

# Frauenförderplan 2012 – 2018 des ZIB

Das Konrad-Zuse-Zentrum für Informationstechnik Berlin (ZIB) hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen im wissenschaftlichen und technischen Bereich schrittweise und nachhaltig zu erhöhen. Dies beinhaltet sowohl eine Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen als auch eine gezielte berufliche Förderung für Frauen, die bereits am ZIB tätig sind. Das ZIB berücksichtigt die familiären Verpflichtungen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unterstützt Familien durch flexible Arbeitszeiten und beschäftigten-spezifische Arbeitsmodelle.

## 1. Analyse der Beschäftigtenstruktur zum 01.01.2012

Beschäftigte	Gesamt	davon Frauen	Anteil
im wissenschaftlichen Bereich	148	29	20%
- davon Promovierende	62	16	26%
im nicht-wissenschaftlichen Bereich	19	18	95%
im technischen Bereich	21	5	24%
Studentische Beschäftigte	56	14	25%
Auszubildende	3	0	0%
<b>Summe</b>	<b>247</b>	<b>66</b>	<b>27%</b>
Leitungsfunktionen	Gesamt	davon Frauen	Anteil
Institutsleitung	4	1	25%
Abteilungsleitung	7	0	0%
Arbeitsgruppenleitung	24	2	8%
<b>Summe</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>9%</b>

## 2. Zielvorgaben bis 2018

Der Frauenförderplan beinhaltet eine mittelfristige Planung über einen Zeitraum von 6 Jahren und umfasst als wesentliche Ziele

- die Erhöhung des Frauenanteils bei wissenschaftlichen Angestellten und Promovierenden auf mindestens 30%,
- die Beibehaltung des Frauenanteils bei den technischen Angestellten
- die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen auf mindestens 20%.

Fortschritte bezüglich dieser Zielvorgaben sollen im Zweijahresrhythmus gemeinsam von Geschäftsleitung, Frauenvertretung und Personalrat überprüft werden. Über die Bewertung des Fortgangs der Frauenförderung und eventuell verabredeter zusätzlicher Fördermaßnahmen wird ein Protokoll erstellt.

Im Folgenden werden Maßnahmen für den beruflichen Alltag von Mitarbeiterinnen benannt mit deren Hilfe die genannten Zielvorgaben erfüllt werden können. Im Weiteren werden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen angeboten, die es gleichermaßen einem Mitarbeiter wie einer Mitarbeiterin ermöglichen, familiären Pflichten zur Betreuung von Kindern gerecht zu werden, ohne dass sie ihre beruflichen Verpflichtungen vernachlässigen müssen.

### **3. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben**

- a. Bevorzugte Einstellung von Wissenschaftlerinnen bei gleicher Qualifikation beim Auswahlprozess für neue Mitarbeiter.
- b. Frauen in wissenschaftlichen Bereichen werden von der Leitung des Hauses ermuntert und gefördert, Leitungspositionen auf Abteilungs- und Arbeitsgruppenebene zu übernehmen. Sie werden bei gleicher Qualifikation bei der Besetzung solcher bevorzugt, sofern ihre fachliche Eignung dies nicht ausschließt.
- c. Beratung und Unterstützung bei der Erstellung von Projektanträgen (u.a. BMBF, DFG) und der Beantragung von zusätzlichen Mitteln zur Förderung von Wissenschaftlerinnen während Schwangerschaft und Elternzeit und der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger im Rahmen von DFG-Anträgen.
- d. Auf Wunsch und nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln werden für Mitarbeiterinnen Fortbildungsmaßnahmen ermöglicht, die sie zur Übernahme von höherwertigen und Leitungspositionen qualifizieren.
- e. Die Ansätze für Weiterbildungsmaßnahmen sind im Wirtschaftsplan des ZIB gemäß der gesetzlichen Vorgaben des LGG § 9 so zu erhöhen, dass allen Mitarbeiterinnen des ZIB die Teilnahme an einer qualifizierten Fortbildung ermöglicht wird.
- f. Mitarbeiterinnen wird auf Wunsch ein höher qualifizierter Mentor oder eine Mentorin aus dem Kreis der anderen Beschäftigten zur Seite gestellt. Die Mentorin bzw. der Mentor entwickelt mit der Mitarbeiterin einen Plan zur beruflichen Qualifizierung und berät die Mitarbeiterin auf ihrem beruflichen Werdegang.
- g. Teilnahme der Frauenvertreterin an den Sitzungen des Verwaltungsrates.
- h. Aktive Ausgestaltung des Girls' Day.
- i. Angebot von maßgeschneiderten Arbeitszeiten während und nach der Elternzeit und besondere Unterstützung beim Wiedereinstieg in das Berufsleben nach der Elternzeit.
- j. Angebote zu flexibler Arbeitszeitgestaltung.

### **4. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen**

- a. Einrichtung eines Eltern-Kinder-Zimmers, in dem Beschäftigte ihr Kind beaufsichtigen und arbeiten können.
- b. Kooperationsvertrag mit dem Familienbüro der FU.

Stand: Berlin, 05.02.2013