

Gleichstellungsplan

**IMMS Institut für Mikroelektronik- und
Mechatronik-Systeme gemeinnützige GmbH
(IMMS GmbH)**

2021 - 2026

Inhalt

1.	Einleitung und gesetzliche Grundlagen	3
2.	Personalstrukturanalyse / Statistische Kennzahlen	4
2.1	Beschäftigtenstruktur	4
2.2	Handlungsfelder.....	6
2.3	Berufliche Entwicklung und Fortbildung	6
2.4	Arbeitszeiten und -formen.....	6
2.5	Ergebnis der Bestandsaufnahme.....	7
3.	Ziele und Maßnahmen	7
4.	Gleichstellungsbeauftragte	9

1. Einleitung und gesetzliche Grundlagen

Grundlagen für den Gleichstellungsplan bilden folgende gesetzliche Richtlinien:

1.1 Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Artikel 23 Gleichheit von Männern und Frauen

Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.

1.2 Grundgesetzes, Artikel 3

1. 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.
2. 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.

1.3 Thüringer Gleichstellungsgesetz

Das Thüringer Gleichstellungsgesetz dient der Verwirklichung der in der Verfassung des Freistaats Thüringen festgelegten Verpflichtung des Landes, seiner Gebietskörperschaften und anderer Träger der öffentlichen Verwaltung, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern. Zur Durchsetzung der Gleichstellung werden Frauen und Männer nach Maßgabe dieses Gesetzes gefördert. Ziel der Förderung ist insbesondere:

1. die Schaffung von Bedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen,
2. der Ausgleich von Nachteilen, die als Folge einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung entstehen,
3. die Erhöhung des Anteils von Frauen oder Männern, soweit sie in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind, sowie
4. die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien, für die das Land oder die Verwaltungsbehörden der kommunalen Gebietskörperschaften Berufungs- oder Entsendungsrechte haben.

1.4 Thüringer Public Corporate Governance Kodex

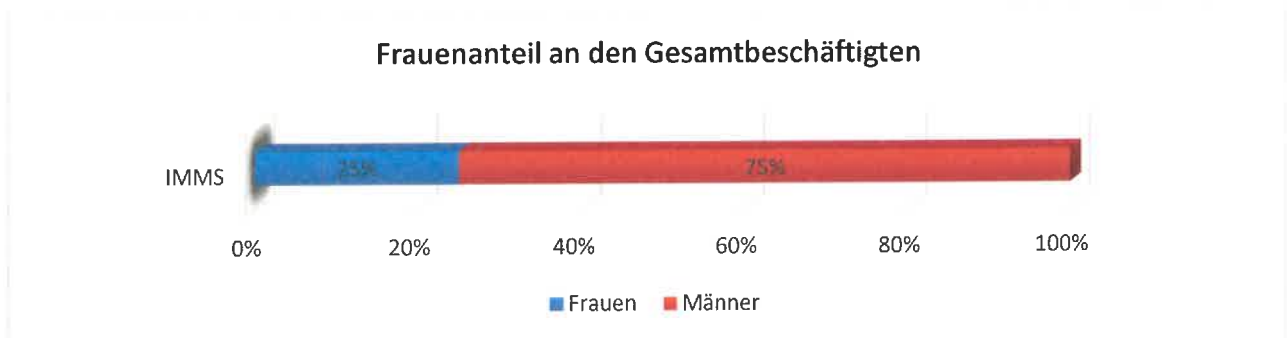
Der Public Corporate Governance Kodex des Freistaats Thüringen (PCGK) stellt wesentliche Regeln und Handlungsempfehlungen für die Steuerung, Leitung und Überwachung seiner Beteiligungen dar. Der PCGK dient in erster Linie als Handlungsempfehlung für die Unternehmensorgane der Beteiligungen. Die Unternehmensführung und -überwachung soll so transparenter und nachvollziehbarer gestaltet und die Rolle des Landes als Anteilseigner klarer gefasst werden. Dadurch soll das Bewusstsein für eine gute Public Corporate Governance gesteigert sowie das öffentliche Vertrauen in die Beteiligungen weiter gestärkt werden.

Gemäß Punkt 95 des PCGK soll die Geschäftsleitung darauf hinwirken, dass die Bestimmungen des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (ThürGleichG) sinngemäß in der Beteiligung umgesetzt werden. Die IMMS GmbH als zu 100% vom Freistaat Thüringen beherrschte öffentliche außeruniversitäre Forschungseinrichtungen hat die Regelungen entsprechend anzuwenden.

2. Personalstrukturanalyse / Statistische Kennzahlen

2.1 Beschäftigtenstruktur

Die IMMS GmbH beschäftigte zum Stichtag 30.06.2020 insgesamt 64 angestellte Beschäftigte.



2.1.1 Gesamte Beschäftigtenzahlen

Von den 64 Beschäftigten sind 16 weiblich (25%) und 48 männlich (75%). Es sind 14 Beschäftigte in Teilzeit beschäftigt, darunter 9 Frauen.

2.1.2 Voll-, Teil- und Altersteilzeitbeschäftigte

		Stichtag 30.06.2020											
Voll-, Teil- und Alters- teilzeitbeschäftigte	Summe	Frauen			Männer			Frauen			Männer		
		Anzahl			Anzahl			Prozent			Prozent		
		V	T	A	V	T	A	V	T	A	V	T	A
System Design	13	0	1	0	11	1	0	0%	8%	0%	85%	8%	0%
Industrielle Elektronik und Messtechnik	9	0	0	0	7	2	0	0%	0%	0%	78%	22%	0%
Mechatronik	14	1	3	0	9	1	0	7%	21%	0%	64%	7%	0%
Mikroelektronik	16	2	0	0	14	0	0	13%	0%	0%	88%	0%	0%
Verwaltung	10	2	5	0	2	1	0	20%	50%	0%	20%	10%	0%
Marketing	2	2	0	0	0	0	0	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Summe	64	7	9	0	43	5	0	11%	14%	0%	67%	8%	0%

2.1.3 Hierarchieebenen

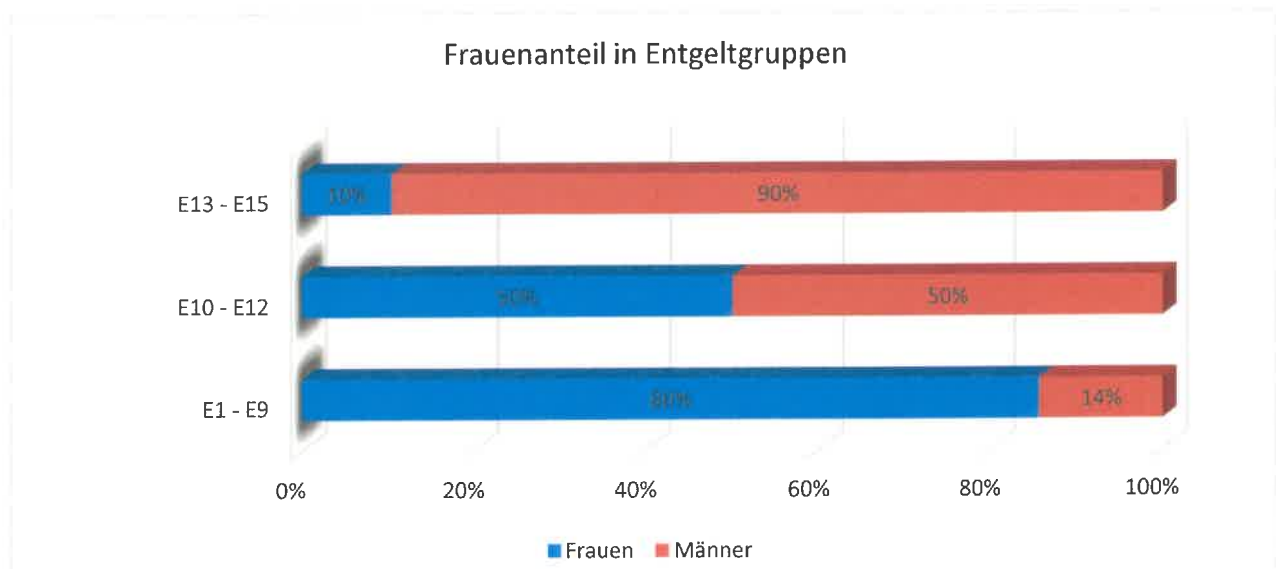
Die IMMS GmbH ist eine flach organisierte Forschungseinrichtung mit zwei Führungsebenen (Geschäftsführung und Themenbereichsleitung). Die Geschäftsführung wird durch die Gesellschafterversammlung bestellt.

		Stichtag 30.06.2020			
Hierarchieebenen		Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Summe	Anzahl	Anzahl	Prozent	Prozent
mit Führungsverantwortung	5	0	5	0%	100%
ohne Führungsverantwortung	59	16	43	27%	73%
Summe	64	16	48	25%	75%

2.1.4 Themenbereiche

Stichtag 30.06.2020					
Themenbereiche		Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Summe	Anzahl	Anzahl	Prozent	Prozent
System Design	13	1	12	8%	92%
Industrielle Elektronik und Messtechnik	9	0	9	0%	100%
Mechatronik	14	4	10	29%	71%
Mikroelektronik	16	2	14	13%	88%
Verwaltung	10	7	3	70%	30%
Marketing	2	2	0	100%	0%
Summe	64	16	48		

2.1.5 Entgeltgruppen



2.1.6 Fluktuationsanalyse

Die Fluktuationsanalyse ist ein Blick in die Zukunft, es soll anhand der durchschnittlichen Alters- und Grundfluktuation geschätzt werden, wie viele Personen zukünftig die IMMS GmbH in den einzelnen Bereichen verlassen.

Fluktuationsanalyse	Abgänge bis 2026		
	Summe	davon Frauen	davon Männer
mit Führungsverantwortung	1,00	0,00	1,00
ohne Führungsverantwortung	3,00	1,00	2,00
Summe	4,00	1,00	3,00

2.2 Handlungsfelder

2.2.1 Bewerbung und Besetzung

Die IMMS GmbH führt bisher keine Bewerbungs- und Besetzungsstatistik. Diese wird zum 01.01.2021 eingeführt. Fundierte Auswertungen zur Geschlechterverteilung in Bewerbungs- und Besetzungsverfahren können daher erst mit der nächsten Überprüfung des Gleichstellungsplan getroffen werden.

2.2.2 Ausbildung

Die IMMS GmbH kann aufgrund ihrer Größe ca. alle 3 Jahre einen Ausbildungsplatz zum Kaufmann / Kauffrau für Büromanagement anbieten.

2.3 Berufliche Entwicklung und Fortbildung

2.3.1 Führen in Vollzeit und Teilzeit

Unter Führungskräften werden diejenigen Beschäftigten verstanden, die disziplinarische Personalverantwortung haben. Diese liegt bei den Geschäftsführern, beim Prokuristen und den Themenbereichsleitern. Sie nehmen ihre Aufgaben in Vollzeit wahr.

2.3.2 Fortbildung

Die Beschäftigten der IMMS GmbH nehmen regelmäßig an speziellen Fachfortbildungen teil. Die Geschlechterverteilung bei der Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen wird ab dem 01.01.2021 statistisch erfasst.

2.4 Arbeitszeiten und -formen

2.4.1 Vollzeit und Teilzeit

Von den 64 Beschäftigten der IMMS GmbH arbeiteten zum Stichtag 30.06.2020 14 in Teilzeit bzw. Altersteilzeit mit unterschiedlichen Teilzeitanteilen. Dies entspricht einer Teilzeitquote von rund 22 %.

2.4.2 Arbeiten von Zuhause

Die IMMS GmbH bietet ihren Beschäftigten die Möglichkeit, anlassbezogen von Zuhause zu arbeiten. Über die Notwendigkeit des mobilen Arbeitens wird im Einzelfall entschieden. Es gibt keine klassische Telearbeit mit fest vereinbarten Zeiten/Tagen am häuslichen Arbeitsplatz. Um die Flexibilität für die Mitarbeiter mit Familienpflichten zu gewährleisten, ist mobiles Arbeiten ein wesentlicher Bestandteil, um das Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie zu bewältigen.

2.4.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Beschäftigte können ihre Arbeitszeiten an die familiären Bedürfnisse anpassen. Die Vereinbarung der konkreten Anwesenheitszeiten erfolgt in Absprache mit der Themenbereichsleitung und der Geschäftsführung. Mobiles Arbeiten zuhause ermöglicht im Bedarfsfall Flexibilität für familiäre Aufgaben.

In der IMMS GmbH gilt die Vertrauensarbeitszeit. Die jeweils verantwortliche Themenbereichsleitung entscheidet zusammen mit dem Beschäftigten über die Lage ihrer Arbeitszeiten, innerhalb der vertraglich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit und unter Berücksichtigung der Kernarbeitszeit.

2.5 Ergebnis der Bestandsaufnahme

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Geschlechterverteilung bezogen auf das gesamte Institut mit ¼ Frauen und mit ¾ Männer verteilt ist. In den einzelnen Themenbereichen gibt es jeweils ein unterrepräsentiertes Geschlecht.

Die Besetzung der Stellen innerhalb der Geschäftsführung liegt außerhalb des Einflussbereichs der IMMS GmbH, daher beinhaltet dieser Gleichstellungsplan dazu keine Zielformulierungen.

Die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung wird zu 14% von weiblichen Beschäftigten und zu 8% von männlichen Beschäftigten wahrgenommen.

3. Ziele und Maßnahmen

3.1 Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahme 1

Ziel: Unterstützung bei der Kleinstkindbetreuung

Maßnahme: Für die Betreuung von Kleinstkindern von 0 bis 3 Jahre soll eine Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk bezüglich der Kleinstkinderbetreuung (von 0,5 bis 3 Jahren) in der Tagespflege der Kindertagesstätte "Studentenflöhe" geprüft werden.

Zeitplan: Anfang 2021

Verantwortliche: Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 2

Ziel: Verbesserung des Stellenwertes und der Akzeptanz des mobilen Arbeitens.

Maßnahme: Kommunikation zu Führungskräften verbessern

Zeitplan: kontinuierlich

Verantwortliche: Geschäftsführung

Maßnahme 3

Ziel: Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs.

Maßnahme: persönliches Gespräch mit Geschäftsführung / Themenbereichsleitung nach Rückkehr, Abstimmung zu notwendiger Unterstützung

Zeitplan: Anfang 2021

Verantwortliche: Geschäftsführung, Themenbereichsleitung

Maßnahme 4

Ziel: Unterstützung bei der Beseitigung von Benachteiligungen und Beratung und Hilfe bei Diskriminierung und sexueller Belästigung.

Maßnahme: Sprechstunde der Gleichstellungsbeauftragten

Zeitplan: kontinuierlich

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte

3.2 Personalentwicklung und wissenschaftliche Förderung

Maßnahme 1

Ziel: Unterstützung des Gleichstellungsgebots von Frauen und Männern

Maßnahme: In Stellenausschreibungen wird das in dem betroffenen Fachbereich unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich angesprochen und zur Bewerbung ermutigt (Ermutigungsklausel).

Zeitplan: ab 2021

Verantwortliche: Verwaltungsleitung, Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 2

Ziel: Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahme: Stellen werden auch in Teilzeit ausgeschrieben, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Zeitplan: ab 2021

Verantwortliche: Verwaltungsleitung, Themenbereichsleitung, Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 3

Ziel: Unterstützung und Förderung von Studentinnen der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge.

Maßnahme: Stammtisch für Studentinnen im IMMS. Es sollen aktuelle Arbeitsfelder und Forschungsthemen des Instituts vorgestellt, mögliche Einsatzgebiete erläutert und der wissenschaftliche Austausch angeregt werden.

Zeitplan: ab 2021

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte

3.3 Steigerung der Gender Awareness

Maßnahme 1

Ziel: Frühzeitig Förderung des Interesses an unserer Forschung, um Personalressourcen für die Zukunft zu erschließen.

Maßnahme: Beteiligung am Girls' Day

Zeitplan: jährliche Teilnahme

Verantwortliche: Marketing und Public Relations, Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 2

Ziel: Förderung der digitalen Bildung und Heranführung an naturwissenschaftliche Berufe für Kinder und Jugendliche.

Maßnahme: Veranstaltungsangebote für Schülerinnen, die sich mit naturwissenschaftlichen Themen auseinandersetzen möchten.

Zeitplan: kontinuierlich

Verantwortliche: Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte

3.4 Verstetigung des Gleichstellungsgedankens

Um institutsgerechte Gleichstellungsziele zu entwickeln und zu erfüllen, wird in der IMMS GmbH an der weiteren Verstetigung des Gleichstellungsgedankens gearbeitet.

Maßnahme 1

Zur Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Aufgabenfelder und damit des Gleichstellungsgedankens des Instituts, bietet die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßige Sprechstunden an.

Zeitplan: ab 1. Februar 2021

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 2

Angebot von Weiterbildungsangeboten/Veranstaltungen für gendersensibles Handeln für Führungskräfte und Gleichstellungsbeauftragte.

Zeitplan: jährlich

Verantwortliche: Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 3

Informationen über Gleichstellungsthemen im Rahmen von Mitarbeiterversammlung/
Institutskolloquium

Zeitplan: jährlich

Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 4

Die Gleichstellungsbeauftragten berichten regelmäßig in der Geschäftsführungssitzung über ihre Tätigkeit.

Zeitplan: jährlich

Verantwortliche: Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte

4. Gleichstellungsbeauftragte

Die IMMS GmbH hat eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertretung mit Wirkung vom 06.11.2020 für die Dauer von vier Jahren bestellt.

Sie nehmen ihre Aufgaben im Rahmen ihrer Anstellungsverträge wahr und werden – soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgabe erforderlich ist – von ihren anderen dienstlichen Aufgaben entlastet. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen, fördern und begleiten die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes in der IMMS GmbH. Sie werden an der Erstellung des Gleichstellungsplans beteiligt und tauschen sich mit der Geschäftsführung zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen aus. Sie sind ferner berechtigt, an Personalwahlgesprächen teilzunehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragten beraten die Beschäftigten in allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen. Sie haben das Recht, Informationsveranstaltungen für alle Beschäftigten zu gleichstellungsrelevanten Themen durchzuführen.

Die Geschäftsführung überwacht den Grad der Zielerreichung der im Gleichstellungsplan formulierten Maßnahmen und informiert die Gleichstellungsbeauftragten darüber einmal jährlich.

Ilmenau, den 16.02.2021

Prof. Dr. Ralf Sommer
wissenschaftlicher Geschäftsführer

Martin Eberhardt
kaufmännischer Geschäftsführer

Anne Arlt
Gleichstellungsbeauftragte