

— Gender Equality

am FZI Forschungszentrum Informatik



— Inhaltsverzeichnis

3 Motivation

- Wertekodex Code of Ethics: Wertschätzung, Respekt und Fairness
- Verhaltensrichtlinie Code of Conduct: Vielfalt und Diversität bereichern
- Führungsleitlinien: Wir gestalten Zusammenarbeit aktiv
- Berufliche Chancengleichheit
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

6 Status Quo

- Ausgangssituation
- Aufteilung nach Vertragsart 2024
- Aufteilung nach Teilzeit/Elternzeit 2024
- Beschäftigte 2017 bis 2024

8 Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit

- Abgeschlossene Maßnahmen
- Laufende Maßnahmen
- Geplante Maßnahmen

10 Budget 2024

— Motivation

Am FZI haben wir uns zum Ziel gesetzt, allen Geschlechtern – unabhängig von Alter, sozioökonomischem Hintergrund, Armut, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Wohnort (ländlich/städtisch), Behinderung, sexueller Orientierung (LGBTIQ+) und Religion – gerecht zu werden und diese gleich zu behandeln. Wenn wir in diesem Dokument von Frauen oder Männern sprechen, beziehen wir uns immer auf sie in ihrer ganzen Vielfalt.

Die Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit sind in den Leitprinzipien am FZI Forschungszentrum Informatik fest verankert:

„Der Wertekodex und die Verhaltensrichtlinie des FZI bilden tragende Säulen unserer Leitprinzipien (siehe Grafik „Aufbau unserer Leitprinzipien“). Sie werden ergänzt durch unsere Führungsleitlinien, die auf denselben Grundsätzen beruhen. Sie unterstreichen die besondere Bedeutung der Führungskräfte als Vorbilder. Diese drei Leitprinzipien des FZI formulieren unser Selbstverständnis, sie prägen unser kulturelles Leitbild und geben uns Orientierung für unser Handeln.“

(Auszug aus den Leitprinzipien am FZI)



Grafik: „Aufbau unserer Leitprinzipien“

Wertekodex Code of Ethics: Wertschätzung, Respekt und Fairness

„Wir bringen unseren Kolleginnen und Kollegen sowie Partnern und Auftraggebern in gleichem Maße Respekt und Wertschätzung entgegen und orientieren uns an den Prinzipien der Chancengerechtigkeit und der Fairness. Die Begeisterung für digitale Zukunftstechnologien verbindet uns. Für eine individuelle fachliche und persönliche Entfaltung setzen wir auf eine flexible und familienfreundliche Ausgestaltung der Arbeitswelt.“

(Auszug aus den Leitprinzipien am FZI – Wertekodex)

Verhaltensrichtlinie Code of Conduct: Vielfalt und Diversität bereichern

„Wir respektieren und schätzen uns gegenseitig in aller Unterschiedlichkeit. Vor diesem Hintergrund gestalten wir am FZI ein Umfeld frei von Diskriminierung. Wir dulden insbesondere keine Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der nationalen, sozialen oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.“

(Auszug aus den Leitprinzipien am FZI – Verhaltensrichtlinie)

Führungsleitlinien: Wir gestalten Zusammenarbeit aktiv

„Unsere Zusammenarbeit setzt Aufrichtigkeit gegenüber Anderen und sich selbst voraus, aber auch Toleranz und Verständnis für andere Standpunkte. Wir schaffen einen Rahmen, innerhalb dessen wir uns für eine faire und transparente Aufgabenverteilung einsetzen.“

Wir sind offen für unterschiedliche Perspektiven und beziehen diese in der Lösungsfindung ein. Die Diversität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begreifen wir als Bereicherung und fördern daher deren Interdisziplinarität. [...] Wir setzen uns für eine gesunde, familienfreundliche und sichere Arbeitsatmosphäre ein.“

(Auszug aus den Leitprinzipien am FZI – Führungsleitlinien)

Berufliche Chancengleichheit

Berufliche Chancengerechtigkeit von allen Geschlechtern ist ein in den Werten des FZI verankertes Ziel, um langfristig Innovation, Teamintelligenz und wissenschaftliche Exzellenz zu sichern. Bei der Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle gilt der Grundsatz der Bestenauswahl, unabhängig vom Geschlecht. Zudem sind wir bestrebt, ein Gleichgewicht der Geschlechter in den verschiedenen Positionen herzustellen bzw. zu erhalten. In den MINT-Berufen ist generell vor allem das weibliche Geschlecht unterrepräsentiert. Durch die Anlehnung an den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) existiert am FZI eine geschlechtsunabhängige Verdienstgleichheit.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Durch flexible Regelungen der Arbeitszeitgestaltung, Vertrauensarbeitszeit, Teilzeioptionen und das Vorhalten von Belegplätzen in Kindergärten und Kindertagesstätten schafft das FZI attraktive Rahmenbedingungen für seine Beschäftigten, um Beruf und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen. Am FZI wird Wert darauf gelegt, allen Beschäftigten gleiche Karrierechancen zu bieten und dadurch traditionelle Rollenbilder zu überwinden. Die Möglichkeit, Auszeiten in Form von Elternzeit für Kindererziehung zu nehmen, wird am FZI geschlechtsunabhängig gelebt und ausdrücklich auch von der Führungsebene begrüßt.

— Status Quo

Bei der Umsetzung der Leitlinien bezüglich der Sicherstellung größtmöglicher Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit sieht sich das FZI – wie vergleichbare Einrichtungen – mit einigen Herausforderungen konfrontiert:

- Die Belegschaft im wissenschaftlichen Bereich setzt sich maßgeblich aus Absolvent*innen der Informatik und angrenzender Fachrichtungen zusammen – und hier stagniert der Frauenanteil seit Jahren.
- Die „Leaky Pipeline“ in der Wissenschaft ist auch in der angewandten Forschung zu spüren – je höher die Qualifikations- und Karrierestufe, desto weniger Diversität ist unter den Mitarbeitenden zu finden.
- Ein allgemeiner Fachkräftemangel in der IT verhindert es, aus vielen geeigneten Bewerbungen diejenigen auszuwählen, die neben der fachlichen Eignung zusätzlichen Kriterien genügen.

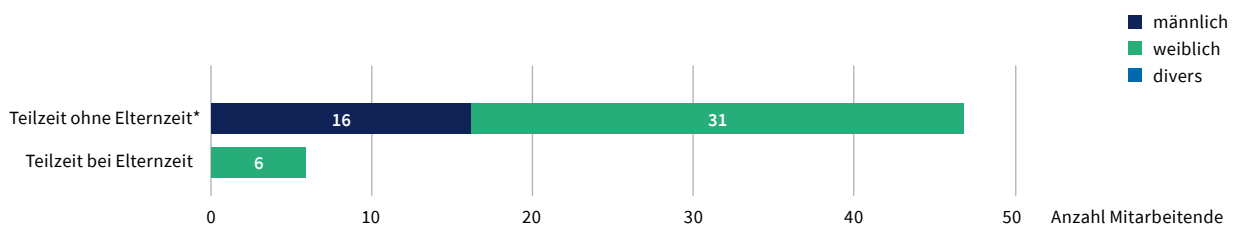
Das Geschlechterverhältnis der Beschäftigten am FZI entspricht im Großen und Ganzen dem Verhältnis Absolventinnen zu Absolventen der beschriebenen Studiengänge. In den Zentralbereichen sind weibliche Beschäftigte überrepräsentiert.

Aufteilung nach Vertragsart 2024

Position	männlich	weiblich	divers/unbekannt
Abteilungsleitung	23	6	0
Bereichsleitung	13	6	0
stellv. Abteilungsleitung	10	3	0
stellv. Bereichsleitung	5	0	0
wissenschaftliche Mitarbeitende	159	40	0
VT-Mitarbeitende	25	51	0
Hiwis (studentisch + wissenschaftlich)	143	28	0
Praktikant*innen	3	2	0
Aushilfen	0	7	0
Stipendiat*innen	2	0	0
Vorstand	3	0	0
Direktor*innen	18	2	0
ass. Direktor*innen	4	2	0
Direktor*innen emeritus	4	0	0

(Stichtag 31.12.2024)

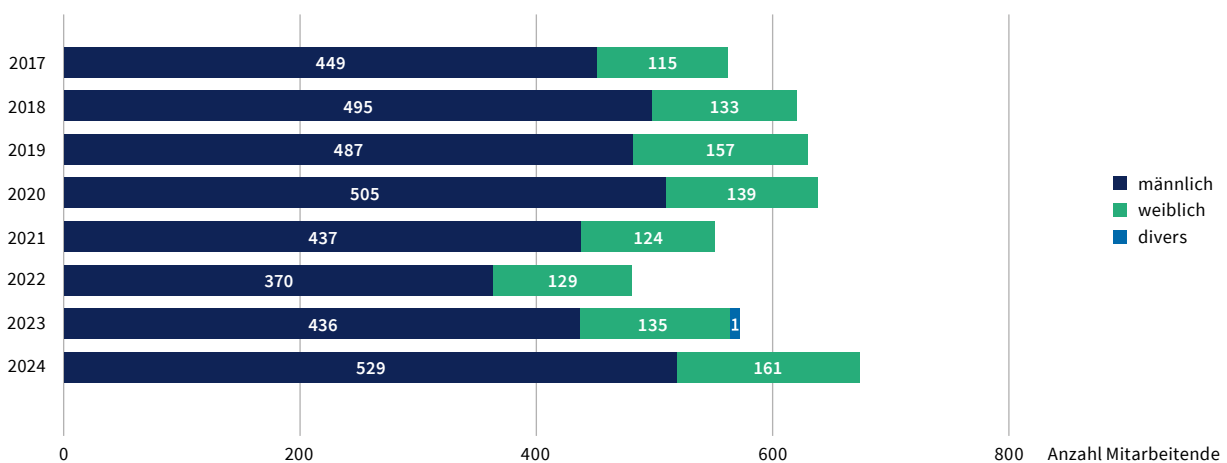
Aufteilung nach Teilzeit/Elternzeit 2024



(Stichtag 31.12.2024)

* durch kulante Praxis zur Arbeitszeitreduzierung am FZI kann nicht ausgeschlossen werden, dass Teilzeittätigkeit ohne offiziellen Elternzeitantrag als Elternzeit genutzt wird / insbesondere wenn kein Kindergeld mehr gewährt/beantragt wurde

Beschäftigte* 2017 bis 2024



(Stichtag 31.12.2024)

* Beschäftigte sind alle Personen, die einen Vertrag mit oder ohne Entgelt mit dem FZI haben.

— Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit

Im Rahmen der Umsetzung der FZI-Strategie 2035 hat das FZI ein Zielsystem und erste Maßnahmen entwickelt, um ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis zu erreichen.

Abgeschlossene Maßnahmen

Maßnahmen	Jahr
Initiierung der Beschwerdestelle für soziale Konflikte und Diskriminierung nach dem AGG	2017
Aktualisierung der FZI-Stiftungssatzung bzgl. gendergerechter Sprache	2017-2018
Verbindliche Einführung geschlechtergerechter Sprache sowie Bildsprache durch einen geschlechtergerechten Sprachleitfaden	2018
Aktualisierung verschiedener Vorlagen, Verträge und Muster sowie des Intranets, interner Newsletter und der FZI-Homepage bzgl. gendergerechter Sprache	2018-2021
Initiierung Projektteam Chancengerechtigkeit	2020
Abfrage von m/w/d auf Einstellungsanträgen für Hilfskräfte	2020
Aufnahme Projektstätigkeit Team Chancengerechtigkeit: monatliche Treffen zu verschiedensten Themen, beispielsweise „Identifikation geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und Verzerrungen“	2020-2023
Gendergerechte Ansprache und entsprechende Umsetzung des FZI-Karriereportals im Rahmen des Employer Brandings	2021-2022
Entwurf und Kommunikation des Gender-Equality-Plans	2022
Initiale Schulung aller bestehender Führungskräfte zum Thema „Unconscious Bias“	2022-2023
Überführung der Tätigkeiten des Projektteams Chancengerechtigkeit in das operative Tagesgeschäft	2023
Profile und Vorstellungen weiblicher Role Models im Rahmen des Employer Brandings, z. B. im Studienguide Informatik, bei Social Media etc.	Fortlaufend/ kontinuierlich
Angestrebte paritätische Besetzung bei Fachveranstaltungen wie etwa dem FZI Open House bei der Verteilung der Speaker und Podiumsbesetzungen sowie bei der Moderation	Fortlaufend/ kontinuierlich

Laufende Maßnahmen

Maßnahmen	Jahr
Beschäftigte sind alle Personen, die einen Vertrag mit oder ohne Entgelt mit dem FZI haben	Seit 2015
Zielsetzung der Schaffung eines Gleichgewichts zwischen den Geschlechtern im Direktorium	Seit 2015
Jährliche Teilnahme am Girls Day und / oder MINT-Festival / Science Camp Informatik for girls	Seit 2016
Bedarfsgerechte Beratung bei sozialen Konflikten und Diskriminierungen nach dem AGG durch die Beschwerdestelle	Seit 2017
Regelmäßiger Bericht der Beschwerdestelle nach dem AGG (Sensibilisierung der Beschäftigten durch Empfehlungen und Jahresrückblicke, Bericht an den Vorstand)	Seit 2017
Sichtbarmachen von Role Models über verschiedene Medienkanäle	Seit 2018
Verankerung messbarer Ziele für Chancengerechtigkeit in der FZI-Strategie 2025	Seit 2018
Kontinuierliche Überprüfung und Optimierung des Leitfadens für gendersensible Sprache	Seit 2018
Stetige Überprüfung von möglichem vorhandenen geschlechterspezifischen Ungleichgewicht	Seit 2018
Einführung und stetige Optimierung der geschlechtergerechten Bildsprache	Seit 2018
Gendergerechte Recruiting- und Employer Branding-Maßnahmen	Seit 2020
Abfrage von m/w/d auf Einstellungsanträgen bei Mitarbeitenden	Seit 2023

Geplante Maßnahmen

Maßnahmen	Jahr
Überprüfung des Gender-Equality-Plans auf Aktualität für das Jahr 2025	2025
Monitoring zwischen Beschwerdestelle und Beauftragten und Vorstand	2025

— Budget 2024

Für das Jahr 2024 werden folgende Aufwände geschätzt:

Beschwerdestelle

4 Personen, durchschnittlich je 2 Stunden/Monat
→ 8 Stunden/Monat
2024: $12 \times 8 = 96$ Stunden/Jahr (12 Personentage)

Team Chancengerechtigkeit

6 Personen, durchschnittlich je 1 Stunde/Monat
→ 6 Stunden/Monat
2024: $2 \times 6 = 12$ Stunden/Jahr (1,5 Personentage)

Change-Team

4 Personen, durchschnittlich je 1 Stunde/Monat
→ 4 Stunden/Monat
2024: $12 \times 4 = 48$ Stunden/Jahr (6 Personentage)

Zentralbereiche wie COM und HR

Aufwand in das Tagesgeschäft integriert, daher nicht bezifferbar

Gesamtbudget 2024 **ca. 14.500 Euro**