

# Gute Vertretung

In den kommenden Ausgaben stellen wir Ihnen Ihre Arbeitnehmer-Vertreter vor.  
Teil 2: Die Gleichstellungsbeauftragte

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



die Forschungsthemen am GFZ sind so divers wie seine Mitarbeiter. Genauso unterschiedlich sind daher auch die Anliegen, denen sich das GFZ als Arbeitgeber widmet. Für viele von Ihnen spielen sich diese Aktivitäten im Hintergrund ab, doch auch Sie kommen vielleicht einmal in eine Situation, in der Sie Unterstützung benötigen oder sich vertraulich an Jemanden wenden möchten. Hierbei können Ihnen Ihre Arbeitnehmer-Vertreter behilflich sein. Mit diesem Heft führen wir eine Serie fort, die Ihnen jeweils eine Mitarbeitervertretung und deren Funktion vorstellt. Diese Ausgabe ist Frau Dr. Ute Weckmann gewidmet, der Gleichstellungsbeauftragten (GBA). Viel Spaß beim Lesen!

Ihr

*Stefan Schwartz*

Dr. Stefan Schwartz, Administrativer Vorstand

**Liebe Frau Weckmann, was sind die Aufgaben und Funktionen der GBA?**

Wir sollten in alle Personalentscheidungen eingebunden sein. Jede Einstellung geht über den Tisch der GBA, um einen transparenten Einstellungsprozess zu gewährleisten. Das greift schon zuvor, bei den Bewerbungen. Wenn keine Frauen zu den Bewerbungsgesprächen eingeladen werden, würden wir an der Stelle nachhaken. Wichtig ist jedoch: Die GBA ist nicht rein auf Frauen ausgerichtet, sondern auf Gleichstellung von Minderheiten.

**Und wenn sich nur Männer bewerben?**

Das kommt auf die Stelle an. An diesem Punkt finde ich es gut, dass die GBA eine Wissenschaftlerin ist, die die Situation in der Forschung nachvollziehen kann. Wenn es sich um ein Drittmittelprojekt mit relativ kurzer Laufzeit handelt, und ich suche verzweifelt nach Jemandem der sich auf die Stelle bewirbt und dann kommt ein Mann, würde ich an der Stelle nicht länger nach interessierten Frauen suchen. Wenn es aber zum Beispiel eine Stelle mit Potential auf Entfristung ist, dann bitte ich schon um eine Übersicht, ob es geeignete Frauen gibt.

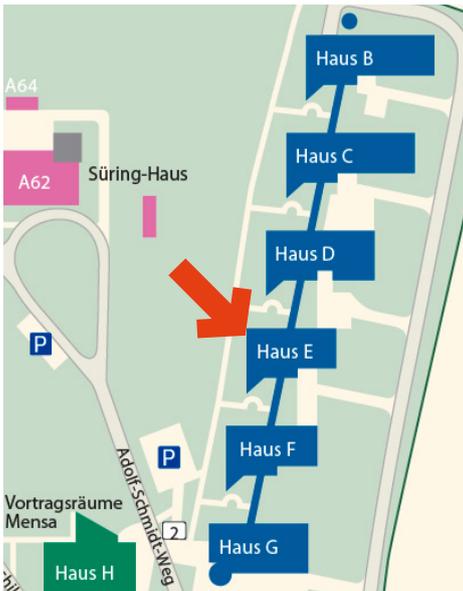
**Was ist eigentlich der Gleichstellungsplan (GP)?**

Er entsteht alle vier Jahre in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung. Er gibt den Status Quo an, wie viele Frauen in welchen Ebenen am GFZ angestellt waren, und enthält den Zielwert für bestimmte Jahre. Die neue Zielmarke sollte immer höher sein als die alte. Nach zwei Jahren wird er aktualisiert, dieses Jahr wieder. Der nächste vollständige Plan kommt 2014. Der Unterschied ist, dass in der Aktualisierung 2012 die Entwicklungen kommentiert und die Zahlen aktualisiert werden, und neue Ideen, Angebote oder Fördermaßnahmen hinzugefügt werden. Für 2014 wird dagegen der gesamte Plan noch mal neu überarbeitet.

**Wie stehen Sie zu der Quotendebatte?**

Um das System mit einem Männerüberschuss zu brechen, kann eine Quote sinnvoll sein, aber ich würde sie zumindest in der Wissenschaft so einführen, dass man sich an der vorhergehenden Karrierestufe orientiert. Die Quote darf eines nicht bedeuten, nämlich dass die Qualifikation vernachlässigt wird. Es hat keinen Sinn, ambitioniert zu sagen, wir wollen 30% Führungskräfte, wenn wir an Postdocs oder Wissenschaftlerinnen nur 27% haben.





Die Gleichstellungsbeauftragte finden Sie im Raum 421 des Gebäudes E

### **Gibt es denn einen Engpass oder sind genügend Frauen verfügbar, um eine solche Quote zu erfüllen?**

Auf Doktorandenebene ist es im grünen Bereich, da schwankte es zuletzt zwischen 50-43%. Danach passiert der Knick. Oft ist es die Familiensituation, die die Weiterverfolgung des Karrierewegs unmöglich oder sehr hinderlich macht.

### **Jemand kommt vertraulich zu Ihnen wegen Problemen mit dem Vorgesetzten. Was dann?**

Da muss ich abwägen: Ist es wirklich ein geschlechtsspezifisches Problem? Wir haben am GFZ ja auch eine Mediatorin. Wenn ich den Eindruck habe, es ist primär kein Gleichstellungsproblem, schlage ich Mediation vor, damit die Gespräche in einem vernünftigen Rahmen stattfinden.

## INFO

### Das Team

Gleichstellungsbeauftragte:  
Dr. Ute Weckmann -2824

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte:  
Dr. Katharina Marquardt -1828  
Dr. Judith Sippel -1342  
Dr. Zahie Anka -1798  
Anke Lerch -1251

Assistentin der Gleichstellungsbeauftragten:  
Danielle Tölg -1605  
Das Büro der GBA-Assistenten ist von Montag bis Freitag von 11.30 Uhr bis 14.30 Uhr besetzt.

gba@gfz-potsdam.de

### **Was sind Wiedereinstiegsstellen?**

Sie wurden von der Helmholtz-Gemeinschaft eingeführt, dann gingen sie in die Verantwortung der Zentren über. Wir haben die Stellen jedes Jahr Ende April ausgeschrieben. Es sind zwei Stellen, offen für Männer und Frauen. Da sind wir als Beratung und im Entscheidungsprozess dabei. Die Interessenten müssen ein eigenes Forschungsproposal stellen, müssen jemanden finden, der sie in die Gruppe aufnimmt. Es ist eine gute Gelegenheit, um wieder Fuß zu fassen.

### **Thema Mobilität: Von Wissenschaftlern wird oft abverlangt, dass sie hierher ziehen oder ins Ausland gehen. Gibt es hier eine gute Unterstützung vom GFZ?**

Ja, gerade für mitgereiste Ehepartner, die auch Hilfe mit der Anstellung in anderen Hochschulen oder Forschungszentren bekommen. Es gibt ein „Dual Career Centre Berlin-Brandenburg“, mit denen wir zusammenarbeiten. Wir helfen, wenn wir angesprochen werden.

### **Mentoring und Quote: Birgt das nicht die Gefahr, dass gut ausgebildete, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen an andere Zentren verloren werden?**

Das ist ein Problem im System. Wir hatten jahrelang keine wirkliche Personalentwicklung am GFZ. Im Alignment-Prozess wurde dann festgelegt, dass Wege zu schaffen seien, um jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Karrierewege aufzuzeigen.

Allerdings haben die am GFZ eine Grenze. Man kann relativ leicht eine Nachwuchsgruppe gründen. Der nächste Schritt einer Nachwuchsleiterin wäre eine Sektionsleitung oder eine Professur, dafür gibt es am GFZ nicht genug Variabilität.

In anderen Zentren wird mit vielen kleinen Gruppen statt Sektionen gearbeitet, in denen Leute diese Positionen sichtbar auf Zeit haben und sich profilieren müssen. Ich finde dieses Konzept viel variabler, um Nachwuchs auch diesen Schritt anzubieten.

Wir sind im Gespräch mit Herrn Schwartze, um ein Konzept zu entwickeln, dass einen weiteren Karriereschritt erleichtert.

**Gesprächspartnerin:**  
**Dr. Ute Weckmann**  
Gleichstellungsbeauftragte  
Sektion 2.2  
Geophysikalische Tiefensondierung



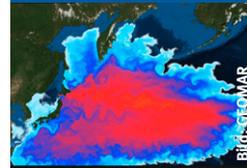
## Virtuelles Institut DESERVE: Helmholtz fördert GFZ-Forschung am Toten Meer



Die Helmholtz-Gemeinschaft fördert seit 1. Juli 2012 insgesamt elf neue Virtuelle-Institute (VI) mit 30 Millionen

Euro. Darin forschen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Helmholtz-Zentren mit Partnern aus Universitäten und anderen renommierten Forschungsinstituten aus dem In- und Ausland an einem gemeinsamen Thema. Im September beginnt DESERVE (Dead Sea Research Venue): Prozessstudien zum Erdsystem unter den einzigartigen Bedingungen des Toten Meeres“. Das VI kombiniert Atmosphären- und Klimaforschung mit Erdwissenschaften und Wasserforschung.

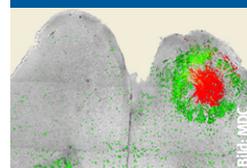
## Fukushima - Wo bleibt das radioaktive Wasser?



Die Reaktorkatastrophe im japanischen Fukushima gerät bereits wieder in Vergessenheit. Große

Mengen der dabei freigesetzten radioaktiven Substanzen breiten sich aber nach wie vor im Pazifik aus. Wissenschaftler des GEOMAR | Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel haben die langfristige Ausbreitung mit Hilfe einer Modellstudie untersucht. Danach sorgt die starke Vermischung durch ozeanische Wirbel für eine rasche Verdünnung des radioaktiven Wassers. Wenn die ersten Ausläufer in etwa drei Jahren die nordamerikanische Küste erreichen, sollte die Radioaktivität daher bereits unter den Werten liegen, die noch heute infolge der Tschernobyl-Katastrophe in der Ostsee zu finden sind.

## MDC/Charité: Neuronale Stammzellen zerstören Hirntumore



Stammzellen des Gehirns bekämpfen in jungen Jahren bösartige Hirntumore wie zum Beispiel Glioblastome. Am Max-

Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin Berlin-Buch und der Charité - Universitätsmedizin Berlin wurde ein neuer Mechanismus entschlüsselt, mit dem Stammzellen das junge Gehirn vor diesen Tumoren schützen. Sie setzen Substanzen frei, die bei den Tumorzellen einen Ionenkanal aktivieren, der eigentlich als Geschmacksrezeptor für Chilipfeffer bekannt ist. Diese Aktivierung löst bei der Tumorzelle Stress und damit ihren Zelltod aus.

