M4: Erarbeitung einer Integrationsstrategie (Kriterienkatalog) zu genderrelevanten Aspekten für die IZES Forschungsthemen.</b></p>	<p>Die Einbindung von Genderaspekten oder entsprechenden thematischen Perspektiven in die Forschungsarbeit des IZES soll weiterhin vorangetrieben werden.</p> <p>Um dies in der Praxis zu unterstützen und eine einheitliche Vorgehensweise hinsichtlich der Genderrelevanz von Forschungsthemen berücksichtigen zu können, sollte bis 2023 ein Kriterienkatalog erarbeitet werden. Dazu wurde zunächst der Ansatz gewählt, diesen aus der Praxis heraus abzuleiten und somit im Bezug zum Aufbau einer IZES-internen Gruppe von Interessierten, dem Aufbau von Netzwerkkontakten im Forschungsfeld und ersten Projekterfahrungen, zu entwickeln. Entsprechend wird dies über 2023 hinaus weitergeführt. Im Berichtszeitraum (06/2019-06/2021 und 06/2021-02/2023) wurden erste Förderprogrammumsichtungen und die Konzipierung wiss. Fragestellung zu Gender und Energiewende/ Transformation der Gesellschaft mit der Forschungs Koordinatorin und insb. interessierten weiblichen IZES Mitarbeitenden aufgenommen und lose fortgeführt. Folgetreffen hierzu sind für November 2021 vorgesehen. Seit Ende 2022 gibt es eine Anfrage und erste Planungsgespräche mit Konsortialpartnern zu einer Akquise in einem europäischen Forschungsprogramm zu Fragen der Intersektionalität (HORIZON-CL2-2023-DEMOCRACY-01-07: Intersectionality and equality in deliberative and participatory democratic spaces). Darüber hinaus gab es im Berichtszeitraum bereits eine Studie und Artikel-Veröffentlichung zu Gender-assoziierten Fragestellungen im Rahmen eines europäischen Promotionsprojektes am IZES (Mistral).</p> <p>Zudem wurden Netzwerkkontakte im Forschungsfeld weiter ausgebaut und u.a. im Rahmen der Frauenvollversammlung, wie bei Frau Lins vom GWNEN-Global Womens´ Network for the Energy Transition, auch bereits als externe Referentin eingebunden. Auch folgen wir z.B. der Liste der AG Gender, Nachhaltigkeit, Transformation (GENAU*T) <a href="https://lists.riseup.net/www/info/genderundnachhaltigkeit">https://lists.riseup.net/www/info/genderundnachhaltigkeit</a>, worin eine Mitarbeitende auch aktiv engagiert ist. Das Ziel wird fortgeführt und eine praxisorientierte Erarbeitung eines Kriterienkatalogs zur Integration von Genderaspekten in die Forschungsarbeit des IZES über 2023 hinaus angestrebt.</p>	<p><b>teilweise umgesetzt, fortlaufend</b></p>
<p><b>H3.M5: Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte initiiert und pflegt Vernetzungen mit assoziierten und externen</b></p>	<p>Das Ziel, zum Aufbau und der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik des IZES, Vernetzungsaktivitäten seitens der Frauenbeauftragten mit regionalen Akteur*innen zu initiieren und zu pflegen wurde seit Inkrafttreten des Frauenförderplans aktiv verfolgt. Die Vernetzung erfolgt (H3.M5) sowohl mit assoziierten Einrichtungen wie der htw saar und Landesministerien, als auch mit externen Einrichtungen wie der Servicestelle Arbeiten und</p>	<p><b>umgesetzt, fortlaufend</b></p>

**Einrichtungen zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik der IZES gGmbH.**

Leben bei der saar.is im Rahmen des Zertifizierungsprozesses des IZES zum `Familienfreundlichen Unternehmen` (vgl. Handlungsfeld 2) oder der Rentenversicherungsanstalt des Saarlandes im Rahmen eines Vortrags bei der Frauenvollversammlung zu Fragen der Altersversorgung von Frauen. Die Kooperationsbeziehungen zu den Ministerien, aber insbesondere auch zur htw saar und hier jeweils zu den Frauenbeauftragten bzw. dem Familienbüro an der htw saar, bot fachliche Austauschoptionen zum Aufbau des Amtes der Frauenbeauftragten am Institut, aber auch Möglichkeiten der direkten Zusammenarbeit beispielsweise zu Fragestellungen im Rahmen der Bewältigung von Corona-bedingten Herausforderungen (vgl. Handlungsfeld 2) oder dem Zugang für IZES-Beschäftigte zum Angebot des Familienbüros an der htw saar, über das die Frauenbeauftragte dann auch regelmäßig die Mitarbeitenden informiert. Zudem erfolgte ein abgestimmter Erfahrungsaustausch (insb. mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der htw saar) im Rahmen von htw saar-IZES Berufungsfragen und der entsprechenden Mitwirkung in personellen Prozessen, wie bei der Ausschreibung und Besetzung einer geschäftsführenden Leitungsstelle im Berichtszeitraum (Vgl. Handlungsfeld 1).

Vernetzungstätigkeiten mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität des Saarlandes fanden u.a. zum Thema Gendergerechten Sprachleitfaden im Hinblick auf den „Leitfaden für eine gendersensible Sprachpraxis“ der UdS statt.

Darüber hinaus gehört die Frauenbeauftragte seit 2019 einer WhatsApp-Gruppe aller Frauenbeauftragten im Saarland an, aus der heraus nun eine Netzwerkgründung angestrebt wird, mit einem erstes Treffen im Herbst 2021. Darüber hinaus gehört die Frauenbeauftragte seit 2019 einer Netzwerkgruppe aller kommunalen und institutionellen Frauenbeauftragten im Saarland an, aus der heraus nun eine saarländische Netzwerkeinrichtung der Frauenbeauftragten im Rahmen eines ersten Netzwerktreffens (10/2021) konstituiert wurde, woran die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertretung teilnahmen. Das zweite Treffen wurde für Frühjahr 2022 angedacht, jedoch aus Corona-Gesichtspunkten heraus verschoben, der Termin steht noch aus.

Über wahrgenommen Bildungsangebote der Arbeitskammer des Saarland zum Amt der Frauenbeauftragten entstand auch ein fachlicher Kontakt in dieses Haus, der auch in Angelegenheiten der Rechtsberatung genutzt werden kann. Auch fand im Mai 2022 die Frauenbeauftragtenkonferenz im Bildungszentrum in Kirkel statt, aus der auch eine Tabelle mit Vernetzungskontakten erstellt wurde.

Im Berichtszeitraum (2019-2021) wurde zudem aktiv Kontakt gesucht zur standortnahen Kita Füllengarten in Saarbrücken-Burbach, als es um mögliche Betreuungsangebote für Kinder von Beschäftigten ging. In 2022 erfolgte ebenfalls eine Kontaktaufnahme zur Europäischen Schule Saarland (Interesse aus der Belegschaft) in Saarbrücken, die mit einem besonderen

	<p>Konzept arbeiten (Modell mit starkem Bezug zu saarl. Einrichtungen, insb. auch aus der Wissenschaft und Forschung). Das IZES hat (als Arbeitgeberin von in Saarbrücken lebenden Eltern und potentieller Kooperationspartnerin) ein Austauschtreffen mit der Schulleitung für 02/2023 geplant (vgl. Handlungsfeld 2).</p> <p>Insbesondere die Befragungsergebnisse im Kontext der Betriebsversammlung 10/2022 aufnehmend, widmete sich die Frauenbeauftragte gemeinsam mit den internen Gremien Betriebsrat und Geschäftsführung, funktionsübergreifend auch dem breiteren Themenfeld der Antidiskriminierung und diskriminierungssensible Organisationsentwicklung im I-ZES im Berichtszeitraum. Dazu erfolgte auch die Kontaktaufnahme mit dem Verein Antidiskriminierungsforum Saar e.V., der als Beratungs- und Clearingstelle auch durch das Landesministerium gefördert ist. Es wurde ein erstes Beratungsgespräch für 03/2023 beim IZES vereinbart. Die Vernetzung nimmt mit den Anforderungen und Bedarfen in Ausübung des Amtes der Frauenbeauftragten zu, so dass das Ziel weiterhin Vernetzungsaktivitäten zur Stärkung der Gleichstellungspolitik des IZES auszubauen auch über 2023 hinaus weiterverfolgt wird. Das bereits aufgebaute Netzwerk soll zudem weiter gepflegt werden und eine gute Zusammenarbeit mit den lokalen Akteur*innen gefördert werden.</p>	
<p><b>H3.M6: Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte ist bestrebt öffentliche Fördermittel zur (Teil)Finanzierung von genderspezifischen Tätigkeiten der IZES gGmbH zu akquirieren</b></p>	<p>Im Ausbau und der Verankerung der Gleichstellungspolitik ist die Frauenbeauftragte zudem bestrebt, öffentliche Fördermittel zur (Teil)Finanzierung von genderspezifischen Tätigkeiten der IZES gGmbH zu akquirieren (H3.M6).</p> <p>Die Frauenbeauftragte hat im Berichtszeitraum zu verschiedenen Anlässen und Anforderungen im Rahmen der Gleichstellungsarbeit, beispielsweise zuletzt im Kontext der Corona nach zusätzlich erschließbaren Fördermitteln Aus-schau gehalten bzw. Optionen fallbezogen geprüft. Diese Aktivitäten soll ziieldienlich so auch weitergeführt werden</p>	<p><b>umgesetzt, fortlaufend</b></p>

Tabelle 10: Überblick Umsetzung Maßnahmenkatalog Handlungsfeld 3 Geschlechtergerechte Außendarstellung

### 2.3.2 Gesamtüberblick Zielerreichung Handlungsfeld 3 Geschlechtergerechte Außendarstellung

Zielstellung	2018	2022	Zielerreichung
<b>H3.Z1: Höhere Frauenanteile im öffentlichen Wissenschaftsdiskurs.</b>	Das IZES nimmt aktiv am öffentlichen Wissenschaftsdiskurs, insbesondere durch Vorträge und Publikationen seiner Mitarbeitenden teil. Die Geschlechterrelation ist hierbei von der Relation in der Belegschaft insgesamt, aber auch den spezifischen Arbeitskontexten und Projektbezügen abhängig und fluktuiert im zeitlichen Verlauf. Eine Sensibilisierung zur Erhöhung des Frauenanteils erfolgte insbesondere über die Sichtbarmachung dieser Statistiken in Institutsversammlungen oder indirekt über die Berichterstattung in Gremientreffen, durch kommunikative Maßnahmen. Die Vorträge und Veröffentlichungen des Instituts werden zudem im Institutsbericht dokumentiert.		<b>teilweise umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H3.Z2: Die IZES gGmbH ermöglicht den Zugang zur Übernahme von Lehrtätigkeiten für alle Beschäftigten gleichermaßen.</b>	Siehe H3.M2, jedoch keine aktive und systematische Förderung im IZES		<b>teilweise umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H3.Z3: Besetzung von Gremien: Die Entsendung von Teilnehmenden der IZES gGmbH in externen Gremien/Netzwerken soll so fortentwickelt werden, dass Unterrepräsentanzen von Frauen abgebaut werden.</b>	Siehe H3.M5, jedoch keine aktive und systematische Förderung im IZES		<b>teilweise umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H3.Z.4: Anwendung der geschlechtergerechten Sprache in Wort und Schrift zur</b>	Siehe H3.M1, integriert in betrieblicher Praxis, zusätzliches Merkblatt zu erstellen im Rahmen der Neuauflage des Organisationshandbuches.		<b>umgesetzt, fortlaufend</b>

<b>Umsetzung der Gleichstellung von allen Geschlechtern.</b>		
<b>H3.Z5: Integration von genderrelevanten Themen in Forschungsthemen.</b>	Siehe H3.M5, Sensibilisierungsmaßnahmen und Referenzprojekte im Aufbau	<b>teilweise umgesetzt, fortlaufend</b>
<b>H3.Z6: Initiierung und Pflege von Vernetzungsaktivitäten zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik der I ZES gGmbH.</b>	Siehe H3.M3	<b>umgesetzt, fortlaufend</b>

*Tabelle 11: Überblick Zielerreichung Handlungsfeld 3 Gendergerechte Außendarstellung*

### **3. Fortschreibung „Gleichstellungsplan mit integrierten Frauenförderplan (2023-2027)“**

In Fortschreibung des bisherigen Frauenförder- Gleichstellungsplans (2019-2023) attestiert die IZES gGmbH, darin adressierte personelle, soziale und organisatorische Ziele und Maßnahmen beizubehalten und fortzuentwickeln, die einer wertschätzenden, gendergerechten- und diskriminierungssensiblen sowie diversen/diversitätsorientierten Institutskultur Rechnung tragen. Hierfür setzt sich die IZES gGmbH in der Fortschreibungsperiode (2023-2027) mit dem in Folge benannten „Gleichstellungsplan mit integrierten Frauenförderplan“ ein. Dieser enthält Ziele und Maßnahmen, die in drei zentralen Handlungsfelder gegliedert sind: H1) Personalstruktur, H2) Vereinbarkeit Familie und Beruf sowie H3) Außendarstellung. Ein übergeordnetes Ziel sowie zwei integrative Strategien sind für alle drei Handlungsfelder bindend.

Zentrale Ausgangspunkt zur Fortschreibung ist die Umsetzungsbewertung des bisherigen Frauenförder- und Gleichstellungsplans (2019-2023). Hieraus wurden die Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen für den fortgeschriebenen Frauenförder- und Gleichstellungsplans der IZES gGmbH (2023 -2027) abgeleitet.

Das Gleichstellungsteam besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung, die für eine vierjährige Amtszeit durch alle weiblichen Beschäftigten in freier und geheimer Wahl bestellt und ernannt werden. Dieses Team initiiert, implementiert, dokumentiert und monitort die Fortschreibung und Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans in enger Zusammenarbeit partizipativ mit der Geschäftsführung, den Mitarbeitenden und allen Gremien.

An dem aktuellen *Gleichstellungsplan mit integrierten Frauenförderplan* haben die Gleichstellungsbeauftragte, der Betriebsrat, alle Mitarbeitenden sowie die Geschäftsführung durch enge Zusammenarbeit und regulären zur Gestaltung einer gender- und diversitätsgerechten, antidiskriminierenden sowie wertschätzenden Institutskultur mitgewirkt.

Die vorliegende Fortschreibung des Gleichstellungsplan mit integrierten Frauenförderplan wurde am 30.06.2023 vom Aufsichtsrat verabschiedet und im Internet ([www.izes.de](http://www.izes.de)) veröffentlicht.

## **3.1 Zielkorridor und daraus abgeleitete Maßnahmen der IZES gGmbH**

### **3.1.1 Übergeordnete Zielstellung und integrative Strategien**

Ein übergeordnetes Ziel sowie zwei integrative Strategien sind für alle drei Handlungsfelder H1) Personalstruktur, H2) Vereinbarkeit Familie und Beruf sowie H3) Außendarstellung bindend.

#### **3.1.1.1 Übergeordnetes Ziel**

*Die IZES gGmbH fühlt sich dem gesamtgesellschaftlichen Ziel verpflichtet, gute Arbeits- und Forschungsbedingungen im Sinne einer gender- und diversitätsgerechten, antidiskriminierenden sowie wertschätzenden Institutskultur zu schaffen und dafür geeignete Ziele und Maßnahmen in drei zentralen Handlungsfeldern H1) Personalstruktur, H2) Vereinbarkeit Familie und Beruf sowie H3) Außendarstellung engagiert voranzutreiben.*

#### **3.1.1.1.1 Strategie zur Gleichstellung und Chancengleichheit**

*Die IZES verfolgt mit der integrativen Strategie „Gleichstellung und Chancengleichheit“ in allen drei zentralen Handlungsfeldern H1) Personalstruktur, H2) Vereinbarkeit Familie und Beruf sowie H3) Außendarstellung das Ziel, eine nachhaltige Verankerung von Gleichstellung und differenzsensibler Chancengleichheit durch Beseitigung von Nachteilen - insbesondere für Frauen - engagiert voranzutreiben.*

Hierzu soll das Bewusstsein für gesellschaftliche Diversität, Ungleichheitsverhältnisse, geschlechterbezogene Differenzen und Hierarchisierungen adressiert und nachhaltige Struktur- und Kulturveränderungen bewirkt werden.

#### **3.1.1.2 Strategie zu Antidiskriminierung**

*Die IZES verfolgt mit der integrativen Strategie „Antidiskriminierung“ in allen drei zentralen Handlungsfeldern H1) Personalstruktur, H2) Vereinbarkeit Familie und Beruf sowie H3) Außendarstellung das Ziel, den Schutz vor und die Beseitigung von Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität in allen personellen, organisatorischen und sozialen Betriebsbereichen engagiert voranzutreiben.*

Hierzu soll das Bewusstsein für weniger günstige Behandlungen (= Benachteiligung) adressiert und nachhaltige Struktur- und Kulturveränderungen bewirkt werden.

### 3.1.2 Ziele und Maßnahmen Handlungsfeld 1 Personalstruktur

Die Ziele und Maßnahmen im Sinne einer gender- und diversitätsgerechten, antidiskriminierenden sowie wertschätzenden Institutskultur werden im Handlungsfeld 1 Personalstruktur für den Zeitkorridor 2023 bis 2027 vereinbart. Die quantitativen Zielwerte unterliegen der Bedingung, dass ausreichend Personalfluktuation im Zeitkorridor 2023 bis 2027 vorliegt.

Zielstellung H1 für 2027		Maßnahmen	
<b>Sicherung einer geschlechter-, differenzsensiblen und diskriminierungskritischen Strukturentwicklung im IZES</b>	Aufstellung Risikomanagement	Mitwirkung bei der Einführung, Dokumentation, Umsetzung und Anpassung betrieblicher Prozessablaufpläne im Personalwesen	Maßnahmen zur Sensibilisierung für Geschlechter-, Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekte in Forschung und Verwaltung
<b>Erhöhung des Frauenanteils auf den Zielwert 50% bei Unterrepräsentationen nach Entgeltstufen</b>	Jährliches Monitoring der Personalstruktur hinsichtlich dem Geschlechteranteil auf den Entgeltgruppen sowie Ausweisung Höher-Tiefergruppierungen zum Vorjahr	Mitwirkung bei der Entwicklung und Bereitstellung flexibler Arbeitsmodelle für alle Geschlechter	Ausschreibungspflicht für Stellenofferten bei Unterrepräsentationen von Frauen mit integrierter genderspezifischer Generalklausel der IZES. Die Ausschreibung von Personalstellen erfolgt auch oder zuerst intern.
<b>Erhöhung des Frauenanteils auf den Zielwert 50% bei Unterrepräsentationen in Führungspositionen</b>	Jährliches Monitoring der Personalstruktur hinsichtlich dem Geschlechteranteil auf den Entgeltgruppen sowie Ausweisung Höher-Tiefergruppierungen zum Vorjahr		
<b>Die IZES wirkt darauf hin, dass eine Erhöhung des Frauenanteils in der Besetzung von Gremien auf den Zielwert 50% erfolgt</b>	Jährliches Monitoring der Zusammensetzung hinsichtlich dem Geschlechteranteil	Information der Gremien über die Gleichstellungspolitik der IZES und daraus folgende Zielpfade	
<b>Gleiche Teilnahmemöglichkeiten bei Fort- und Weiterbildungen, wiss. Qualifizierungen, Leadership Programmen und Lehrtätigkeitsofferten der IZES für alle Geschlechter</b>	Begleitende Statistik zur Einführung, Dokumentation und Ausübung transparenter Prozesse bzgl. Angebot und Zugang	Mitwirkung bei der Entwicklung und Anpassung von Personalentwicklungsstrukturen	

Tabelle 12: Fortschreibung Zielstellung und Maßnahmen Handlungsfeld 1 Personalstruktur (2023-2027)



### **3.1.3 Ziele und Maßnahmen Handlungsfeld 2 Vereinbarkeit Familie und Beruf**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat in den vergangenen Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen und wurde im Rahmen der Covid-19 Pandemie in die Institutskultur fortentwickelt. Vereinbarkeit ist ein gesellschaftliches Thema, das in unterschiedlichen Lebenslagen und -phasen bei allen Geschlechtern ein wesentliches Element der Lebensplanung darstellt. Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfasst Ziele und Maßnahmen, die der Widmung der Beschäftigung als auch dem Leben in der Familie und der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen adressieren. Damit Vereinbarkeit ihre volle Wirkung entfalten kann, sind

- eine familienfreundliche Unternehmenskultur,
- das Angebot von flexiblen Arbeitsmodellen und
- die Unterstützung in konkreten sonstigen Maßnahmen bei der Vereinbarkeit Familie und Beruf erforderlich.

Hierbei ist ein zentrales Element das Vorhandensein von gelebten Praxisbeispielen auf Mitarbeitenden und Führungsebene. Die Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragte unterstützt und berät die Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne einer gender- und diversitätsgerechten, antidiskriminierenden sowie wertschätzenden Institutskultur.

Zielstellung H2 für 2027	Maßnahmen		
<b>Einführung und Ausbau einer innerbetrieblichen Anlaufstelle über gesetzliche und innerbetriebliche Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	Schulungsmaßnahmen für Beratungstätigkeiten in-house	Identifizierung und Integration externer Beratungsnetzwerke	Umfragen auf jährlichen Betriebsversammlungen, Bericht auf Institutsversammlungen, regelmäßiger Austausch mit Betriebsrat, jährliche Frauenvollversammlung, flexible Sprechstunde für Mitarbeitende, Info-Emails, Begleitung Personalgespräche
<b>Eine weitere Stärkung und Diversifizierung flexibler Arbeitsmodelle für die betriebliche Praxis verankern</b>	Regelmäßige Austausche mit Geschäftsführung, Leitungsebenen, Betriebsrat, Personalwesen	Mitwirkung bei regelmäßigen Bedarfsabfragen bei den Mitarbeitenden als Monitoringinstrument	Mitwirkung bei der Einführung, Dokumentation, Umsetzung und Anpassung betrieblicher Prozessabläufe im Personalwesen
<b>Konkrete Unterstützungsangebote zur familiären Fürsorgearbeit (Elternschaft; Pflege) für die Mitarbeitenden entwickeln und umsetzen</b>	Regelmäßige Bedarfsabfragen und Beratung der Mitarbeitenden als Monitoringinstrument	Sichtung und Prüfung von externen, kooperativen Unterstützungsangeboten	eigene (Beratungs-) Angebote zur Unterstützung für Mitarbeitenden-Anliegen entwickeln
<b>Die Kommunikation über und im Rahmen einer familienfreundlichen Organisationskultur nach innen und außen gezielt ausbauen</b>	Integration in die Kommunikation von institutsinternen Strategien, Leitlinien und Prozessbeschreibungen sowie in Public Relations und Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Einsatz von Kommunikationsinstrumenten wie Zertifizierungslogo etc.)	Einführung einer Online-Präsenz zur Gleichstellung	Umfragen auf jährlichen Betriebsversammlungen, Institutsversammlungen, regelmäßiger Austausch mit Betriebsrat, jährliche Frauenvollversammlung, flexible Sprechstunde für Mitarbeitende, Info-Emails, Begleitung Personalgespräche und Organisationsveranstaltungen
<b>Zertifizierung zum familienfreundlichen Unternehmen</b>	Durchführung der Re-Zertifizierungsverfahren zum Erhalt des Gütesiegels „Familienfreundliches Unternehmen der saar.is“	Recherche, Prüfung und Anwendung sonstiger Zertifizierungsinstrumente	

Tabelle 13: Fortschreibung Zielstellung und Maßnahmen Handlungsfeld 2 Vereinbarkeit Familie und Beruf (2023-2027)

### 3.2 Ziele und Maßnahmen Handlungsfeld 3 –Außendarstellung

In der Wissenschaft ist die Außendarstellung der Forschungsaktivitäten ein elementares Element im Arbeitsprozess und dient zudem den persönlichen Aufstiegschancen (visibility) der Forschenden. Diese Außendarstellung ist im Sinne einer gender- und diversitätsgerechten, antidiskriminierenden sowie wertschätzenden Institutskultur auszugestalten.

Zielstellung H3 für 2027	Maßnahmen		
<b>Gendergerechte Visibility im öffentlichen Wissenschaftsdiskurs</b>	Jährliches Monitoring in Bezug auf Chancengleichheit an wissenschaftlichen Publikationen, Fachvorträgen, Netzwerken, etc.	Die IZES gGmbH ermöglicht den Zugang zur Übernahme von Lehrtätigkeiten für alle Beschäftigten gleichermaßen.	Die IZES gGmbH ermöglicht allen Mitarbeitenden gleichermaßen den Rahmen für wissenschaftliche Qualifizierung(sarbeiten)
<b>Integration von gender- und diversitätsgerechten, antidiskriminierenden Aspekten in die Forschung</b>	In-house Initiative zur Entwicklung und Akquise von Forschungsprojekten im Nexus Energiewende-Intersektionalität	Compliance-Nachweise für Forschungsprogramme und –anträge erstellen und aktualisieren	Aufbau und Ausbau der Vernetzung mit Forschungs- und Fachcommunities (intern und extern)
<b>Anwendung gendersensiblen und antidiskriminierenden Sprache in Wort, Schrift und Bild</b>	Sprachleitfaden kommunizieren und bedarfsgerecht, partizipativ erweitern	Beratende Funktion bei der Erstellung und Veröffentlichung von Materialien aus dem administrativen Bereich	
<b>Initiierung und Pflege von Vernetzungsaktivitäten zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik</b>	Teilnahme an ausgewählten Fach-Netzwerken	Vernetzung mit (saarl.) Frauen- und weiteren Gleichstellungsbeauftragten	Teilnahme an Weiterbildungsangeboten

Tabelle 14: Fortschreibung Zielstellung und Maßnahmen Handlungsfeld 3 Außendarstellung (2023-2027)

## **4. Inkrafttreten und Fortschreibung**

Der Fortschreibung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans (2019-2023) durch den hier vorliegenden Gleichstellungsplan mit integriertem Frauenförderplan der IZES gGmbH tritt mit Beschluss zum 30.06.2023 in Kraft und hat eine Gültigkeit bis zum 29.06.2027 (vier Jahre). Ist gemäß § 8 Abs. 2 LGG der Gleichstellungsplan mit integriertem Frauenförderplan drei Monate nach Ablauf noch nicht formell in Kraft getreten, so dürfen keine Einstellungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen von Männern in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorgenommen werden.