

GLEICHSTELLUNGSPLAN

Stand 17.02.2026



DKRZ

DEUTSCHES
KLIMARECHENZENTRUM

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	2
Einleitung.....	3
Was verstehen wir unter Gleichstellung?	3
Warum stellen wir einen Gleichstellungsplan auf?.....	3
Welche Themen umfasst der Gleichstellungsplan?.....	3
Wie lange ist dieser Plan festgeschrieben? Wann wird er aktualisiert werden?.....	3
Wer ist dafür verantwortlich?.....	3
Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungspolitik.....	4
Handlungsfelder und Ziele.....	5
1. Langfristige Ziele	5
2. Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	5
3. Gewinnung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	6
4. Verhinderung von Gewalt jeder Art und Belästigung am Arbeitsplatz	8
5. Verstetigung des Gleichstellungsgedankens	9
Veröffentlichung	11

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Sie halten den Gleichstellungsplan für das Deutsche Klimarechenzentrum in Händen, den wir im Januar 2022 erstellt und im Februar 2026 aktualisiert haben.

Das DKRZ stellt hiermit erstmals einen Gleichstellungsplan auf, auch wenn uns Chancengerechtigkeit für Männer und Frauen schon immer ein wichtiges Anliegen gewesen ist. Das bisherige Handeln aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war stets von dieser Vorstellung geprägt. Hier fassen wir erstmals alle Handlungsfelder und Ziele zusammen, um das Thema gesamtheitlich zu beleuchten.

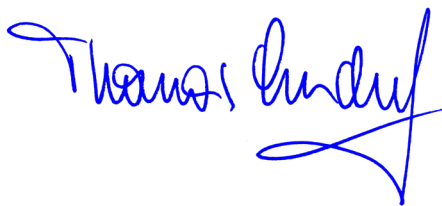
In den zurückliegenden Jahren haben wir durch verschiedene Maßnahmen, die überwiegend in Betriebsvereinbarungen niedergelegt sind, wichtige Schritte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur ausgeglichenen Gewinnung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getätigt. Der vorliegende Gleichstellungsplan dokumentiert diese Bemühungen. Er soll uns gleichzeitig ein Ansporn sein, sie kontinuierlich fortzusetzen und auch neue Maßnahmenfelder zu erschließen.

Die angeführten Statistiken zeigen, dass wir bereits einen hohen Anteil an Frauen in der Belegschaft haben, dass dies aber noch nicht für die Leitungspositionen zutrifft. Hier möchte ich bei künftig zu besetzenden Positionen gerne eine Veränderung hin zu einem höheren Frauenanteil bewirken.

Gleichstellung ist nicht alleine Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, sondern geht uns alle an. Die Umsetzung und Fortschreibung des vorliegenden Gleichstellungsplans ist die Aufgabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am DKRZ, insbesondere natürlich der Führungskräfte.

Mit gelebter Chancengerechtigkeit für Männer und Frauen werden wir für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein erfüllendes Arbeitsumfeld gestalten und werden erfolgreich neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unsere Gemeinschaft integrieren können.

Ihr



Thomas Ludwig

Einleitung

Der Gleichstellungsplan formuliert die zentralen Grundsätze, Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit im Deutschen Klimarechenzentrum (DKRZ).

Was verstehen wir unter Gleichstellung?

Das DKRZ ist bestrebt, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, politischer Anschauung, Behinderung, Alter, kultureller Herkunft und sexueller Identität, ein sehr gutes berufliches Umfeld anzubieten und dieses fortlaufend zu verbessern. Dafür ist es erforderlich, Bedingungen zu schaffen, welche eine nachhaltige geschlechter- und familiengerechte Organisationskultur ermöglichen.

Warum stellen wir einen Gleichstellungsplan auf?

Ein Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. In ihm werden der Stand, die Entwicklung und die Ziele dieses Bereichs dokumentiert und er dient als Wegweiser für alle Beteiligten.

Welche Themen umfasst der Gleichstellungsplan?

- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Gewinnung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Verhinderung von Gewalt jeder Art und Belästigung am Arbeitsplatz
- Verstetigung des Gleichstellungsgedankens
- Veröffentlichung

Wie lange ist dieser Plan festgeschrieben? Wann wird er aktualisiert werden?

Der vorliegende Plan vom 17.02.2026 ist der zweite Plan des DKRZ. Er wird im Drei-Jahres-Turnus evaluiert und fortgeschrieben.

Wer ist dafür verantwortlich?

Die Geschäftsführung.

Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungspolitik

Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungspolitik sind die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Artikel 23 Gleichheit von Männern und Frauen und das Grundgesetz, Artikel 3 sowie das Bundesgleichstellungsgesetz.

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.

Grundgesetz, Artikel 3

- (2) 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.
- (3) 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.

Das Bundesgleichstellungsgesetz findet man auf den Internetseiten der Bundesregierung www.bundesregierung.de unter folgendem Link: <https://www.bmfsfj.de/bundesgleichstellungsgesetz-data.pdf>

Handlungsfelder und Ziele

1. Langfristige Ziele

- Sicherstellung von Chancengleichheit durch berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern
- Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts
- Erhöhung des Frauenanteils in der Führungsebene
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

2. Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Handlungsziel

Die Gestaltung der Arbeitszeit soll allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geben, die zeitliche Erbringung ihrer Arbeitsleistung mit den familiären Bedingungen zur Kinder- oder Elternbetreuung abzugleichen.

Maßnahme 1:

Entsprechende Spielräume bei der Gestaltung der Arbeitszeit sollen durch die vorhandenen und fortzuführenden Regelungen zur **Gleitzeit** weiterhin gegeben sein.

Zielgruppe: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Umsetzung und Zeitplan: fortlaufend und jährliche Überprüfung der BV Gleitzeit
Verantwortliche: Geschäftsführung und Betriebsrat

Maßnahme 2:

Entsprechende Spielräume bei der Gestaltung der Arbeitszeit sollen durch die vorhandenen und fortzuführenden Regelungen zu jährlich **vorzuarbeitenden Tagen** gegeben sein.

Zielgruppe: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Umsetzung und Zeitplan: fortlaufend und jährliche Überprüfung der BV Gleitzeit
Verantwortliche: Geschäftsführung und Betriebsrat

Maßnahme 3:

Entsprechende Spielräume bei der Gestaltung der Arbeitszeit sollen durch die vorhandenen und fortzuführenden Regelungen bezüglich **Home-Office** weiterhin gegeben sein.

Zielgruppe: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Umsetzung und Zeitplan: fortlaufend und jährliche Überprüfung der BV Home-Office
Verantwortliche: Geschäftsführung und Betriebsrat

Maßnahme 4:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach längerer familienbedingter Abwesenheit (Mutterschutz, Elternzeit, Pflege von Angehörigen) ins DKRZ zurückkommen, soll der **Einstieg** erleichtert werden.

Zielgruppe: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Umsetzung und Zeitplan: zugeschnittenes Fortbildungsangebot bei Bedarf
Verantwortliche: Abteilungsleitung Gruppenleitung

Maßnahme 5:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei beruflichen und außerberuflichen Themen **psychologisch** kostenfrei und anonym durch eine Fremdfirma **beraten**.

Zielgruppe: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Umsetzung und Zeitplan: Vertrag mit einer entsprechenden Firma und Vorhandensein einer entsprechenden Betriebsvereinbarung, Information der Mitarbeiter durch eine entsprechende Broschüre, durch die Mentoren, durch die Informationsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Verantwortliche: Geschäftsführung, Abteilungsleitung Verwaltung, Betriebsrat

Maßnahme 6:

Frauen sind familiär oft stärker eingebunden als Männer. Durch ihre berufliche Tätigkeit wirkt sich diese Doppelbelastung bei ihnen oft wesentlich stärker aus. Durch alltagstaugliche Impulse sollen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber besonders den Frauen, die Möglichkeit während der Arbeitszeit gegeben werden, sich Inspirationen für ihre **Gesundheitsförderung** zu holen.

Zielgruppe: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Umsetzung und Zeitplan: Gesundheitstag im DKRZ, möglichst alles 2 Jahre
Verantwortliche: Geschäftsführung, Abteilungsleitung Verwaltung

Maßnahme 7:

Frauen sind familiär oft stärker eingebunden als Männer. Durch die berufliche Tätigkeit wirkt sich diese Doppelbelastung bei ihnen oft wesentlich stärker aus. Hinzu kommt, dass wissenschaftliche Studien ergeben haben, dass die Home-Office-Tätigkeit und die Teilnahme an Videokonferenzen bei ihnen zu wesentlich höheren negativen gesundheitlichen Beeinträchtigungen als bei ihren männlichen Kollegen führen. Durch **alltagstaugliche Impulse** sollen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber besonders den Frauen, die Möglichkeit gegeben werden, sich während der Arbeitszeit sportlich zu betätigen und Entspannungsübungen durchzuführen.

Zielgruppe: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Umsetzung und Zeitplan: froach oder ein anderes Gesundheitsangebot, täglich
Verantwortliche: Geschäftsführung, Abteilungsleitung Verwaltung

3. Gewinnung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Handlungsziel

Die Förderung und Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden fortgeführt und ausgebaut. In Bereichen und Gruppen, in denen Frauen oder Männer stark unterrepräsentiert sind, soll auf eine geschlechterparitätische Besetzung hingearbeitet werden.

Maßnahme 1:

Aneignung von Wissen über eine **gendergerechte** und gruppenspezifische **Ansprache** für den Umgang im Berufsalltag und bei der Personalsuche.

Zielgruppe: [Geschäftsführung, Abteilungsleitung, Gruppenleitung, Projektleitung](#)
Umsetzung und Zeitplan: [fortlaufend](#)
Verantwortliche: [Geschäftsführung](#)

Maßnahme 2:

Bereits bei der **Ausschreibung von freien Stellen** wird auf die Ansprache der unterrepräsentierten Gruppe geachtet.

Zielgruppe: [Geschäftsführung, Abteilungsleitung, Gruppenleitung, Projektleitung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sachgebietes Personal](#)
Umsetzung und Zeitplan: [fortlaufend](#)
Verantwortliche: [Geschäftsführung](#)

Maßnahme 3:

Durch **gemeinsame Treffen** von interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll jeder/m die Gelegenheit gegeben werden, sich einzubringen und fortführend gestaltend tätig zu sein.

Zielgruppe: [alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter](#)
Umsetzung und Zeitplan: [Klausurtagung in periodischen Abständen mit anschließenden Arbeitsgruppen](#)
Verantwortliche: [Geschäftsführung](#)

Maßnahme 4:

Interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei der **Aneignung von Wissen** zu diesem Thema durch Heraussuchen und Genehmigen von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen unterstützt.

Zielgruppe: [alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter](#)
Umsetzung und Zeitplan: [fortlaufend](#)
Verantwortliche: [Geschäftsführung, Abteilungsleitung Verwaltung, Weiterbildungsbeauftragte](#)

Maßnahme 5:

Um sehr früh das **Interesse an den Berufsfeldern** des DKRZ zu wecken und Personalressourcen für die Zukunft zu erschließen, ermöglicht das DKRZ den Girls & Boys Day/Zukunftstag.

Zielgruppe: [Schülerinnen und Schüler aus Hamburg und dem Umland](#)
Umsetzung und Zeitplan: [jährliche Teilnahme](#)
Verantwortliche: [Kollegin der Öffentlichkeitsarbeit](#)

Maßnahme 6:

Um sehr früh das **Interesse an den Berufsfeldern** des DKRZ zu wecken und Personalressourcen für die Zukunft zu erschließen, beteiligt sich das DKRZ an der Nacht des Wissens.

Zielgruppe: Bewohnerinnen und Bewohner aus Hamburg und dem Umland und Besucher in Hamburg
Umsetzung und Zeitplan: jährliche Teilnahme
Verantwortliche: Kollegin der Öffentlichkeitsarbeit

4. Verhinderung von Gewalt jeder Art und Belästigung am Arbeitsplatz

Handlungsziel

Es soll durch geeignete Maßnahmen gegen geschlechterspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung vorgegangen werden.

Maßnahme 1:

Eine **Fortbildung** auf diesem Gebiet ermöglicht ein zielgerichtetes und klar strukturiertes Vorgehen später im Alltag. Durch persönliche Feedbacks und praktische Anleitungen während der Fortbildung kann mehr Klarheit für den weiteren Weg zur Lösung der Fragestellung bei physischer und psychischer Gewalt am Arbeitsplatz erlangt werden.

Zielgruppe: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Umsetzung und Zeitplan: Angebote zur Fortbildung zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz durch externe Anbieter,
Verantwortliche: Geschäftsführung

Maßnahme 2:

Jeder kann gelegentlich in Situationen kommen, in denen der Kopf nicht frei ist und man allein nicht weiterkommt. Dann kann es hilfreich sein, mit einer **neutralen, fachkompetenten Person** zu sprechen, welche über eine langjährige Expertise verfügt.

Zielgruppe: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Umsetzung und Zeitplan: fortlaufend psychosoziale Beratung durch einen externen Dienstleister
Verantwortliche: Geschäftsführung

Maßnahme 3:

Die Sorgen und Nöte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten **zeitnah** aufgefangen werden können.

Zielgruppe: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Umsetzung und Zeitplan: fortlaufend Ansprechbarkeit der Antidiskriminierungsbeauftragten (= DKRZ-Gleichstellungsbeauftragten) (im DKRZ seit 2003)
Verantwortliche: Geschäftsführung

5. Verstärkung des Gleichstellungsgedankens

Handlungsziel

Um die DKRZ-spezifischen Gleichstellungsziele zu entwickeln und umzusetzen, werden wir an einer Festigung des Gleichstellungsgedankens arbeiten.

Maßnahme 1:

Um die Initiativen für alle im DKRZ sichtbar zu machen, haben wir diesen **Gleichstellungsplan** erstellt, werden diesen **fortführen** und auf unserer Intranet-Seite (redmine) veröffentlichen.

Zielgruppe: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Umsetzung und Zeitplan: jährliche Fortführung und Veröffentlichung
Verantwortliche: Geschäftsführung

Maßnahme 2:

Die **Gleichstellungsbeauftragten** werden regelmäßig in der Abteilungsleitersitzung **berichten**.

Zielgruppe: Geschäftsführung, Abteilungsleitung
Umsetzung und Zeitplan: jährlich
Verantwortliche: Geschäftsführung

Maßnahme 3:

Zur Steigerung der **Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten** wird eine E-Mailadresse gleichstellungsbeauftragte@dkrz.de eingerichtet. Diese wird im Intranet (redmine) bekannt gegeben.

Zielgruppe: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Umsetzung und Zeitplan: jährliche Fortführung und Veröffentlichung
Verantwortliche: Geschäftsführung

Maßnahme 4:

Um die Ziele erreichen zu können, bedarf es innerhalb des DKRZ eine **Zusammenarbeit** zwischen Verantwortlichen und Betroffenen.

Zielgruppe: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Umsetzung und Zeitplan: fortlaufende Treffen und Gespräche
Verantwortliche: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Maßnahme 5:

Die Gleichstellungsbeauftragten beteiligen sich am **Austausch** mit anderen Gleichstellungsbeauftragten innerhalb **Hamburgs**.

Zielgruppe: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Umsetzung und Zeitplan: Teilnahme an Netzwerktreffen
Verantwortliche: Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme 6:

Die Gleichstellungsbeauftragten beteiligen sich am **Austausch** mit anderen Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der **MPG**.

Zielgruppe:

alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Umsetzung und Zeitplan:

1 x jährlich Jahrestagung, 1 x jährlich Weiterbildung

Verantwortliche:

Gleichstellungsbeauftragte

Veröffentlichung

Die Veröffentlichung dieses Dokuments erfolgt auf den Webseiten des DKRZ.

Die Veröffentlichung dieses Dokuments inklusive aller datenschutzrechtlich betroffenen Berichtsdaten erfolgt ausschließlich im Intranet (redmine).