

Bundesfamilienministerium getragen wird, registriert. 2021 hat das GFZ die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Über die Gleichstellung von Frauen und Männern hinaus unterstützt das GFZ Diversität und Inklusion mit dem besonderen Fokus auf Vielfalt der Perspektiven und Fähigkeiten sowie individuelle Hintergründe, Eigenschaften, Erfahrungen und kulturelle Prägungen. Für Diversität spielen neben dem Geschlecht weitere Dimensionen wie Alter, soziale Herkunft, Kultur und Ethnizität, Religion und Weltanschauung, Gesundheit und Behinderung, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung, Familienkonstellation und Lebensweise eine Rolle. Langfristige Perspektive ist ein Rahmenkonzept für Diversität am GFZ, um eine inklusive Kultur und diversitätssensible sowie diskriminierungsfreie Strukturen in unserem Zentrum zu stärken und zu sichern. Alle Mitarbeitenden sollen gleiche Chancen erhalten, ihre Potenziale zu entfalten. Da sich die (u.a. gesetzlichen) Grundlagen für die Gleichstellung von Frauen und Männern von den Rahmenbedingungen für Diversität und Inklusion unterscheiden, fokussiert sich der hier vorliegende Gleichstellungsplan auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Das Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg basiert auf einer Geschlechterdefinition mit binärer Unterscheidung in Frau/Mann. Die Gleichstellungsarbeit am GFZ berücksichtigt, dass diese Unterscheidung solche Personen nicht umfasst, die dieser Unterscheidung nicht entsprechen. Wo der Datenschutz es erlaubt, versuchen wir daher, diverse Mitarbeitende in den Statistiken des GFZ zur Gleichstellung darzustellen.

2. Datenerhebung und Monitoring (Data collection and monitoring)

Am GFZ ist SAP (Modul HCM) seit der Einführung 2016 das zentrale System für die Administration der Personaldaten. In diesem System werden Personalstammdaten im Rahmen der Einstellung von Mitarbeitenden erfasst und auf Basis geprüfter und genehmigter Personalmaßnahmen fortgeschrieben. Die Ausschreibung von Stellen und die Administration von Daten, die im Rahmen der Recruiting-Prozesse verarbeitet werden, erfolgt im System Concludis. Eine Datenschnittstelle zwischen beiden Systemen ist bisher nicht etabliert. Seit dem 01.01.2023 sind auch die Personaldaten der Mitarbeitenden des RIFS in SAP sowie die Stellenausschreibungen des RIFS in Concludis abgebildet.

Den statistischen Daten zur Gleichstellung liegen diese Personaldaten aus den o.g. Systemen zugrunde. Die Auswertungen und Analysen werden auf Basis standardisierter Berichte erstellt und der Leitung ebenso wie Führungskräften, Departmentreferent:innen, Personalrat und den Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig zur Verfügung gestellt.

3. Bestandsaufnahme (Analysis of current employment data)

Die folgenden Daten der Bestandsaufnahme zeigen die Auswertungen jeweils für das GFZ (ohne RIFS) und das RIFS separat an. Zwar wurde die rechtlich-administrative Integration des RIFS zum 01.01.2023 umgesetzt, allerdings dauert der gesamte Integrationsprozess des RIFS noch an, insbesondere für die wissenschaftliche Integration steht noch eine mehrjährige Integrationsphase an. Für den vorliegenden Gleichstellungsplan erfolgt daher die Sichtung der Daten zur Bestandsaufnahme entsprechend separat.

Am Stichtag 31.01.2023 (Abbildung 1) waren am GFZ (ohne RIFS) insgesamt 407 Frauen und 534 Männer vertraglich beschäftigt¹ (Summe 941) sowie 1 diverse Person. Weitere 452 Gäste und Stipendiat:innen (151 Frauen, 301 Männer)¹ addieren sich zu einer Gesamtzahl von 1394 Mitarbeiter:innen am GFZ. In Führungspositionen (Vorstand, Departmentdirektor:innen, Sektions- sowie Abteilungsleitungen) arbeiteten zum Stichtag 39 Beschäftigte (7 Frauen und 32 Männer). In wissenschaftlichen Funktionen bzw. Positionen (arbeiten 476 Beschäftigte (168 Frauen und 308 Männer) und 466 Beschäftigte (239 Frauen und 227 Männer) in nicht-wissenschaftlichen Funktionen bzw. Positionen wie Technik, Labore, Sekretariate, Infrastruktur und Administration.

Zum Stichtag 31.01.2023 (Abbildung 2) sind am RIFS sind am RIFS insgesamt zum Stichtag 91 Frauen (59,5%) sowie 62 Männer (40,5%) per Arbeitsvertrag als Mitarbeiter:innen beschäftigt. Der Anteil der Frauen in allen Beschäftigten-Kategorien – mit Ausnahme der Kategorie Management – deutlich höher als am GFZ. Insbesondere die Kategorien Scientist, Postdoc sowie PhD zeigen einen wesentlich höheren proportionalen Frauenanteil im Vergleich zum GFZ.

¹ Im Folgenden wird die Gruppe der diversen Personen nicht gesondert aufgeführt, da zu klein und daher Rückschlüsse auf Personen vorgebeugt werden soll.

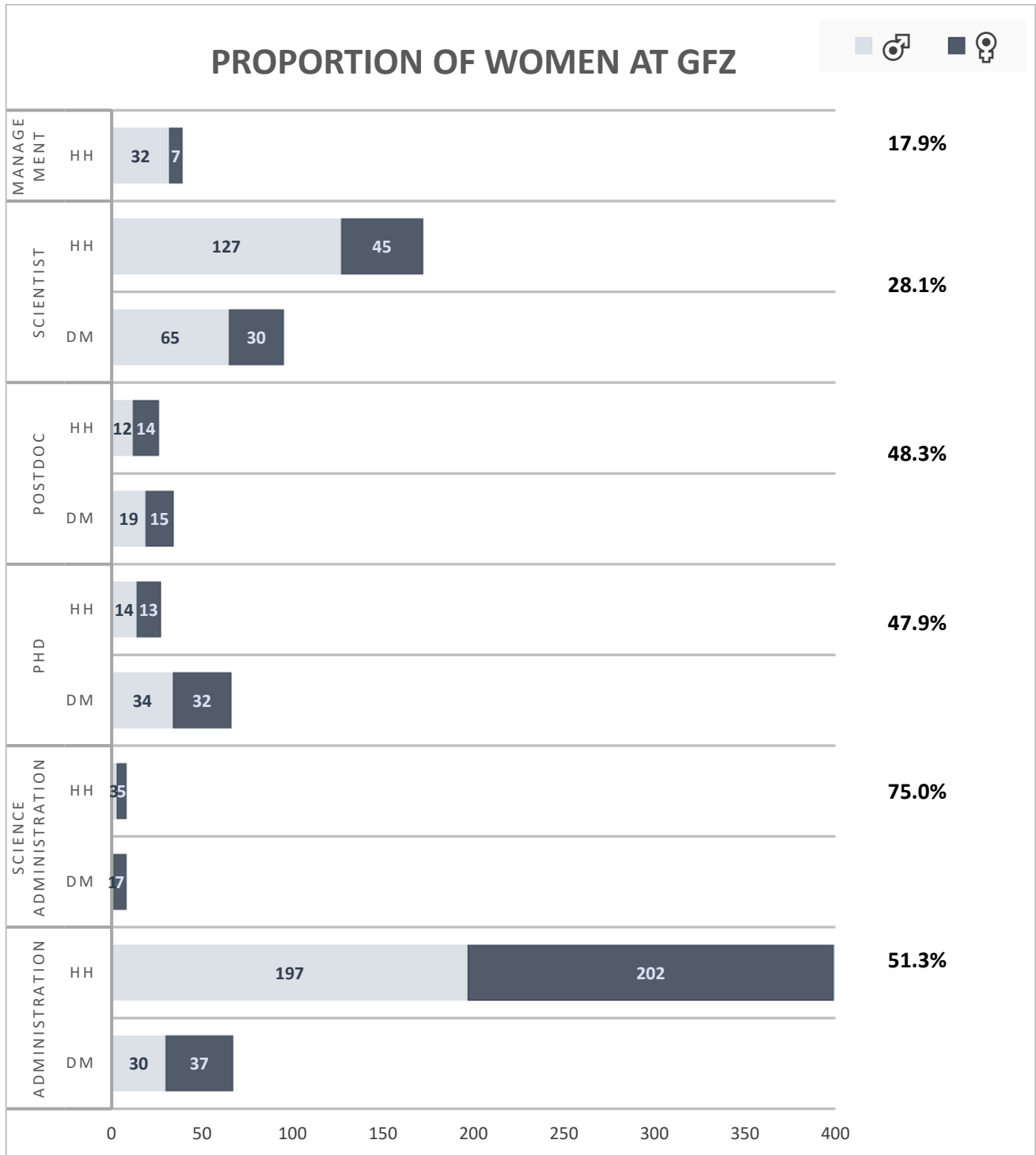


Abbildung 1 (GFZ ohne RIFS): Frauenanteil im GFZ zum Stichtag 31.01.2023 in den einzelnen Bereichen sowohl in Anzahl der Beschäftigten als auch in prozentualem Anteil dargestellt. (HH = haushaltsfinanziert; DM = drittmittelfinanziert)

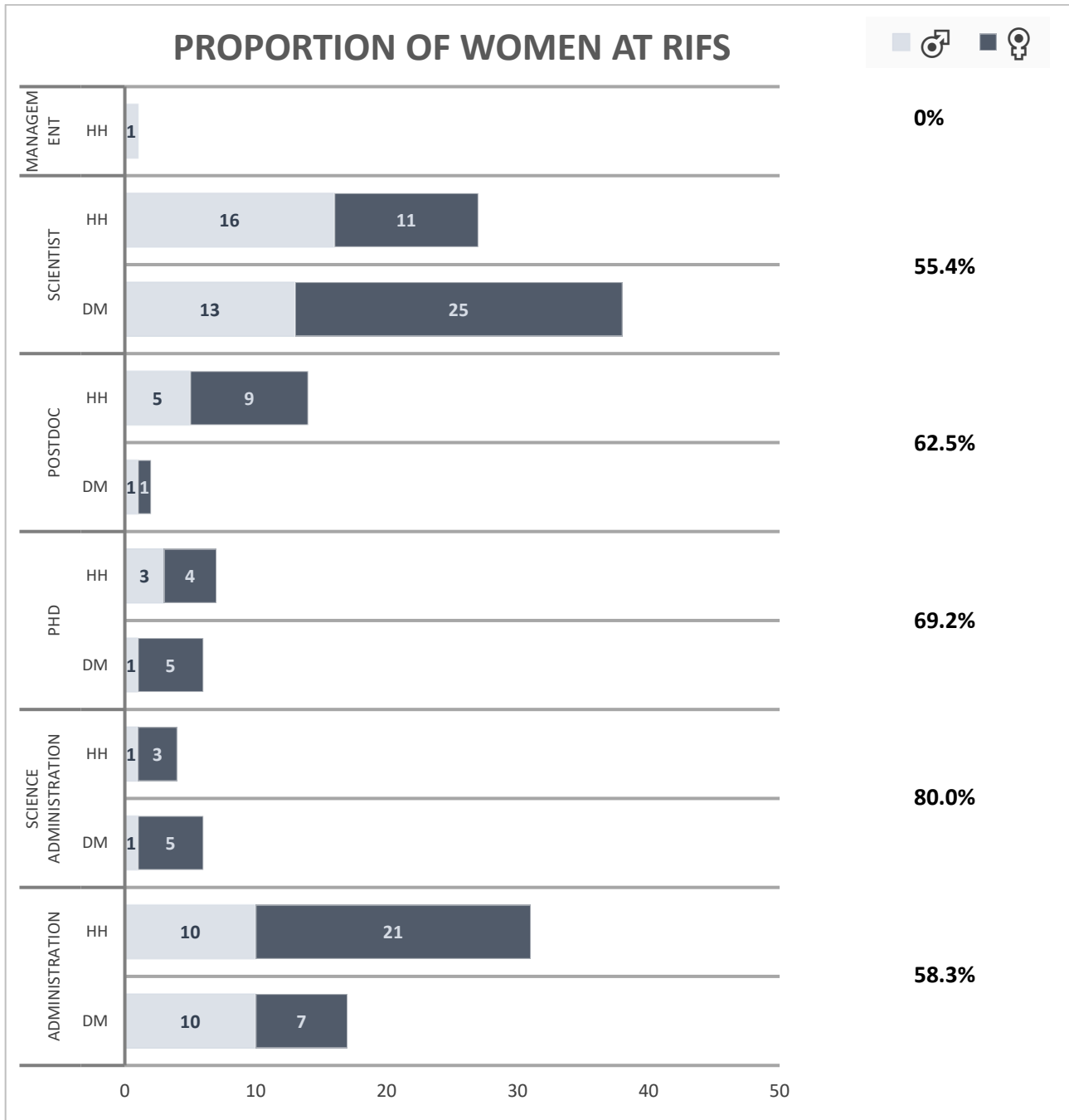


Abbildung 2 (RIFS): Frauenanteil im RIFS zum Stichtag 31.01.2023 in den einzelnen Bereichen sowohl in Anzahl der Beschäftigten als auch in prozentualem Anteil dargestellt. (HH = haushaltsfinanziert; DM = drittmittelfinanziert).

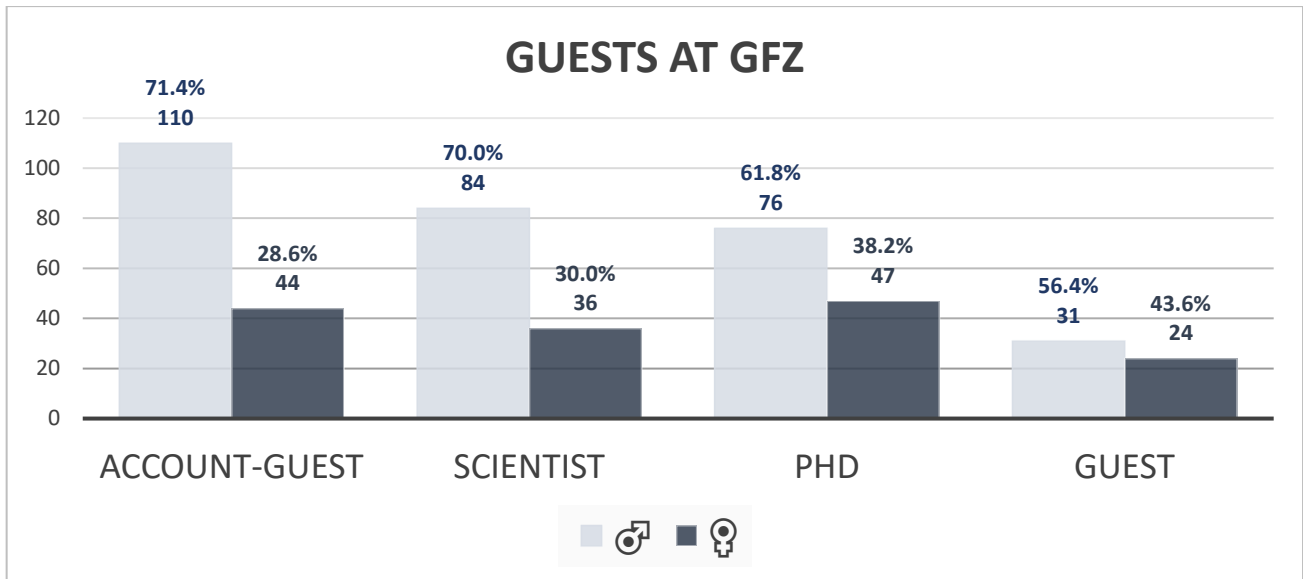


Abbildung 3 (GFZ ohne RIFS): Bei den insgesamt 452 Gästen liegt der Frauenanteil zwischen 29% und 44% je nach Gäste-Kategorie. Bei Gästen, die lediglich einen Zugang zur Rechnerinfrastruktur (account guests) haben, ist die Geschlechterdifferenz am größten. Die Unterteilung der Gäste unterscheidet zwischen Account-Gästen (Account-Guest), Promovierenden Gästen (PhD), Gästen (Guest) und Gast-Wissenschaftler:innen (Scientist). Bei diesen Kategorisierungen wäre zukünftig eine Präzisierung der Rollen im Betrieb wünschenswert, um diese besser einordnen zu können.

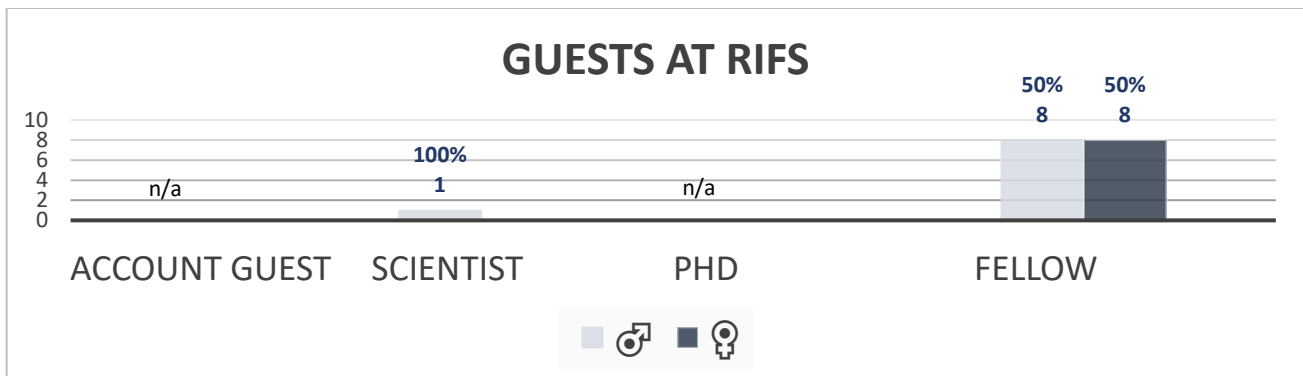
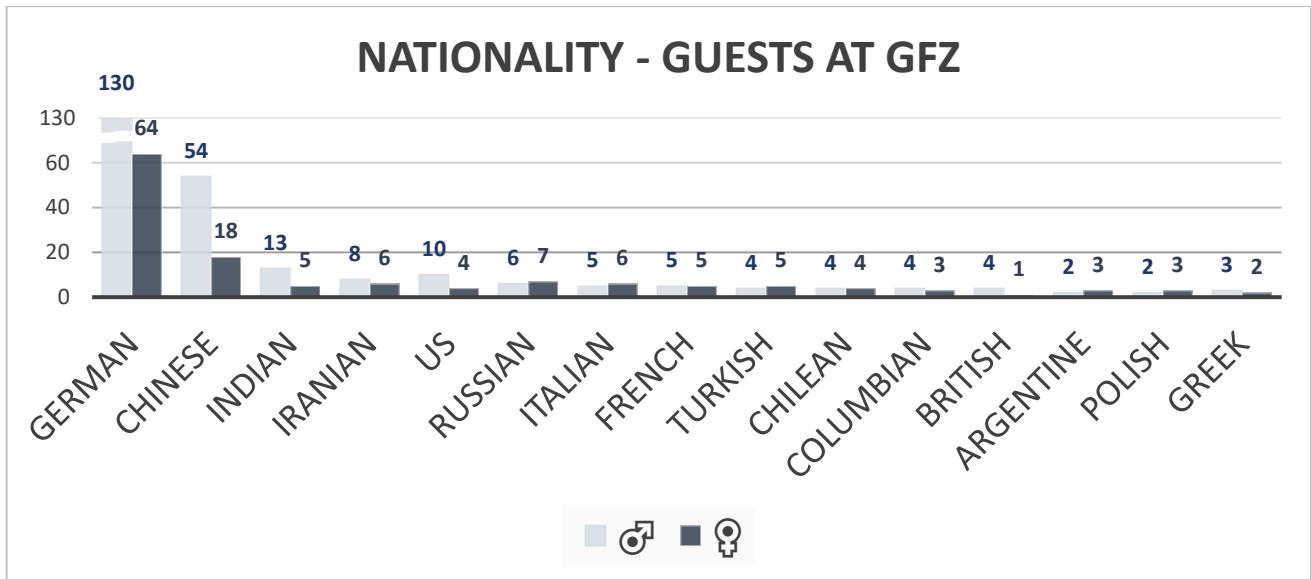
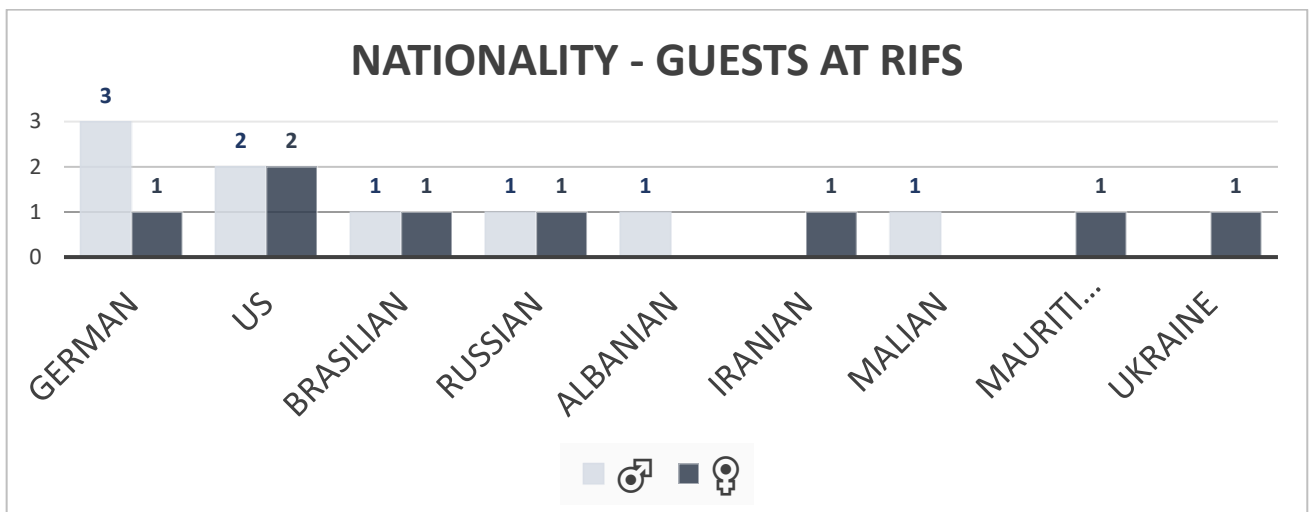


Abbildung 4 (RIFS): Der Frauenanteil bei Gästen im RIFS im Fellow Programm ist zum Stichtag 31.01.2023 paritätisch. Es gibt einen Wissenschaftler, der Gast-Status hat, hingegen keine Account-Gäste (Kategorie ist am RIFS nicht etabliert) und keine Gäste der Kategorie PhD, da zum Stichtag alle Doktorand:innen am RIFS einen Anstellungsvertrag haben.



	GERMAN	CHINESE	INDIAN	IRANIAN	US	RUSSIAN	ITALIAN	FRENCH	TURKISH	CHILEAN	COLUMBIAN	BRITISH	ARGENTINE	POLISH	GREEK
♂	67.0%	75.0%	72.2%	57.1%	71.4%	46.2%	45.5%	50.0%	44.4%	50.0%	57.1%	40.0%	80.0%	40.0%	60.0%
♀	33.0%	25.0%	27.8%	42.9%	28.6%	53.8%	54.5%	50.0%	55.6%	50.0%	42.9%	60.0%	20.0%	60.0%	40.0%

Abbildung 5 (GFZ ohne RIFS) Darstellung der Geschlechterverhältnisse bei Gästen (angezeigt werden nur Länder mit min. 5 Einträgen) in Abhängigkeit vom Herkunftsland (d.h. erste Staatsangehörigkeit). Die größte Gruppe stellen deutsche Wissenschaftler:innen dar. Allerdings weisen Herkunftsländer wie Großbritannien oder China einen geringen Frauenanteil von $\leq 25\%$ auf.



	GERMAN	US	BRASILIAN	RUSSIAN	ALBANIAN	IRANIAN	MALIAN	MAURITIAN	UKRAINE
♂	75.0%	50.0%	50.0%	50.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
♀	25.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%

Abbildung 6 (RIFS) Darstellung der Geschlechterverhältnisse bei Gästen im RIFS in Abhängigkeit vom Herkunftsland (d.h. erste Staatsangehörigkeit).

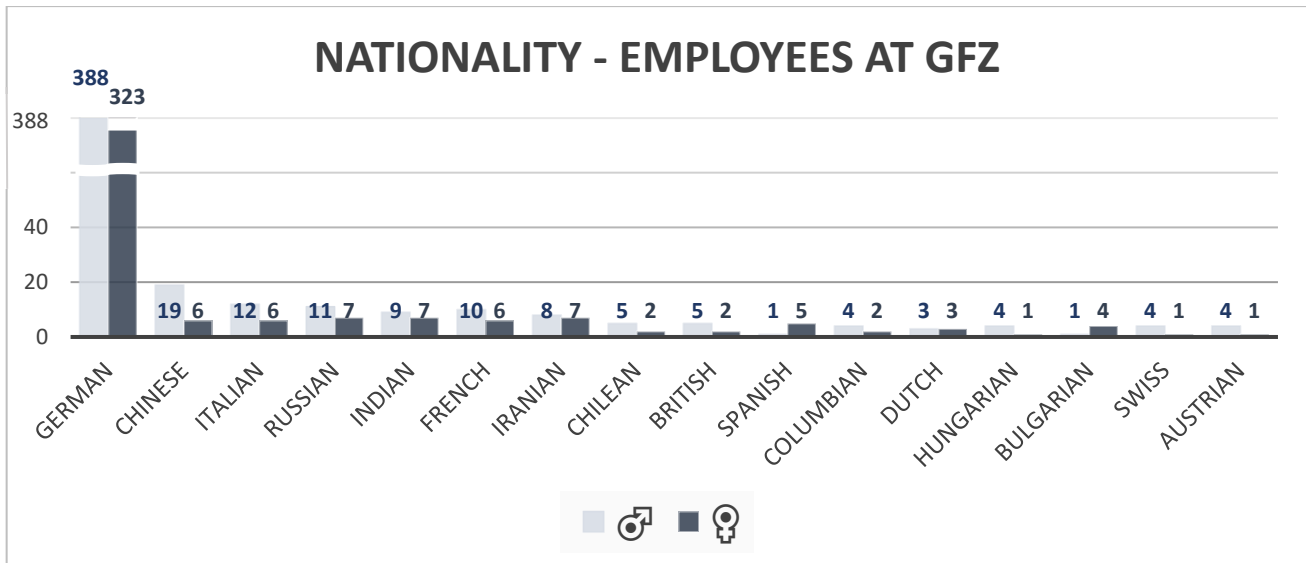


Abbildung 7 (GFZ ohne RIFS): Darstellung der Geschlechterverhältnisse bei Mitarbeitenden (angezeigt werden nur Länder mit min. 5 Einträgen) in Abhängigkeit vom Herkunftsland (d.h. erste Staatsangehörigkeit). Die größte Gruppe stellen deutsche Wissenschaftler:innen dar. China weist einen Frauenanteil von $\leq 33\%$ auf.

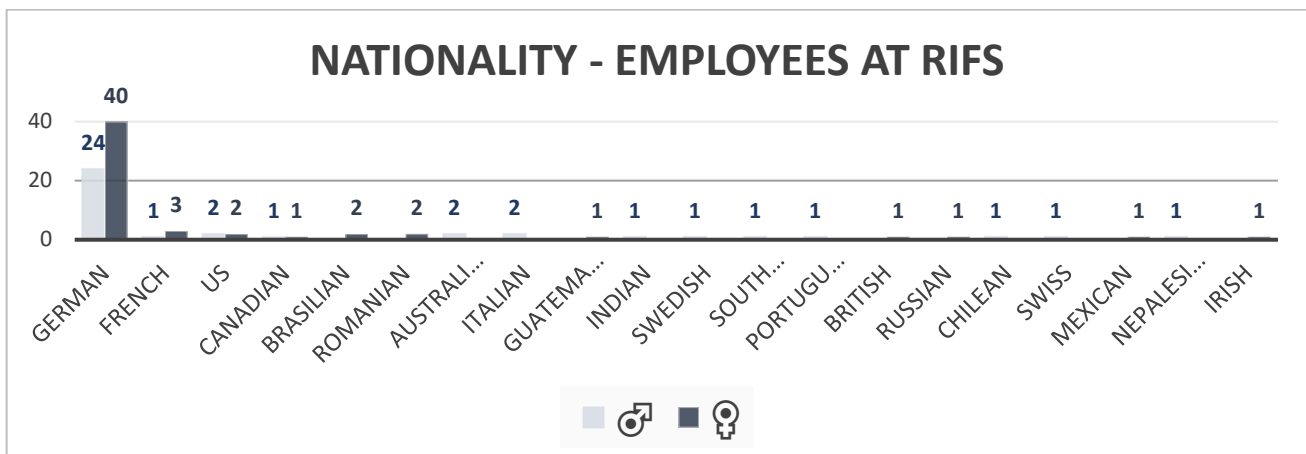


Abbildung 8 (RIFS): Darstellung der Geschlechterverhältnisse bei Mitarbeitenden in Abhängigkeit vom Herkunftsland (d.h. erste Staatsangehörigkeit). Die größte Gruppe stellen deutsche Wissenschaftler:innen dar.

Somit liegt der Frauenanteil in wissenschaftlichen Funktionen bzw. Positionen (Scientist, Postdoc, PhD) bei 35,4 % und in nicht-wissenschaftlichen Funktionen bzw. Positionen bei 51,3 %. Eine detaillierte Betrachtung der Beschäftigtenstruktur im wissenschaftlichen Funktionen bzw. Positionen (Abb. 1) ergibt, dass der jeweilige Anteil von Frauen in (i) wissenschaftlichen Führungspositionen bei 18 %, (ii) im wissenschaftlichen Mittelbau (Scientist, Postdoc) bei 31,8 % und (iii) während der Promotion (PhD) bei 47,9 % liegt. Der Frauenanteil an unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau ist etwa 21 %.

In wissenschaftsunterstützenden Funktionen bzw. Positionen ergibt eine detaillierte Betrachtung, dass das ausgewogene Geschlechterverhältnis (bezogen auf die Gesamtzahl der Positionen) Dysbalancen in klassischen Frauen- und Männerdomänen kaschiert, wie zum Beispiel in Sekretariaten (1 Mann, alle anderen sind Frauen), Werkstätten (Beschäftigte sind ausschließlich Männer).

Eine besondere Kategorie stellen die Referent:innen dar, die hier der wissenschaftlichen Administration zugerechnet werden und die sich hauptsächlich mit Forschungsadministration und -management beschäftigen. Da hier ein hoher Frauenanteil von 75 % vorliegt, wird diese Gruppe im Bereich der Wissenschaft separat betrachtet, um eine Verzerrung zu vermeiden. Gegenüber dem Update des Gleichstellungsplans von 2020 ist eine Erhöhung von fast 20 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Neben der Betrachtung der GFZ-Angestellten ist die Analyse der (überwiegend wissenschaftlichen) Gäste bzgl. Kategorie und Herkunftsland von Interesse, da sie fast 1/3 der Gesamtzahl der am GFZ Mitarbeitenden stellt (Abb. 3 sowie Abb. 5). Bei den Gästen gibt es momentan die Klassifizierung in solche, die lediglich einen Zugang zu der GFZ-Rechnerinfrastruktur haben (sog. Account Guest, im Folgenden Account-Gäste genannt) und solchen, die am GFZ vor Ort forschen (Guest, PhD, Scientist), z.B. auf Basis eines externen Stipendiums. Bei den Gästen (Guest) ist der Frauenanteil mit 43,6% wesentlich höher als bei den Account-Gästen, deren Frauenanteil bei 28,6% liegt. Auch bei den Promovierenden Gästen (PhD) zeigt das Verhältnis einen niedrigeren Frauenanteil (38,2%) als bei den mit Vertrag am GFZ vertraglich angestellten Promovierenden (47,9% Frauenanteil). Die größten Gruppen der Gäste kommen aus Deutschland und China, bei vielen anderen Ländern ist eine weiter detaillierende Statistik aufgrund der kleinen Fallzahlen nicht aussagekräftig. Der Frauenanteil der beiden größten Gruppen beträgt 33% für Deutschland und 25% für China; bei chinesischen Gästen hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozentpunkte verringert. Die chinesischen Gäste sind überwiegend Promovierende, hier liegt ein Frauenanteil von nur 34 % vor, was weiter unterhalb des paritätischen Geschlechterverhältnisses der haushalts- und drittmittelfinanzierten angestellten Promovierenden am GFZ liegt.

Beschäftigtenstruktur gesamt (Overall employment structure)

Ausgehend von 941 Angestellten zum Stichtag 31.01.2023 ergeben sich folgende Verteilungen:

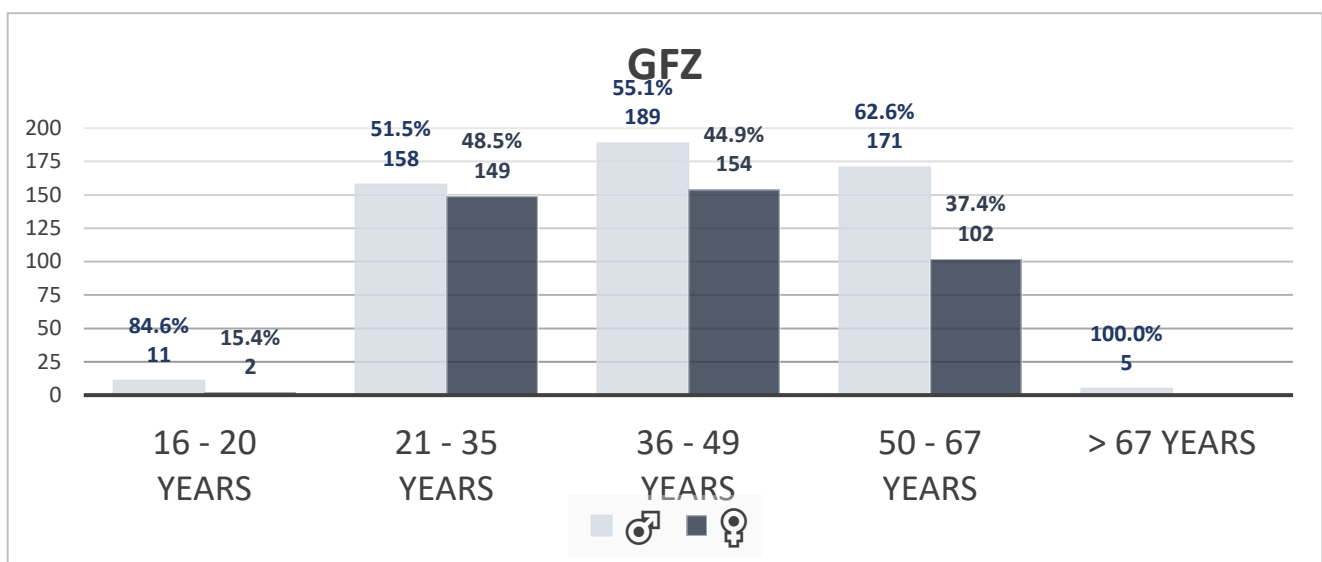


Abbildung 9 (GFZ ohne RIFS): Beschäftigtenstruktur (Anzahl Beschäftigte) aufgeteilt in Altersgruppen. Die Altersverteilung zeigt das höchste Gleichstellungs-Potenzial in der Gruppe der Beschäftigten von 21-35 Jahren. Die Unterschiede in der Gruppe mit Beschäftigten in den Altersgruppen ab 36 Jahren zeigt die historische Entwicklung der Ungleichverteilung von Frauen und Männern in der geowissenschaftlichen Forschung.

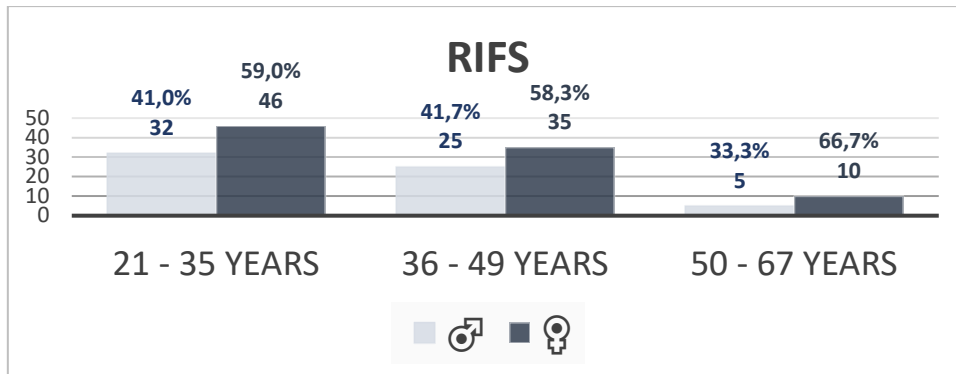


Abbildung 10 (RIFS): Beschäftigtenstruktur (Anzahl Beschäftigte) aufgeteilt in Altersgruppen. Das RIFS bietet bisher keine Ausbildungsplätze an, daher entfällt die Altersgruppe 16-20 Jahre im Vergleich zum GFZ. Insgesamt weist das RIFS in allen Altersgruppen einen deutlich höheren Frauenanteil auf, insgesamt sind zum 31.01.2023 am RIFS 91 Frauen (59,5%) und 62 Männer (40,5%) vertraglich beschäftigt.

Beschäftigte der wissenschaftlichen Führungsebenen (Employees at management levels in science)

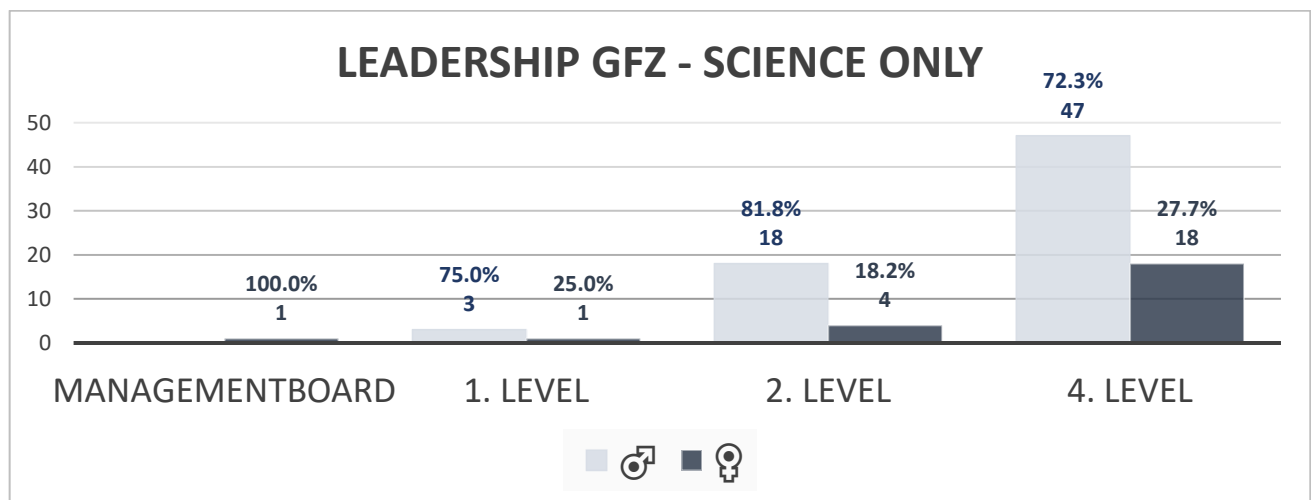


Abbildung 11 (GFZ ohne RIFS): Verteilung von Wissenschaftler:innen in Führungspositionen auf den nach Kaskadenmodell-Systematik definierten GFZ-Organigramm-Führungsebenen: Managementboard $\hat{=}$ Vorstand, 1. Level $\hat{=}$ Departmentdirektor:innen, 2. Level $\hat{=}$ Sektionsleitung, und 4. Level $\hat{=}$ Arbeitsgruppen- und Nachwuchsgruppenleitungen. Nach Kaskadenmodell-Systematik hat das GFZ keine Ebene 3.

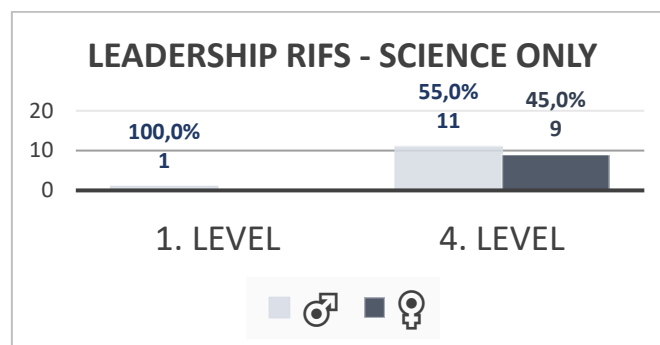


Abbildung 12 (RIFS, Stand 31.01.2023): Verteilung von Wissenschaftler:innen (Anzahl der Führungskräfte) in Führungspositionen auf den durch das RIFS-Organigramm nach Kaskadenmodell-Systematik definierten Führungsebenen soweit im RIFS vorhanden: 1. Level $\hat{=}$ Direktor:innen, 4. Level $\hat{=}$ Gruppenleitungen. Die RIFS Struktur beinhaltet bisher (nach Kaskadenmodell) kein 2. Level $\hat{=}$ Sektionsleitung. Das Managementboard $\hat{=}$ Vorstand ist bereits in den Daten des GFZ abgebildet (siehe Abb. 11 oben).

Beschäftigte der Führungsebene GFZ (wiss. und nicht-wiss.)
(Employees at management levels at GFZ within science and administration)

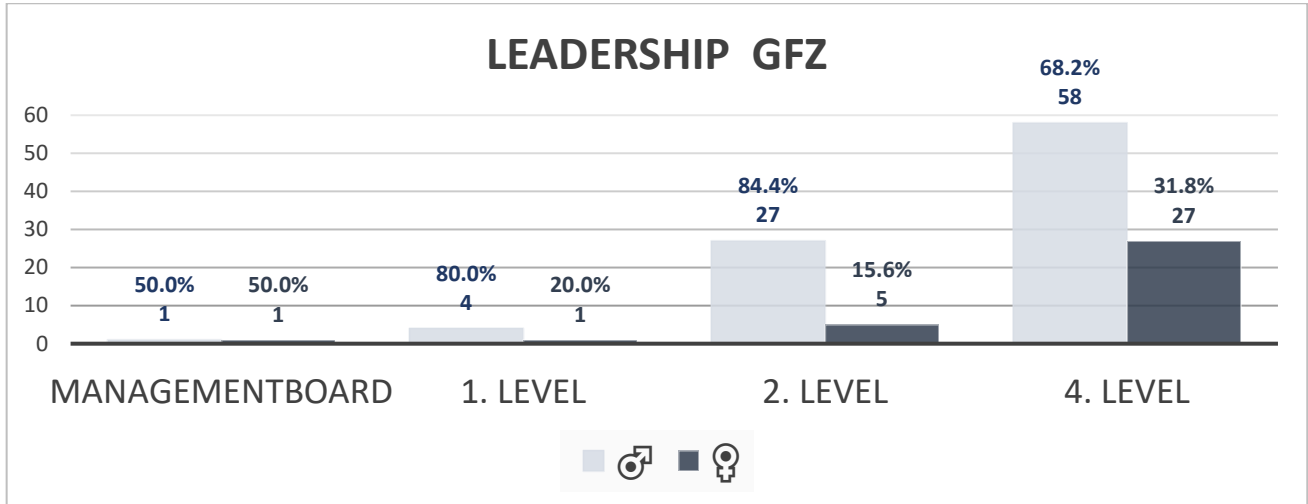


Abbildung 13 (GFZ ohne RIFS): Verteilung der Beschäftigten (Anzahl der Führungskräfte) in Führungspositionen auf den durch das GFZ-Organigramm nach Kaskadenmodell-Systematik definierten Führungsebenen: Managementboard $\hat{=}$ Vorstand, 1. Level $\hat{=}$ Departmentdirektor:innen, 2. Level $\hat{=}$ Sektions- und Abteilungsleitung, 4. Level $\hat{=}$ Arbeitsgruppen- und Nachwuchsgruppenleitungen. Nach Kaskadenmodell-Systematik hat das GFZ keine Ebene 3.

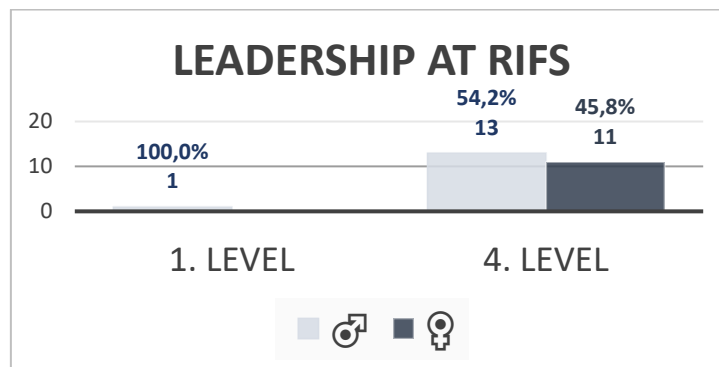


Abbildung 14 (RIFS): Verteilung der Beschäftigten (Anzahl der Führungskräfte) in Führungspositionen auf den durch das GFZ-Organigramm nach Kaskadenmodell-Systematik definierten Führungsebenen (soweit zutreffend): 1. Level $\hat{=}$ Direktor:innen, 4. Level $\hat{=}$ Gruppenleitungen. Die RIFS Struktur beinhaltet bisher (nach Kaskadenmodell) kein 2. Level $\hat{=}$ Sektionsleitung. Das Managementboard $\hat{=}$ Vorstand ist bereits in den Daten des GFZ abgebildet (siehe Abb. 13 oben).

Beschäftigtenstruktur im wissenschaftlichen Bereich in absoluten Zahlen (ohne Führungsebenen und Wissenschaftsadministration)
(Employment structure in scientific areas in absolute figures excluding management levels and science administration)

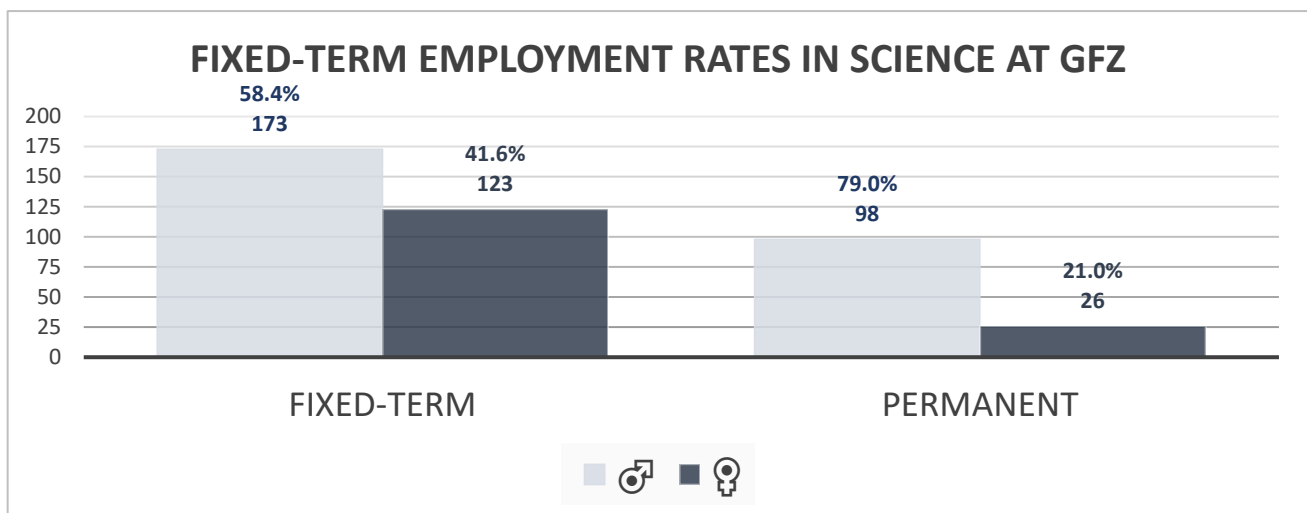


Abbildung 15 (GFZ ohne RIFS): Der hohe Anteil (Anzahl von Beschäftigten) an unbefristet beschäftigten Männern ergibt sich aus der historischen Entwicklung (Geowissenschaften waren ursprünglich männlich dominiert). Der demographische Wandel greift nur langsam; eine schnellere Angleichung der Beschäftigtenzahlen benötigt daher unsere volle Unterstützung. Der Vollständigkeit halber findet sich die entsprechende Abbildung für den nicht-wissenschaftlichen Bereich im Anhang.

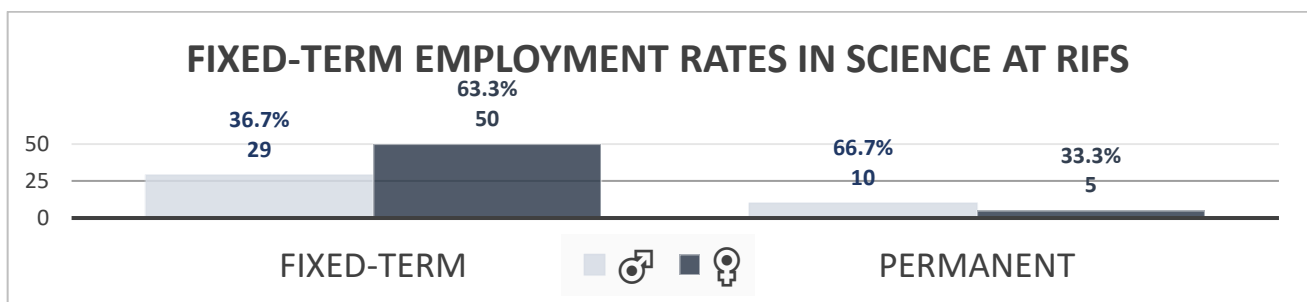


Abbildung 16 (RIFS): Im RIFS bestehen zum Stichtag 31.01.2023 in den wissenschaftlichen Funktionen 15 unbefristete Arbeitsverträge (unbefristete Verträge mit späterem Wirksamdatum der Entfristung sind hier nicht enthalten). Bei den unbefristeten Arbeitsverträgen zeigt sich zu diesem Datum eine deutliche Verteilung nach Geschlecht: Obwohl im RIFS insgesamt mehr Frauen vertraglich angestellt sind, haben zum Stichtag in den wissenschaftlichen Funktionen doppelt so viele Männer wie Frauen einen unbefristeten Vertrag.

Die Beschäftigtenstruktur aufgeteilt nach Alter zeigt (Abb. 9), dass vor allem in den älteren Jahrgängen das ungleiche Geschlechterverhältnis ausgeprägt ist, während die Gruppe der jüngeren Mitarbeitenden (21-35 Jahre) sich einem paritätischen Verhältnis annähert. Auffallend ist ebenso der geringe Frauenanteil von 15,4% bei den Auszubildenden unter 20 Jahren, ein Grund ist, dass die technischen Ausbildungsplätze weiterhin überwiegend von männlichen Jugendlichen angestrebt werden. Ein großes Problem am GFZ ist die Repräsentanz von Frauen in den Führungsebenen (Abb. 9), wobei lange auf der Ebene der Departmentleitungen (2. Ebene im GFZ Organigramm, 1. Level in der Kaskadenmodell-Systematik) Parität vorlag, nun aber – wegen der befristeten kommissarischen Leitung eines Departments durch einen Mann zum Stichtag der Datenerhebung – aktuell eine Quote von 25% vorliegt. Der Frauenanteil bei den Sektionsleitungen von 18,2% ist um 4,8 Prozentpunkte rückläufig, begründet durch gemeinsame Berufung neuer,

ausschließlich männlicher Sektionsleitungen in den Jahren 2020-2022 sowie zeitgleichen Austritt von Sektionsleiterinnen aufgrund Renteneintritt bzw. der Annahme von Wettbewerbsangeboten anderer wissenschaftlicher Institutionen. Bei Nachwuchs- und Arbeitsgruppenleitungen, liegt der Anteil bei 27,7% und hat sich damit zwar geringfügig positiv (plus 1,7%) entwickelt, liegt aber noch weit unterhalb der Parität.

In der Wissenschaft sind befristete Anstellungen und Kurzzeitverträge vor allem in den ersten Karrierephasen die Regel; aus diesem Grund sind permanente Stellen begehrt, da sie rar sind. Um Frauen nicht durch die sog. „leaky pipeline“ zu verlieren, wäre ein frühes Aufzeigen und Anbieten realisierbarer Karrierewege notwendig. Die Entfristungen werden zwar durch die am GFZ geltenden Entfristungsleitlinien transparent und gerecht gestaltet, allerdings liegt der Frauenanteil bei den entfristeten Stellen nur bei 21% (Abb. 15). Dies entspricht noch nicht dem allgemeinen Frauenanteil auf der Stufe der Wissenschaftler:innen (28,1%), wenn auch gegenüber den letzten Jahren eine Verbesserung um 3 Prozentpunkte verzeichnet werden kann.

Aufschlussreich ist auch die Analyse nach Tarifeingruppierungen im nicht-wissenschaftlichen Bereich (Abb. 17). Frauen sind in den unteren Einkommensklassen (< E9A) überproportional stark vertreten, Parität erreichen sie in der Stufe \geq E13, was durch den hohen Frauenanteil bei den Referent:innen zu erklären ist. In E9b-E12 kann durchaus ein stärkeres Ungleichgewicht vorliegen, wenn wir zum Beispiel in Betracht ziehen, dass in Laboren und Werkstätten nur wenige Frauen arbeiten, in der Verwaltung dagegen umso mehr.

Beschäftigtenstruktur im nicht-wissenschaftlichen Bereich (mit Wissenschaftsadministration; ohne Auszubildende, Praktikant:innen und Hilfskräfte)
(Employment structure in non-scientific areas including science administration; excluding trainees, interns and assistants)

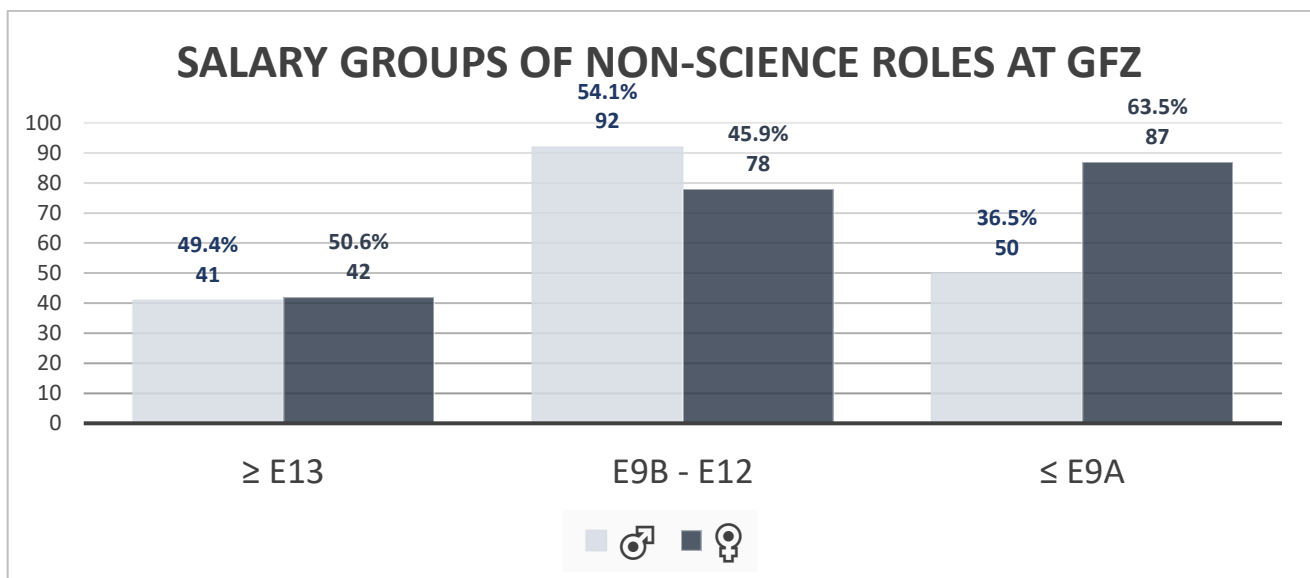


Abbildung 17 (GFZ ohne RIFS): Frauen sind in den nicht-wissenschaftlichen Funktionen in unterschiedlichen Anteilen in den Einkommensgruppen vertreten: paritätisch in der Gruppe \geq E13 (allerdings unterproportional in E14 und E15), unterproportional in der Gruppe E9b-E12 (die Gruppe zeige eine geschlechtsspezifische Verteilung bzgl. der Art der Stellen auf, z.B. 98 techn. Mitarbeitende inkl. Informatik, davon 18 Frauen) und überproportional in der Gruppe \leq E9a (enthält fast 50% Sachbearbeitungs- und Assistenzstellen).

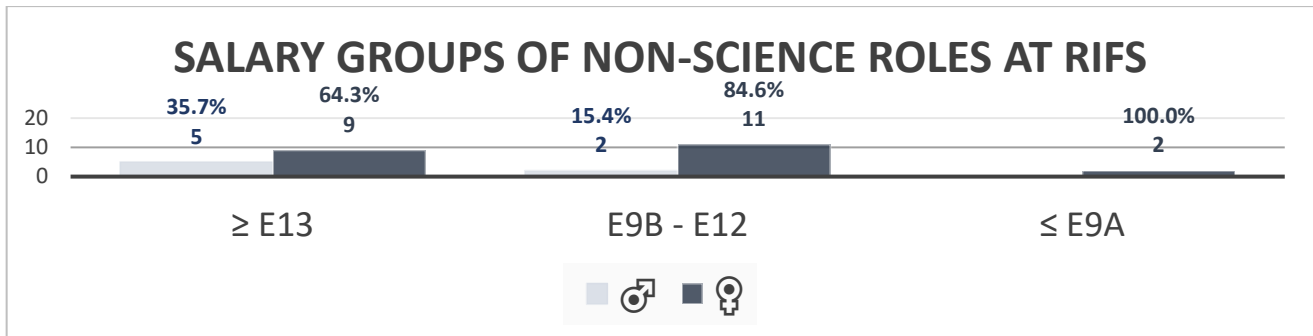


Abbildung 18 (RIFS): Frauen sind zum 31.01.2023 im RIFS in nicht-wiss. Funktionen in allen Einkommensklassen vertreten, allerdings überproportional in den Gruppen unterhalb E13.

Abbildung 19 zeigt die Verteilung von Teilzeitbeschäftigung in Relation zu Eingruppierung und Geschlecht im wissenschaftlichen Bereich. Promovierende und Wissenschaftler:innen werden getrennt dargestellt, da erstere typischerweise eine Anstellung mit VZÄ-Faktor 75% haben (Abweichungen sind möglich); 84 Promovierende haben einen Teilzeitvertrag und neun Promovierende einen Vollzeitvertrag. Bei den teilzeitbeschäftigten Wissenschaftler:innen zeigt sich ein fast paritätisches Bild, allerdings arbeiten in der Gruppe der Wissenschaftler:innen 26% der Frauen in Teilzeit, von den männlichen Wissenschaftlern nur 11%.

Im nicht-wissenschaftlichen Bereich (Abb. 21) arbeiten unabhängig von den Gehaltsstufen mehr Frauen als Männer in Teilzeit. Männliche Mitarbeitende sind häufiger in Laboren und Werkstätten zu finden, wo Teilzeitmodelle nicht sehr verbreitet sind.

Bei den Promovierenden (Abb. 23) hat die Mehrheit einen Anstellungsvertrag mit VZÄ-Faktor 75%, eine kleine Gruppe weicht nach unten bzw. oben ab. Bei geringeren Arbeitszeiten kommt häufig ein Familienfaktor zum Tragen; volle Anstellung entsteht meistens, wenn Promovierende in besonderen Drittmittelprogrammen beschäftigt werden (z.B. HEIBRIDS) oder wenn sie zusätzliche Projektarbeiten mitübernehmen.

Teilzeitbeschäftigung im wissenschaftlichen Bereich (ohne Führungsebenen und Wissenschaftsadministration)
(Part-time employment in scientific areas excluding management levels and science administration)

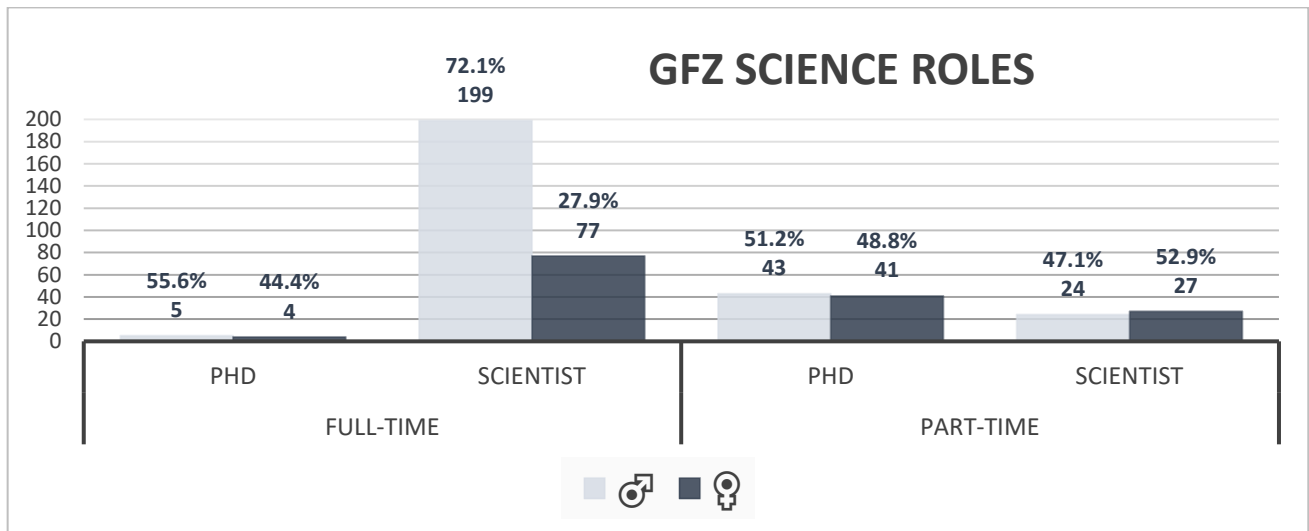


Abbildung 19 (GFZ ohne RIFS): In der Wissenschaft sind vor allem Promovierende in Teilzeit angestellt. Betrachtet man allerdings die Gruppe der Wissenschaftler:innen und Nachwuchswissenschaftler:innen so arbeiten ca. 26 % der weiblichen und 11 % der männlichen Beschäftigten in Teilzeit.

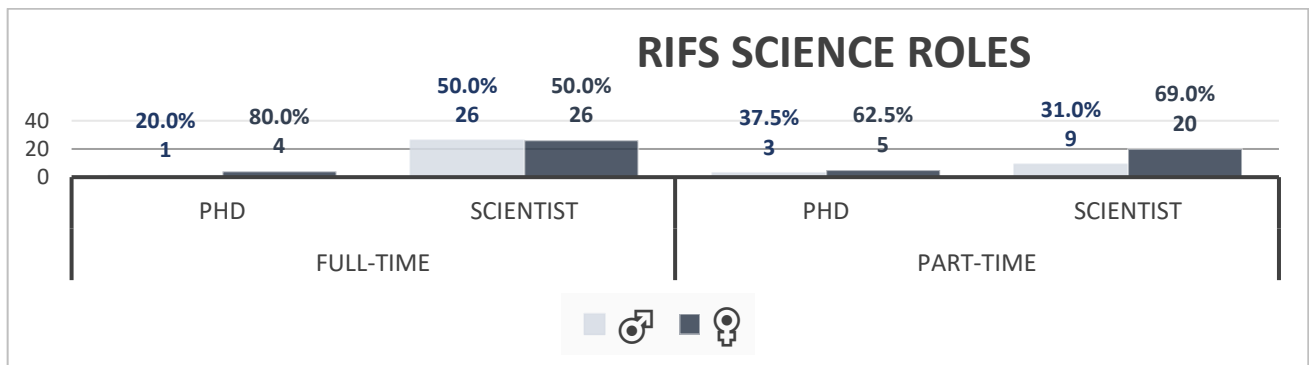


Abbildung 20 (RIFS): Zum Stichtag 31.01.2023 weist das RIFS eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter bei den in Vollzeit beschäftigten Wissenschaftler:innen. Bei den in Teilzeit beschäftigten Wissenschaftler:innen überwiegen die Frauen.

Teilzeitbeschäftigung im nicht-wissenschaftlichen Bereich (mit Wissenschaftsadministration; ohne Auszubildende, Praktikant:innen und Hilfskräfte)

(Part-time employment in administration including science administration; excluding apprentices, interns and auxiliary staff)

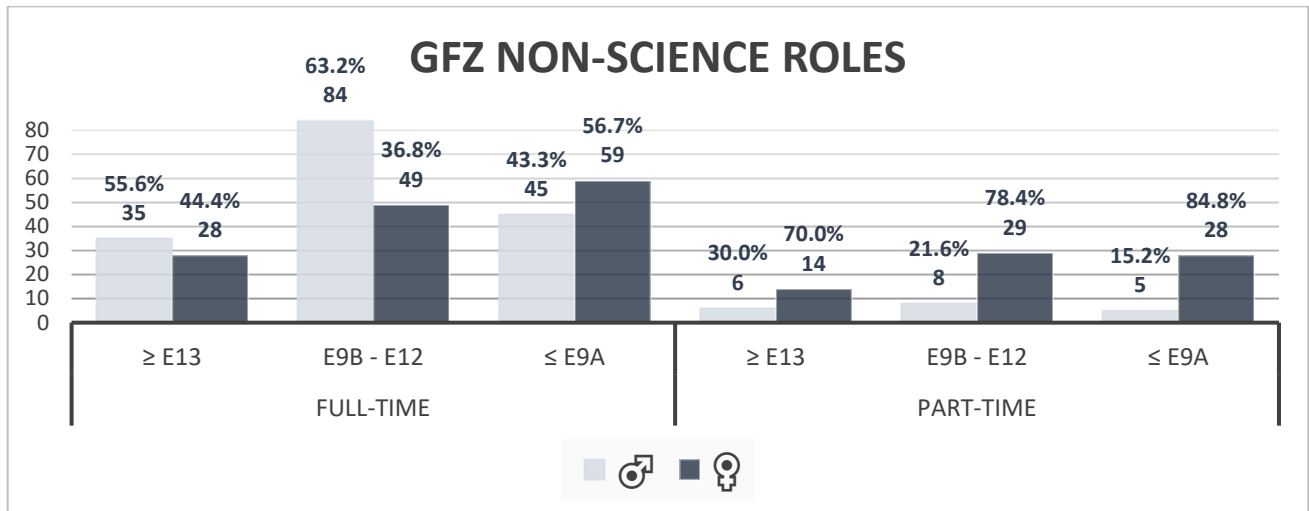


Abbildung 21 (GFZ ohne RIFS): In Teilzeit arbeiten im nicht-wissenschaftlichen Bereich vornehmlich Frauen. Männliche Mitarbeiter sind häufiger in Laboren und Werkstätten zu finden, wo Teilzeitmodelle nicht sehr verbreitet sind.

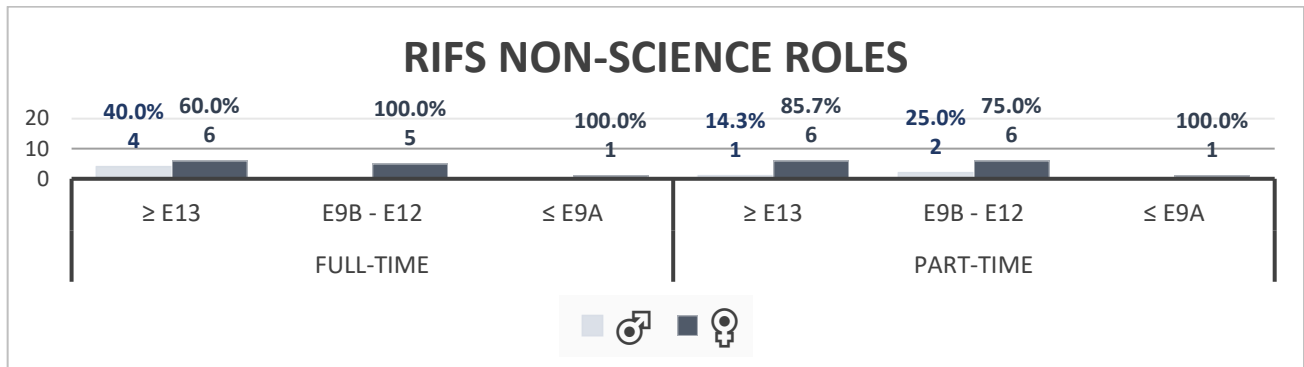


Abbildung 22 (RIFS): In Teilzeit arbeiten im RIFS zum Stichtag 31.01.2023 in nicht-wissenschaftlichen Bereich überwiegend Frauen.

Verteilung der Arbeitszeit von Promovierenden
(Distribution of part-time/full-time within group of PhDs)

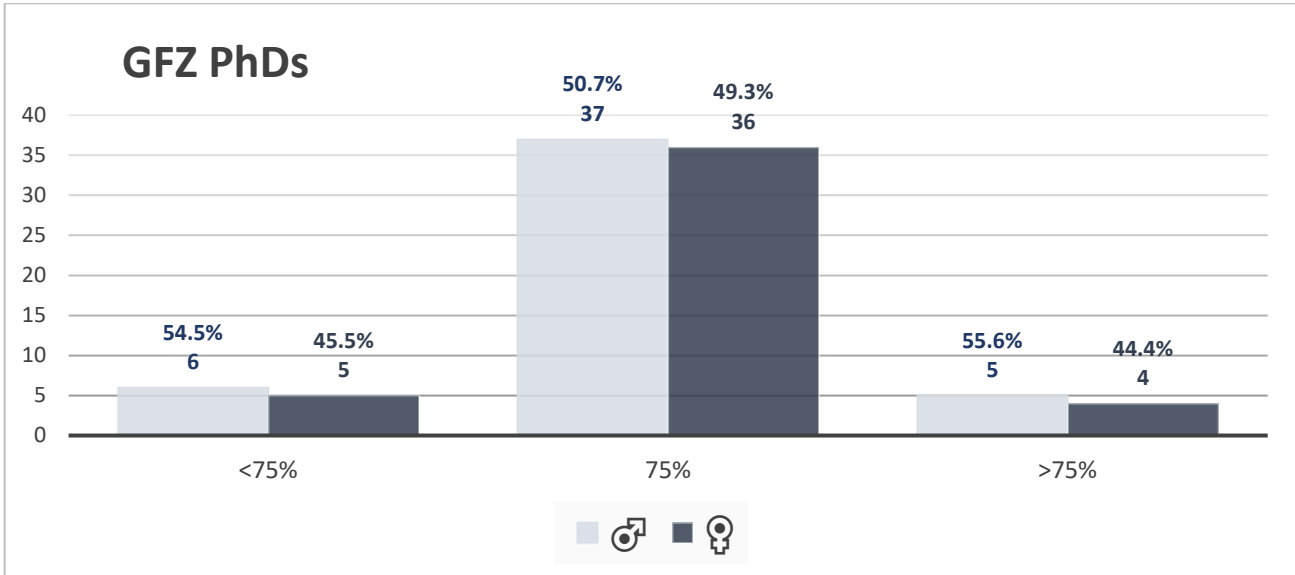


Abbildung 23 (GFZ ohne RIFS): Verteilung der Arbeitszeit von Promovierenden am GFZ. Die Geschlechterverhältnisse sind nun in allen Bereichen nahezu ausgeglichen.

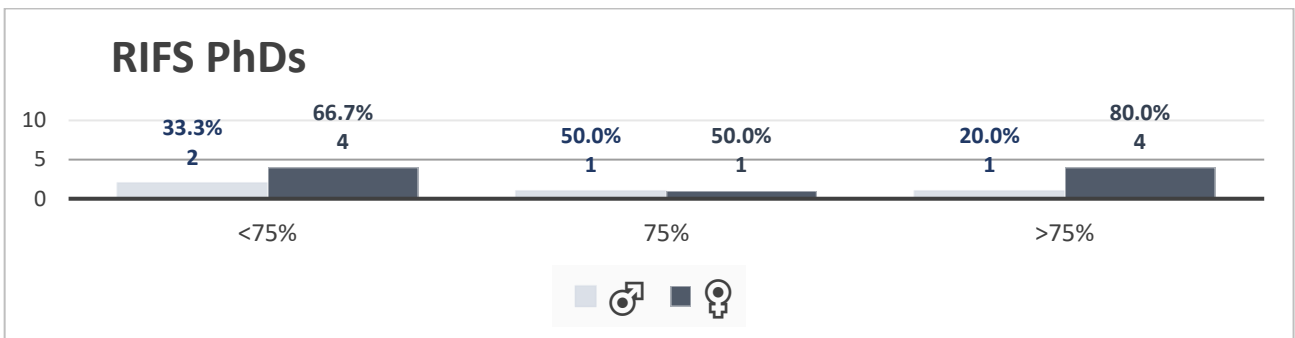


Abbildung 24 (RIFS): Verteilung der Arbeitszeit von Promovierenden im RIFS zum 31.01.2023.