

**Helmholtz Zentrum München  
 Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt (GmbH)**  
 (ehemals: GSF-Forschungszentrum für Umwelt und Gesundheit GmbH  
 Neuherberg)

**Ausgezeichnet mit dem Bayerischen Frauenförderpreis<sup>1</sup>:**

- **Erster Preis für Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Unternehmen (2004)**

**Besonders anerkannt wurden:**

- **Kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils, insbesondere im Führungsbereich**
- **Besondere Förderung von Frauen in technischen Berufen mit Vorbildfunktion im Jahr der Technik**
- **Praktische Umsetzung eines breit angelegten Frauenförderplanes**

<b>Tätigkeitsfelder:</b>	<b>Erforschung der Interaktion zwischen Genom und Umwelt</b>
<b>Wirtschaftsbereich:</b>	<b>Forschung</b>
<b>Beschäftigtenzahl:</b>	<b>1609 davon Frauen: 808 = 50,2%</b>
<b>Teilzeitbeschäftigte:</b>	<b>250 davon Frauen: 211 = 84,4%</b>
<b>Beschäftigte mit Telearbeit:</b>	<b>– davon Frauen: – = –</b>
<b>Beschäftigte mit Führungsaufgaben:</b>	<b>136 davon Frauen: 27 = 19,9%</b>
<b>Geschäftsleitung:</b>	<b>2 davon Frauen: 0 = 0%</b>
<b>Beschäftigte in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis:</b>	<b>10 davon Frauen: 7 = 70%</b>

Die GSF konzentriert ihre Forschungsarbeiten auf eine der wichtigsten Fragen unserer Gesellschaft, die Gesundheit des Menschen in seiner Umwelt. Ziel ist es, Risiken für die menschliche Gesundheit durch Umweltfaktoren zu erkennen, Mechanismen der Krankheitsentstehung zu entschlüsseln sowie Konzepte zu entwickeln, um die Gesundheit des Menschen und seine natürlichen Lebensgrundlagen auch für die Zukunft zu schützen. Als Forschungseinrichtung des Bundes und des Freistaates Bayern mit Sitz in Neuherberg, im Norden Münchens, ist die GSF Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft, der größten öffentlichen Forschungsorganisation Deutschlands.

Angebote zur Verwirklichung der Chancengleichheit haben in der GSF-Forschungszentrum für Umwelt und Gesundheit GmbH einen hohen Stellenwert. Die



Förderung von Mitarbeiterinnen wird als notwendige und wichtige personalpolitische Aufgabe erkannt. 1999 wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Frauenförderung abgeschlossen, seit Mitte 2000 gibt es eine gewählte Gleichstellungsbeauftragte. Der im Jahr 2000 verabschiedete Frauenförderplan fordert eine Steigerung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Bis 2003 ist der Frauenanteil in der GSF – im Vergleich zu 1998 – von 46 Prozent auf über 50 Prozent gestiegen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit Personalverantwortung konnte im gleichen Zeitraum von 11 Prozent auf 20 Prozent erhöht werden. Bei den Wissenschaften stieg – bei gleicher fachlicher Qualifikation – der Anteil von Frauen von 29 Prozent auf 38 Prozent, was für ein Forschungszentrum beachtenswert ist. So befindet sich die GSF mit ihrem Frauenanteil an herausragender Position im Vergleich mit anderen Forschungseinrichtungen.

Gleitzeitregelungen mit großzügigen Spielräumen und flexible Teilzeitmodelle erleichtern den GSF-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gemeinsam mit einer Elterninitiative konnte die GSF Ende 2001 auch ein umfangreiches Angebot zur Kinderbetreuung realisieren. In einer neu errichteten Kindertagesstätte auf dem GSF-Gelände werden 15 Kinder im Alter von einem bis sechs Jahren ganztags betreut, eine Erweiterung auf bis zu 25 Vollzeitbetreuungsplätze ist geplant.

Durch eine Vortragsreihe zur Chancengleichheit sowie Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung und Durchsetzungsfähigkeit im Beruf speziell für Frauen sollen Denkanstöße gegeben und Problembewusstsein geschaffen werden. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs werden Bewerbungs- und Betriebswirtschaftsseminare angeboten, der Aufbau und die Durchführung von Mentoring-Programmen für Wissenschaftlerinnen ist geplant.

In den Fächern Biologie, Chemie und Medizin erreichen heute überdurchschnittlich viele Frauen einen Universitätsabschluss. Die Angebote zur Frauenförderung verschaffen der GSF beim Werben um den wissenschaftlichen Nachwuchs Vorteile. Die Rücksichtnahme auf familiäre Belange durch großzügige Möglichkeiten der Arbeitszeitregelung sowie fast jedes denkbare Arbeitszeitmodell ist für die Zufriedenheit der Beschäftigten förderlich.

Die 2003 eingeführte programmorientierte Förderung verlangt eine betriebswirtschaftliche Kostenrechnung und die Ausweisung von Frauen- und Nachwuchsförderung. 2005 wird der Frauenförderplan erstmals bewertet; damit liegen die bereits getroffenen Maßnahmen auf dem Prüfstand. Die Folgen des Hochschulrahmengesetzes für die Beschäftigung und Karriere von Wissenschaftlerinnen müssen noch analysiert werden. Noch stehen wir am Anfang eines langen Prozesses, bis in allen Bereichen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erzielt ist. Bewusstseinsveränderung allein verhilft aber Frauen

nicht in Leitungspositionen. Ideen und Lösungswege anderer Einrichtungen können durch gute Vernetzung, vertrauensvolle Informationspolitik und Erfahrungsaustausch übertragen und für die eigene Einrichtung nutzbar gemacht werden. Insbesondere bei jungen Wissenschaftlerinnen, die meist auf der Basis von Zeitverträgen beschäftigt sind, besteht großer Bedarf auch an Betreuungsangeboten für Kinder unter einem Jahr, damit die berufliche Laufbahn nicht vorzeitig beendet wird.

<sup>1</sup>Quelle: *Dokumentation Frauenförderpreis 2004, Erster Preis*



Am 01.01.2008 wurde das Unternehmen umbenannt in:

Helmholtz Zentrum München

Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt (GmbH)

<http://www.helmholtz-muenchen.de>

Das Forschungszentrum hat sich im Bereich Chancengleichheit weiterentwickelt.

Es hat 2005 und 2008 das Total E-Quality Prädikat überreicht bekommen.