



Gleichstellungsplan

Gender Equality Plan



1 Vorbemerkung

Access fördert ein tolerantes, vielfältiges und kreatives Arbeitsumfeld, in dem alle Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion, sexueller Orientierung, Sprache oder Behinderung zusammen arbeiten.

Die Verpflichtung der obersten Führungsebene zur Chancengleichheit ist bisher nicht ausdrücklich separat beschrieben worden.

Das Thema Gleichstellung soll zukünftig bei Access mehr als bisher beachtet und gefördert werden. Zum einen ist da der Frauenanteil der Access–Belegschaft, der seit jeher bei unter 20% liegt. Zum anderen hat Access nur eine sehr geringe Fluktuation, weil schon immer auf die individuellen Bedürfnisse zur Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit Rücksicht genommen wurde.

Mit dem hier vorliegenden ersten Gleichstellungsplan soll das Thema neu und nachprüfbar angegangen werden.

Der Gleichstellungsplan soll zukünftig ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung sein. Als Instrument zur Steuerung und Kontrolle trägt er zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei.

Der Gleichstellungsplan nimmt eine Bestandsaufnahme vor, stellt konkrete Zielvorgaben auf und ordnet diesen Maßnahmen zu.

Der Gleichstellungsplan macht Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit transparenter und verstärkt deren Verbindlichkeit.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er den Betrieb als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Die oberste Führungsebene betrachtet die Chancengleichheit von Männern und Frauen als einen zentralen Grundsatz, der sich durch die gesamte Unternehmenspolitik zieht. Das Management verpflichtet sich die notwendigen Ressourcen für die Entwicklung und Umsetzung des Gleichstellungsplans bereitzustellen, eine ausgewogene Beteiligung von Männern und Frauen in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu fördern und eine Förderung von Arbeitsbedingungen, die die Entwicklung eines positiven und bereichernden Umfelds ermöglichen, zu entwickeln.

Verantwortlich für die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist die Gleichstellungskommission (sie vertritt die verschiedenen Berufskategorien des Instituts) und der Vorstand des Vereins (verantwortlich für die Vorbereitung des Plans und die Überwachung seiner Umsetzung). Die Gleichstellungskommission kann das Personal konsultieren und andere relevante Mitarbeiter zur Teilnahme auffordern, um die Ausgangsdiagnose zu analysieren und geeignete Maßnahmen auszuwählen.



2 Methode

Die Gleichstellungskommission besteht aktuell aus zwei Personen: einer/m Vertreter/in der Gruppe der Wissenschaftler:innen sowie eine:n Vertreter:in der Gruppe Personal aus Technik und Verwaltung. Weitere Personen können benannt werden.

Die Aufgaben der Gleichstellungskommission sind:

- Vorbereitung und Analyse der Diagnose. Erstellung eines Berichts, der Ergebnisse der Diagnose.
- Festlegung der Maßnahmen, die den Gleichstellungsplan integrieren.
- Festlegung von Prioritäten sowie die notwendigen Mittel für die Umsetzung festlegen.
- Festlegung der notwendigen Indikatoren für eine angemessene Überwachung.
- Vorantreiben und Fördern der festgelegten Gleichstellungsmaßnahmen

Die Diagnose wurde auf der Grundlage quantitativer und qualitativer Personaldaten durchgeführt.

Bei der Diagnose wurden die Stärken des Instituts und die verbesserungswürdigen Bereiche benannt und die ermittelten Ziele und Bedürfnisse wurden in konkrete Maßnahmen umgesetzt.

Durchführungsfristen der einzelnen Maßnahmen sollen dazu beitragen, die Umsetzung zu überwachen. Die Überwachung und Bewertung der Einhaltung des Aktionsplans wird von der Gleichstellungskommission durchgeführt, die alle sechs Monate zusammentritt.



3 Der Access e.V.

Access e.V. ist ein gemeinnütziges, unabhängiges Forschungsinstitut in Aachen. Gegründet 1986 als Spin-Off der RWTH Aachen, ist es heute ein renommiertes Zentrum für Materialforschung und innovative Fertigungsverfahren, insbesondere für metallische Werkstoffe. Im eigenen TechCenter werden gießtechnische Herstellungsrouten und Werkstoffe für ein breites Spektrum industrieller Anwendungen entwickelt und qualifiziert. Ein Querschnittsthema sind digitale Technologien, die als eigenständige Simulations-Tools entwickelt werden und in virtuelle Prozessketten eingebunden werden können. Die thematische und methodische Vielfalt dient dazu, konkrete Kundenwünsche schnell und gezielt umzusetzen, und die großen gesellschaftlichen Herausforderungen gemeinsam zu meistern. Access ist Mitglied der Zuse-Gemeinschaft (Deutsche Industrieforschungsgemeinschaft Konrad Zuse e.V.).

Gemäß seiner Satzung, § 2 Zweck und Aufgaben gilt für den Access e.V.:

- (1) Der Verein verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung. Zweck der Körperschaft ist die Förderung von Wissenschaft und Forschung. Der Satzungszweck wird verwirklicht insbesondere durch:
 - wissenschaftliche Arbeiten im Bereich der Erstarrungstechnologien unter Berücksichtigung der Schwerelosigkeit durch Grundlagenforschung
 - technisch-wissenschaftliche Entwicklung auf den Gebieten:
 - Synthese neuartiger Werkstoffe
 - Entwicklung neuer Produktionsverfahren
 - Optimierung konventioneller Werkstoffe und Prozesse
 - Digitalisierung im Kontext Werkstoffe – Prozesse – Produkt
 - Durchführung und Planung gemeinnütziger technisch-wissenschaftlicher Experimente
 - die Förderung des technisch-wissenschaftlichen Erfahrungsaustausches mit der technisch-wissenschaftlichen Fachwelt, u.a. durch Seminare, Symposien, Fachtagungen etc.
 - Förderung und Unterstützung des technisch-wissenschaftlichen Nachwuchses durch Zusammenarbeit mit der RWTH-Aachen im Rahmen der Lehre
 - Veröffentlichung von Forschungs- und Entwicklungsergebnissen
 - Durchführung von gemeinnütziger Auftragsforschung im Sinne des § 68 Nr.9 AO.
- (2) Der Verein verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne der Abgabenordnung. Der Verein ist selbstlos tätig. Er verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. Mittel des Vereins dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Die Mitglieder erhalten keine Zuwendungen aus Mitteln des Vereins; dies gilt auch für den Fall, dass ein Mitglied aus dem Verein ausscheidet. Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zwecke des Vereins fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.

Organe des Vereins sind:

- die Mitgliederversammlung
- der Vorstand sowie
- der Beirat.



4 Rechtliche Grundlagen

Rechtliche Grundlage für die Gleichstellung sind auf nationaler Ebene das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

4.1 Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

besonders hervorzuheben sind die folgenden Artikel:

Artikel 1

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

Artikel 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

4.2 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), in Kraft seit August 2006, wurden europäische Richtlinien in nationales Recht umgesetzt.

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 AGG).





5 Bestandsaufnahme

5.1 Beschäftigungsstruktur und Analyse

Der Access e.V. ist eine private, gemeinnützige Forschungseinrichtung. Bei Access arbeiten aktuell 89 Personen. Bei der Mehrzahl handelt es sich um (promovierte) Wissenschaftler:innen; junge Wissenschaftler:innen haben einen Masterabschluss.

Das wissenschaftliche Personal verteilt sich auf sechs Geschäftsfelder. Jedes Geschäftsfeld wird von einer Gruppenleiterin/einem Gruppenleiter geführt. In der Hierarchie steht nur der geschäftsführende Vorstand über den Gruppenleiter:innen.

Die Techniker:innen zählen zum Geschäftsbereich „Prozessentwicklung und Prototypenfertigung“.

Die Verwaltungskräfte sind direkt dem geschäftsführenden Vorstand unterstellt.

Insgesamt ist die Fluktuation sehr gering; wer kommt bleibt.

5.2 Beschäftigungsstruktur

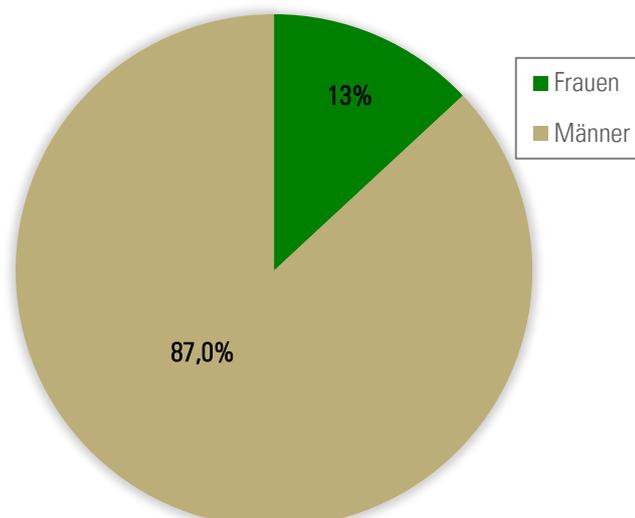
Bei der Bestandsaufnahme bietet sich eine Differenzierung nach den folgenden Kriterien an:

- Beschäftigte allgemein
- Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe (Wissenschaftler:innen, Techniker:innen/Verwaltungskräfte)
- Entgeltgruppen
- Vollzeit/Teilzeit
- Studentische Hilfskräfte

5.2.1 Beschäftigte allgemein

Access zählt aktuell 69 Beschäftigte (ohne studentische Hilfskräfte und geringfügig Beschäftigte); es handelt sich hierbei um 9 Frauen und 60 Männer.

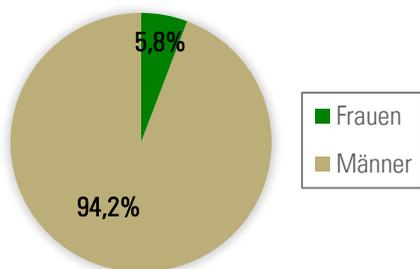
Frauen stellen nur einen Anteil von knapp 15% der Belegschaft.



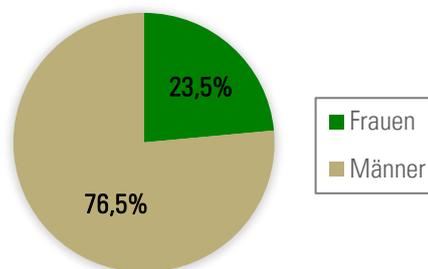


5.2.2 Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe

Der überwiegende Anteil an den Beschäftigten gehört zur Gruppe der Wissenschaftler:innen. Zur Gruppe der Angestellten in Verwaltung und Technik zählen 16 Personen.



Wissenschaftler:innen



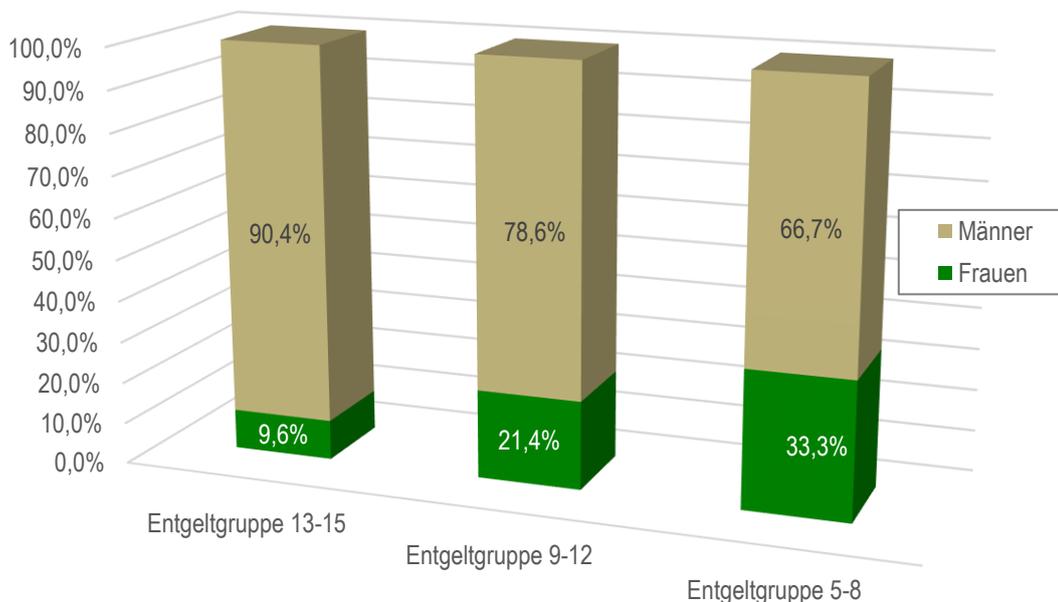
Mitarbeitende Verwaltung + Technik

Der Anteil der Frauen ist in der Wissenschaftler:innen verglichen mit der Verteilung der Geschlechter der Gesamtbelegschaft deutlich unterrepräsentiert mit nur 3 von 47 Personen. Alle Wissenschaftlerinnen sind promoviert.

Im Bereich Verwaltung und Technik liegt der Frauenanteil bei 25% im Gegensatz zum Anteil der Frauen bei den wissenschaftlich Tätigen.

5.2.3 Entgeltgruppen

Access richtet sich aufgrund seiner Nähe zu universitären Umfeld sowie der Beteiligung an öffentlich geförderten Projekten bei der Eingruppierung nach dem TVÖD Bund (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst). Die Eingruppierung orientiert sich hierbei anhand des Tätigkeitsbildes und der Qualifikationseckpunkte. Dabei gilt die Regel: Je höher die Qualifikation, Erfahrung und Ausbildung ist, desto höher die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe und Stufe.



Alle Wissenschaftler:innen sind in daher in den Entgeltgruppen 13-15 zu finde (52 Personen).

13 Mitarbeitende gehören in die Entgeltgruppe 9-12 – es handelt sich hier z.B. um Techniker:innen, Mitarbeitende mit Bachelorabschluss oder IHK-Ausbildungsabschluss.

In Entgeltgruppe 5-8 sind 3 angeleitete Arbeitskräfte.





5.2.4 Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit

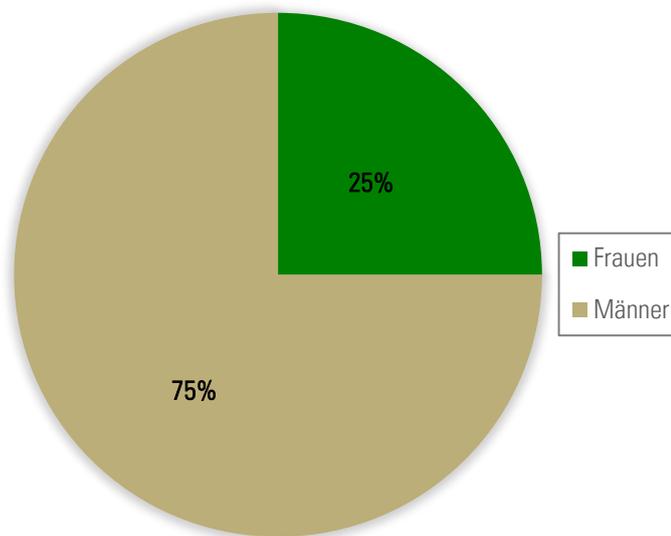
Aktuell arbeiten, abgesehen von den studentischen Hilfskräften und den Minijobber:innen nur 5 Personen in Teilzeit:

Die 2 Frauen und 3 Männer arbeiten 75% bzw. 80% einer Vollzeitstelle:

- 2 der 3 Männer wandeln die 20% Reduzierung auf die Vollzeitbeschäftigung in zusätzlich freie Tage um, die nach Belieben genommen werden können.
- 2 Personen arbeiten 4 statt 5 Tage Vollzeit.
- 1 Person arbeitet an 5 Tagen mit reduzierter Stundenzahl.

5.2.5 Studentische Hilfskräfte und Minijobber:innen

Access beschäftigt zurzeit 16 studentische Hilfskräfte bzw. Minijobber:innen. In dieser Gruppe kommen die Frauen auf einen Anteil von 25%.





5.3 Gremien

Neben der Mitgliederversammlung hat der Access e.V. einen aus 3 Personen bestehenden Vorstand und einen aktuell mit 11 Personen besetzten Beirat. Neben 3 „Ex officio“-Vertretern, gibt es 8 gewählte Beirätinnen/Beiräte.

Die Satzung sieht vor, dass weitere Personen für den Beirat gewählt werden können, ebenso können je 2 Bundes- sowie 2 Landesministerien noch Mitglieder für den Beirat entsenden.

Vorstand: 100% Männer

Beirat: 1 Frau, 10 Männer; der Frauenanteil entspricht einem Anteil von 9%.





5.4 Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen

Bei Access war es schon immer ein Anliegen, den Mitarbeitenden eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Die Wünsche und Möglichkeiten der Mitarbeitenden werden hierbei individuell abgesprochen.

- **Flexibler Arbeitsort (z.B. Homeoffice)**
In der Regel wird bei Access aufgrund der Aufgabenstellung im Forschungsbereich in Präsenz gearbeitet. Situative mobile Arbeit wird auf Anfrage in der Regel gewährt. Ebenso können Mitarbeiter:innen mit längerer Anfahrtszeit Homeoffice-Modell individuell vereinbaren.
- **Flexible Arbeitszeit**
Es gibt keine Beschränkung der Arbeitszeit (außer durch gesetzliche Vorgaben). In der Regel starten die ersten um 6:00 Uhr. Die Arbeitszeit wird am Standort Jülicher Straße über eine Zeiterfassung festgehalten; am Standort Intzestraße gilt eine Vertrauensarbeitszeit.
- **Notfallbetreuung Kinder**
Es werden die gesetzlich zustehenden Betreuungstage ohne Gehaltsabzug gewährt. Kinder können auch tageweise mit in den Betrieb gebracht und vor Ort betreut werden. Auch für diese Fälle greift die Situative mobile Arbeit.
- **Elternzeit**
Elternzeit ist in Deutschland gesetzlich geregelt. Die gesetzlichen Bestimmungen werden eingehalten. Der Trend geht dahin, dass (fast) alle männlichen Kollegen mindestens für 2 Monate in Elternzeit gehen; Frauen entscheiden sich in der Regel für eine einjährige Elternzeit.



5.5 Analyse

Zur Analyse des Stands der Gleichstellung bei Access wurde der „Gleichstellungsscheck für kleine und mittlere Unternehmen“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herangezogen und durchgeführt.

Die Prüfung erfolgt über die personalpolitischen Handlungsfelder:

- Personalrekrutierung
- Arbeitsbedingungen
- Arbeitsentgelt
- Kommunikation/Zusammenarbeit

Der Selbsttest beinhaltet die folgenden Schritte:

- 1) Überblick über die Struktur der Belegschaft (vergl. 3.2)
- 2) Fragebogen beantworten
- 3) Antworten auf den Auswertungsbogen übertragen
- 4) Infoblätter zu Fragen mit Handlungsbedarf lesen
- 5) Ziele formulieren (6) und Maßnahmen planen (7)

Ergebnisse aus den 4 Handlungsbereichen:

Handlungsbereich Personalrekrutierung

Frage	Thema/Handlungsfeld	Ihre Antwort	Infoblatt auf Seite
Personal effektiv und gleichstellungsorientiert rekrutieren			
1.1	Anreize für Beschäftigte	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Manchmal <input type="radio"/> Nein	23
1.2	Flexibilität als Auswahlkriterium	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Teilweise <input checked="" type="radio"/> Nein	26
1.3	Erwerbskontinuität als Auswahlkriterium	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Teilweise <input type="radio"/> Nein	27
1.4	Ausgewogene Stellenbesetzung	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Teilweise <input type="radio"/> Nein	29
1.5	Fragen im Vorstellungsgespräch	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Bedingt <input type="radio"/> Nein	31

Ergebnis: In diesem Bereich sind Verbesserungen erforderlich.

- 1x
- 3x
- 1x





Handlungsbereich Arbeitsbedingungen

Attraktive Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten bieten				
2.1	Gestaltung der Arbeitszeit	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nicht immer <input type="radio"/> Nein	 	33
2.2	Mobiles Arbeiten	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Teilweise <input type="radio"/> Nein	 	36
2.3	Führen in Teilzeit	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Teilweise <input type="radio"/> Nein	 	38
2.4	Beschäftigte in Elternzeit	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Teilweise <input type="radio"/> Nein	 	40
2.5	Berufliche Weiterbildung	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Teilweise <input type="radio"/> Nein	 	42

Ergebnis: In diesem Bereich ist Access besser aufgestellt. Verbesserungen sind vorzusehen.

- 3x
- 1x
- 1x

Handlungsbereich Arbeitsentgelt

Frage	Thema/Handlungsfeld	Ihre Antwort	Infoblatt auf Seite	
Arbeit fair entlohnen				
3.1	Freie Verhandlung von Einstiegsentgelten und Erhöhungen	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Teilweise <input checked="" type="radio"/> Nein	 	44
3.2	Freie Festsetzung weiterer Entgeltbestandteile	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Teilweise <input checked="" type="radio"/> Nein	 	46
3.3	Anforderungsbezogenes Grundentgelt	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Teilweise <input type="radio"/> Nein	 	48
3.4	Entgelt differenzierung nach Bereichen	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Teilweise <input type="radio"/> Nein	 	50
3.5	Offene Kommunikation über Arbeitsentgelte	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Es kann sein <input type="radio"/> Nein	 	51

Ergebnis: In diesem Bereich ist Access besser aufgestellt. Verbesserungen sind dennoch anzustreben.

- 3x
- 1x
- 1x





Handlungsbereich Kommunikation/Zusammenarbeit

Wertschätzend kommunizieren und zusammenarbeiten				
4.1	Wertschätzende Gesprächskultur	<input checked="" type="radio"/> Ja	●	53
		<input type="radio"/> Nicht immer	●	
		<input type="radio"/> Nein	●	
4.2	Umgang mit sexueller Belästigung	<input type="radio"/> Ja	●	55
		<input type="radio"/> Bedingt	●	
		<input checked="" type="radio"/> Nein	●	
4.3	Einbindung von Teilzeitkräften	<input checked="" type="radio"/> Ja	●	57
		<input type="radio"/> Teilweise	●	
		<input type="radio"/> Nein	●	
4.4	Geschlechtersensible Sprache	<input type="radio"/> Ja	●	59
		<input checked="" type="radio"/> Teilweise	●	
		<input type="radio"/> Nein	●	
4.5	Gespräche mit Mitarbeitenden	<input checked="" type="radio"/> Ja	●	61
		<input type="radio"/> Teilweise	●	
		<input type="radio"/> Nein	●	

Ergebnis: Auch in diesem Bereich ist Access besser aufgestellt. Verbesserungen sind vorzusehen.

- 3x
- 1x
- 1x

Erläuterung der Farben

- **Rot:** Achtung! Hier gibt es offensichtlich Handlungsbedarf in Ihrem Unternehmen! Bitte lesen Sie das Infoblatt zu dieser Frage durch. Vielleicht finden Sie unter den Vorschlägen auch geeignete Maßnahmen, um in Ihrem Unternehmen in dem Bereich Veränderungen anzustoßen.
- **Gelb:** Gut, in diesem Bereich ist in Ihrem Unternehmen bereits vieles positiv geregelt, aber es könnte noch besser sein. Bitte lesen Sie das Infoblatt zu dieser Frage durch und entscheiden Sie über geeignete Maßnahmen für Ihr Unternehmen zu diesem Handlungsfeld.
- **Grün:** Prima! In diesem Bereich sieht es in Ihrem Unternehmen gut aus! Es könnte dennoch interessant für Sie sein, das Infoblatt zu diesem Handlungsfeld durchzulesen – es gibt ja nichts, was nicht noch verbessert werden könnte.

Ergebnis insgesamt:

Bei 20 Fragen aus 4 Handlungsfeldern steht Access mit 10 Punkten, **also 50%, im grünen Bereich**



6 Zielvorgaben

Aus der Auswertung des Selbsttests ergeben sich Zielvorgaben, die zu jeder Frage formuliert werden. Dabei werden Erläuterungen (Worum geht's), die Rechtslage, Hinweise für das weitere Vorgehen (Was können Sie tun?) und weiterführende Informationen angeboten.

Nachstehend werden Zielvorgaben zu den Fragen mit Ergebnissen in den Farben gelb (noch Verbesserungsbedarf) und rot (Veränderungen notwendig) zusammengestellt:

Zielvorgaben Handlungsbereich Personalrekrutierung

- Verbesserung der Stellenausschreibungen. Darauf hinweisen, dass sich das Unternehmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzt oder bereits als familienfreundlich zertifiziert ist.
- Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels geht es darum, die Bewerbenden für das Unternehmen zu gewinnen. Positiv wirkt ein professionell geführtes Interview auf Bewerbende, das sich sachlich am Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle orientiert und männliche und weibliche Bewerbende unvoreingenommen und anhand des gleichen Maßstabs beurteilt.
- Schulung/Kommunikation über Ablauf und Inhalte von Vorstellungsgesprächen
Zur Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch kann ein Gesprächskonzept erstellt werden, das wichtige Informationen zum Unternehmen sowie eine Liste der klärungsbedürftigen Sachfragen berücksichtigt.
- Anfertigen eines kurzen Gesprächsprotokolls nach dem Gespräch. Dadurch können spätere Missverständnisse vermieden werden.

Zielvorgaben Handlungsbereich Arbeitsbedingungen

- Prüfen, ob Führungspositionen auch in Teilzeit möglich sind.
In diesem Bereich hat Access inzwischen einen Gruppenleiter in Teilzeit (80%).
- Überlegen inwieweit Aufgaben auch mobil/im Homeoffice erledigt werden können und welche Voraussetzungen hierfür geschaffen werden müssen.

Zielvorgaben Handlungsbereich Arbeitsentgelt

- Bewerten und bezahlen gewerblicher, technischer und kaufmännischer Tätigkeiten nach einheitlichen Maßstäben. Auf diese Weise kann die Gleichbehandlung nicht nur der Geschlechter, sondern aller Beschäftigten maßgeblich gefördert werden.
- Einheitliche Entgeltsysteme für alle Beschäftigtengruppen sind in vielen Unternehmen und Tarifbereichen bereits heute üblich. Dort wird auch nicht mehr zwischen Lohn und Gehalt oder zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Angestellten unterschieden. Gebräuchlich sind vielmehr die Begriffe „Entgelt“ und „Beschäftigte“ bzw. „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“.
- Als Hilfestellung für die Gestaltung eines einheitlichen, geschlechtsneutralen Entgeltsystems kann das Instrument „Paarvergleich zur Bewertung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten“ von eg-check.de genutzt werden.





Zielvorgaben Handlungsbereich Kommunikation/Zusammenarbeit

- Einrichten einer Beschwerdestelle. Empfehlenswert ist es dabei, Ansprechpersonen jeden Geschlechts zu benennen und einen einfachen Zugang zu ermöglichen.
- Ein partnerschaftlicher Umgang und gegenseitige Wertschätzung aller Beschäftigten lassen sexuelle Belästigung unwahrscheinlich werden. Wachsamkeit bleibt dennoch erforderlich!
- Geschlechtergerechte Sprache benutzen:
 - Männliche Form für Männer, weibliche Form für Frauen
 - Verwendung von Unterstrich (Kund_innen) oder Genderstern (Kund*innen). Dies hat den Vorteil, dass dann auch Menschen umfasst sind, die weder als Frau noch als Mann angesprochen werden wollen.
 - Pluralformen benutzen: „wir alle“ statt „jeder“.
 - Neutrale Wörter verwenden: Kundschaft, Beschäftigte, Teamleitung.
- Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deutlich machen, dass im Unternehmen Wert auf eine hinsichtlich der Geschlechter ausgewogene Sprache gelegt wird.



7 Maßnahmen/Förderung

Der Begriff der Förderung umfasst alle Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung und zur Verhinderung von Benachteiligungen. Maßnahmen dienen der Umsetzung der Zielvorgaben aus dem vorherigen Abschnitt.

Der Zeitraum für die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans sind die Jahre 2022-2023.

Eine Überprüfung hinsichtlich der Zielerreichung erfolgt einmal jährlich auf der Vorstandssitzung.

Ggf. sind Maßnahmen anzupassen oder zu ergänzen.

Das Ziel des Aktionsplans ist es:

- Einrichtung von Mechanismen zur Aufdeckung von Ungleichheitssituationen.
- Sicherstellen, dass Access eine Kultur des Wohlbefindens pflegt, die das Auftreten von diskriminierenden Situationen verhindert, die frühzeitige Erkennung und Behandlung solcher Situationen ermöglicht und die berufliche Entwicklung aller Mitglieder fördert.
- Sicherstellen, dass in den verschiedenen Prozessen und Strategien von Access alle Menschen gleich behandelt werden und alle die gleichen Chancen haben.
- Die Maßnahmen konzentrieren sich auf die festgestellten Verbesserungsbereiche der 4 Handlungsfelder:

Maßnahme Personalrekrutierung

Zielsetzung: Erhöhen des Frauenanteils der Belegschaft

Verantwortlich: Personalabteilung

Adressaten: das gesamte Personal des Instituts.

Zeitplan: 2022-2023.

Maßnahme 1: Text der Stellenausschreibungen so verändern, dass sich mehr Frauen angesprochen fühlen

Maßnahme 2: Erstellen eines Gesprächskonzepts für Vorstellungsgespräche, um Gleichbehandlung zu garantieren

Indikatoren: Anzahl der ausgeschriebenen Stellen – Eingang der Bewerbungen nach Geschlecht

Zielsetzung: Erhöhen des Frauenanteils in den Gremien

Verantwortlich: Geschäftsführender Vorstand

Adressaten: Mitglieder des Access e.V., Ministerien

Zeitplan: 2022-2023.

Maßnahme 1: 2022 Frauenanteil mindestens auf 2 Beirätinnen verdoppeln

Indikator: Zusammensetzung des Beirats

Maßnahme Arbeitsbedingungen

Zielsetzung: Flexibilisierung der Wahl des Arbeitsortes.

Verantwortlich: Geschäftsführung

Adressaten: das gesamte Personal des Instituts

Zeitplan: 2022-2023.

Maßnahme 1: Kriterienkatalog für Voraussetzungen von Homeoffice und Situativer Mobiler Arbeit festlegen. Im Forschungsbereich ist Präsenz vielfach gefragt; Techniker und Angestellte im Verwaltungsbereich haben keine oder nur wenige Möglichkeiten für die Wahl des Arbeitsortes





Indikatoren: Statistik: Anfragen/Inanspruchnahme nach Geschlechtern

Maßnahme Arbeitsentgelt

Zielsetzung: Aktuell keine Ziele und Maßnahmen geplant, da kein Handlungsbedarf erkennbar ist. Access zieht bei der Einstellung den TVÖD Bund heran.

Verantwortlich: Personalabteilung

Adressaten: das gesamte Personal des Instituts.

Zeitplan: 2022-2023.

Maßnahme 1: Prüfen von eg-check.de zur Bewertung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten.

Zielsetzung: Mehr Achtsamkeit bei der Formulierung von Texten

Verantwortlich: Verwaltung, Führungskräfte

Adressaten: interessierte Parteien

Zeitplan: 2022-2023.

Maßnahme 1: Texte gegenlesen lassen

Zielsetzung: Einrichten eines Beschwerdemanagements

Verantwortlich: Geschäftsführung

Adressaten: das gesamte Personal des Instituts.

Zeitplan: 2023.

Maßnahme 1: keine Priorisierung, aber Erstellen eines Konzeptes für ein Beschwerdemanagement
Bei Access wird (meistens) ein partnerschaftlicher Umgang und gegenseitige Wertschätzung aller Beschäftigten gelebt. Bei Anwachsen der Belegschaft und bei der Einrichtung zusätzlicher Standorte wird ein Verfahren für die Abgabe und den Umgang mit Beschwerden benötigt





Referenzen

- [1] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gleichstellungsscheck für kleine und mittlere Unternehmen. KMU-Gleichstellungsscheck
- [2] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Handreichung zur Erstellung von Gleichstellungsplänen für die Dienststellen des Bundes
- [3] European Institute for Gender Equality: Roadmap to Gender Equality Plans in research and higher education institutions. A short guide
- [4] Gleichstellungsplan der RWTH Aachen

