



CISPA

HELMHOLTZ-ZENTRUM FÜR
INFORMATIONSSICHERHEIT

Gleichstellungsplan

zur Förderung der Chancengleichheit am
CISPA – Helmholtz-Zentrum für
Informationssicherheit gGmbH
von 2026 - 2029

Inhalt

Präambel	3
1. Rahmen und Zielsetzung des Gleichstellungsplans	3
2. Ist-Situation	4
3. Gleichstellungsstandards.....	6
3.1 Gleichstellungsstandards als Grundlage der Gleichstellungsarbeit.....	6
3.2 Strukturelle Gleichstellungsstandards.....	6
3.3 Personelle Gleichstellungsstandards.....	7
4. Konkrete Maßnahmen und Zielsetzungen.....	8
4.1 Gleichstellungsbeauftragte.....	8
4.2 Berichterstattung.....	8
4.3 Kaskaden-Modell	9
4.4 Gendergerechte Berufungsverfahren.....	9
4.5 Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“ und Charta der Vielfalt.....	9
4.6 Dual-Career.....	10
4.7 Kinderbetreuung	10
4.8 Stellenausschreibungen	10
4.9 Bewerber:innenauswahl im Stellenbesetzungsverfahren	11
4.10 Entgeltstrukturen und Entgelttransparenz	11
4.11 Fort- und Weiterbildung, Karriereentwicklung und Sensibilisierung.....	11
4.12 Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitbeschäftigung.....	12
4.13 Wiedereinstiegsmöglichkeiten	12
4.14 Gendersensible Sprache und inklusiver Umgang.....	13
5 Stand der Umsetzung	13
6 Inkrafttreten, Laufzeit	14

Präambel

CISPA ist ein rechtlich selbstständiges Forschungszentrum der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V. (HGF). Als international führende Forschungseinrichtung im Bereich der Informationssicherheit erforscht das Zentrum die Herausforderungen der Cybersicherheit, des Datenschutzes und der Künstlichen Intelligenz entlang des gesamten Spektrums von der Grundlagenforschung bis zum Technologie- und Wissenstransfer. Die Forschung ist interdisziplinär ausgerichtet und verbindet Expertise aus Informatik, Medizin, Rechts- und Gesellschaftswissenschaften.

Die Bewältigung komplexer wissenschaftlicher und gesellschaftlicher Herausforderungen erfordert vielfältige Perspektiven, Erfahrungen und Kompetenzen. Wissenschaftliche Exzellenz entsteht dort, wo Talente unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen gleiche Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten erhalten. Chancengleichheit und Diversität sind daher nicht nur Ausdruck gesellschaftlicher Verantwortung, sondern zugleich eine wesentliche Voraussetzung für Innovationskraft, Wettbewerbsfähigkeit und nachhaltigen wissenschaftlichen Erfolg.

Als international ausgerichtete Forschungseinrichtung ist CISPA den höchsten wissenschaftlichen Standards verpflichtet und strebt danach, herausragende Talente aus dem In- und Ausland zu gewinnen, zu fördern und langfristig zu binden. Voraussetzung hierfür ist ein Arbeits- und Forschungsumfeld, das frei von Diskriminierung ist, gleiche Chancen eröffnet und die Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Fürsorgeverantwortung unterstützt.

Vor diesem Hintergrund verfolgt CISPA das Ziel, Chancengleichheit auf allen Ebenen des Forschungszentrums zu fördern und bestehende strukturelle Benachteiligungen abzubauen. Der vorliegende Gleichstellungsplan schafft hierfür einen verbindlichen Rahmen und trägt dazu bei, Chancengleichheit als integralen Bestandteil der Organisations- und Führungskultur zu verankern.

Der Gleichstellungsplan basiert auf der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) und konkretisiert deren Zielsetzungen für das CISPA.

1. Rahmen und Zielsetzung des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan bildet das zentrale Instrument zur Förderung von Chancengleichheit am CISPA. Er konkretisiert die Anforderungen der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) für das Forschungszentrum und schafft einen verbindlichen Rahmen für die systematische Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit.

Grundlage des Gleichstellungsplans ist die Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der bisherigen Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung. Auf dieser Basis werden Handlungsfelder identifiziert, Zielsetzungen formuliert und geeignete Maßnahmen festgelegt. Der Gleichstellungsplan bündelt diese Maßnahmen in einem strategischen Gesamtrahmen und schafft Transparenz über Zuständigkeiten, Verfahren und Unterstützungsangebote. Gleichzeitig dient er als Grundlage für die kontinuierliche Beobachtung und Bewertung der Gleichstellungsentwicklung am CISPA.

Die Geschäftsführung erkennt die hohe Bedeutung von Chancengleichheit für die Zukunftsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Forschungszentrums an und

unterstützt die Umsetzung des Gleichstellungsplans aktiv. Die Förderung von Chancengleichheit ist zugleich eine zentrale Führungsaufgabe. Führungskräfte tragen Verantwortung dafür, chancengerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgeverantwortung zu fördern und Mitarbeitende entsprechend ihrer Qualifikationen und Potenziale zu unterstützen. Darüber hinaus sind sie gefordert, Chancengleichheitsaspekte bei Personalgewinnung, Personalentwicklung und Karriereförderung zu berücksichtigen.

Der Gleichstellungsplan dient als verbindliche Grundlage für personelle, organisatorische und strukturelle Maßnahmen zur Förderung von Frauen sowie zur Herstellung von Chancengleichheit. Die darin verankerten Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, nachhaltige Veränderungen anzustoßen und Chancengleichheit dauerhaft als gelebte Praxis in allen Bereichen des CISPAs zu etablieren. Die Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen werden regelmäßig überprüft; der Gleichstellungsplan wird auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse fortgeschrieben und weiterentwickelt.

2. Ist-Situation

Bei dem vorliegenden Dokument handelt es sich um den zweiten Gleichstellungsplan des CISPAs. Unabhängig davon wurde bereits seit Gründung des CISPAs sowohl bei den Faculty Hiring Verfahren als auch in sämtlichen weiteren Einstellungs- und Förderprozessen konsequent auf die Einhaltung von Gleichstellungsgrundsätzen geachtet und diesen ein hoher Stellenwert eingeräumt.

Zur gleichzeitigen Sicherung wissenschaftlicher Exzellenz und Chancengleichheit verfolgt CISPAs unter anderem einen proaktiven Rekrutierungsansatz: Qualifizierte Wissenschaftlerinnen in den Bereichen Cybersicherheit und vertrauenswürdige KI, die den hohen Anforderungen des CISPAs entsprechen, werden weltweit gezielt identifiziert und aktiv angesprochen. Dieses strategische Vorgehen stellt ein wesentliches Differenzierungsmerkmal gegenüber anderen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen dar. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin begrüßen dieses Verfahren ausdrücklich und unterstützen dessen Fortführung.

Darüber hinaus fördert CISPAs gezielt weibliche Post-Docs auf ihrem Karriereweg hin zu Forscherinnen mit W-Besoldung (als sog. Faculty). Dabei wird zwischen befristeten Tenure-Track-Positionen mit W2-Besoldung gemäß Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) – in der Regel mit einer Laufzeit von sechs Jahren – und der anschließenden Perspektive auf eine unbefristete Tenured-Faculty-Position mit W3-Besoldung nach erfolgreicher Evaluation unterschieden.

Die Grundlage des Gleichstellungsplans bildet eine systematische Bestandsaufnahme sowie Analyse der Beschäftigtenstruktur in allen Bereichen des Zentrums. Diese erfolgt im Rahmen der Möglichkeiten der Abteilung Personal sowie der Stabsstelle Unternehmenscontrolling.

Auf Basis dieser Auswertungen werden Zielvorgaben entwickelt, die darauf abzielen, den Frauenanteil in allen Berufsgruppen und auf sämtlichen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Zugleich werden Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie von Pflege und Beruf für alle Mitarbeitenden abgeleitet.

Basierend auf den Zahlen vom 30.06.2025 ergibt sich folgendes Bild:

Personalübersicht für Gleichstellungsplan

Stand: 30.06.2025

Finanzierungsart
☐ Drittmittelfinanziert
☐ Grundfinanziert

1. nach Führungsebenen

TZ/VZ	Teilzeit						Vollzeit						Gesamt					
Geschlecht	M		W		X		Gesamt		M		W		Gesamt		Gesamt			
Führungsebene	Köpfe	%	Köpfe	%	Köpfe	%	Köpfe	%	Köpfe	%	Köpfe	%	Köpfe	%	Köpfe	%		
1	0,00	0,00%					0,00	0,00%	2,00	100,00%			2,00	100,00%	2,00	100,00%		
2	0,00	0,00%	1,00	1,96%			1,00	1,96%	42,00	82,35%	8,00	15,69%	50,00	98,04%	51,00	100,00%		
3	0,00	0,00%	1,00	7,14%			1,00	7,14%	7,00	50,00%	6,00	42,86%	13,00	92,86%	14,00	100,00%		
4	1,00	25,00%	1,00	25,00%			2,00	50,00%			2,00	50,00%	2,00	50,00%	4,00	100,00%		
0	122,00	19,30%	98,00	15,51%	1,00	0,16%	221,00	34,97%	265,00	45,09%	126,00	19,94%	411,00	65,03%	632,00	100,00%		
Gesamt	123,00	17,50%	101,00	14,37%	1,00	0,14%	225,00	32,01%	336,00	47,80%	142,00	20,20%	478,00	67,99%	703,00	100,00%		

Führungsebenen
 1 = Geschäftsführung
 2 = Faculty, Stellenleitung, Bereichsleitung
 3 = Forschungsgruppenleitung (Senior Researcher),
 Abteilungsleitung
 4 = Abteilungsleitung unterhalb STA/TT
 0 = Rest

Personalübersicht für Gleichstellungsplan

Stand: 30.06.2025

Finanzierungsart
☐ Drittmittelfinanziert
☐ Grundfinanziert

2. nach Stellenbereichen

TZ/VZ	Teilzeit		Vollzeit		Gesamt	
	M	W	X	Gesamt	M	W
Stellenbereiche	Köpfe	%	Köpfe	%	Köpfe	%
Administration/admin GB	45,00	30,00%	105,00	70,00%	150,00	100,00%
M	5,00	8,20%	56,00	91,80%	61,00	100,00%
W	40,00	44,94%	49,00	55,06%	89,00	100,00%
Ausgründung	1,00	33,33%	2,00	66,67%	3,00	100,00%
M	1,00	50,00%	1,00	50,00%	2,00	100,00%
W	0,00	0,00%	1,00	100,00%	1,00	100,00%
Sc.Support/wissensch.GB	67,00	44,67%	83,00	55,33%	150,00	100,00%
M	27,00	36,99%	46,00	63,01%	73,00	100,00%
W	39,00	51,32%	37,00	48,68%	76,00	100,00%
X	1,00	100,00%			1,00	100,00%
Wissenschaft/Forschung	112,00	28,00%	288,00	72,00%	400,00	100,00%
M	90,00	27,86%	233,00	72,14%	323,00	100,00%
W	22,00	28,57%	55,00	71,43%	77,00	100,00%
Gesamt	225,00	32,01%	478,00	67,99%	703,00	100,00%

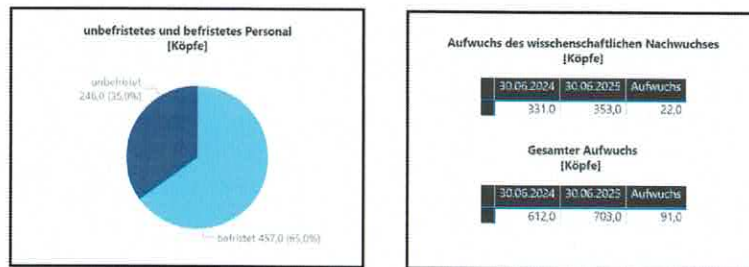
Personalübersicht für Gleichstellungsplan

Stand: 30.06.2025

Finanzierungsart
☐ Drittmittelfinanziert
☐ Grundfinanziert

3. nach Eingruppierung

Geschlecht	M		W		X		Gesamt	
	Köpfe	%	Köpfe	%	Köpfe	%	Köpfe	%
Eingruppierung	Köpfe	%	Köpfe	%	Köpfe	%	Köpfe	%
W3	21,00	91,30%	2,00	8,70%			23,00	100,00%
W2	14,00	70,00%	6,00	30,00%			20,00	100,00%
B1	1,00	100,00%					1,00	100,00%
15	10,00	71,43%	4,00	28,57%			14,00	100,00%
14	7,00	77,78%	2,00	22,22%			9,00	100,00%
13	226,00	72,90%	83,00	26,72%	1,00	0,32%	310,00	100,00%
12	25,00	62,50%	15,00	37,50%			40,00	100,00%
11	10,00	38,46%	16,00	61,54%			26,00	100,00%
10	5,00	62,50%	3,00	37,50%			8,00	100,00%
9A	3,00	27,27%	8,00	72,73%			11,00	100,00%
9B	7,00	36,84%	12,00	63,16%			19,00	100,00%
9C	4,00	30,77%	9,00	69,23%			13,00	100,00%
8	2,00	13,33%	13,00	86,67%			15,00	100,00%
7	5,00	35,71%	9,00	64,29%			14,00	100,00%
6	1,00	20,00%	4,00	80,00%			5,00	100,00%
5	2,00	28,57%	5,00	71,43%			7,00	100,00%
4	5,00	29,41%	12,00	70,59%			17,00	100,00%
3	3,00	42,86%	4,00	57,14%			7,00	100,00%
Gesamt	459,00	65,29%	243,00	34,57%	1,00	0,14%	703,00	100,00%



3. Gleichstellungsstandards

3.1 Gleichstellungsstandards als Grundlage der Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungsstandards bilden die Grundlage für eine systematische und nachhaltige Verankerung von Chancengleichheit im CISPA. Sie umfassen verbindliche Anforderungen, Verfahren und Qualitätsmaßstäbe, die sicherstellen sollen, dass Gleichstellungsaspekte bei Entscheidungen, Prozessen und Strukturen des Forschungszentrums angemessen berücksichtigt werden. Durch die Festlegung einheitlicher Standards schaffen sie Transparenz, Orientierung und Verbindlichkeit und tragen dazu bei, Chancengleichheit als integralen Bestandteil der Organisations- und Führungskultur zu etablieren.

Im vorliegenden Gleichstellungsplan wird zwischen strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards unterschieden. Diese Differenzierung trägt der Erkenntnis Rechnung, dass Chancengleichheit sowohl von den institutionellen Rahmenbedingungen als auch vom Handeln der beteiligten Personen beeinflusst wird. Strukturelle Gleichstellungsstandards beziehen sich auf organisatorische, rechtliche und prozessuale Rahmenbedingungen, die chancengerechte Arbeits- und Entwicklungsbedingungen schaffen und dauerhaft absichern. Personelle Gleichstellungsstandards betreffen demgegenüber die Verantwortung, das Verhalten und die Kompetenzen derjenigen, die Entscheidungen treffen, Personal führen oder an Auswahl- und Entwicklungsprozessen beteiligt sind. Erst das Zusammenspiel beider Ebenen ermöglicht eine wirksame und nachhaltige Gleichstellungsarbeit: Während strukturelle Standards die Voraussetzungen für Chancengleichheit schaffen, stellen personelle Standards sicher, dass diese im Arbeitsalltag umgesetzt und gelebt werden. Die nachfolgend dargestellten Gleichstellungsstandards bilden daher einen zentralen Bestandteil des Gleichstellungsplans und dienen als Orientierung für die weitere Ausgestaltung und Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen am CISPA.

3.2 Strukturelle Gleichstellungsstandards

Die strukturellen Gleichstellungsstandards des CISPA orientieren sich an folgenden Prinzipien und richten sich an alle Mitarbeitenden des Zentrums:

- Durchgängigkeit
- Transparenz
- Wettbewerbsfähigkeit
- Zukunftsorientierung

Gleichstellung nachhaltig zu sichern bedeutet, sie als strategisches Ziel auf allen Ebenen des Forschungszentrums zu verankern. Dazu gehört, Gleichstellung als Führungsaufgabe zu verstehen, ihre Umsetzung sichtbar zu machen und sie in bestehende Organisations- und Entscheidungsstrukturen einzubinden. Gleichstellungsaspekte sind bei allen ressourcen- und personalbezogenen Entscheidungen zu berücksichtigen.

Um zukünftig eine systematische Überprüfung von Steuerungsmaßnahmen im Hinblick auf die Gleichstellung zu ermöglichen, müssen Verfahren zur Qualitätssicherung in allen Bereichen des CISPA etabliert werden sowie mittel- und langfristig Personal eingeplant werden, das aufgrund seiner Expertise auf den Gebieten der Gendergerechtigkeit und Diversität versiert ist.

Unter transparenter Gleichstellung verstehen wir, dass regelmäßig und fortlaufend differenzierte Zahlen und Daten zur Gleichstellungssituation auf allen Ebenen des Zentrums erhoben und auch an die Gleichstellungsbeauftragte kommuniziert werden. Aufgabe der Gleichstellung ist die transparente Veröffentlichung dieser Zahlen.

Wettbewerbsfähige und auch zukunftsorientierte Gleichstellung zu sichern bedeutet, dass für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Frauen, Männer und nicht binäre Mitarbeitende aktiv Sorge zu tragen ist. Es gilt hierbei, veraltete Rollenstereotype aufzubrechen, diesen entgegenzuwirken und individuelle Lebensentwürfe zu berücksichtigen. Der Begriff der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfasst dabei unterschiedliche Lebensrealitäten und Sorgeverpflichtungen. Hierzu zählen insbesondere die Betreuung von Kindern, die Pflege von Angehörigen sowie weitere familiäre oder persönliche Verpflichtungen, die mit dem Berufsleben in Einklang gebracht werden müssen.

3.3 Personelle Gleichstellungsstandards

Die personellen Gleichstellungsstandards des CISPA orientieren sich ebenfalls an folgenden Prinzipien und richten sich an alle Mitarbeitenden des Zentrums:

- Durchgängigkeit
- Transparenz
- Wettbewerbsfähigkeit
- Zukunftsorientierung

In Bezug auf Personalfragen bedeutet durchgängig Gleichstellung zu sichern, auf allen Ebenen der Organisation Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichstellung bei der Auswahl und Entwicklung von Personal zu gewährleisten. Allerdings sollen bereits im Vorfeld, wie z.B. bei der Rekrutierung, ebenso Aspekte wie Entlohnung, Arbeits- und Forschungsräume sowie die Arbeitsplatzausstattung berücksichtigt werden.

Transparent Gleichstellung zu sichern bedeutet, auf der Grundlage differenzierter Daten eigene Ziele für die Erreichung echter Gleichstellung zu definieren, zu veröffentlichen und zu realisieren. Die Anzahl von Frauen und Männern auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere ist ein Indikator für die Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards. Hierbei vergleichen wir uns mit den internationalen Standards im Bereich der Informatik, Cybersicherheit und vertrauenswürdigen KI. Dazu kommen die Daten zur Anzahl von Frauen und Männern in entfristeten Positionen, in Teilzeit und in Führungspositionen mit Personalverantwortung.

Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert Gleichstellung zu sichern, bedeutet, bei allen personenbezogenen Entscheidungen strikt nach Leistung bzw. Potenzial und – auch eingedenk der europäischen Standards der Chancengleichheit – nicht

nach dem Geschlecht oder anderen sozialen Faktoren wie Alter, Behinderung oder Krankheit, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung zu urteilen.

4. Konkrete Maßnahmen und Zielsetzungen

4.1 Gleichstellungsbeauftragte

Zur nachhaltigen Verankerung von Chancengleichheit nimmt die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben gemäß Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) eigenständig und weisungsunabhängig wahr und wird in alle relevanten Prozesse, insbesondere in Bezug auf Personalmaßnahmen, frühzeitig und umfassend eingebunden.

Sie verfügt über ein Berichtsrecht gegenüber dem Aufsichtsrat und wird von CISPA in angemessenem Umfang von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist derzeit im Umfang von 100 % der regelmäßigen Arbeitszeit freigestellt.

Ein regelmäßiger und strukturierter Austausch mit der Geschäftsführung, aber auch anderen relevanten Bereichen und Abteilungen stellt die kontinuierliche Abstimmung sicher.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt sowohl an der strategischen Personalplanung als auch an personellen Einzelmaßnahmen mit, insbesondere bei Einstellungen, Vertragsverlängerungen, Entfristungen, Höhergruppierungen, Kündigungen und vergleichbaren Maßnahmen. Darüber hinaus wird sie regelmäßig über durchgeführte Fortbildungsmaßnahmen informiert und bringt eigene Impulse zur Weiterentwicklung gleichstellungsrelevanter Angebote ein.

In allen Fragen der Chancengleichheit steht sie Beschäftigten als vertrauliche Ansprechpartnerin zur Verfügung, insbesondere auch bei Hinweisen oder Verdacht auf Benachteiligung, und unterstützt bei Bedarf die Klärung unter Einbeziehung der zuständigen Stellen.

Im Organigramm¹ von CISPA ist die Gleichstellungsbeauftragte explizit aufgeführt.

4.2 Berichterstattung

CISPA erstellt regelmäßige Erhebungen, Auswertungen und Darstellungen unmittelbar und mittelbar personenbezogener Daten differenziert nach Geschlecht.

Die Geschäftsführung von CISPA verpflichtet sich, ihrem Aufsichtsgremium halbjährlich über die Entwicklungen im Bereich der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berichten. Zur Erfüllung der Berichtspflichten der Bundesregierung nach den Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes legt das Zentrum seinen Zuwendungsgebern alle vier Jahre einen Bericht über die Zahl aller beschäftigten Mitarbeitenden, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, vor und berichtet gleichzeitig über die Wirkung und Handhabbarkeit der getroffenen Regelungen.

In den jährlichen Zentrumsfortschritts- und Programmfortschrittsberichten wird gegenüber dem Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt über unterstützende Maßnahmen im Bereich Chancengleichheit Bericht erstattet.

¹ Vgl. hierzu: www.cispa.de

Die AV-Glei wurde in Gestalt einer von HGF entworfenen und für CISPA angepassten Mustervereinbarung am CISPA umgesetzt.

4.3 Kaskaden-Modell

Das Kaskadenmodell soll sicherstellen, dass der Frauenanteil entlang des akademischen Karrierewegs von der Studierenden bis zur Professur nicht abnimmt. Da im Bereich der Informatik und allen engverwandten Studienfächern der Anteil der weiblichen Studierenden bereits von Beginn an deutlich geringer ist als der der männlichen, muss dafür Sorge getragen werden, diesen Anteil auf dem Karriereweg beizubehalten. Der Anteil von Frauen bleibt bislang vom Studium bis zur Postdoc-Ebene stabil und nimmt entlang dieses Qualifikationswegs nicht ab. Dies deutet darauf hin, dass in diesen Karrierestufen derzeit keine „leaky pipeline“ vorliegt. Diesen Prozess weiter so stabil zu halten ist ebenso ein Ziel, wie die Unterstützung bei der aktiven Förderung bis hin zur Tenure (Track) Faculty-Position. Sie besteht unter anderem in einer gezielten und individuellen Ansprache sowie einer Karriereberatung bereits für PhD-Studierende.

Nicht nur durch Neueinstellung von Frauen für Führungspositionen, sondern auch durch Förderung und gezielte Ansprache von Frauen, die bereits bei CISPA angestellt sind, wird der Karriereweg aktiv unterstützt. Frauen werden aktiv ermutigt, sich auf die Ausschreibungen zu bewerben und die Führungspositionen zu besetzen. Dies gilt nicht nur für den wissenschaftlichen Bereich, sondern ebenso für die Führungsebenen in den Supporting Functions.

4.4 Gendergerechte Berufungsverfahren

Bereits seit der Gründung des CISPA werden explizit weltweit alle in Frage kommenden weiblichen Forscherinnen in den für das CISPA relevanten Fachgebieten aktiv angeschrieben, zu Recruiting-Veranstaltungen eingeladen, zu Bewerbungen aufgefordert und zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist stets zu den Gesprächen, die das Hiring Committee organisiert und durchführt, eingeladen. Sie kann somit das Auswahlverfahren und den Einstellungsprozess begleiten und überwachen. Gendergerechte Ausschreibungstexte sind ebenso Standard, wie ein weltweites konsistentes Screening aller weiblichen Forscherinnen.

4.5 Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“ und Charta der Vielfalt

Das CISPA ist im Februar 2021 der Charta der Vielfalt beigetreten. Mit der Unterzeichnung unterstützt CISPA ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld und fördert Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden.

Zudem hat das CISPA erstmalig das Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“ der IHK des Saarlandes erhalten.

Das Gütesiegel würdigt das besondere Engagement des CISPA für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Rahmen des mehrstufigen Zertifizierungsprozesses wurden der Status quo analysiert, konkrete Maßnahmen entwickelt sowie Zielvereinbarungen für die stetige Verbesserung festgelegt. Voraussetzung für den Erhalt des Gütesiegels ist, dass in zentralen Handlungsfeldern – wie etwa flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, Unterstützung bei familiären Verpflichtungen sowie eine familienbewusste Unternehmenskultur – bereits konkrete Maßnahmen umgesetzt sind.

Das Gütesiegel beinhaltet zugleich die Verpflichtung zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der familienfreundlichen Personalpolitik im zuwendungsrechtlich möglichen Rahmen. Es dient dem CISPA auch als Instrument zur Fachkräftesicherung und stärkt die Attraktivität als Arbeitgeber.

4.6 Dual-Career

Unser Ziel am CISPA ist es nicht nur, die besten Forschenden und Mitarbeitenden auf internationaler Ebene anzuwerben, sondern ihnen auch die Möglichkeit zu geben, ihr volles Potenzial auszuschöpfen, wobei ihnen gleichzeitig die besten Lebens- und Arbeitsbedingungen geboten werden sollen. Daher erhalten auch die Partnerinnen und Partner sowie die Familien unserer Mitarbeitenden durch unser Dual Career Programm Unterstützung, Beratung und Begleitung. Die Unterstützung bezieht sich insbesondere auf folgende Themenbereiche:

Stellensuche, individuelle Strategieentwicklung für die Stellensuche, Erstellung passender Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, Kontaktaufnahme zu regionalen Arbeitgebern, Weiterbildung und Qualifizierung, sonstige Karrierefragen, Beratung zu Themen rund um Familie und Beruf sowie Informationen zu Kinderbetreuung und Schule.

Darüber hinaus ermutigt das CISPA die Partnerinnen und Partner seiner Mitarbeitenden sich auf vakante Stellen zu bewerben. Dies unterstreicht die Bemühungen des CISPA zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

4.7 Kinderbetreuung

Das CISPA misst dem Thema der Kinderbetreuung einen großen Stellenwert bei und betrachtet die Unterstützung von Beschäftigten mit Fürsorgeverantwortung als wichtigen Beitrag zur Förderung von Chancengleichheit. Ziel ist es die Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie für alle Mitarbeitenden nachhaltig zu verbessern und familienfreundliche Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln.

Um die Bedarfe der Beschäftigten bestmöglich zu berücksichtigen, prüft CISPA fortlaufend Möglichkeiten zu Verbesserung der Betreuungssituation. Dabei werden unterschiedliche Unterstützungsangebote in den Blick genommen, die sowohl regelmäßige als auch kurzfristig entstehende Betreuungsbedarfe adressieren können, beispielsweise der Ausbau von Kita-Belegplätzen, Angebote zur kurzfristigen Kinderbetreuung oder Unterstützung während der Schulferien.

Zur Unterstützung bei kurzfristigen Betreuungsengpässen besteht bereits die Möglichkeit, Kinder in begründeten Ausnahmefällen mit an den Arbeitsplatz zu bringen. Hierfür steht mit der sogenannten KidsBox an allen saarländischen Standorten eine Mobile Ausstattung mit Spiel- und Beschäftigungsmaterialien sowie Pflegeutensilien für Kinder verschiedener Altersgruppen zur Verfügung.

4.8 Stellenausschreibungen

Offene Stellen werden intern sowie öffentlich grundsätzlich geschlechtsneutral ausgeschrieben. Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind bzw. bei Leitungspositionen sollen Frauen explizit angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden. In allen Stellenausschreibungen wird zudem der Diversity-Zusatz verwendet, der wie folgt lautet: „Generell begrüßen wir Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität“.

Durch die Nutzung einer elektronischen Bewerbungsplattform wird der Rekrutierungsprozess transparent und effizient gestaltet. Die Plattform unterstützt die Durchführung diskriminierungsfreier Auswahlverfahren und trägt zur Einhaltung

der Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie der gleichstellungsrechtlichen Vorgaben bei.

Die Gleichstellungsbeauftragte soll frühzeitig und fortlaufend in die Vorbereitung von Stellenausschreibungen eingebunden werden. Sie erhält bereits zu Beginn eines Verfahrens Kenntnis von geplanten Ausschreibungen und wird in die Ausgestaltung der Ausschreibungstexte sowie die Prüfung auf gleichstellungsrelevante Aspekte einbezogen.

4.9 Bewerber:innenauswahl im Stellenbesetzungsverfahren

Personalauswahl-, Einstellungs- und Entwicklungsverfahren am CISPA orientieren sich an den Grundsätzen der Bestenauslese. Die Auswahl erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unter Berücksichtigung der für die jeweilige Position relevanten fachlichen und persönlichen Kompetenzen. Ziel ist es, transparente, faire und diskriminierungsfreie Verfahren sicherzustellen und allen qualifizierten Personen gleiche Chancen auf Einstellung, Entwicklung und beruflichen Aufstieg zu eröffnen.

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen sowie bei Maßnahmen des beruflichen Aufstiegs werden Personen des unterrepräsentierten Geschlechts entsprechend der gesetzlichen Vorgaben bevorzugt berücksichtigt. Für wissenschaftliche Beschäftigte erfolgt die Festlegung von Zielquoten auf Grundlage des Kaskadenmodells, um den Anteil von Frauen entlang der wissenschaftlichen Karrierestufen nachhaltig zu erhöhen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig und umfassend an Personalauswahlverfahren beteiligt. Dies umfasst insbesondere den Zugang zu den relevanten Verfahrensunterlagen sowie die Möglichkeit zur Mitwirkung in den einzelnen Verfahrensschritten, insbesondere die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen. Durch ihre Beteiligung soll sichergestellt werden, dass Gleichstellungsaspekte während des gesamten Auswahlprozesses berücksichtigt und mögliche Benachteiligungen vermieden werden.

Darüber hinaus achtet das CISPA darauf, dass Auswahl- und Berufungsgremien möglichst divers besetzt werden und die Mitglieder der Gremien für Fragen der Chancengleichheit und den Umgang mit unbewussten Vorurteilen sensibilisiert sind.

4.10 Entgeltstrukturen und Entgelttransparenz

Im Geltungsbereich des TVöD Bund erfolgt die Vergütung auf Grundlage tariflich geregelter Entgeltgruppen und -stufen, die unabhängig vom Geschlecht für gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeiten gelten. Dieser Grundsatz bildet damit die wesentliche Grundlage der geschlechtergerechten Entgeltgestaltung.

Gleichwohl sollen mögliche geschlechterspezifische Unterschiede in der Entgeltstruktur, etwa bei Eingruppierung, Stufenzuordnung oder weiteren Entgeltbestandteilen im Blick behalten werden. Mit der anstehenden Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes wird das CISPA voraussichtlich auch das Thema Gender Pay Gap näher betrachten.

4.11 Fort- und Weiterbildung, Karriereentwicklung und Sensibilisierung

Die Stabsstelle Personal- und Organisationsentwicklung verantwortet die Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung am CISPA unter Berücksichtigung der Ziele der Chancengleichheit. In enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsarbeit werden Angebote zur Qualifizierung und

Sensibilisierung entwickelt, die eine inklusive und diskriminierungsfreie Arbeitskultur stärken und die Integration aller Beschäftigten fördern.

Hierzu zählen insbesondere Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen zu Themen wie interkulturelle Kommunikation, unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias), sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz sowie Machtmissbrauch in Führungsstrukturen. Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Inklusion werden zudem systematisch in Führungskräfte trainings integriert.

Zur Stärkung einer niedrighschwelligen Unterstützungsstruktur arbeiten bestehende interne Anlaufstellen wie Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte, Inklusionsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung und AGG-Beschwerdestelle in einem vernetzten System („Contact Points“) zusammen. Dieses dient Beschäftigten als erste Orientierung bei individuellen Anliegen. Ergänzend wird ein strukturiertes Konfliktmanagementsystem aufgebaut, das eine frühzeitige und geordnete Bearbeitung von Konflikten unterstützt.

Für Promovierende und Postdocs bieten die Early Career Services gezielte Beratungs-, Qualifizierungs- und Förderangebote an. Diese umfassen Karriereberatung, wissenschaftsbezogene Trainings sowie Unterstützung bei der Karriereplanung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, etwa im öffentlichen Sektor oder in der Industrie.

4.12 Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitbeschäftigung

Zur Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie legt CISPA großen Wert auf flexible Arbeitszeitmodelle. Dazu gehören sowohl flexible Arbeitszeiten als auch flexible Arbeitsorte, die es ermöglichen, Arbeitszeit und -ort individuell anzupassen. Flexible Arbeitszeiten sowie verschiedene Teilzeitmodelle stehen allen Beschäftigten zur Verfügung, einschließlich Führungskräften. In Absprache mit den Vorgesetzten können zudem mobile Arbeit oder alternierende Telearbeit genutzt werden, die durch eine Betriebsvereinbarung geregelt sind.

Am CISPA werden vielfältige Arbeitszeitmodelle im Bereich der Teilzeitarbeit angeboten und aktiv genutzt. Teilzeitbeschäftigten stehen dabei grundsätzlich dieselben beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten offen wie Vollzeitbeschäftigten. Freizeitausgleichstage können in Abstimmung mit den jeweiligen Führungskräften flexibel in Anspruch genommen werden. Diese Flexibilität unterstützt insbesondere den Wiedereinstieg nach Elternzeit oder im Anschluss an Pflegezeiten und trägt maßgeblich zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.

Mitarbeitenden, die aus familiären Gründen freigestellt sind, soll während der Freistellungsphase die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht werden. Die Möglichkeit zur Inanspruchnahme entsprechender Angebote während der Elternzeit erfolgt ausdrücklich auf freiwilliger Basis, da eine Verpflichtung dem Zweck der Elternzeit widerspricht.

4.13 Wiedereinstiegsmöglichkeiten

CISPA ist sehr daran interessiert, insbesondere über die Abteilungen Onboarding & Integration und Personal sowie die Führungskräfte, mit den Mitarbeitenden in familiär bedingten längerfristigen Auszeiten Kontakt zu halten und den Mitarbeitenden den Wiedereinstieg zu ermöglichen und bestmöglich zu gestalten. Die verantwortlichen Führungskräfte stimmen sich mit den Mitarbeitenden hierzu so frühzeitig wie möglich, sowohl vor dem Start der Auszeit als auch vor der Rückkehr aus der Auszeit, über die Art und Weise des Wiedereinstieges und die Rückkehr in den Arbeitsprozess ab. Die Abteilung Onboarding & Integration, welche

die Mitarbeitenden auf Wunsch während der Auszeit mit Informationen auf dem Laufenden hält, begleitet die Mitarbeitenden - wie bereits bei ihrem originären Onboarding - auch beim Wiedereinstieg und koordiniert ihre Rückkehr zum Arbeitsplatz (Bürraum, Arbeitsgeräte etc.). Die Personalabteilung unterstützt und betreut bei einem Reboarding die Mitarbeitenden und ihre Vorgesetzten bei etwaigen Stellen- und Vertragsanpassungen (z.B. Arbeitszeitveränderungen; Änderung des Aufgaben- und Stellenprofils etc.).

Im Rahmen einer Entfristungsstrategie legt das CISPA großen Wert darauf, dass alle Mitarbeitenden wissen, dass eine längere Abwesenheit, zum Beispiel auf Grund von Krankheit, Elternzeit oder Pflege eines Familienangehörigen, kein Grund für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellt, sollte die Befristung des Arbeitsvertrages in diese Zeit der Abwesenheit fallen. Auch bei Entfristungen von Verträgen achtet das CISPA auf die Grundsätze der Gleichstellung.

4.14 Gendersensible Sprache und inklusiver Umgang

CISPA verpflichtet sich in allen internen und externen schriftlichen Dokumenten eine gendersensible und inklusive Sprache zu verwenden. Sowohl in der Kommunikation auf Deutsch als auch auf Englisch, sollen international geltende und anerkannte Standards angewandt werden. Ebenso sollen alle Mitarbeitenden des CISPA sensibilisiert werden, auch im täglichen Umgang miteinander eine gendersensible und inklusive gesprochene Sprache anzuwenden. Das CISPA Corporate Language Manual enthält die entsprechenden Grundsätze für eine möglichst gendersensible Sprache und ist für alle Mitarbeitenden im WIKI zugänglich.

5 Stand der Umsetzung

Die Stabsstelle Unternehmenscontrolling und die Abteilung Personal legen zur Vorbereitung bzw. Fortschreibung des erstellten Gleichstellungsplans eine regelmäßige Analyse der Beschäftigtensituation von Frauen, Männern und nicht binären Mitarbeitenden (sofern diese Angaben machen möchten) im Zentrum vor. Dieser regelmäßige Report ermöglicht der Gleichstellungsbeauftragten ein kontinuierliches Monitoring der personellen und strukturellen Entwicklungen des Zentrums.

Zukünftig werden Fortschreibung und Aktualisierung des Gleichstellungsplans von der Abteilung Project & Science Coordination koordiniert. Die Gleichstellung hat hierbei eine beratende und unterstützende Funktion.

6 Inkrafttreten, Laufzeit

Der Gleichstellungsplan tritt mit Unterzeichnung der Geschäftsführung in Kraft und gilt bis zum 31.12.2029.

Der Gleichstellungsplan wird innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer im CSPA-WIKI veröffentlicht und den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis gegeben. Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben erhalten den Gleichstellungsplan zusätzlich in Textform.



Dr. Kevin Streit
Administrativer Geschäftsführer



Prokurist