

**Öffentlicher Auszug des
Gleichstellungsplans
des Paul-Ehrlich-Instituts
(2024 – 2027)**



1. Bestandsaufnahme und Analyse

Der Gleichstellungsplan¹ dient der Erreichung der Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) und ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Er nimmt eine Bestandsaufnahme vor, indem er die bestehende Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle zum 30. Juni des Jahres seiner Erstellung beschreibt und die bisherige Förderung der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen für die vergangenen vier Jahre auswertet. Die Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungsplans werden evaluiert, Ziele und Maßnahmen für die nächsten vier Jahre festgelegt.

Die Ziele des BGleiG und damit des Gleichstellungsplan sind:

- Gleichstellung von Frauen und Männern
- Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit
- Gezielte Förderung bei struktureller Benachteiligung
- Abbau von Unterrepräsentanz
- Paritätische Besetzung von Leitungspositionen bis 31.12.2025²

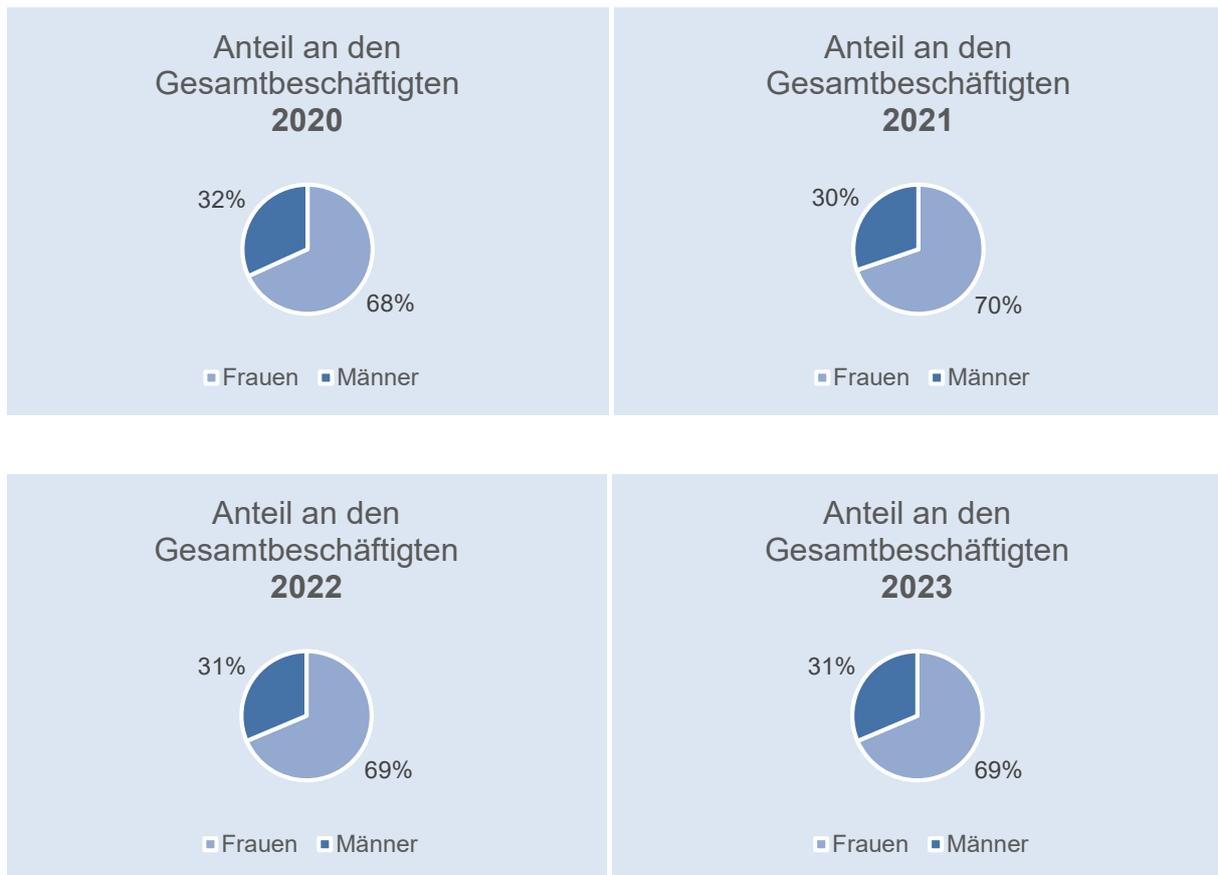
Die Zeiträume, die in dieser Bestandsaufnahme ausgewertet werden, orientieren sich am Stichtag 30.06.2023³ und umfassen die letzten vier Jahre:

- 01.07.2019 bis 30.06.2020 (dargestellt als „2020“)
- 01.07.2020 bis 30.06.2021 (dargestellt als „2021“)
- 01.07.2021 bis 30.06.2022 (dargestellt als „2022“)
- 01.07.2022 bis 30.06.2023 (dargestellt als „2023“)

¹ §§ 11 – 13 BGleiG, Regelungen im Abschnitt 3 zum Gleichstellungsplan

² § 1 Absatz 2 Satz 2 BGleiG

1.1. Gesamtbeschäftigte⁴



Der Anteil von Frauen und Männern an der Gesamtanzahl der Beschäftigten im PEI war weitestgehend konstant. Seit vielen Jahren arbeiten im PEI ca. 70 % Frauen.

Die Zahl der männlichen Beschäftigten erhöhte sich von 2020 bis 2023 um rund 15 %, die Zahl der weiblichen Beschäftigten steigerte sich um 18 %. Die Gesamtzahl der Beschäftigten erhöhte sich im Betrachtungszeitraum bis 2023 um 17 %. Gründe hierfür sind u.a. der Aufbau eines Zentrums für Pandemie - Impfstoffe und -Therapeutika (ZEPAI) sowie zeitlich befristete Entwicklungsvorhaben.

1.2. Altersstruktur

Die steigende Zahl von Mitarbeitenden führt zu einem Anwachsen aller Altersgruppen, insbesondere aber der Gruppen der 30- bis 39-Jährigen sowie der 40- bis 49-Jährigen. Auch in der Altersgruppe der unter 30-Jährigen ist ein Gesamtanstieg zu verzeichnen. Darüber hinaus ist die Gruppe der über 60-Jährigen stark angestiegen, da diese aus der Gruppe der 50- bis 59-Jährigen herausgewachsen sind. Dennoch bilden die 50- bis 59-Jährigen im Jahr 2023 die größte Beschäftigtengruppe.

⁴ Alle entgeltlich Beschäftigten exkl. Auszubildender

2. Zielvorgaben und Maßnahmen 2020 bis 2023

2.1. Chancengleichheit

Der Fokus des Gleichstellungsplan 2020-2023 richtete sich darauf, die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Maßnahmen der Personalbeschaffung bzw. Stellenbesetzung und Maßnahmen zu erhöhen. Die aktuellen Abläufe und Vorgehensweisen wurden auf Verbesserungspotenziale und die Umsetzung der Vorgaben aus dem Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) hin überprüft. Vier Maßnahmen wurden formuliert:

1. Geschlechtsneutrale Anforderungsprofile für Dienstpostenbeschreibungen und damit auch Formulierung der Stellenausschreibungen
2. Instrumente für die Auswertbarkeit von Besetzungsverfahren hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Kriterien schaffen
3. Bildung einer Auswahlkommission mit paritätischer Besetzung und jeweils gleichem Stimmenanteil und -gewichtung bei Besetzungsverfahren
4. Einstellung von Frauen in den jeweiligen unterrepräsentierten Bereichen unter der Voraussetzung der gleichen Eignung, Befähigung und Leistung sowie gezielte Aufforderung von Frauen in Ausschreibungstexten zur Bewerbung

2.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziele bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf waren von 2020-2023, diese auch in der beruflichen Ausbildung zu verankern, den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern und Männer zur Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten zu motivieren. Drei Maßnahmen sollten zur Zielerreichung beitragen:

1. In Ausnahmefällen Ermöglichung von Ausbildungsgängen in Teilzeit
2. Bereitstellung eines Tokens während beruflicher Freistellungsphasen (z.B. Elternzeit), damit der Zugang zu Informationen im Mitarbeiterportal gewährt ist
3. Zielgruppenspezifische Ansprache männlicher Beschäftigter bei Informationen zu entsprechenden Angeboten sowie Schaffung von Seminarveranstaltungen für Männer zu Vereinbarkeitsangeboten

2.3. Personalentwicklung

2019 wurde im PEI ein Mentoring-Programm etabliert. Ziel ist die intensive und partnerschaftliche Unterstützung der neuen Führungskräfte und freiwilligen Teilnehmenden (Mentees) durch erfahrene Fach- und Führungskräfte des PEIs (Mentor*innen). Mentees werden dabei von Mentor*innen ein Jahr lang begleitet, um mit ihnen Erfahrungswissen und informelles Wissen zu teilen. Sie werden u.a. bei Führungsfragen, Karriereperspektiven und Genderthemen unterstützt. Neue Führungskräfte werden so in ihrer neuen Rolle gestärkt und Mitarbeitende in ihrer Entwicklung begleitet und gefördert. Das Mentoring-Programm wird zu 69 % von Frauen genutzt, was dem Frauenanteil des PEI entspricht. Der Frauenanteil bei den Mentees liegt ist 84 % sogar deutlich höher.

2.4. Öffentlichkeitsarbeit

Um die Nachhaltigkeit des Gleichstellungsplans sicherzustellen soll eine Maßnahme im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit jährlich durchgeführt werden. Hierfür ist eine jährliche Zielüberprüfung und Evaluation der bisherigen Maßnahmen sowie die Veröffentlichung einer Zusammenfassung im Mitarbeiterportal vorgesehen.

Auf den Personalversammlungen stellt die Gleichstellungsbeauftragte vor, welche Maßnahmen sie durchgeführt hat und wie der aktuelle Stand bei den Zahlen zur Gleichstellung ist.

3. Ziele und Maßnahmen 2024 bis 2027

3.1. Paritätische Besetzung von Leitungspositionen

Ein wichtiger Fokus des Gleichstellungsplan 2024-2027 ist es, Voraussetzungen zu schaffen, um die paritätische Besetzung von Leitungspositionen durch Frauen und Männer möglichst zeitnah umzusetzen. Dabei steht die paritätische Besetzung von Referats- und Fachgebietsleitungen im Mittelpunkt. Die Reorganisation und der Wechsel der Leitung bietet die Möglichkeit, neu geschaffene Leitungsstellen bevorzugt mit Frauen zu besetzen. Zudem müssen Frauen motiviert, aufgebaut und gestärkt werden, um für zukünftige Führungspositionen zur Verfügung zu stehen. Folgende Maßnahmen sollen dieses Ziel verfolgen:

1. Extern: Unter der Voraussetzung gleicher Eignung, Befähigung und Leistung Frauen einstellen; Frauen in Ausschreibungstexten gezielt zu Bewerbungen auffordern; Berücksichtigung von Arbeitszeitmodellen wie Führung in Teilzeit, Doppelspitze oder Tandem

2. Intern: Geeignete Frauen im PEI ansprechen und motivieren, sich auf Führungspositionen zu bewerben; Fortbildungen zur Führungskompetenz anbieten; Berücksichtigung von Arbeitszeitmodellen wie Führung in Teilzeit, Doppelspitze oder Tandem
3. Fortführung des Mentoring-Programms mit Schwerpunkt auf die Ausbildung zu Führungskräften (Workshops, Vorträge)

3.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziel bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es, flexible Arbeitsmodelle, die während der Corona-Pandemie umgesetzt wurden, zu verstetigen. Zudem soll Müttern und Vätern der berufliche Wiedereinstieg nach der Familienphase erleichtert werden.

Folgende Maßnahmen sind angedacht:

1. Verstetigung flexibler Arbeitsmodelle zu Arbeitszeit und -ort (Dienstvereinbarung zu Arbeitszeit und -ort)
2. Angebot von Fortbildungen während der Elternzeit, um bei einem Wiedereinstieg am Arbeitsplatz auf dem neuesten Stand zu sein
3. Beratungstermine der Deutschen Rentenversicherung am PEI um Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Höhe der Rente aufzuzeigen

3.3. Öffentlichkeitsarbeit

Um den Gleichstellungsplan nachhaltig zu kommunizieren und die Gleichstellung sichtbar zu machen, wird mindestens eine Maßnahme im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit jährlich durchgeführt:

1. Vorstellung aktueller Zahlen zur Gleichstellung einmal jährlich auf der Personalversammlung und Veröffentlichung im Mitarbeiterportal veröffentlichen sowie Vorträge zu Gleichstellungsthemen
2. Schülerinnen und Schüler für nicht geschlechtsstereotype Berufsbilder sensibilisieren (Girls-Day / Boys-Day)