

A stylized illustration of a diverse group of people shown in profile, facing right. The figures are rendered in various colors and patterns, including solid colors, polka dots, and abstract line art. The background is a mix of muted green, blue, and orange tones. In the top left corner, there is a blue square containing the white text 'GRS'.

GRS

GENDER
EQUALITY
PLAN

2023 – 2025

INHALT

1	EINLEITUNG _____	4
2	VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN SOWIE ORGANISATIONSKULTUR _____	5
	2.1 Definition und Ziel	5
	2.2 Status quo	5
	2.3 Geplante Maßnahmen	6
3	GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER BEI DER EINSTELLUNG UND BEIM BERUFLICHEN AUFSTIEG _____	7
	3.1 Definition und Ziel	7
	3.2 Status quo	8
	3.3 Geplante Maßnahmen	10
4	INTEGRATION DER GESCHLECHTERDIMENSION IN DIE FORSCHUNGS- UND LEHRINHALTE _____	11
5	MAßNAHMEN GEGEN GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT, EINSCHLIESSLICH SEXUELLER BELÄSTIGUNG _____	12
	5.1 Definition und Ziel	12
	5.2 Status quo	12
	5.3 Geplante Maßnahmen	13
6	QUALITÄTSSICHERUNG _____	14

Geschlechtergerechtigkeit zu verwirklichen und nachhaltig sicherzustellen, ist für die GRS ein wesentliches Ziel, sowohl im Hinblick auf die Unternehmensentwicklung als auch als gesellschaftlicher Beitrag. Dem vorliegenden Gender Equality Plan kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu: Er dient der kritischen Bestandsaufnahme und ebenso als Richtschnur für die kontinuierliche Formulierung, Verfolgung und Weiterentwicklung relevanter Einzelziele. Die Geschäftsführung bekennt sich hierzu und unterstützt die Umsetzung des Plans.



Hans J. Steinhauer



Uwe Stoll

1. EINLEITUNG

Um Vielfalt und Inklusion zu fördern und Geschlechterungleichheit entgegenzuwirken, braucht es gezielte Maßnahmen. Gleiche Chancen und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld unabhängig von Geschlecht, sexueller Ausrichtung, ethnischer oder kultureller Herkunft und Glauben sicherzustellen, ist für uns dabei nicht nur eine Frage sozialer Gerechtigkeit, sondern auch ein Schlüssel zur Förderung von kollegialem Miteinander, Motivation und Innovation.

Dies gilt nach unserer Überzeugung für die GRS umso mehr, als dass forschende Organisationen Teil einer offenen und internationalen Forschungscommunity sein müssen, um den notwendigen Austausch und Erkenntnisgewinn zu ermöglichen. Dies gelingt dann nachhaltig, wenn Werte wie Geschlechtergerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion sowohl innerhalb der Organisation als auch im Umgang mit Menschen aus anderen Organisationen, wie ausländischen Forschungspartnern und Kunden, gelebt werden.

„Ein wesentlicher Aspekt nachhaltiger Unternehmensführung ist es, Arbeitsbedingungen und ein unternehmenskulturelles Umfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeitende motivieren können, weil sie sich fair behandelt fühlen und als Mensch mit individuellen Stärken, Schwächen und Bedürfnissen Respekt und Wertschätzung erfahren.“ (Kap. 3 GRS-Nachhaltigkeitsstrategie)

Der hier vorliegende Gender Equality Plan (Geschlechtergleichstellungsplan) ist dementsprechend als Instrument zu verstehen, mit dessen Hilfe Geschlechtergerechtigkeit in unserem Unternehmen und darüber hinaus transparent gefördert werden soll. Als strategischer Fahrplan zielt er darauf ab, Benachteiligungen zu verhindern und Menschen aller Geschlechter in unserer Organisation gleichwertige Chancen in einem Arbeitsumfeld zu bieten, das von wechselseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist.

Auf diesem Weg liegt unser Fokus auf folgenden Handlungsfeldern:

- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie Organisationskultur
- Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung sowie beim beruflichen Aufstieg
- Integration der Geschlechterdimension in die Forschungs- und Lehrinhalte
- Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung.

Auch wenn in der GRS schon eine ganze Reihe von Maßnahmen umgesetzt wurden, die Verbesserungen in den genannten Handlungsfeldern mit sich bringen, so es ist unser Anspruch, stetig weiteres Optimierungspotenzial zu prüfen und ggf. entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. In den einzelnen Kapiteln dieses Gender Equality Plans werden daher zunächst Ziele für das jeweilige Handlungsfeld definiert; anschließend werden bestehende sowie geplante Maßnahmen beschrieben. In einem abschließenden Kapitel wird erörtert, wie wir unsere Bestrebungen hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung auswerten, überprüfen und bei Bedarf weiterentwickeln.

2. VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND _____ PRIVATLEBEN SOWIE ORGANISATIONSKULTUR

2.1 Definition und Ziel

Eine möglichst gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur einer von mehreren Faktoren, die sich auf geschlechts- und altersbezogene Chancengleichheit auswirken; sie ist außerdem Voraussetzung dafür, dass sich Menschen, die sich um Kindeserziehung oder die Pflege Angehöriger kümmern, auch langfristig beruflich engagieren können, ohne dass körperliche oder seelische Gesundheit oder die Zufriedenheit mit der eigenen Berufstätigkeit Schaden nehmen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Frauen auch heute noch in deutlich überproportionalem Ausmaß mit Erziehung oder Pflegearbeit belastet sind.

Entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen ist damit nicht nur Ausdruck von Wertschätzung und Fürsorge des Arbeitgebers, sondern auch unverzichtbar, um als attraktiver Arbeitgeber hochqualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden. Unter solchen Rahmenbedingungen verstehen wir, dass alle Menschen in unserem Unternehmen ihren individuellen Bedürfnissen entsprechend wählen können, in welchem Umfang sie sich ihren Kindern oder zu pflegenden Angehörigen widmen oder aus anderen Gründen den Arbeitsumfang reduzieren wollen.

2.2 Status quo

Die GRS ermöglicht und fördert bereits heute durch ein Bündel an Maßnahmen eine zeitgemäße Work-Life-Balance, um es den Beschäftigten zu erleichtern, flexibel auf sich verändernde Anforderungen wie Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen reagieren und ihnen gerecht werden zu können.

Dazu gehört, dass das gesetzlich verbriefte Recht auf Teilzeit nicht nur respektiert, sondern sowohl auf Fach- als auch auf Führungsebene gelebt wird. So arbeiten derzeit 27 % unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit.

Darüber hinaus unterstützen wir die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben durch eine weitreichende Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Neben einem Gleitzeitkonto und der Möglichkeit, auf der Basis von geleisteten Überstunden 15 zusätzliche Arbeitstage pro Jahr freizunehmen, dient dazu der Verzicht auf tägliche Kernzeiten. Losgelöst von spezifischen Gründen ist es den Beschäftigten außerdem in Absprache mit ihrer Führungskraft möglich, einen signifikanten Anteil ihrer Arbeit (im Regelfall drei Tage pro Woche) mobil, d. h. ohne Anwesenheit in den Räumlichkeiten der GRS, zu verrichten. Vor allem Eltern und pflegende Angehörige sind damit in die Lage versetzt, ihre Arbeit zeitlich und örtlich ganz weitgehend flexibel zu gestalten.

Spezifische Angebote für Eltern umfassen schließlich eine Bezuschussung von Kita-Belegplätzen bei verschiedenen Kooperationspartnern der GRS, eine bundesweite Notfallbetreuung mit Kostenübernahme durch die GRS sowie Eltern-Kind-Zimmer.

2.3 Geplante Maßnahmen

Wir werden die im vorherigen Abschnitt skizzierten Maßnahmen insbesondere verstärkt im Onboarding neuer Mitarbeitender bekannt machen und darüber hinaus evaluieren, ob sie unseren Mitarbeitenden hinreichend bekannt sind. Sollte sich dabei herausstellen, dass Optimierungspotenzial besteht, wird dieses z. B. über die Sensibilisierung von Führungskräften in Form von Trainings umgesetzt – ein entsprechendes Führungskräftetraining ist derzeit in Vorbereitung.

Darüber hinaus wollen wir verstärkt dafür Sorge tragen, dass Elternzeit-/Pflegezeitnehmende die Bindung zum Unternehmen und zu Kolleginnen und Kollegen bzw. den fachlich-inhaltlichen Anschluss nicht verlieren oder sich anderweitig ausgeschlossen fühlen. Dazu sollen die Führungskräfte verstärkt für entsprechende Probleme und mögliche Gegenmaßnahmen sensibilisiert werden. So soll Elternzeit-/Pflegezeitnehmenden aktiv angeboten werden, an Firmenevents und Abteilungsbesprechungen teilzunehmen, falls und soweit sie den Wunsch dazu haben. Denkbar ist ebenso, bei entsprechendem Wunsch der bzw. des Elternzeit-/Pflegezeitnehmenden die Phase der Elternzeit/Pflegezeit für berufliche Fortbildung zu nutzen, falls und soweit das gewünscht ist.

3. GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER _____ BEI DER EINSTELLUNG UND BEIM BERUFLICHEN AUFSTIEG

3.1 Definition und Ziel

Chancengleichheit stellt sowohl bei der Einstellung als auch beim Aufstieg und der angemessenen Vertretung auf entsprechenden (Führungs-)Ebenen eine Art Gradmesser für Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen dar. Darüber hinaus ist geschlechterspezifische Chancengleichheit essenziell für uns, um hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen und langfristig zu binden.

Berufliche Chancengleichheit lässt sich (nicht nur für Geschlechter) schon aus Paragraf 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ableiten:

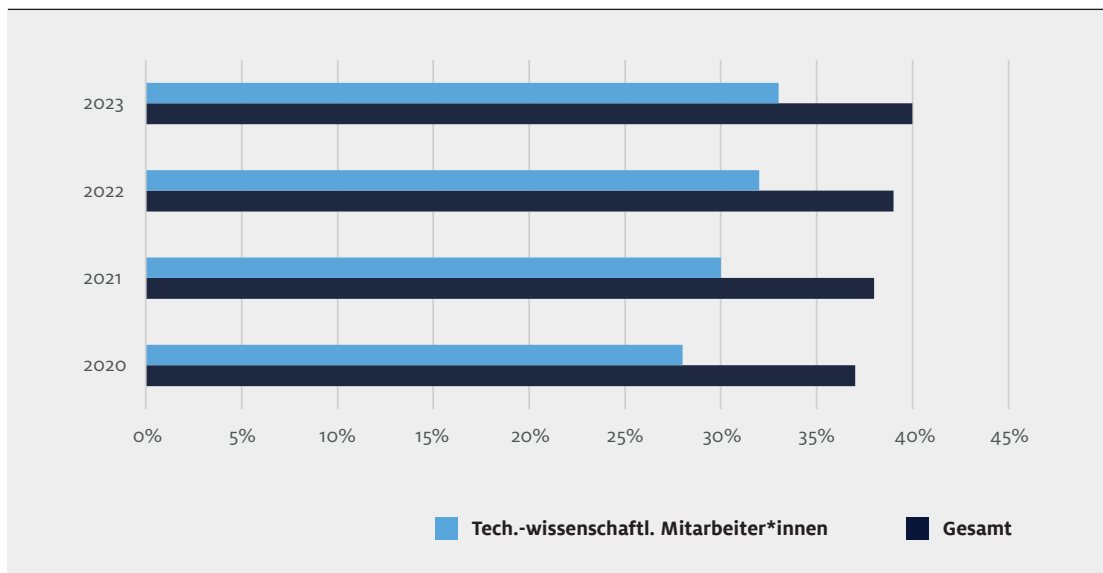
„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (§ 1 AGG)

Dementsprechend sind wir aktiv dabei, die Führungspositionen bei gleicher Befähigung paritätisch mit Frauen zu besetzen. Auf Fachebene streben wir eine Frauenquote an, die fünf Prozentpunkte über dem durchschnittlichen Anteil von Frauen liegt, die einen Abschluss in MINT-Fächern machen. Von den Master- und gleichwertigen Abschlüssen im MINT-Bereich entfielen nach Pressemitteilung Nr. Noo4 vom 23. Januar 2023 des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2020 hierzulande 34 % auf Frauen.

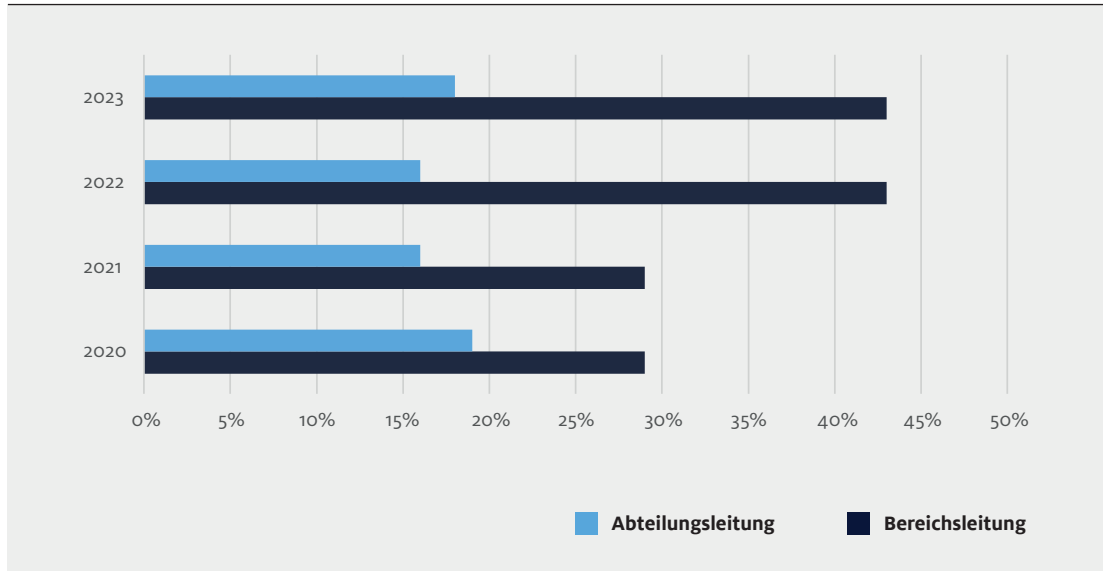
3.2 Status quo

Unter den insgesamt 384 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Stand hier und im Folgenden 01. September 2023) sind 152 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 40 %. Von den 152 Mitarbeiterinnen sind 105 technisch-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 47 Verwaltungsmitarbeiterinnen. Die technisch-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen machen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen bislang 33 % aus.

ANTEIL WEIBLICHER BESCHÄFTIGTER



Die beiden Führungspositionen in der Geschäftsführung sind mit Männern besetzt. Von den vier Stabspositionen sind zwei mit Frauen besetzt (Internationale Beziehungen; Interne Revision). Unter den sieben Bereichsleiterinnen und Bereichsleitern sind drei Frauen, unter den 17 Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern drei Frauen (ohne kommissarische Abteilungsleitung). In unseren Betriebsräten werden die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich des Geschlechterverhältnisses selbstverständlich eingehalten. Im Gesamtbetriebsrat sowie in den Vorsitzen der jeweiligen Standort-Betriebsräte sind Frauen überproportional vertreten.

ANTEIL WEIBLICHER BESCHÄFTIGTER IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Dem Vorgesagten entsprechend sind die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern und der diskriminierungsfreie Umgang miteinander als Ziele in unseren „Grundsätze(n) für Führung und Zusammenarbeit“ formuliert. Eine geschlechtergerechte Entlohnung für vergleichbare Tätigkeiten ist bereits seit jeher durch unsere Anbindung an das Tarifsystem der TÜV'e gewährleistet.

Zu den wesentlichen Voraussetzungen für eine Erhöhung des Anteils an Frauen in Fach- und Führungspositionen gehört, dass sich mehr Frauen für eine berufliche Laufbahn in unseren Themengebieten und idealerweise auch für die Arbeit bei der GRS entscheiden. Die GRS hat sich auch deshalb im Rahmen eines Projekts des Bundesumweltministeriums bei der OECD/NEA-Initiative für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Nuklearsektor engagiert. Konkret hat dabei eine Bereichsleiterin der GRS an dem Bericht „Gender Balance in the Nuclear Sector“ und einer Mentoring-Veranstaltung der OECD/NEA mitgewirkt. Um die fachliche Arbeit von Frauen in der GRS sichtbarer zu machen, wurden drei Fachkolleginnen (darunter zwei weibliche Führungskräfte) gezielt für Medienarbeit geschult und als fachliche Ansprechpartnerinnen für Medienschaffende etabliert. Darüber hinaus werden weibliche Fachleute verstärkt in eigenen Inhalten herausgehoben (bspw. in Interviews für die Webseite der GRS).

3.3 Geplante Maßnahmen

Durch die fortlaufende Überprüfung und Optimierung von Einstellungs- und Beförderungspraktiken soll sichergestellt werden, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrem Geschlecht gleiche Chancen auf eine Einstellung bzw. beruflichen Aufstieg haben. Zudem wollen wir prüfen, wie bei zukünftigen Ausschreibungen potenzielle Bewerberinnen durch explizite Ansprache ermutigt werden können. Dazu wollen wir verstärkt auch Initiativen und Veranstaltungen in den Fokus nehmen, die sich auf die berufliche Orientierung von Frauen in unserem Arbeitsumfeld fokussieren.

Als weitere Maßnahme soll das Bewusstsein für unsere diesbezüglichen Zielsetzungen auf den Führungsebenen weiter sensibilisiert werden. Dies soll unter anderem mithilfe der in 2.3 genannten Trainings geschehen.

4. INTEGRATION DER GESCHLECHTER- DIMENSION IN DIE FORSCHUNGS- UND LEHRINHALTE

Sowohl gesamtgesellschaftlich als auch in einzelnen Unternehmen ist es von großer Bedeutung, Geschlechtergleichstellung nicht nur als isoliertes Thema zu behandeln, sondern als Querschnittsthema in allen Lebensbereichen zu verankern. Gerade für gute wissenschaftliche Praxis sollten geschlechtsspezifische Aspekte, soweit sie für die jeweiligen Fragestellungen relevant sind, als integraler Bestandteil berücksichtigt werden. Dies gilt für unsere Themenfelder insbesondere für den Bereich des Strahlen- und Notfallschutzes.

So sind die einschlägigen (Fach-)Normen in Deutschland sowie international bereits aus der Einsicht heraus weiterentwickelt worden, dass die Geschlechtsneutralität wissenschaftlicher Forschung und daraus abgeleiteter politischer Maßnahmen häufig unbeabsichtigte, aber folgenreiche und nicht selten negative Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse einer Gesellschaft sowie auf Frauen und auf Männer hat. Allein daraus ergibt sich der Imperativ an die Forschung, relevante geschlechtsspezifische Aspekte mitzudenken und zu berücksichtigen.

„Organ-Äquivalentdosiswerte werden für eine idealisierte Person (Referenzperson) errechnet und sind separat für die männliche und die weibliche Referenzperson auf Grund deren unterschiedlicher Merkmale zu ermitteln.“ (Anl. 18 Teil B StrISchV)

Wir kooperieren aktiv mit Hochschulen in den Regionen unserer Standorte. In dem Zusammenhang unterstützen wir unsere wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen dabei, Lehraufträge auszuüben, um akademischen Nachwuchs auszubilden.

5. MASSNAHMEN GEGEN GESCHLECHTS- _____ SPEZIFISCHE GEWALT, EINSCHLIESSLICH SEXUELLER BELÄSTIGUNG

5.1 Definition und Ziel

Sexualisierte Gewalt und Belästigung sind weitverbreitete Probleme, die in allen gesellschaftlichen Bereichen, einschließlich der Wissenschaft, auftreten. Leider werden sie mitunter tabuisiert und unterschätzt, obwohl sie Menschen jeglichen Geschlechts betreffen können, wobei Frauen laut Untersuchungen am weitaus häufigsten betroffen sind.

In Deutschland wurden bereits 2006 durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen, um erforderliche und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, mit denen Mitarbeitende in Unternehmen unabhängig von ihrem Geschlecht geschützt werden können.

Wie andere Wissenschaftsorganisationen hat die GRS eine hierarchische Struktur. Daher ist es auch hier von Bedeutung, alle Mitarbeitenden zu schützen, sexualisierte Gewalt und Belästigung durch präventive Maßnahmen zu verhindern und ihr aktiv und entschlossen entgegenzutreten. Dieser Schutz soll durch kritische Reflexion und Sensibilisierung aller Mitarbeitenden und der Unternehmenskultur sowie leicht zugängliche Unterstützungsmöglichkeiten erreicht werden.

5.2 Status quo

In der GRS gibt es eine interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), die beim Compliance Officer der GRS angesiedelt ist und an die man sich im Falle von geschlechtsspezifischer Gewalt vertraulich und bei Bedarf auch anonym wenden kann. Zudem ist auch die Personalabteilung als Beschwerdestelle gemäß § 13 Abs. 1 AGG benannt.

5.3 Geplante Maßnahmen

Es ist wichtig, dass im Falle von sexualisierter Gewalt und Belästigung Beratungs- und Hilfestellen sowie Beschwerdemöglichkeiten leicht zugänglich sind. In unserem Intranet werden wir daher verstärkt auf die GRS-internen Angebote hinweisen, um unseren Mitarbeitenden Informationen zu diesem Thema bereitzustellen und einen Überblick über die bei der GRS verfügbaren Unterstützungs- und Beratungsangebote zu bieten.

Die Führungskräfte der GRS sollen auch in diesem Bereich durch das in 2.3 erwähnte Führungskräfte-training sensibilisiert werden.

Als Schnittstelle zwischen Geschäftsführung, Personalabteilung, Betriebsrat und Mitarbeitenden soll zudem die Position einer Gleichstellungsbeauftragten geschaffen werden. Diese wird mit der Koordination und Prüfung der Maßnahmen betraut sein und sicherstellen, dass diese Maßnahmen nachhaltig wirken und transparent sind.

6. QUALITÄTSSICHERUNG ---

Der vorliegende Gender Equality Plan hat eine Laufzeit bis 31.12.2025. Nach Ablauf dieses Zeitraums wird der Gender Equality Plan einer umfassenden Evaluierung unterzogen. Diese Evaluierung zielt darauf ab, den Fortschritt in den verschiedenen Handlungsfeldern zu bewerten, den aktuellen Stand zu analysieren und mögliche neue Handlungsfelder zu identifizieren.

Diese Qualitätssicherung erfolgt auf zwei Stufen: So sollen erstens der Gender Equality Plan selbst, seine strategischen Ziele und Handlungsfelder ausgewertet werden. Auf der darunterliegenden Stufe werden die einzelnen Maßnahmen betrachtet, die dazu beitragen sollen, die in den Handlungsfeldern definierten Ziele zu erreichen. Entsprechende Daten werden wir jährlich erheben, auswerten und im Unternehmen bekanntmachen.

Durch die Etablierung der im vorherigen Abschnitt genannten Gleichstellungsbeauftragten wollen wir außerdem sicherstellen, dass die Umsetzung der Maßnahmen effizient überwacht werden kann und die angestrebten Verbesserungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung messbar sind.

**Gesellschaft für Anlagen-
und Reaktorsicherheit (GRS) gGmbH**

Schwertnergasse 1
50667 Köln
Telefon +49 221 2068-0

Forschungszentrum
Boltzmannstraße 14
85748 Garching b. München
Telefon +49 89 32004-0

Kurfürstendamm 200
10719 Berlin
Telefon +49 30 88589-0

Theodor-Heuss-Straße 4
38122 Braunschweig
Telefon +49 531 8012-0



→ www.grs.de