

— 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 2025
- Aufteilung nach Teilzeit/Elternzeit 2025
- Beschäftigte 2017 bis 2025

8 Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit

- Abgeschlossene Maßnahmen
- Laufende Maßnahmen
- Geplante Maßnahmen

10 Budget 2025

— Motivation

Am FZI haben wir uns zum Ziel gesetzt, alle Menschen gleich zu behandeln - unabhängig ihres Geschlechts und/oder der ethnischen Herkunft, des Alters, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Identität, des sozio-ökonomischen Hintergrundes, der Nationalität oder des Vorliegens einer Beeinträchtigung. Wenn wir in diesem Dokument einzelne Geschlechter ansprechen, 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 einander in all unseren Unterschieden. Vor diesem Hintergrund gestalten wir am FZI ein Umfeld frei von Diskriminierung. Wir dulden insbesondere keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der nationalen, sozialen oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, dem Vorliegen einer Beeinträchtigung, 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, Teilzeitoptionen 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.

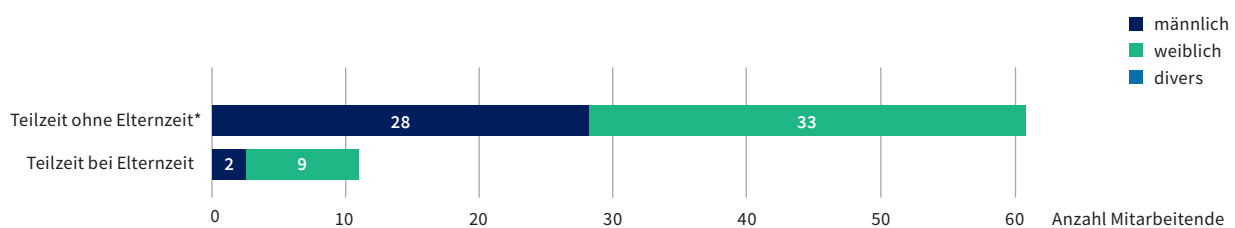
Das Geschlechterverhältnis der Beschäftigten am FZI entspricht im Großen und Ganzen dem Verhältnis Absolventinnen zu Absolventen der beschriebenen Studiengänge. In den Zentralbereichen sind weibliche Beschäftigte überrepräsentiert.

Aufteilung nach Vertragsart 2025

Position	männlich	weiblich	divers/unbekannt
Abteilungsleitung	23	6	0
Bereichsleitung	13	5	0
stellv. Abteilungsleitung	10	3	0
stellv. Bereichsleitung	7	0	0
wissenschaftliche Mitarbeitende	154	39	0
VT-Mitarbeitende	27	51	0
Hiwis (studentisch + wissenschaftlich)	155	27	1
Praktikant*innen	3	2	0
Aushilfen	1	11	0
Stipendiat*innen	2	0	0
Vorstand	3	0	0
Direktor*innen	18	2	0
ass. Direktor*innen	5	2	0
Direktor*innen emeritus	4	0	0

(Stand 2025)

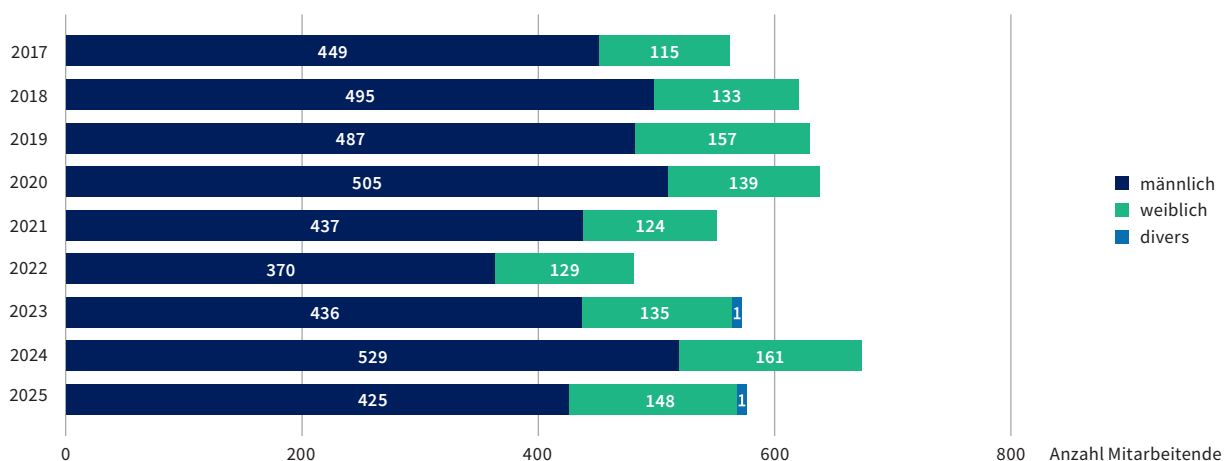
Aufteilung nach Teilzeit/Elternzeit 2025



(Stand 2025)

* 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 2025



(Stand 2025)

* 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
Aufnahme der Abfrage des Rufnamens auf Einstellungsunterlagen	2015
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
Umbenennung der Beschwerdestelle für soziale Konflikte und Diskriminierung in Beratungsstelle für soziale Konflikte und Diskriminierung	2025

Laufende Maßnahmen

Maßnahmen	Jahr
Abfrage des Rufnamens auf Einstellungsunterlagen	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
Kommunikationsmaßnahmen in Bezug auf die Beratungsstelle (z.B. Posteraktionen, Newsblogeintrag)	Seit 2017
Stetige Aktualisierung bestehender Dokumente und Prozesse in Bezug auf Chancengleichheit	Seit 2018
Sichtbarmachen von Role Models über verschiedene Medienkanäle	Seit 2018
Verankerung messbarer Ziele für Chancengerechtigkeit in der FZI-Strategie 2025 / 2035	Seit 2018
Kontinuierliche Überprüfung und Optimierung des Leitfadens für gendersensible Sprache	Seit 2018
Stetige Überprüfung von möglichem vorhandenen geschlechterspezifischen Ungleichgewicht	Seit 2018
Verwendung und stetige Optimierung der geschlechtergerechten Bildsprache	Seit 2018
Verwendung und stetige Optimierung geschlechtergerechter Sprache und Überprüfung dessen	Seit 2018
Gendergerechte Recruiting- und Employer Branding-Maßnahmen	Seit 2020
Abfrage von m/w/d auf Einstellungsanträgen für Hilfskräfte	Seit 2020
Profile und Vorstellungen weiblicher Role Models im Rahmen des Employer Brandings, z. B. im Studienguide Informatik, bei Social Media etc.	Seit 2021
Jährlich aktualisierter Gender Equality Plan, auch auf Englisch	Seit 2022
Beteiligung der Beratungsstelle bei Eingang und ggf. Absage von Bewerbungen von Personen mit GdB	Seit 2022
Abfrage von m/w/d auf Einstellungsanträgen bei Mitarbeitenden	Seit 2023
Fester Austausch mit den Führungskräften in Bezug auf Strategie und Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit	Seit 2025

Geplante Maßnahmen

Maßnahmen	Jahr
Überprüfung des Gender-Equality-Plans auf Aktualität für das Jahr 2026	2026
Monitoring zwischen Beschwerdestelle und Beauftragten und Vorstand	2026
Neue Schulungen zu unconscious bias für neue Führungskräfte	2026

— Budget 2025

Für das Jahr 2025 werden folgende Aufwände geschätzt:

Beschwerdestelle

4 Personen, durchschnittlich je 2 Stunden/Monat
→ 8 Stunden/Monat
2025: $12 \times 8 = 96$ Stunden/Jahr (12 Personentage)

Change-Team

6 Personen, durchschnittlich je 1 Stunde/Monat
→ 6 Stunden/Monat
2025: $2 \times 6 = 12$ Stunden/Jahr (1,5 Personentage)

Zentralbereiche wie COM und HR und Vorstand

Aufwand in das Tagesgeschäft integriert, daher nicht konkret bezifferbar.

Gesamtbudget Jahr **ca. 16.000 Euro**