



GLEICHSTELLUNGSPLAN

**Zentrum für Sonnenergie-
und Wasserstoff-Forschung
Baden-Württemberg (ZSW)**

Meitnerstr. 1

70563 Stuttgart

Telefon: +49 711 7870-0

Telefax: +49 711 7870-100

Email: info@zsw-bw.de

Internet: www.zsw-bw.de



Vorwort

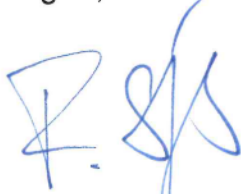
Der Gleichstellungsplan soll das gesetzlich verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot für alle Beschäftigten fördern und weiterentwickeln. Damit sollen ausdrücklich alle Beschäftigten unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer sexuellen Identität oder ihrer Behinderung in gleicher Weise angesprochen werden. Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument der Personalpolitik am ZSW, um die Umsetzung des Leitbildes eines kollegialen und wertschätzenden Arbeitsklimas zu festigen und das ZSW als attraktiven Arbeitgeber zu erhalten.

Ziel des Gleichstellungsplans ist es, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zielgerichtet- und bedarfsorientiert abzubauen und darüber hinaus, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ggf. Pflege von Angehörigen für alle Mitarbeitenden zu verbessern sowie die Chancengleichheit und Vielfalt zu fördern. Dafür werden geeignete Maßnahmen ergriffen.

Alle Mitarbeitenden und Führungskräfte sind aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken. Dafür sollen alle Führungskräfte in ihren Bereichen die Gleichstellung durch professionelle Personalführung verankern.

Der Gleichstellungsplan gilt ab sofort und wird in regelmäßigen Abständen fortgeschrieben.

Stuttgart, den 31.10.2021 (aktualisiert am 12.01.2024)



Prof. Dr. Frithjof Staiß
Geschäftsführender Vorstand

Erstellt von:	Erstellt am:	27.08.2020
Zuletzt geändert von:	Zuletzt geändert am:	27.10.2021

1. Statistische Grundlagen: Analyse der Beschäftigtenstruktur

	Stand 31.12.2020	Stand 31.12.2023
Beschäftigte TV-L gesamt	292	341
Davon Frauen	76	88
Fachgebietsleitungen	10	10
Davon Frauen	3	1
Elternzeit (Anzahl) im Jahr	16	20
Davon Frauen	5	3
Teilzeit	95	105
Davon Frauen	46	45

Das Reporting soll regelmäßig fortgeschrieben und aktualisiert werden.

2. Instrumente und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

- **Stellenausschreibungen**

Grundsätzlich werden alle Stellen intern und extern nach den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) diskriminierungsfrei ausgeschrieben.

Soweit zwingende betriebliche oder aufgabenbezogene Belange dem nicht entgegenstehen, sollen die vakanten Stellen auch zur Besetzung in Teilzeit ausgeschrieben werden.

- **Personalauswahl und Vorstellungsgespräche**

Sind in Themenbereichen oder Fachgebieten/Abteilungen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert sind, Stellen zu besetzen, sollten zu Vorstellungsgesprächen möglichst gleich viele Personen der verschiedenen Geschlechter eingeladen werden, wenn die gleiche Qualifikation und Eignung vorhanden ist und es die Anzahl der Bewerbungen zulässt. Bei gleicher Qualifikation und Eignung werden Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt eingestellt.

Erstellt von:	Erstellt am:	27.08.2020
Zuletzt geändert von: Z-Personal	Zuletzt geändert am:	12.01.2024

So sollte z.B. der Frauenanteil an Führungspositionen und in wissenschaftlichen Fachpositionen schrittweise weiter erhöht werden. Dafür werden Studierende durch Abschlussarbeiten und ggf. Promotionsstellen gezielt gefördert.

Es dürfen keine diskriminierenden Fragen im Vorstellungsgespräch gestellt werden. Hierbei ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu beachten.

Dafür wurde u.a. ein Gesprächsleitfaden im Intranet bereitgestellt.

- Gleitzeitregelung

Das ZSW verfügt über eine sehr flexible Gleitzeitregelung, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ggf. Pflege von Angehörigen aktiv unterstützt.

- Elternzeit

Die Inanspruchnahme von Elternzeit wird gleichermaßen gefördert und der Wunsch nach Teilzeit in Elternzeit wird aktiv unterstützt.

- Teilzeit

Mitarbeitenden wird es ermöglicht zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ggf. Pflege von Angehörigen in Teilzeit zu gehen. Dabei wird auf die individuelle Situation und den Bedarf weitestgehend Rücksicht genommen, soweit zwingende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Flexible Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, werden soweit wie möglich zur Verfügung gestellt.

- Mobiles Arbeiten

Im Einzelfall kann mobiles Arbeiten je nach Art der Tätigkeit als Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt werden. Dabei gelten die Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zum mobilen Arbeiten.

- Personalentwicklung

Mitarbeitende werden bedarfsgerecht und individuell mit zielgerichteter Fort- und Weiterbildung weiterqualifiziert und gefördert.

Coaching und Mentoring unterstützen den Start in Führungspositionen und bei Übernahme von neuen Projekten und Aufgaben.

In regelmäßigen Abständen wird ein Programm zur Führungskräftequalifizierung angeboten.

Weibliche Studierende werden gezielt durch Praktika und Abschlussarbeiten gefördert.

Für (wissenschaftliche) Mitarbeitende aus dem Ausland werden Deutschkurse angeboten.

Erstellt von:	Erstellt am:	27.08.2020
Zuletzt geändert von: Z-Personal	Zuletzt geändert am:	12.01.2024

- **Geschlechtergerechte Sprache**
Alle Dokumente am ZSW sollen möglichst in einer geschlechtergerechten/-neutralen Sprache verfasst werden.
- **Kommunikation**
Wir pflegen die Kommunikation mit den Mitarbeitenden in regelmäßigen Mitarbeiterversammlungen, um den Gleichstellungsplan zu etablieren und regelmäßig darüber zu informieren. Er wird aktiv in das Führungsverhalten sowie in die Führungskompetenzen mit einbezogen. Weitergehende interne Informationen zur Gleichstellung werden ggf. im Intranet publiziert.
- **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**
Im BGM wird die Work-Life-Balance aktiv gefördert und so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Neben diversen Aktivangeboten (Kursen etc.), können sich Mitarbeitende immer wieder über diverse relevante Themen in Impulsvorträgen und bei Infotagen informieren.

3. Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragten fördern, unterstützen und überwachen die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans. Ebenso wirken sie bei der Fortschreibung des Gleichstellungsplans mit. Bei Bedarf können sich Mitarbeitende von ihnen beraten und unterstützen lassen. Die Gleichstellungsbeauftragten werden zur Durchführung ihrer Aufgaben bedarfsgerecht von der Geschäftsleitung und der Personalabteilung informiert und unterstützt.

4. Schutz vor sexueller Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz

Alle Beschäftigten werden so behandelt, dass ihre Würde und persönliche Integrität unangetastet bleibt.

Für das ZSW ist eine benachteiligungs- und diskriminierungsfreie Unternehmenskultur mit wertschätzendem und kollegialem Umgang ein wesentlicher Bestandteil des Leitbildes.

Entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht sich das ZSW verpflichtet, ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu fördern, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und diese nach Prüfung bei Bedarf als Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten zu ahnden. Bei entsprechenden Hinweisen werden unverzüglich Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten und zur Unterbindung des das Arbeitsklima schädigenden Verhaltens ergriffen.

Erstellt von:	Erstellt am:	27.08.2020
Zuletzt geändert von: Z-Personal	Zuletzt geändert am:	12.01.2024

Geeignete Maßnahmen haben sich nicht gegen die Betroffenen, sondern gegen die verursachenden Personen zu richten.

Betroffene bzw. Mitarbeitende, die einen Vorfall von sexueller Belästigung oder Mobbing melden wollen, haben das Recht sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten, an ihre Führungskräfte oder den Betriebsrat zu wenden.

Sie unterliegen einem besonderen Schutz und der Fürsorgepflicht der Geschäftsleitung und dürfen keine beruflichen Nachteile erfahren.

Darüber hinaus werden alle Beschäftigten im Intranet zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aufgeklärt, informiert und geschult.

Sie sind dadurch angehalten, ihren individuellen Beitrag zu einer kollegialen und wertschätzenden Unternehmenskultur zu leisten, die sexuelle Belästigung und Mobbing verhindert.

Erstellt von:	Erstellt am:	27.08.2020
Zuletzt geändert von: Z-Personal	Zuletzt geändert am:	12.01.2024