



# Gleichstellungsplan

## Vorwort

Der Gleichstellungsplan soll das gesetzlich verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot für alle Beschäftigten fördern und weiterentwickeln. Damit sollen ausdrücklich alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer sexuellen Identität oder ihrer Behinderung in gleicher Weise angesprochen werden.

Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument der Personalpolitik am NMI, um die Umsetzung des Leitbildes eines kollegialen und wertschätzenden Arbeitsklimas zu festigen und das NMI als attraktiven Arbeitgeber zu erhalten.

Ziel des Gleichstellungsplans ist es, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zielgerichtet- und bedarfsorientiert abzubauen und darüber hinaus, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ggf. Pflege von Angehörigen für alle Mitarbeitenden zu verbessern sowie die Chancengleichheit und Vielfalt zu fördern. Dafür werden geeignete Maßnahmen ergriffen. Alle Mitarbeitenden und Führungskräfte sind aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken. Dafür sollen alle Führungskräfte in ihren Bereichen die Gleichstellung durch professionelle Personalführung verankern.

Der Gleichstellungsplan gilt ab sofort und wird in regelmäßigen Abständen fortgeschrieben.

Reutlingen, den 06.12.2021, Aktualisierung 22.03.2023



Prof. Dr. Katja Schenke-Layland  
Direktorin

## 1. Statistische Grundlagen: Analyse der Beschäftigtenstruktur (12/2022)

<b>Anzahl Beschäftigte</b>	<b>196</b>
<b>Davon Frauen</b>	115
<b>Leitungsebene</b>	9
<b>Davon Frauen</b>	5
<b>Elternzeit</b>	3
<b>Davon Frauen</b>	3
<b>Teilzeit</b>	96
<b>Davon Frauen</b>	68

Das Reporting soll regelmäßig fortgeschrieben und aktualisiert werden.

## 2. Instrumente und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

- **Stellenausschreibungen**  
Grundsätzlich werden alle Stellen intern und extern nach den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) diskriminierungsfrei ausgeschrieben. Soweit zwingende betriebliche oder aufgabenbezogene Belange dem nicht entgegenstehen, sollen die vakanten Stellen auch zur Besetzung in Teilzeit ausgeschrieben werden.
- **Personalauswahl und Vorstellungsgespräche**  
Sind in Themenbereichen oder Arbeitsgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert sind, Stellen zu besetzen, sollten zu Vorstellungsgesprächen möglichst gleich viele Personen der verschiedenen Geschlechter eingeladen werden, wenn die gleiche Qualifikation und Eignung vorhanden ist und es die Anzahl der Bewerbungen zulässt. Bei gleicher Qualifikation und Eignung werden Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt eingestellt.

So sollte z.B. der Frauenanteil an Führungspositionen und in wissenschaftlichen Fachpositionen schrittweise weiter erhöht werden. Dafür werden Studierende durch Abschlussarbeiten und ggf. Promotionsstellen gezielt gefördert. Es dürfen keine diskriminierenden Fragen im Vorstellungsgespräch gestellt werden. Hierbei ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu beachten.

- **Gleitzeitregelung**  
Das NMI verfügt über eine sehr flexible Gleitzeitregelung, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ggf. Pflege von Angehörigen aktiv unterstützt.
- **Elternzeit**  
Die Inanspruchnahme von Elternzeit wird gleichermaßen gefördert und der Wunsch nach Teilzeit in Elternzeit wird aktiv unterstützt.
- **Teilzeit**  
Mitarbeitenden wird es ermöglicht zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ggf. Pflege von Angehörigen in Teilzeit zu gehen. Dabei wird auf die individuelle Situation und den Bedarf weitestgehend Rücksicht genommen, soweit zwingende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Flexible Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, werden soweit wie möglich zur Verfügung gestellt.

- **Mobiles Arbeiten**  
Mobiles Arbeiten kann je nach Art der Tätigkeit als Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt werden. Dabei gelten die Regelungen der Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten.
- **Personalentwicklung**  
Mitarbeitende werden bedarfsgerecht und individuell mit zielgerichteter Fort- und Weiterbildung weiterqualifiziert und gefördert.  
Coaching und Mentoring unterstützen den Start in Führungspositionen und bei Übernahme von neuen Projekten und Aufgaben. In regelmäßigen Abständen wird ein Programm zur Führungskräftequalifizierung angeboten. Weibliche Studierende werden gezielt durch Praktika und Abschlussarbeiten gefördert. Für (wissenschaftliche) Mitarbeitende aus dem Ausland werden Deutschkurse angeboten.
- **Geschlechtergerechte Sprache**  
Alle Dokumente am NMI sollen möglichst in einer geschlechtergerechten/-neutralen Sprache verfasst werden.
- **Kommunikation**  
Wir pflegen die Kommunikation mit den Mitarbeitenden in regelmäßigen Mitarbeiterversammlungen, um den Gleichstellungsplan zu etablieren und regelmäßig darüber zu informieren. Er wird aktiv in das Führungsverhalten sowie in die Führungskompetenzen mit einbezogen. Weitergehende interne Informationen zur Gleichstellung werden ggf. im Intranet publiziert.
- **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**  
Im BGM wird die Work-Life-Balance aktiv gefördert und so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Neben diversen Aktivangeboten (Kursen etc.), können sich Mitarbeitende immer wieder über diverse relevante Themen in Impulsvorträgen und bei Infotagen informieren. Zudem haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit die vertrauliche Individualberatung beim Betriebsärztlichen Dienst in Anspruch zu nehmen, der sowohl bei Problemen im Arbeits- als auch im Privatumfeld kostenfrei und vertraulich berät.

### **3. Schutz vor sexueller Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz**

Alle Beschäftigten werden so behandelt, dass ihre Würde und persönliche Integrität unangetastet bleibt. Für das NMI ist eine benachteiligungs- und diskriminierungsfreie Unternehmenskultur mit wertschätzendem und kollegialem Umgang ein wesentlicher Bestandteil des Leitbildes. Entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht sich das NMI verpflichtet, ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu fördern, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und diese nach Prüfung bei Bedarf als Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten zu ahnden. Bei entsprechenden Hinweisen werden unverzüglich Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten und zur Unterbindung des das Arbeitsklima schädigenden Verhaltens ergriffen. Geeignete Maßnahmen haben sich nicht gegen die Betroffenen, sondern gegen die verursachenden Personen zu richten.

Betroffene bzw. Mitarbeitende, die einen Vorfall von sexueller Belästigung oder Mobbing melden wollen, haben das Recht sich unmittelbar an ihre Führungskräfte oder den Betriebsrat zu wenden.

Sie unterliegen einem besonderen Schutz und der Fürsorgepflicht der Institutsleitung und dürfen keine beruflichen Nachteile erfahren. Darüber hinaus werden alle Beschäftigten im Intranet zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aufgeklärt, informiert und geschult.

Sie sind dadurch angehalten, ihren individuellen Beitrag zu einer kollegialen und wertschätzenden Unternehmenskultur zu leisten, die sexuelle Belästigung und Mobbing verhindert.