

Gleichstellungsplan für MBN Research Center gGmbH

1. Einleitung und Zielsetzung

Dieser Gleichstellungsplan dient als strategisches Instrument zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der MBN Research Center gGmbH. Grundlage bilden das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), einschlägige Gleichstellungsgesetze der Länder sowie europäische Richtlinien. Ziel ist es, Diskriminierung zu vermeiden, Vielfalt zu fördern und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten sicherzustellen.

Das Unternehmen versteht Gleichstellung nicht nur als rechtliche Verpflichtung, sondern als zukunftsweisendes Leitbild. Chancengleichheit steigert die Motivation der Mitarbeitenden, erhöht die Arbeitgeberattraktivität und sichert langfristig den Unternehmenserfolg.

2. Ausgangslage im Unternehmen

Das Unternehmen beschäftigt derzeit 10 Mitarbeitende, davon 20 % Frauen und 80 % Männer. In den Führungsebenen liegt der Anteil der Frauen bei 50 %. Teilzeitbeschäftigte sind überwiegend weiblich, während Männer häufiger in Vollzeit angestellt sind. Bisherige Maßnahmen umfassen flexible Arbeitszeiten und ein Mentoring-Programm, Karriereförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Stärken des Unternehmens liegen in einer offenen Unternehmenskultur und einem hohen Maß an Kollegialität. Verbesserungspotenzial besteht vor allem in der systematischen Förderung von Frauen in Führungspositionen und der stärkeren Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen.

3. Leitbild und Grundprinzipien

Das Unternehmen verpflichtet sich zu den folgenden Prinzipien:

- Gleichstellung als fest verankerter Bestandteil der Unternehmenskultur
- Vielfalt als Ressource für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit
- Null-Toleranz gegenüber Diskriminierung und Belästigung
- Transparenz und Fairness in allen Personalprozessen

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, Gleichstellungsziele aktiv umzusetzen und im Alltag vorzuleben. Mitarbeitende sollen durch Information, Schulung und Beteiligung einbezogen werden.

4. Personalgewinnung und -entwicklung

Ziel: Geschlechtergerechte und faire Verfahren bei der Personalgewinnung sowie gleiche Entwicklungschancen für alle.

- **Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen:** Alle Anzeigen sind inklusiv formuliert, beinhalten Diversitätshinweise und werden auf vielfältigen Plattformen veröffentlicht.
- **Strukturiertes Auswahlverfahren:** Einführung standardisierter Interviewleitfäden, diverse Auswahlgremien, Training gegen unbewusste Vorurteile.
- **Monitoring des Bewerbungsprozesses:** Analyse der Bewerberzahlen und -erfolge nach Geschlecht, Alter und Herkunft, um mögliche Ungleichheiten früh zu erkennen.
- **Mentoring & Coaching:** Aufbau eines systematischen Mentoring-Programms, insbesondere für Frauen und Mitarbeitende aus unterrepräsentierten Gruppen.
- Nachwuchskräfte werden unabhängig vom Geschlecht systematisch entwickelt
- **Karriereplanung:** Entwicklung individueller Karrierepfade mit klaren Kriterien für Beförderungen und Aufstiegsmöglichkeiten.
- **Transparente Beförderungskriterien:** Veröffentlichung von Kriterien für Aufstiege, die für alle nachvollziehbar sind.
- **Feedback- und Mitarbeitergespräche:** Regelmäßige, strukturierte Entwicklungsgespräche mit Fokus auf Potenzialförderung.

5. Finanzierung

Damit ein Gleichstellungsplan nachhaltig wirkt, braucht er auch eine **klare Finanzierungsstrategie**. Ohne Budget bleiben viele Maßnahmen nur Absichtserklärungen. MBN Research Center finanziert Gleichstellungsarbeit über

1. Eigenes Gleichstellungsbudget: Jährlich festgelegter Betrag für Schulungen, Mentoring-Programme, externe Beratung.
2. Projektbezogene Budgets: Einzelmaßnahmen (z. B. E-Learning-Plattform, Kinderbetreuungszuschüsse) werden wie Innovationsprojekte kalkuliert.

6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziel: Arbeitsbedingungen, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ermöglichen.

- Flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit, Teilzeit, Homeoffice).
- Unterstützung bei der Rückkehr nach Elternzeit durch individuelle Entwicklungspläne.
- Zuschüsse oder Kooperationen mit Kinderbetreuungseinrichtungen.
- Unterstützung von Mitarbeitenden, die Angehörige pflegen.

7. Entgeltgleichheit und Karrierechancen

Ziel: Gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit, unabhängig vom Geschlecht.

- Regelmäßige Überprüfung der Entgeltstrukturen auf mögliche Ungleichheiten.
- Einführung von Transparenzkriterien bei Gehaltsentwicklungen.
- Förderung des Anteils von Frauen in Führungspositionen durch klare Zielquoten.
- Einrichtung einer internen Anlaufstelle für Rückmeldungen zu Entgeltfragen.

8. Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur

Ziel: Ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld.

- Einführung und Kommunikation eines verbindlichen Verhaltenskodex.
- Schulungen zu den Themen Diversity, Antidiskriminierung und Genderkompetenz.
- Einrichtung von Ansprechstellen für Beschwerden bei Diskriminierung oder Belästigung.
- Förderung von Gesundheitsschutz und ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung.

9. Fort- und Weiterbildung

Ziel: Gleicher Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen für alle Beschäftigten.

- Transparente Ausschreibung und Vergabe von Fortbildungen.
- Förderung von Frauen in MINT-Berufen durch gezielte Programme.
- Interne Schulungen zur Entwicklung von Führungskompetenzen für beide Geschlechter.
- Sensibilisierungstrainings für Führungskräfte, um unbewusste Vorurteile zu vermeiden.

10. Umsetzung, Kontrolle und Berichtswesen

Ziel: Sicherstellung einer wirksamen und nachhaltigen Umsetzung des Gleichstellungsplans.

- Benennung einer Gleichstellungsbeauftragten bzw. eines Beauftragten.
- Erstellung eines jährlichen Gleichstellungsberichts.
- Festlegung von Kennzahlen (z. B. Frauenanteil in Führung, Teilzeitquote, Gehaltsdifferenzen).
- Regelmäßige Evaluation der Maßnahmen und Anpassung an neue Anforderungen.

11. Schlusswort und Ausblick

Der Gleichstellungsplan ist Ausdruck des Bekenntnisses zu Vielfalt, Chancengleichheit und einem respektvollen Miteinander. Gleichstellung ist ein kontinuierlicher Prozess, der stetige Aufmerksamkeit und Anpassung erfordert. Ziel ist es, das Unternehmen als attraktiven, fairen und innovativen Arbeitgeber zu positionieren, in dem alle Beschäftigten ihre Potenziale entfalten können.

Mit diesem Plan werden die Weichen für eine nachhaltige, gerechte und zukunftsfähige Personalpolitik gestellt.