INSTITUT FÜR ENERGIE-
UND UMWELTFORSCHUNG
HEIDELBERG

Gleichstellungsbericht

des ifeu-Institut für Energie- und Umweltforschung Heidelberg gGmbH

Heidelberg, 2022

ifeu Wilckensstr. 3 69120 Heidelberg Telefon +49 (0)6 221. 47 67 - 0 E-Mail ifeu@ifeu.de www.ifeu.de

Dieses Dokument wurde erstellt von Ina Morlock und Dr. Guido Reinhardt unter Einbindung der

- Gleichstellungsbeauftragten
- Personalverwaltung
- Vertrauenspersonen

sowie in Abstimmung mit dem Wissenschaftlichen Vorstand.

Die Autorinnen und Autoren danken allen Beteiligten für ihre Unterstützung.

Inhalt

1	**Unsere Verantwortung**	**3**
2	**Datenerhebung und -analyse**	**4**
3	**Ziele**	**5**
4	**Maßnahmen**	**6**
5	**Evaluation und Monitoring**	**7**

1 Unsere Verantwortung

Das ifeu - Institut für Energie- und Umweltforschung gGmbH sucht im Sinne einer transdisziplinären Ausrichtung Antworten auf drängende Umwelt- und Nachhaltigkeitsfragen. Diese Antworten werden nicht im wissenschaftlichen Elfenbeinturm, sondern in einem engen Dialog mit Verantwortlichen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft entwickelt. Das ifeu arbeitet weltweit und für zahlreiche internationale und nationale Auftraggebende. Unser Anliegen ist es, positive Veränderungen zu bewirken, nachhaltige und fortschrittliche Ideen in Gesellschaft, Industrie und Politik zu tragen, für Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen weltweit zu sensibilisieren und damit einen Beitrag zur Generationsgerechtigkeit und Transformation unserer Gesellschaft zu leisten.

Vor diesem Hintergrund setzen wir uns dafür ein, dass die Arbeitskultur an unserem Institut die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz widerspiegelt. Die Achtsamkeit für Geschlechtergerechtigkeit, die Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie in Bezug auf Karriere- und Lebensplanung sind feste Bestandteile der ifeu-Unternehmenskultur. Denn wir sind überzeugt, dass dies sowohl für die Mitarbeitenden als auch für unser Institut vorteilhaft ist.

Unsere aktuellen Zahlen zeigen, dass wir auf einem guten Weg sind:

- **Neueintritte**: 53 % der Neueintritte der letzten zwei Jahre sind Frauen.
- **Jungwissenschaftler/innen**: 62 % unserer Jungwissenschaftler/innen sind Frauen.
- **Mitarbeitende im ifeu-Institut**: 53 % der Mitarbeitenden im gesamten Institut sind Frauen.
- **Mitarbeitende im wissenschaftlichen Bereich**: 48 % der Mitarbeitenden im wissenschaftlichen Bereich sind Frauen.
- **Projektleitung / Themenleitung / Teamleitung**: 41 % der Stellen im Bereich Projektleitung / Themenleitung / Teamleitung sind mit Frauen besetzt.
- **Teilzeit**: 63 % der ifeu-Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit. Dabei sind Teilzeitarbeitsverhältnisse sowohl bei der weiblichen als auch bei der männlichen Belegschaft weit verbreitet.

2 Datenerhebung und -analyse

Datenbasis

Zur Analyse wurden stichtagsbezogene Personaldaten aller Mitarbeitenden herangezogen und nach Aufnahme und Abgleich der für die Auswertung notwenigen spezifischen Informationen anonymisiert. Betrachtet wurden hierbei Informationen zu Geschlecht, Eintrittsdatum, Stellenzuordnung und Arbeitszeitanteil. Die Datenbasis umfasst alle Mitarbeitenden in den fünf Fachbereichen sowie in den Zentralen Diensten, mit Ausnahme von Praktikantinnen und Praktikanten, studentischen Hilfskräften, geringfügig Beschäftigten und Studierenden, die zur Anfertigung ihrer Bachelor- oder Masterarbeit am ifeu beschäftigt sind.

Was die Auswertung der Geschlechteranteile angeht, sind die Beschäftigten in den verwendeten Personaldaten nach dem binären Geschlechtssystem in „männlich“ und „weiblich“ eingeteilt. Das dritte Geschlecht „divers“ wird in der Datenbasis nicht abgebildet, da derzeit keine hinreichend auswertbaren Informationen vorliegen. Somit enthalten die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Auswertungen ausschließlich die Differenzierung nach männlichen und weiblichen Mitarbeitenden.

Indikatoren

Als Indikatoren dienen jeweils die Frauenanteile bei:

- Neueintritten innerhalb eines Zeitraums
- Jungwissenschaftler/innen
- Mitarbeitenden am gesamten Institut
- Mitarbeitenden im wissenschaftlichen Bereich
- Projektleitung / Themenleitung / Teamleitung

Da die Fluktuation am ifeu gering ist, die Stellen der Fachbereichs- und Geschäftsführung grundsätzlich längerfristig besetzt und die Organisationseinheiten zudem vergleichsweise klein sind, besteht kurz- und mittelfristig kaum Handlungsspielraum, was die Erhöhung des Frauenanteils in den obersten Führungspositionen betrifft. In diesen Ebenen kann sich erst längerfristig eine Änderung ergeben – in der Regel dann, wenn eine entsprechende Person verrentet wird. Aus diesem Grund wurden für die Datenanalyse und für die kurz- und mittelfristigen Zielsetzungen die oben genannten Indikatoren gewählt.

Schwerpunkt der Betrachtung sind somit die Neueinstellungen, aber auch der Frauenanteil bezogen auf das gesamte Institut bzw. auf den wissenschaftlichen Bereich. Darüber wird der Frauenanteil jeweils unter den Jungwissenschaftler/innen sowie auf den unteren und mittleren Führungspositionen separat ausgewiesen. Außerdem wird die Anzahl von Teilzeitarbeitsverhältnissen als Indikator herangezogen, um die flexiblen Rahmenbedingungen bei der Gestaltung von Arbeitszeitmodellen auszuwerten. Dieses Thema bildet somit einen weiteren Schwerpunkt der Betrachtung.

3 Ziele

Den bereits eingeschlagenen Weg möchten wir sowohl fortsetzen als auch weiter ausbauen. Im Bereich der Neueintritte sehen wir uns auf einem guten Weg, was die Ausgewogenheit der Geschlechter angeht. Auch die Besetzung der Stellen im wissenschaftlichen Bereich ist nicht weit von paritätischen Verhältnissen entfernt. Als Ziele für die nächsten Jahre legen wir fest:

- **Work-Life-Balance in der ifeu-Arbeitskultur:** Wir sind weiterhin bestrebt, die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie in Bezug auf Karriere- und Lebensplanung so gut wie möglich zu berücksichtigen. Hierfür gewähren wir einen offenen Dialog und begegnen einander auf Augenhöhe.
- **Gehaltssystem:** Wir halten weiterhin am geschlechterunabhängigen Gehaltssystem fest, das seit Gründung des ifeu-Instituts zentraler Baustein der Unternehmenskultur ist.
- **Führungspositionen:** In den Führungspositionen möchten wir den Frauenanteil ausbauen.
- **Neueinstellungen und Karriereentwicklung:** Bei den Neueinstellungen achten wir weiterhin auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern und setzen diese Herangehensweise auch in der weiteren Karriereentwicklung unserer Mitarbeitenden fort.
- **Integration von gleichstellungsspezifischen Aspekten in den Forschungsinhalt:** In den Forschungsprojekten werden gleichstellungsspezifische Aspekte explizit berücksichtigt.
- **Schutz von sexueller Belästigung und Diskriminierung:** Wir lehnen jede Form von sexueller Belästigung und Diskriminierung ab und gehen aktiv dagegen vor. Als vorrangige Ansprechpartner hierfür werden die Gleichstellungsbeauftrage, die Vertrauenspersonen, die Fachbereichsleiter sowie die Geschäftsführung benannt und allen Mitarbeitenden mitgeteilt.
- **Training:** Um die Belegschaft und insbesondere die Führungskräfte für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren, werden Trainings zu Geschlechtergleichheit und diesbezüglich unbewussten Vorurteilen angeboten. Ziel ist es u. a., möglicherweise vorhandene gleichstellungsspezifische Vorurteile zu identifizieren und abzubauen.
- **Ressourcen:** Für die Arbeit der mit dem Thema Gleichstellung beteiligten Personen sollen weiterhin hinreichend finanzielle und zeitliche Ressourcen bereitgestellt und bei Bedarf ausgeweitet werden.

Um diese Ziele zu erreichen, werden Geschäftsführung und Führungskräfte von der Gleichstellungsbeauftragten sowie vom Personalwesen unterstützt.

4 Maßnahmen

Allgemeine Maßnahmen

- Am ifeu nimmt derzeit Frau Sabrina Ludmann die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten wahr.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin für die Mitarbeitenden vor allem in Fragen der Gleichstellung einschließlich sexueller Belästigung und Diskriminierung.
- Wir sensibilisieren unsere Personalverantwortlichen, um unbewusste Vorbehalte zu identifizieren, die möglicherweise zu Ungleichbehandlung oder Ungleichstellung zwischen den Geschlechtern führen.
- Dieses Ziel wird durch Workshops unterstützt, um eine breites Bewusstsein bei den Mitarbeitenden zu schaffen, was Gleichstellung, Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und unbewusste gleichstellungsspezifische Vorurteile angeht.
- Wir stellen sicher, dass regelmäßige geschlechtsspezifische Datenanalysen durchgeführt werden.
- Auf Basis dieser Erhebungen erfolgt eine Entwicklungs- und Erfolgskontrolle, aus der erforderlichenfalls neue Maßnahmen abgeleitet werden.
- Wir bieten unseren Mitarbeitenden weiterhin Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeitmodellen. Dies betrifft sowohl den Arbeitszeitumfang (Vollzeit/Teilzeit, unkomplizierter Wechsel des Teilzeit-Faktors, Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage) als auch den Arbeitsort (Büro, Remote-/Home-/Tele-Office). Darüber hinaus helfen wir den Mitarbeitenden bei der Realisierung von passenden Elternzeit- und Elternteilzeit-Modellen, von Sabbatical-Phasen und Zeiten mit unbezahltem Urlaub. Auf diese Weise unterstützen wir die bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben.
- Durch regelmäßig stattfindende Personalgespräche stellen wir sicher, dass für alle Mitarbeitenden die oben aufgeführten Ziele passgenau auf die individuellen Belange angepasst werden sowie individuelle Weiterentwicklungswünsche bestmöglich realisiert werden können.

Trainingsmaßnahmen

- Die Gleichstellungsbeauftragte erhält die Möglichkeit, durch gezielte Fortbildung ihre „Gleichstellungsexpertise“ weiter auszubauen und kann somit sicherstellen, dass Gleichstellung am Arbeitsplatz weiterhin ein fester Bestandteil der ifeu-Unternehmenskultur ist.
- Für die Belegschaft bzw. insbesondere für die Personalverantwortlichen werden Trainings zu Geschlechtergleichheit und unbewussten Vorurteilen angeboten, um möglicherweise vorhandene diesbezügliche Vorurteile und Praktiken zu identifizieren und abzubauen sowie um ein breites Bewusstsein für Gleichbehandlung am Arbeitsplatz zu schaffen.
- Um den individuellen Karrierepfad für alle Mitarbeitenden bestmöglich zu unterstützen, besteht der Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen, die den Beschäftigten jährlich zustehen (Einzelheiten sind im ifeu-Handbuch beschrieben).

5 Evaluation und Monitoring

Überprüfung und Fortschreibung

Um sicherzustellen, dass die Ziele erreicht und dass die genannten Maßnahmen zu den gewünschten Ergebnissen führen, erfolgt eine regelmäßige Überprüfung: Einmal im Jahr wird in geschlechtsspezifischen Datenanalysen der Frauenanteil in Bezug auf Neueinstellungen, Tätigkeitsgebieten und Hierarchiestufen festgestellt. Hierbei wird die Gleichstellungsbeauftragte vom Personalwesen unterstützt. Sollte sich herausstellen, dass Nachbesserungen erforderlich sind, werden geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung diskutiert und neu festgelegt. Darüber hinaus können die jährlichen Datenanalysen durch themenspezifische Befragungen ergänzt werden.

Berichterstattung

Dieser Bericht wird jährlich fortgeführt und auf der ifeu-homepage der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Ressourcen

Für die Tätigkeit aller mit dem Thema Gleichstellung involvierten ifeu-Mitarbeitenden werden hinreichend Finanz- und Zeitkontingente zur Verfügung gestellt. Dies betrifft insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte, die Vertrauenspersonen u. a. als Schnittstelle der Mitarbeitenden zur Gleichstellungsbeauftragten sowie die Verwaltung zur Bereitstellung bzw. Analyse der notwendigen personalspezifischen Daten. Die jeweiligen Finanz- und Zeitkontingente werden jährlich in Abstimmung mit dem ifeu-Vorstand und allen oben aufgeführten Beteiligten abgestimmt.

Heidelberg, 10. Januar 2022

gez. Andreas Detzel, Lothar Eisenmann, Dr. Martin Pehnt

Geschäftsführung

ifeu - Institut für Energie- und
Umweltforschung Heidelberg gGmbH