



Gleichstellungsplan

DIL Deutsches Institut für
Lebensmitteltechnik e. V.

– Version 1.0

Quakenbrück, den 22. September 2023

Inhalt

Einleitung	3
Selbstverständnis DIL	4
Bestandsaufnahme	5
Ressourceneinsatz	6
Schulung und Training	6
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	7
Unternehmenskultur	7
Forschung und Lehre	8
Maßnahmen gegen geschlechtsbezogene Gewalt einschließlich sexueller Belästigung	9
Ausblick	9

Dieser Gleichstellungsplan ist online verfügbar unter www.dil-ev.de

Einleitung

Um das Förderkriterium des Horizon Europe-Rahmenprogramms für Forschung und Innovation 2021-2027 (Horizon Europe) zu erfüllen, müssen Rechtspersonen aus Mitgliedstaaten und assoziierten Ländern, die öffentliche Einrichtungen, Forschungsorganisationen oder Hochschuleinrichtungen (einschließlich privater Forschungsorganisationen und Hochschuleinrichtungen) sind, einen Gleichstellungsplan (GEP) vorlegen.

Das Ziel eines GEP ist es, die Gleichstellung der Geschlechter in einer Institution zu gewährleisten und anzustreben; diese durch einen Prozess struktureller Veränderung zu fördern. Die Gleichstellung der Geschlechter kommt Forschung und Innovation zugute, indem sie die Qualität und Relevanz von Forschung und Innovation verbessert, mehr Talente anzieht und bindet und sicherstellt, dass jeder sein Potenzial voll ausschöpfen kann.

Das vorliegende Dokument stellt eine erste Version des GEP des DIL Deutsches Institut für Lebensmitteltechnik e. V. (DIL) auf der Grundlage der von der Europäischen Kommission am 27. September 2021 veröffentlichten Leitlinien¹ dar. Der vorliegende GEP ist an die aktuellen Gegebenheiten des DIL angepasst, erfasst in dieser ersten Version den Status quo zur Thematik und wird als ein lebendiges und dynamisches Dokument betrachtet. Das DIL möchte den GEP auch nutzen, um die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung im Institut zu erhöhen und ein breites Bewusstsein zum Thema zu schaffen.

Das DIL steht als Arbeitgeber für eine internationale, vielfältige, multidisziplinäre und gleichberechtigte Institution. Diese internationale Ausrichtung des Instituts sowohl hinsichtlich der Forschungspartner als auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leistet einen nicht zu unterschätzenden Beitrag zur Nichtdiskriminierung, u.a. von Rasse, Religion und Weltanschauung, durch eine täglich gelebte Praxis der interkulturellen Zusammenarbeit.

Dieser GEP ist gültig für den Zeitraum Oktober 2023 – September 2025.

Dr. Volker Heinz

Vorstand DIL Deutsches Institut für Lebensmitteltechnik e. V.

¹ Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

Selbstverständnis DIL

Das DIL ist ein national und international sichtbares Forschungsinstitut auf dem Gebiet der Lebensmittelwissenschaften und angesiedelt in Quakenbrück, Niedersachsen. Seine Kernkompetenzen liegen im Bereich Struktur und Verarbeitung sowie Sicherheit und Authentizität von Lebensmitteln ergänzt durch Nachhaltigkeitsbewertungen von Lebensmittelsystemen. Das DIL erhält als außeruniversitäres Forschungsinstitut einerseits eine institutionelle Förderung über das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur. Darüber hinaus basiert die Förderstruktur auf Forschungsgelder, die über die öffentliche Hand auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene bereitgestellt und aus den entsprechenden Programmen akquiriert werden.

Das DIL unterliegt als Arbeitgeber den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) und dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz in seiner aktuellen Version vom 01.12.2010, in dem die Ziele benannt werden, dass die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung zu fördern und zu erleichtern sowie Frauen und Männer eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen sei². Auch steht das DIL als niedersächsische Institution ausdrücklich hinter der Niedersächsischen Verfassung³. Diese legt in ihren Grundrechten fest, dass niemand wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden (Art. 3 (3)).

Diese erste Version des GEP beschreibt unser Selbstverständnis mit Blick auf Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung am Institut. Das DIL sieht sich in der Pflicht, dass Frauen und Männer für die gleichen Arbeiten in gleicher Weise bezahlt werden. Das DIL setzt bereits eine Reihe konkreter Maßnahmen zur Chancengleichheit um, wie in den nachfolgenden Kapiteln beschrieben, insbesondere mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung. Alle Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sind zudem bereits heute dazu angehalten, einen respektvollen Umgang im gegenseitigen Miteinander im Team und in der gesamten Belegschaft vorzuleben und sicherzustellen.

Der nun erstmalig erstellte GEP wird dem DIL dazu dienen, seine bereits vorliegenden Aktivitäten und Maßnahmen in strukturierter Form zu erfassen und zu reflektieren, eine jährliche Bestandsaufnahme anhand festgelegter Kennzahlen durchzuführen und daraus ableitend notwendige Maßnahmen im Sinne der Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung zu eruieren und umzusetzen.

2

https://www.ms.niedersachsen.de/download/9634/Niedersaechsisches_Gleichberechtigungsgesetz_NGG_gelten_des_Recht_seit_01.12.2011.pdf

3 <https://voris.wolterskluwer-online.de/browse/document/cite/653b0c99-9408-3da8-9b0b-e9d2dd0e539c>

Bestandsaufnahme

Das DIL stellt in seinem Jahresbericht vergleichbare Informationen über die Zusammensetzung seiner Personalressourcen zusammen. Diese Informationen sind offen zugänglich; der Jahresbericht ist sowohl im Printformat als auch über die Internetseite des Instituts zugänglich (<https://www.dil-ev.de/medien.html>). Mit Blick auf die Erfüllung von Gleichstellung und Nichtdiskriminierung wird ab dem Jahresbericht 2023 eine einheitliche Bestandsaufnahme von Kennzahlen durchgeführt, um ein besseres Verständnis der geschlechterspezifischen Situation am Institut zu erhalten. Dadurch soll die Belegschaft für das Thema sensibilisiert sowie künftig ein Monitoring zu Entwicklungen in diesem Bereich durchgeführt werden können. Der Stichtag der jeweiligen Datenerhebung wird der 31.12. eines jeden Jahres sein.

In dieser ersten Version des GEP werden folgende Indikatoren für das Monitoring ausgewählt, die das DIL ab 2024 in seinen Jahresberichten publizieren wird:

- Anzahl der am DIL beschäftigten Frauen und Männer gesamt
- Anzahl der am DIL beschäftigten Frauen und Männer nach Vollzeitäquivalenten
- Anzahl der am DIL beschäftigten Frauen und Männer nach Qualifikation (wissenschaftliche, technische oder verwaltungstechnische Ausbildung)
- Geschlechterverteilung nach Verantwortungsbereichen (Vorstand, Abteilungsleitung, Projektleitung)
- Geschlechterverteilung nach Art des Beschäftigungsverhältnisses (unbefristet/befristet)
- Geschlechterverteilung bei Teilzeitbeschäftigten
- Geschlechterverteilung bei Beschäftigten in Elternzeit (Anzahl Personen; genommenen Monate Elternzeit im Durchschnitt/Person)
- Geschlechterverteilung Betriebsrat*
- Geschlechterspezifische Daten zur Fluktuation**
- Geschlechterverteilung Aufsichtsrat
- Geschlechterverteilung Wissenschaftlicher Beirat

*Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht vor, dass das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein muss (§ 15 (2)).

**Hier wird im Vergleich zu allen anderen Indikatoren (Stichtag 31.12.) der Zeitraum über ein Jahr betrachtet (01.01. – 31.12.).

Die für 2022 gültigen Zahlen sind im Anhang aufgeführt. Das DIL beschäftigte zum Stichtag 31.12.2022 insgesamt 131 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, davon 72 Frauen und 59 Männer und hat im Gesamtüberblick ein sehr ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Belegschaft.

Ressourceneinsatz

Die Erfassung geschlechterspezifischer Daten sowie die bisherige Umsetzung von Maßnahmen zur Geschlechtergleichheit und Antidiskriminierung wie nachfolgend beschrieben ist beim DIL in der Kaufmännischen Service-Abteilung angesiedelt. Hierfür werden entsprechende Ressourcen durch zwei Mitarbeiterinnen aus dem Personalwesen aufgebracht.

Der DIL-Betriebsrat ist ein von der DIL-Belegschaft gewähltes Gremium, das die Interessen und Rechte der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber vertritt. Das DIL stellt den Mitgliedern des Betriebsrats die notwendigen Ressourcen bereit, um ihre Arbeit durchzuführen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann den Betriebsrat jederzeit vertraulich kontaktieren.

Für die Erledigung der oben genannten Tätigkeiten wurde das erwähnte DIL-Personal bislang nicht zu geschlechterspezifischem Fachwissen geschult.

Schulung und Training

Das DIL bietet individuelle und gebündelte fachliche und persönliche Möglichkeiten zur Weiterbildung. Hervorzuheben sind hier insbesondere Schulungen und Trainings für die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Möglichkeiten werden von einem Großteil der Belegschaft angenommen. Durch diese Maßnahmen wird auch die Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Belegschaft gefördert.

Dem DIL ist bewusst, dass das Wohlbefinden der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein hohes Gut ist. Somit ist es unabdingbar darin zu investieren. Gesundheitsförderung und Prävention sollen dort stattfinden, wo sich die Menschen überwiegend aufhalten. Da ist der Arbeitsplatz ein wichtiger Faktor. Das DIL bietet seit vielen Jahren kontinuierlich eine betriebliche Gesundheitsförderung an. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden verschiedene Programme angeboten wie z.B. Ernährungsprogramme, innerbetriebliche Bewegungs- und Gesundheitskurse, Kurse zur Stressbewältigung sowie die Nutzung des DIL-Fitnessbereichs. Darüber hinaus bietet das DIL Führungskräftecoachings und -seminare an, betriebliche Wiedereingliederungsgespräche und bei Bedarf persönliche Trainings. Die Kommunikation zu diesen Angeboten erfolgt in der Regel schriftlich per E-Mail an die entsprechenden Zielgruppen wie z.B. die gesamte Belegschaft oder die Leitung der Abteilungen.

Es erscheint sinnvoll, das Schulungsprogramm am DIL um spezifische Schulungen und Trainings mit Blick auf die Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung zu erweitern. Insbesondere ist es wichtig, die Führungskräfte am DIL zu schulen, um ein selbstverständliches Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung in allen Abteilungen zu vermitteln.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Das Institut sieht sich in der Pflicht, gleiche Entwicklungschancen für Frauen und Männer zu ermöglichen, wobei ein Schwerpunkt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist. Durch einen hohen Grad an flexiblen Arbeitszeiten mit vielen Möglichkeiten der Teilzeitarbeit einschließlich der Möglichkeit zum Home Office soll insbesondere Frauen der Wiedereinstieg in den Beruf nach der Erziehungszeit erleichtert werden.

Das Institut hält hierfür eine für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugängliche Arbeits- und Gleitzeitordnung vor, in der die verbindlichen Vorgaben und auch die Möglichkeiten für die Belegschaft genannt sind (siehe hierzu im DIL-Intranet Ordner: DIL/01.DIL-Routinen+Betriebsvereinbarungen/05 Organisation administrativer Aufgaben).

Sofern möglich, wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Inanspruchnahme von Home Office-Arbeit gewährt. Die Genehmigung einer dauerhaften oder situationsbedingten Inanspruchnahme liegt im Entscheidungsbereich der/des jeweiligen Vorgesetzten.

Unternehmenskultur

Die Kultur eines Unternehmens prägt das Selbstverständnis und das Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die innerhalb der Gemeinschaft gültigen Werte und Normen. Sie beeinflussen somit auch maßgeblich die Funktionsweise des Unternehmens, Wohlbefinden und Motivationsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und folglich auch den Unternehmenserfolg. Die „eine“ und richtige Kultur gibt es dabei nicht, allerdings können Maßnahmen getroffen werden, um eine Unternehmenskultur zu fördern, mit denen die vorgenannten Ziele erreicht werden können. Dies ist insbesondere wichtig, da sich Unternehmen einem ständigen Wandel gegenübersehen. Die Unternehmenskultur besteht aus über die Jahre angeeignetem Verhalten, ungeschriebenen Regeln, Einstellungen und Umgangsformen. Diese beeinflussen den Unternehmensalltag zum Teil bewusst, zum größten Teil jedoch unbewusst⁴.

Das DIL steht für einen respektvollen und toleranten Umgang im Miteinander der täglichen Arbeit. Durch seine flache Hierarchie, welche sich auszeichnet durch eine Institutsleitung (männlich) sowie 14 Abteilungen, die von 4 Frauen und 10 Männern geleitet werden, sind kurze Wege und schnelle Erreichbarkeiten möglich. Alle weiteren DIL-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zwar jeweils einer Abteilung personalmäßig zugeordnet, in vielen Bereichen wird aber abteilungsübergreifend eng zusammenarbeitet.

Das DIL hat ein großes Interesse daran, seine Unternehmenskultur sowohl im Sinne der DIL-Belegschaft als auch gleichzeitig des wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Erfolges des Instituts zu fördern. Hierzu hat es sich in den vergangenen Jahren u.a. intensiv mit dem Wunsch der Belegschaft nach Flexibilisierung der Arbeitszeiten auseinandergesetzt. Ebenso wurden die Herausforderungen der Digitalisierung durch die Einrichtung mobiler Arbeitsplätze und den Zugang zu DIL-internen Dokumenten über Cloud-Lösungen gemeistert.

Ein in regelmäßigen Abständen stattfindendes Mitarbeiterentwicklungsgespräch dient sowohl dem/der Mitarbeiter/in als auch der/dem jeweiligen Vorgesetzten für einen vertraulichen und

4 <https://www.bwl-lexikon.de/wiki/unternehmenskultur/>

gegenseitigen Austausch. Ein Leitfaden gibt die Struktur vor und ermöglicht es beiden Parteien, konstruktives Feedback sowohl zu fachlichen und institutsbezogenen Belangen als auch zu Arbeitsweisen und Soft Skills zu geben. Jedes Gespräch endet mit einer Maßnahmenvereinbarung, die von beiden Parteien gemeinsam entschieden und unterzeichnet wird. Diese kann Weiterbildungen im fachlichen Bereich oder im Bereich Soft Skills enthalten, die Arbeitsplatzausstattung betreffen oder bei Bedarf auch Absprachen zu Verhaltensänderungen umfassen.

Einmal im Monat trifft sich das Managementteam bestehend aus der Institutsleitung, dem Leiter des Vorstandsbüros sowie einem weiteren Mitarbeiter des Vorstandsbüros, der Leitung Kaufmännischer Service und jeweils einem Vertreter der Wissenschaftsplattformen und des Betriebsrates. In Absprache mit der jeweiligen Abteilungsleitung kann jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter Anträge an das Managementteam stellen, z.B. über die Einstellung neuer Mitarbeiter/innen, Bewilligung von Vorprojekten bzw. Zustimmung zur Antragstellung bei öffentlichen Ausschreibungen, Antrag zum Start von öffentlich oder privat finanzierten Forschungsvorhaben oder Geräteanschaffungen. Das Managementteam berät und entscheidet in seiner Sitzung über die Anträge; die/der Antragsteller/in wird nach der Sitzung über den Entscheid informiert.

Auch wenn am DIL bereits eine offene Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeiter/innen besteht, so wird doch häufig der Wunsch nach einer transparenteren Kommunikation von Strategien und Entscheidungen bzw. Entscheidungswegen innerhalb des gesamten Instituts gewünscht. Bislang werden Belange für die gesamte Belegschaft je nach Relevanz per E-Mail über einen Hausverteiler an alle kommuniziert, am Schwarzen Brett ausgehängt (Hauptgebäude im Durchgang zum Maschinenbau, Eingangsbereich Technikum/Physik) und im DIL-Intranet veröffentlicht.

Forschung und Lehre

Wissenschaftliche Arbeit beruht auf universalen ethischen Grundprinzipien. Diese ethischen Grundprinzipien sind zugleich Grundlage der von Disziplin zu Disziplin verschiedenen Regeln guter wissenschaftlicher Praxis. Zu diesen ethischen Grundprinzipien zählen vor allem Ehrlichkeit gegenüber sich selbst und anderen sowie die Anerkennung der Verantwortung, die wissenschaftliches Arbeiten für die Bedingungen menschenwürdigen Lebens in Gegenwart und Zukunft trägt. Diese Verantwortung schließt die Sorge um den Beitrag des wissenschaftlichen Tuns für eine geschlechtersensible und antidiskriminierende Entwicklung in unserer Gesellschaft mit ein.

Es ist zudem eine Kernaufgabe der Lehre, den Studierenden und dem wissenschaftlichen Nachwuchs diese ethischen Grundprinzipien glaubhaft zu vermitteln und so die Bewusstseinsbildung für ethische Aspekte der Forschung zu fördern. Gute wissenschaftliche Praxis ist auch Voraussetzung für ein leistungsfähiges und in der internationalen Zusammenarbeit anerkanntes wissenschaftliches Arbeiten.

Das DIL bietet in Zusammenarbeit mit der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover (TiHo) den Studiengang Master of Science "Food Process and Product Engineering" (MSc FPPE) an. DIL-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter geben im Rahmen des Studienganges Lehrvorträge und verpflichten sich, sich hierbei an die Vorgaben der TiHo zu halten. Die TiHo schreibt dazu in ihrem Gleichstellungsplan: „Die TiHo setzt sich für eine geschlechtergerechte und an Vielfalt ausgerichtete Lehr-Lernkultur ein, die die gleichberechtigte Teilhabe aller beteiligten Personen

— der Lehrenden wie Studierenden — unterstützt. Mit gendersensiblen Curricula und Lehrmethoden lassen sich Stereotype überwinden und Hemmnisse auf dem weiteren Weg in Wissenschaft und Gesellschaft abbauen. Auf Grundlage der Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung sollen die Genderkompetenz und die Fähigkeiten, dieses Wissen für eine gendersensible Didaktik einzusetzen, gestärkt werden. Die Vermittlung über die Sprache in Text, Bild und Ton nimmt dabei eine bedeutende Rolle ein und sollte von allen Beteiligten reflektiert werden. Die Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache der TiHo bieten eine Hilfestellung.⁵

Maßnahmen gegen geschlechtsbezogene Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Gegenseitiger Respekt und Toleranz innerhalb der vielfältigen und auch kulturell-diversen DIL-Belegschaft ist selbstverständlich und wird täglich von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Institut gelebt. Dennoch soll jeder die Möglichkeit haben, sich bei Belästigungen jeglicher Art innerhalb des Arbeitsumfeldes an eine vertrauensvolle Person zu wenden, um diese Belästigungen zu unterbinden und entsprechende Gegenmaßnahmen, ggf. in Abstimmung mit der Institutsleitung, anzustoßen.

Mit den Mitgliedern des DIL-Betriebsrats stehen diese Vertrauenspersonen zur Verfügung. Die Namen und Kontakte des DIL-Betriebsrats finden sich im Aushang an den Schwarzen Brettern und in der sogenannten Willkommensmappe, die alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am ersten Arbeitstag erhalten.

Ausblick

Das DIL mit seinen über 131 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus 14 Ländern, mit unterschiedlichen Kulturen und Konfessionen sowie einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis in der Belegschaft, zeigt bereits heute sein Selbstverständnis, dass sowohl wissenschaftlicher als auch wirtschaftlicher Erfolg und eine erfolgreiche Weiterentwicklung in allen Bereichen des Instituts nur auf Basis von gegenseitiger Akzeptanz und gegenseitigem Respekt gelingen können.

Das DIL möchte sich kontinuierlich in seiner Unternehmenskultur verbessern: bei der Ausgestaltung von äußeren Rahmenbedingungen für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch mit Blick auf seine Werte, wie sie kommuniziert und gelebt werden.

Diesen GEP und seine nachfolgenden Versionen möchte das DIL nutzen, um das Bewusstsein in der gesamten DIL-Belegschaft für die Notwendigkeit von Geschlechtergleichheit und Antidiskriminierung zu schärfen und um uns unserer Werte bewusst zu werden, sie zu kommunizieren und sie in unserem Tun und Handeln am Institut zu leben.

Aus diesem Grund wird ein Team für Gleichstellung und Nichtdiskriminierung eingerichtet, für das das DIL-Managementteam Personen ernennen wird. Dieses Team wird in Absprache mit dem DIL-Managementteam die Ziele und Arbeitsweisen des Teams beschreiben und ist für

⁵ Gleichstellungsplan der TiHo, 8.1 Hochschullehre, S 9, https://www.tiho-hannover.de/fileadmin/01_Verwaltung/Gleichstellungsbuero/KfG/Gleichstellungsplan_2021_2023_nach_Senat_Unterschrift.pdf

die Beachtung und regelmäßige Überarbeitung dieses GEP verantwortlich; es wird notwendige Maßnahmen identifizieren und in Absprache mit der Institutsleitung für deren Umsetzung verantwortlich sein; es wird jährlich die im Anhang aufgeführten Indikatoren in Absprache mit der Abteilung Kaufmännischer Service erfassen und bewerten.

Eine überarbeitete Fassung dieses GEP wird im September 2025 vorgelegt.

ANHANG

Geschlechterspezifische Kennzahlen DIL, Stichtag 31.12.2022

	Frauen	Männer
Anzahl der am DIL beschäftigten Frauen und Männer gesamt	72	59
Anzahl der am DIL beschäftigten Frauen und Männer nach Vollzeitäquivalenten	68,1	56,0
Anzahl der am DIL beschäftigten Frauen und Männer nach Qualifikation , Beschäftigung als...		
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	31	32
Bachelorand/in, Masterand/in, Praktikant/in	8	2
Technische/r Mitarbeiter/in	16	14
Verwaltungstechnische/r Mitarbeiter/in	25	13
Geschlechterverteilung nach Verantwortungsbereichen:		
Vorstand	0	1
Abteilungsleitung	4	10
Projektleitung*	10	7
Geschlechterverteilung nach Art des Beschäftigungsverhältnisses:		
unbefristet	49	41
befristet	23	18
Geschlechterverteilung bei Teilzeitbeschäftigte	32	8
Geschlechterverteilung bei Beschäftigten in Elternzeit:		
Anzahl Personen	9	4
genommenen Monate Elternzeit im Durchschnitt/Person	31	1
Geschlechterverteilung Betriebsrat*	4	3
Geschlechterspezifische Daten zur Fluktuation**		
Eintritte	14	10
Austritte	11	8
Geschlechterverteilung Aufsichtsrat	1	15
Geschlechterverteilung Wissenschaftlicher Beirat	2	10

*Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in öffentlich geförderten Forschungsprojekten für die Projektleitung verantwortlich sind.