

# Fünfter Gleichstellungsplan 2023-2025

Leibniz-Institut für Bildungsmedien | Georg-Eckert-Institut

Kontakt: [gleichstellungsbeauftragte@gei.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@gei.de)

<https://www.gei.de/institut/karriere/chancengleichheit>

## Präambel

Nicht nur das gesellschaftliche Leben, sondern auch die Arbeitswelt wurden in den letzten drei Jahren vor allem durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie bestimmt und umgewälzt; mit Folgen für die Arbeitsorganisation, das psychosoziale Wohlbefinden der Mitarbeitenden und die Arbeitskultur, deren Langzeit Effekte noch gar nicht vorausgesehen werden können.

Schon früh im Geschehen hat sich gezeigt, dass durch die Pandemie bereits bestehende soziale Ungleichheiten noch verstärkt wurden – insbesondere in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter. Auch in der Wissenschaft gehören vor allem Frauen und Nachwuchswissenschaftler\*innen zu jenen, die besonders von den Auswirkungen der Pandemie betroffen waren. Für diese verstärkten sich bereits bestehende strukturelle Benachteiligungen<sup>1</sup>: So die *Care-Aufgaben*: Frauen waren im Homeoffice durch Home-Schooling ihrer Kinder und weitere Care-Aufgaben einer besonderen Mehrfachbelastung ausgesetzt; so in Bezug auf ihre *Gesundheit*: Neben den massiven Einschränkungen im Alltag, die bei vielen Menschen das Entstehen von Depressionen, Angst- und Zwangsstörungen sowie psychosomatische Beschwerden hervorgerufen haben, betrafen physische und mentale Probleme im Homeoffice aufgrund der Entgrenzung von Arbeit und Privatraum vor allem Frauen und Menschen mit Care-Aufgaben; so in Bezug auf die *Teilhabe*: durch die Digitalisierung von Arbeitsprozessen, durch intransparente oder verzögerte organisationale Prozesse, beispielsweise bei Bewilligungen von Drittmitteln in Frauenförderprogrammen, bei Antragsbedingungen für Notfallbetreuung, oder durch fehlende Pauschalmaßnahmen für die Förderung der Chancengleichheit, die das Ringen jeder einzelnen um individuelle Lösungen notwendig machte und so auch durch die Beeinträchtigung der *Arbeitseffizienz* oder dem *Karriereverlauf*: durch die zeitaufwendige Umstellung auf digitale Lehre und weniger Zeit für Forschungsarbeiten und Veröffentlichungen aufgrund von Care-Aufgaben. Denn während sich für Männer durch die Krise und Homeoffice kaum ein Produktivitätsverluste, z. B. in Form von weniger Veröffentlichungen ergeben hat, wurden Frauen, insbesondere wenn sie Kinder haben, ausgebremst.<sup>2</sup>

Eine Umfrage unter den Kolleg\*innen des GEI nach dem ersten Corona-Jahr hat gezeigt, dass auch die Mitarbeitenden des Instituts von den strukturellen, gesundheitlichen und psychosozialen Auswirkungen der Pandemie betroffen waren. Neben der zunächst anstrengenden technischen und

---

<sup>1</sup> Geschlechterpolitik in Zeiten von Corona - Ergebnisse einer Umfrage unter den Frauen- und Gleichstellungsakteur\*innen der außeruniversitären Forschungsorganisationen und Hochschulen (<https://bukof.de/wp-content/uploads/20-07-01-Ergebnisse-Umfrage-AG-Geschlechterpolitik-in-Zeiten-von-Corona.pdf>).

<sup>2</sup> Forschen und Schreiben in der Krise (<https://www.fes.de/themenportal-gender-jugend-senioren/gender-matters/gender-blog/beitrag-lesen/forschen-und-schreiben-in-der-krise>).

methodischen Umstellung zur Arbeit im Homeoffice und der damit verbundenen Belastung durch die Entgrenzung von Privatleben und Arbeit, durch zusätzliche Care-Aufgaben, durch soziale Isolation und mangelnde Bewegung war auch der Zugang zu Forschungsinfrastrukturen, Forschungsressourcen und Forschungsdaten eingeschränkt, mit entsprechenden Auswirkungen für die wissenschaftliche Etablierung. Auch Arbeitsprozesse und Informationsflüsse waren betroffen, so war beispielsweise die Einarbeitung neuer Kolleg\*innen und das Ankommen im Institutsalltag in Zeiten von Homeoffice und Kontaktbeschränkungen durchaus eine Herausforderung.

Das Institut hat während der Pandemie große Anstrengungen unternommen, allen Mitarbeitenden die Umstellung der Arbeitsweise zu erleichtern, Auswirkungen beispielsweise auf Forschungsprojekte abzumildern, oder mit Individuallösungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Auch nach der Pandemie, mit der Rückkehr ans Institut gilt es daher in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter und zur Verwirklichung der Chancengleichheit am GEI positive Erfahrungen aufzugreifen und entsprechende Regelungen und Maßnahmen zu verstetigen und Defizite durch neue Maßnahmen abzumildern. Schwerpunkte des vorliegenden fünften Gleichstellungsplans des GEI sind daher vor allem Maßnahmen, zur Verbesserung der Kommunikation und des Monitorings der Gleichstellungsmaßnahmen am GEI, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und mit dem Diversitäts-Addendum Maßnahmen, die die verschiedenen Statusgruppen und Lebensumstände seiner Mitarbeiter\*innen noch umfassender berücksichtigt.

## I. Institutionelle Verankerung der Chancengleichheit am GEI

Das Leibniz-Institut für Bildungsmedien | Georg-Eckert-Institut (GEI) unterstützt und fördert aktiv den gesetzlichen Anspruch auf Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft. Grundlagen der Gleichstellungsarbeit am GEI sind das [Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz](#) und die [Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern](#). Darüber hinaus orientiert sich das Institut an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und der [Leibniz-Gemeinschaft](#).

### I.1 Erreichtes

Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind am GEI Leitungs- und Querschnittsaufgaben. Die Verpflichtung aller Leitungspersonen des Instituts, sich aktiv für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit einzusetzen, ist seit 2022 im Führungsleitbild des GEI fest verankert. Darüber hinaus sind die Aufgaben auf allen Ebenen verankert und werden von allen Beteiligten mitgetragen.

Alle vier Jahre werden eine **Gleichstellungsbeauftragte** und zwei Stellvertreterinnen von allen Mitarbeiter\*innen des Instituts gewählt. Ihre Bemühungen um Gleichstellung und Chancengleichheit werden durch die Arbeit der **Diversitätsbeauftragten** flankiert<sup>3</sup>. Dieses Amt wird von einer der zwei Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten bekleidet.

Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt über ein jährliches **Budget** in Höhe von **3.000 Euro**, über das sie selbstständig bestimmen kann.

Die Gleichstellungsbeauftragte steht in regelmäßigem **Austausch mit der Direktion und der Administrativen Geschäftsführung** (Quartalsgespräche) sowie den **Abteilungsleitungen** (einmal jährlich), um gleichstellungsrelevante Themen zu identifizieren, über den Fortschritt aktueller Bemühungen zu

---

<sup>3</sup> Siehe Addendum „Diversity-Plan“.

berichten sowie die Leitungspersonen für ihre Aufgaben bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in ihren Abteilungen zu sensibilisieren und sie im Umgang mit und der Vorbeugung vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz zu stärken. Gleichzeitig wird die Gleichstellungsbeauftragte in diesen Gesprächen über die Bedürfnisse, Interessen und Probleme mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Mitarbeiter\*innen der jeweiligen Abteilungen informiert. Auch mit dem **Personalrat und weiteren Interessenvertretungen des GEI** steht die Gleichstellungsbeauftragte in regelmäßigem Kontakt und fungiert als **Ansprechpartnerin für alle Mitarbeiter\*innen**, auch bei Konflikten und Beschwerden.

Die **Mitspracherechte der Gleichstellungsbeauftragten in personalpolitischen Entscheidungen** ist gemäß dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) auf mehreren Ebenen institutionell festgelegt.

- Bei der Einstellung von neuen Kolleg\*innen wirkt die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen an allen Phasen des Prozesses aktiv mit:
  - Sie kommentieren Ausschreibungstexte und achten sowohl auf gendersensible Sprache als auch darauf, dass Anforderungsprofile in einer Art und Weise formuliert werden, die Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen.
  - Die Gleichstellungsbeauftragten setzen sich dafür ein, dass das in einem bestimmten Arbeitsbereich unterrepräsentierte Geschlecht verstärkt zur Bewerbung aufgefordert wird.
  - Sie stimmen der Auswahl jener Kandidat\*innen zu, die zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden und tragen Sorge dafür, dass mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden, wenn in ausreichender Zahl Bewerbungen von Angehörigen aller Geschlechter vorliegen, die das in der Ausschreibung geforderte Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen. Außerdem achten sie darauf, dass Kandidatinnen nicht aufgrund der Tatsache, dass sie Kinder haben, nicht eingeladen werden, und dass bei der Bewertung und dem Vergleich der Profile der Kandidatinnen und Kandidaten Kindererziehungszeiten angemessen berücksichtigt werden. Darüber hinaus verfügen sie über das Recht, aus ihrer Sicht geeignete Bewerber\*innen auf die Liste der zu Vorstellungsgesprächen eingeladenen Personen zu setzen.
  - Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen nehmen an den Vorstellungsgesprächen teil und setzen sich für transparente Gesprächsführung ein, die sicherstellt, dass allen Kandidat\*innen dieselben, am Ausschreibungsprofil orientierten Fragen gestellt werden.
  - Bei der Entscheidung der Einstellungskommission für einen Kandidaten oder eine Kandidatin genießt die Gleichstellungsbeauftragte ein Vetorecht.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist außerdem in der Kommission für die Vergabe von Stipendien des Instituts vertreten.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird in die Entwicklung und Abfassung Dienstvereinbarungen einbezogen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird nach § 16 Absatz 5 AV-Glei an der Entwicklung und an der Evaluierung von Personalentwicklungskonzepten beteiligt, die gemäß § 9 Absatz 2 der AV-Glei (i) mit Blick auf Vergütungs- und Führungsebenen das Verhältnis zwischen Männern und Frauen beschreiben, (ii) Zielquoten zur Erzielung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses definieren (iii) konkrete Schritte zum Abbau der Unterrepräsentierung eines Geschlechts in bestimmten Bereichen benennen und (iv) ein Fort- und Weiterbildungskonzept enthalten.
- Gemäß AV-Glei § 16 Absatz 1 wird die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig an Entscheidungen über (i) Abordnungen, Versetzungen und Umsetzungen von Beschäftigten für mehr als drei Monate (ii) Gewährung bzw. Anordnung von Fortbildungen, und (iii) Erteilung von Abmahnungen beteiligt. Gemäß § 16 Absatz 2 meint frühzeitige Beteiligung, dass der Beginn des Entscheidungsprozesses aufseiten der Einrichtung und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.

## I.2 Ziele und Maßnahmen der institutionellen Verankerung von Gleichstellung

### Ziele

#### **Erreichung ausgewogen repräsentativer Geschlechterverhältnisse in allen Arbeitsbereichen des Instituts**

Die Leitung des Instituts setzt sich für Gleichstellung der Geschlechter und die Erreichung repräsentativer Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen des Instituts ein. Für Bereiche des Instituts, in denen ein Geschlecht stark unterrepräsentiert sind, werden in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten konkrete Maßnahmen für Personalgewinnung und Personalentwicklung entwickelt, die auf ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Männern und Frauen zielen.

#### **Erreichung der Geschlechterparität in Kommissionen und Institutsveranstaltungen**

Es wird auch weiterhin darauf geachtet, dass alle (Auswahl-)Kommissionen geschlechterparitätisch besetzt werden. Wenn die Auswahlkommission nicht geschlechterparitätisch besetzt werden kann oder wenn zu einem Bewerbungsgespräch nicht die gleiche Anzahl von Frauen und Männern eingeladen wird, soll das unter Angabe von Gründen aktenkundig gemacht werden.

Auch bei institutsinternen Veranstaltungen (z.B. Konferenzen) soll auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis der Teilnehmer\*innen geachtet werden.

#### **Entwicklung von Maßnahmen zur Personalgewinnung**

Um die Mitarbeiter\*innen des GEI gezielt bei neuen Herausforderungen zu unterstützen und ihre Karriereentwicklung zu fördern, wird ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet.

#### **Optimierung des Ausschreibungs- und Einstellungsverfahrens**

Um transparente und faire Auswahl- und Einstellungsverfahren für alle Bewerber\*innen zu gewährleisten, sollen zukünftig die Schritte und Aufgaben sowie die Dokumentation von Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren überarbeitet und im Anschluss an alle Mitarbeiter\*innen kommuniziert werden, die an diesen Verfahren beteiligt sind. Auch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Verfahren zur Besetzung von offenen Stellen soll künftig besser dokumentiert werden.

#### **Entwicklung eines strukturierten Onboardings neuer Mitarbeiter\*innen**

Ein strukturiertes Onboarding-Verfahren soll sicherstellen, dass neuen Mitarbeiter\*innen alle Bereiche des Instituts kennenlernen und alle nötigen Dokumente auch in englischer Sprache zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus sollen klare Ansprechpersonen benannt werden.

#### **Konsolidierung der Gleichstellung als Leitungsaufgabe**

Aufbauend auf dem 2022 verabschiedeten GEI-Führungsleitbild gilt es, das Thema Chancengleichheit im Sinne eines gendergerechten und diversitätssensiblen Führungsstils nachhaltig am Institut zu operationalisieren.

*Die konkreten Maßnahmen und Zuständigkeiten sind in einem internen Dokument festgehalten.*

## II. Personalstruktur aus Gleichstellungspolitischer Perspektive

### II.1 Erreichtes

Jährlich wird am Institut der Frauenanteil nach Einkommensgruppen, Arbeitsbereichen, unbefristeten Stellen für Wissenschaftler\*innen, Leitungspositionen und Qualifikationsstellen erhoben.

Insgesamt waren am 31.12.2022 **96 Personen** am GEI angestellt, von denen **58 Frauen** und **38 Männer** waren. Stellt man den Fokus enger und blickt auf das Verhältnis von Frauen und Männern nach (i) Entgeltgruppen, (ii) Führungsebenen, (iii) Arbeitsbereichen, (iv) unbefristeten Stellen für Wissenschaftler\*innen, (v) bei den Postdoktorand\*innen und Promovierenden sowie (vi) in den Gremien des GEI ergibt sich folgendes Bild:

#### (i) Das Verhältnis von **Frauen** und **Männern** nach Entgeltgruppen (E)<sup>4</sup> (Stand: 31.12.2022)

Entgeltgruppe	Männer gesamt	Frauen gesamt	Anteil von Frauen an Entgeltgruppe in %
<b>Professuren</b>			
W3	1	0	Unterrepräsentanz von Frauen: 0,00%
W2	1	2	Überrepräsentanz von Frauen: 66,67%
<b>Höherer Dienst</b>			
E 14 TV-L	1	4	Überrepräsentanz von Frauen: 80,00%
E 13 TV-L	22	29	Überrepräsentanz von Frauen: 56,86%
<b>Gehobener Dienst</b>			
E 12 TV-L	1	0	Unterrepräsentanz von Frauen: 0,00%
E 11 TV-L	7	1	Unterrepräsentanz von Frauen: 12,50%
E 10 TV-L	1	0	Unterrepräsentanz von Frauen: 0,00%
E 9 TV-L	0	9	Überrepräsentanz von Frauen: 100,00%
<b>Mittlerer Dienst</b>			
E 8 TV-L	0	4	Überrepräsentanz von Frauen: 100,00%
E 7 TV-L	0	1	Überrepräsentanz von Frauen: 100,00%
E 6 TV-L	2	6	Überrepräsentanz von Frauen: 75,00%
E 5 TV-L	2	2	Ausgewogenes Verhältnis zw. Männern und Frauen: 50,00%

Bei der **Analyse des Ist-Zustands** fallen erneut zwei Dinge ins Auge, die sich im Vergleich zur Analyse im letzten Gleichstellungsplan (2019-2022) nicht oder kaum verändert haben:

1) Weiterhin zweigt sich eine deutliche **Überrepräsentanz von Frauen im mittleren Dienst** (TV-L 5-8), die trotz der Bemühungen der Abteilungsleitungen der Bibliothek und im Verwaltungsbereich bei Stellenneubesetzungen in den letzten drei Jahren nicht nivelliert werden konnte. Diese Überrepräsentanz von Frauen begründet sich nach wie vor daraus, dass die entsprechenden Bereiche in Deutschland auch heute noch eher als weibliches Berufsfeld angesehen werden.

---

<sup>4</sup> In den Entgeltgruppen 15 und 4 waren zum Zeitpunkt der Erhebung keine Stellen besetzt.

2) Auch **im höheren Dienst** (TV-L 13-14) und bei den Professuren (W2), bei den Stellen die vor allem mit Wissenschaftler\*innen besetzt sind, ist der **Frauenanteil weiterhin hoch**. Dies betrachten wir positiv als konsolidiertes Ergebnis der erfolgreichen Anstrengungen des GEI der letzten Jahre, die Präsenz von Frauen in diesem Bereich zu erhöhen und wird als angemessene Repräsentation und Spiegel der Frauenquote in den für das GEI relevanten Fächern der Geistes- und Sozialwissenschaften verstanden, in denen diese weiterhin mit einem Anteil von über 60%<sup>5</sup> vertreten sind. Um diesen Überhang von Frauen weiterhin angemessen zu repräsentieren, sollte diese Quote am GEI auch zukünftig beibehalten werden.

**(ii) Das Verhältnis von Frauen und Männern in der Wissenschaft nach Entgelt-/Besoldungsgruppen und nach Führungsebenen mit Zielquoten für die Gleichstellung bis 2025**

Mithilfe des von der Leibniz-Gemeinschaft empfohlenen Kaskadenmodells formuliert das GEI Zielquoten (aktuell bis 2025) für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft nach Tarif-/Besoldungsgruppen und nach Leitungsebenen:

Kaskadenmodell (Stand 31.12.2022)	besetzte Stellen insgesamt (davon mit Frauen besetzt)		Quote	Zielquote 2025
	nach Entgelt-/Besoldungsgruppen			
Gruppe 5: W3	1	(0)	0%	0%
Gruppe 4: W2	3	(2)	67%	67%
Gruppe 3: E15/W1	1	(1)	100%	50%
Gruppe 2: E14	3	(2)	67%	75%
Gruppe 1: E12/E13	54	(34)	63%	61%
	nach Führungsebenen			
1. Ebene: Institutsleitungen	1	(0)	0%	0%
2. Ebene: Abteilungsleitungen	4	(3)	75%	75%
3. Ebene: Leitungen von Nachwuchsgruppen	1	(0)	0%	50%

Der 75%ige Anteil von Frauen an der mittleren Führungsebene der Abteilungsleitungen spiegelt aus unserer Sicht in adäquater Weise die Überrepräsentanz von Frauen unter den Wissenschaftler\*innen insgesamt wider. Mit der Besetzung der Administrativen Geschäftsführung durch eine Frau ist auf der obersten Leitungsebene die Geschlechterparität ebenfalls erhalten geblieben. In der gegenwärtigen Geschlechterverteilung auf den Leitungsebenen konsolidiert sich somit das Ergebnis eines Ziels, das bereits im ersten Gleichstellungsplan (2012-2014) formuliert wurde.

**(iii) Das Verhältnis von Frauen und Männern nach Arbeitsbereichen (Stand: 31.12.2022)**

	Männer	Frauen
Direktion	12	22
Bibliothek	4	13
Digitale Infrastrukturen	7	5
Wissen im Umbruch	8	10
Mediale Transformationen	8	8

<sup>5</sup> Eurostat Data Browser

Betrachtet man die **Verteilung von Frauen und Männern in den verschiedenen Arbeitsbereichen** des Instituts fallen zwei Dinge ins Auge:

Sowohl in der Administration, die dem Direktionsbereich zugeordnet ist, als auch in der Bibliothek arbeiten überwiegend Frauen; in der Administration sind 8 Stellen mit Frauen und 3 mit Männern besetzt, in der Bibliothek 13 Stellen mit Frauen und 4 mit Männern. Wie unter Punkt (i) bereits erwähnt, begründet sich die Überrepräsentanz von Frauen nach wie vor daraus, dass die Berufe und Aufgaben in diesen Bereichen auch heute noch eher von Frauen ausgeübt werden und sich nur wenige bis gar keine Männer auf entsprechende Stellen am GEI bewerben. Genau umgekehrt verhält es sich im Arbeitsbereich der IT, ein Berufsfeld, in dem traditionell mehr Männer als Frauen arbeiten. Hier sind am GEI 0 von 6 Stellen mit Frauen besetzt. Vor allem in diesen Arbeitsbereichen des GEI sollen in Zukunft besondere Bemühungen unternommen werden, die entsprechende Unterrepräsentanz eines Geschlechts abzubauen.

**(iv) Das Verhältnis von Frauen und Männern auf unbefristeten Stellen für Wissenschaftler\*innen (Stand: 31.12.2022)**

Entgelt- gruppe	Gesamt	Männer		Anteil Männer an unbefristeten Stellen		Frauen		Anteil Frauen an unbefristeten Stellen	
		unbefristet	befristet	in%	unbefristet	befristet	in%		
W3	1	0	1	0,00%	0	0	0,00%		
W2	3	1	0	33,33%	2	0	66,67%		
E 14 TV-L	4	0	1	0,00%	3	0	100,00%		
E 13 TV-L	51	5	17	38,46%	8	21	61,54%		

**Mit Blick auf das Verhältnis von Männern und Frauen auf unbefristeten Stellen für**

**Wissenschaftler\*innen zwischen TV-L 13 und W3** wollen wir das Augenmerk auf zwei Aspekte lenken:

1) Insgesamt gibt es am GEI 59 Stellen für Wissenschaftler\*innen im höheren Dienst (TV-L 13 - W3). Von diesen sind 34 (57,62%) mit Frauen besetzt. 2) Von diesen 59 Stellen im höheren Dienst sind 19 (32,20%) unbefristet. Von diesen 19 unbefristeten Stellen zwischen E 13 und W3 entfallen 6 auf Männer und 13 auf Frauen. Der Frauenanteil liegt damit bei 68,42%.

Zunächst ist festzustellen, dass es in den letzten Jahren im höheren Dienst zu einem Stellenzuwachs am GEI gekommen ist. Anteilig daran hat sich der Anteil unbefristeter Stellen von 44,7%<sup>6</sup> auf 31,66% jedoch verringert. Der Stellenzuwachs macht sich also vornehmlich im Drittmittelbereich bemerkbar, in dem Stellen in der Regel auf die Projektlaufzeit befristet sind. Trotzdem ist der Frauenanteil an den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen von 61,9%<sup>7</sup> auf 68% gestiegen.

Der vergleichsweise hohe Anteil von Frauen an den unbefristeten Stellen für Wissenschaftler\*innen ist ein Ergebnis der erfolgreichen Gleichstellungsarbeit und auch ein Resultat der Bemühungen der Direktion, Kolleginnen jenseits prekärer Beschäftigungsverhältnisse eine Perspektive zu bieten.

<sup>6</sup> Ist-Zustand zum Erhebungszeitpunkt für den 4. Gleichstellungsplan 2019-2022.

<sup>7</sup> Ist-Zustand zum Erhebungszeitpunkt für den 4. Gleichstellungsplan 2019-2022.

(v) Übersicht über Geschlechterverteilung bei den Postdoktorand\*innen bzw. Promovierenden (Stand: 31.12.2022)

	Drittmittelfinanziert	Haushaltstellen	insgesamt
<b>Postdoktorand*innen</b>	1/2	0/1	1/3
Frauen/Männer			
Anteil Frauen in %	33,34%	0%	25%
<b>Promovierende</b>	4/3	1/3	5/6
Frauen/Männer			
Anteil Frauen in %	57,14%	75%	45,45%

Als Maßnahme des letzten Gleichstellungsplans war angestrebt, Doktorand\*innenstellen bei gleicher Qualifikation möglichst mit Männern zu besetzen, bis das für das Institut charakteristische Verhältnis zwischen Frauen und Männern von 2/1 erreicht ist. Trotz des weiterhin höheren Anteils von Frauen an den Stellen für Wissenschaftler\*innen insgesamt, beträgt das Geschlechterverhältnis bei den Promovierenden inzwischen 50/50. Hier wird zukünftig wieder verstärkt darauf zu achten sein, dass dieses Verhältnis nicht unterschritten wird, um die angemessene Repräsentanz von weiblichen Studierenden in den für das GEI relevanten Fächern erhalten bleibt und Promotionsstellen am GEI nicht zum Nadelöhr für Frauenkarrieren in der Wissenschaft geraten.

(vi) Verhältnis von Frauen und Männern in den Gremien des GEI (Stand: 08.11.2022)

Kuratorium:	3/5
Wissenschaftlicher Beirat:	6/4
Nutzerbeirat:	8/2

Das Ziel der Nachbesetzung offener Posten mit Frauen im Wissenschaftlichen Beirat und Nutzerbeirat konnte in den letzten Jahren nicht zur Zufriedenheit erfüllt werden. Die Leitung setzt sich aber weiterhin zum Ziel, freierwerdende Posten in diesen Gremien des GEI solange mit Frauen zu besetzen, bis die Geschlechterparität erreicht ist.

## II.2 Ziele und Maßnahmen im Bereich Personalstruktur und Personalentwicklung

### Ziele

#### Herstellung der Geschlechterparität in den Gremien des GEI

Alle Gremien des GEI sollen nach Möglichkeit paritätisch besetzt werden.

#### Beibehaltung des Geschlechterverhältnisses in allen Leitungspositionen des GEI gemäß den Zielvorgaben bis 2025

Die Direktion achtet darauf, dass im Falle von Nachbesetzungen einer Leitungsperson auf Ebene der Abteilungsleitungen das Geschlechterverhältnis von 75% Frauen gewahrt bleibt.

#### Geschlechterparität im Bereich der Nachwuchsgruppenleitungen herstellen

#### Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Arbeitsbereichen des GEI



Die Direktion und die Abteilungsleitungen übernehmen Verantwortung für die Herstellung eines möglichst ausgeglichenen Verhältnisses zwischen Frauen und Männern in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen. Das heißt auch, dass sie rechtzeitig proaktiv Maßnahmen ergreifen/einleiten, um mit der Besetzung einer Stelle etwaige Unterrepräsentanzen eines Geschlechts abbauen zu können.

#### **Proaktive Rekrutierung des deutlich unterrepräsentierten Geschlechts in Stellenbesetzungsverfahren**

Die deutliche Überrepräsentanz von Frauen in der Abteilung Bibliothek sowie in den Arbeitsbereichen der Direktion, der Administration und der Wissenschaftsorganisation, soll künftig – wann immer möglich – abgebaut werden. Gleichzeitig wird angestrebt, den bei 0% liegendem Anteil von Frauen im Arbeitsbereich der IT-Services künftig zu erhöhen.

*Die konkreten Maßnahmen und Zuständigkeiten sind in einem internen Dokument festgehalten.*

### **III. Karriereförderung**

#### **III.1 Erreichtes**

Das Institut hat in den letzten Jahren verschiedene Maßnahmen etabliert, die Personalentwicklung intern zu fördern. Beratung bezüglich möglicher Karrierewege findet u. a. in den jährlich stattfindenden **Mitarbeiter\*innen-Vorgesetzten-Gesprächen** statt. Regelmäßig nehmen promovierte Wissenschaftler\*innen des Instituts am **Leibniz-Mentoring-Programm** teil.

Auch die Teilnahme von Mitarbeiter\*innen an Fachtagungen und **Fortbildungen** wird durch Freistellung und/oder finanzielle Förderung aus den Budgets der Abteilungen und der Nachwuchsförderung unterstützt. Seit 2021 formalisiert und strukturiert das **Georg-Eckert-Promovierenden-Programm** die Ausbildung der Doktorand\*innen des Instituts. Ein **hausinternes Schulungsangebot** basierend auf den Expertisen verschiedener Arbeitsbereiche richtet sich an alle Mitarbeiter\*innen des Instituts. Erfahrene Mitarbeiter\*innen unterstützen mit ihren jeweiligen Expertisen dieses interne Fortbildungsangebot sowie das Promovierenden-Programm.

Die Wissenschaftler\*innen des Instituts werden darüber hinaus bei ihren Publikationen mit Übersetzungen und **Beratung** zu Open Access Formaten unterstützt sowie bei der Entwicklung von Forschungsvorhaben unterstützt.

Wo möglich, wird aus dem Institutshaushalt eine **Übergangsfinanzierung** zur Fertigstellung von Qualifikationsarbeiten gewährt.

#### **III.2 Ziele und Maßnahmen der Karriereförderung**

##### **Ziele**

##### **Beratungsangebot zur Umsetzung von chancen-gleichheitsorientierten Anforderungen bei Drittmittelprojekten**

Wissenschaftler\*innen sollen auch weiterhin gezielt bei der Erarbeitung von Drittmittelanträgen und bei der Publikation von Forschungsergebnissen unterstützt werden.

Wissenschaftler\*innen sollen bei der Erarbeitung von Drittmittelanträgen zukünftig auch zu Vorgaben der Drittmittelgeber bezüglich der Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in

Forschung und Personalplanung sowie zu Möglichkeiten der Mittelbeantragung im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beraten werden.

#### **Einarbeitung neuer Mitarbeiter\*innen systematisieren**

Die Maßnahmen für das Einarbeiten und die Integration neuer Kolleg\*innen sollen zukünftig systematisiert werden.

*Die konkreten Maßnahmen und Zuständigkeiten sind in einem internen Dokument festgehalten.*

## **IV. Maßnahmen gegen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt**

### **IV.1 Erreichtes**

Die Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung aufgrund des Geschlechts sind wichtige Aufgaben aller Mitarbeiter\*innen des GEI und Teil der Gleichstellungsarbeit. Um dies zu unterstützen wurde 2020 der **Leitfaden für die Verwendung gendersensibler Sprache** aktualisiert sowie ein **Code of Conduct zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung** verabschiedet, die an alle Mitarbeiter\*innen kommuniziert und auf der Webseite des Instituts öffentlich zugänglich gemacht wurden. Der Code of Conduct enthält konkrete Hinweise zum Vorgehen bei Regel- und Gesetzesverstößen sowie ein formalisiertes Vorgehen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. **Einmal im Jahr informiert der\*die Direktor\*in die Mitarbeiter\*innen** über die in diesem Code of Conduct festgelegten Regeln und Verfahren. Darüber hinaus finden in regelmäßigen Abständen von externen Expert\*innen durchgeführte **Fortbildungsveranstaltungen** für die Leitungspersonen und Gremienvertreter\*innen des GEI zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt statt.

### **IV.2 Ziele und Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Diskriminierung**

#### **Ziele**

#### **Sensibilisierung der Mitarbeiter\*innen für das Thema sexualisierte Diskriminierung**

Die Erscheinungsformen sexualisierter Diskriminierung sind vielfältig und enthalten eine breite Grauzone von Verhaltensweisen, denen vielleicht keine Diskriminierungsabsicht zu Grunde liegt, die aber gleichwohl als problematisch empfunden werden können. Daher sollen auch zukünftig, alle Mitarbeiter\*innen des GEI regelmäßig für das Thema sensibilisiert werden, eine offene Feedback-Kultur zu etablieren.

*Die konkreten Maßnahmen und Zuständigkeiten sind in einem internen Dokument festgehalten.*

## V. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### V.1 Erreichtes

Das GEI versteht sich als familienfreundlicher Arbeitgeber. Für seine Bemühungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde es 2020 mit dem **Total E-Quality-Prädikat** ausgezeichnet.

Damit Mitarbeiter\*innen durch Mutterschutz und Elternzeit keine beruflichen Nachteile entstehen, wurde die Durchführung eines obligatorischen Gesprächs über die Rückkehr an den Arbeitsplatz in einer **Dienstvereinbarung „Elternzeit“** verankert, die nach zwei Jahren evaluiert, angepasst und 2022 neu verabschiedet wurde. Die Dienstvereinbarung beinhaltet auch ein klares Bekenntnis der Direktion, die Finanzierung einer Verlängerung von Arbeitsverhältnissen von Projektbeschäftigten zu ermöglichen, so es die Haushaltslage des Instituts erlaubt.

Mit der Einführung der **Dienstvereinbarungen „Arbeitszeit“** und **„Mobiles Arbeiten“** zum 01.05.2023 werden bewährte Homeoffice-Regelungen des Instituts für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen und positive Erfahrungen der (Post-)Coronazeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung für alle Mitarbeitenden des GEI verstetigt.

Eine **Checkliste: Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld** sowie das im Neubau eingerichtete **Eltern-Kind-Büro** für Mitarbeiter\*innen und Veranstaltungsgäste sind weitere Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darüberhinausgehende Informationen und Formate, die auch Angebote zur Verbesserung Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Work-Life-Balance der Mitarbeiter\*innen beinhalten, wie bspw. die Vermittlung von Kinderbetreuung, kurze Sporteinheiten am Arbeitsplatz, oder psychosoziale Beratung werden seit 2022 für alle Mitarbeiter\*innen leicht zugänglich über den **Familienservice „voio“** angeboten.

### V.2 Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

#### Ziele

Rezertifizierung der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit mit dem Prädikat des Total E-Quality e. V.

#### Beratung von Mitarbeiter\*innen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mitarbeiter\*innen sollen auch zukünftig über Rechte und Pflichten bei (i) Erkrankung von Kindern, (ii) Schwangerschaft, (iii) Beantragung von Elternzeit und (iv) Beantragung von Teilzeit beraten werden. Pflegende Beschäftigte sollen auf die Möglichkeiten der gesetzlichen Familienpflegezeit hingewiesen werden.

#### Unterstützung von Führen in Teilzeit

Das Institut unterstützt auch die Flexibilisierung von Führungsaufgaben.

*Die konkreten Maßnahmen und Zuständigkeiten sind in einem internen Dokument festgehalten.*

## VI. Kommunikation und Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen

### VI.1 Erreichtes

Die Gleichstellungsbeauftragte steht in engem **Austausch** mit der Leitung sowie den Gremien und Beauftragten des Instituts und **berichtet einmal jährlich über den Stand und Fortschritt der Gleichstellungsmaßnahmen** auf der Großen Runde. Darüber hinaus ist die administrative Geschäftsführung des Instituts nicht nur Ansprechperson in Sachen Gleichstellung, sondern **präsentiert die aktuellen Zahlen zur Personalstruktur und Personalentwicklung aus gleichstellungspolitischer Perspektive** einmal im Jahr auf der Großen Runde.

**Gleichstellungsrelevante Dokumente** und Informationen sind für alle Mitarbeiter\*innen des Instituts in einem Ordner<sup>8</sup> des Institutslaufwerks zugänglich und die wichtigsten Dokumente, wie Gesetzesgrundlagen, der Gleichstellungsplan, der Leitfaden zur Gendersensiblen Sprache sowie der Code of Conduct zum Umgang mit sexueller Diskriminierung sind darüber hinaus auf der **Webseite „Chancengleichheit“** des Instituts verlinkt.

Nicht allen Mitarbeiter\*innen fällt es aber leicht, Informationen auf dem Institutslaufwerk zu finden und sich über die Gleichstellungsarbeit zu informieren. Gerade neue Kolleg\*innen, die während der Covid-19-Pandemie eingestellt und vorwiegend online eingearbeitet wurden, hatten es schwer, sich über die Arbeit und Maßnahmen der Gleichstellung am Institut zu informieren. Ziel zukünftiger Maßnahmen ist es daher, die Kommunikation der Gleichstellungsmaßnahmen weiter zu verbessern und deren **Umsetzung kontinuierlicher zu überprüfen**.

### VI.2 Ziele und Maßnahmen zur Kommunikation und des Monitorings der Gleichstellungsmaßnahmen

#### Ziele

##### Optimierung der internen Kommunikation zu Gleichstellungsmaßnahmen

Um sicherzustellen, dass neue wie alte Mitarbeitende des GEI von den Services zur Förderung der Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf des vom GEI beauftragten Portals „voio“ gleichermaßen profitieren können, sollen die Angebote regelmäßig an alle kommuniziert werden.

Als Ergebnis der Fortbildungsmaßnahme zur „wertschätzenden Kommunikation“, an der die Gleichstellungsbeauftragten, der Personalrat und die Leitungspersonen des Instituts 2022 teilgenommen haben, soll eine Handreichung, deren Form noch bestimmt wird, zur konkreten Umsetzung und Förderung der wertschätzenden und kollegialen Kommunikationskultur am Institut erarbeitet werden. Der Erarbeitung des Dokuments soll eine eventuell extern moderierte Große Runde vorausgehen, so dass alle Mitarbeiter\*innen des GEI in die Entstehung der Leitlinien involviert werden.

Workshops zu Themen der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit für die Direktion und die Abteilungsleitungen sowie die Gremienvertreter\*innen sollen zukünftig jeweils um einen öffentlichen Vortrag für die Gesamte Belegschaft erweitert werden.

<sup>8</sup> Q:\Institut\Gleichstellung\Dienstvereinbarungen, Infomaterialien & Handreichungen für die MA des GEI

Zur Optimierung der einfachen Auffindbarkeit und Nutzung gleichstellungsrelevanter Dokumente und Informationen durch die Mitarbeitenden des GEI, sollen entsprechende Unterlagen in das vom GEI eingerichtete Intranet übertragen werden.

### **Verbessern des Monitorings der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen**

Die jährlich erhobenen Daten zur Personalstruktur (siehe II) sollen für alle Beschäftigten präsentiert werden. Ziel ist es, alle Beschäftigten für gleichstellungsrelevante Perspektiven zu sensibilisieren.

Die Steuerungsgruppe Total E-Quality soll auch nach erfolgreicher Rezertifizierung in regelmäßigen Abständen zusammenkommen, um die Umsetzung und den Fortschritt der Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Diversitätsmaßnahmen in den einzelnen Bereichen (Abteilungen, Arbeitsbereiche) des GEI sowie die Einführung neu entwickelter Maßnahmen und die Weitergabe von Informationen zu überprüfen.

*Die konkreten Maßnahmen und Zuständigkeiten sind in einem internen Dokument festgehalten.*

# Addendum: Diversity-Plan

## Präambel

Die Wertschätzung und Offenheit für inter- und transnationale Perspektiven sind als Werte im Leitbild des GEI fest verankert. Denn ein Arbeitsumfeld, das andere Kulturen, Traditionen und Sensibilität im Umgang miteinander, Offenheit und Neugier würdigt, schöpft aus den vielfältigen Perspektiven seiner Kooperationspartner und Mitarbeiter\*innen und nutzt dieses Potential, um Kreativität und Innovation in Forschung und Entwicklung zeitgemäß voranzubringen.

Die Vielfalt der Gesellschaft spiegelt sich auch in der Gestaltung moderner Arbeitsplätze wider. Inzwischen ist hinlänglich bekannt, dass die Förderung der Vielfalt am Arbeitsplatz die Zufriedenheit, Loyalität und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden erhöht. Die Diversität am Arbeitsplatz umfasst sowohl das Einstellen von Personen unterschiedlicher Herkunft, Geschlechter, Altersgruppen, Religionen, Behinderungen und sexueller Orientierung als auch die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensumstände von Mitarbeitenden im Arbeitsalltag. Am GEI sollen daher Aspekte der Diversität analog zur Gleichstellungsarbeit bei allen Prozessen als Querschnittsthema mitbedacht werden. Um mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden und der Intersektionalität in einer größeren Breite zu begegnen, sind der\*die Diversitätsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte am GEI zwei unterschiedliche Personen.

## Erreichtes

Zur Verbesserung der frauen- und diversitätsfreundlichen Atmosphäre und Arbeitsbedingungen am GEI wurde 2020 eine Diversitätsbeauftragte ernannt. Sie verfügt über ein jährliches **Budget** in Höhe von **2.000 Euro**, über das sie selbstständig bestimmen kann.

Die Diversitätsbeauftragte ist für die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verantwortlich und vertritt damit die Rechte von Menschen mit Behinderung, trägt in beratender Funktion zur Anerkennung, Wertschätzung und Förderung der Vielfalt sowie zur Sichtbarmachung und zum Abbau noch vorhandener Benachteiligungen und Barrieren auf unterschiedlichen Ebenen und in allen Bereichen bei.

Auf verschiedenen Ebenen wurden bereits Maßnahmen umgesetzt:

- Im Zuge des Neu- und Umbaus des GEI-Campus (bis 2022) wurde auf die **bauliche Barrierearmut** geachtet, so wurden bspw. Induktionsschleifen für Schwerhörige im Konferenzraum angebracht, behindertengerechte WCs eingerichtet und Zugänge des Instituts barrierefrei gestaltet.
- Die Internetpräsenz des GEI wurde während des Relaunch-Prozesses 2022 von der Diversitätsbeauftragten beratend begleitet, so dass sowohl eine inklusive Ansprache, als auch eine **barrierearme Handhabung der Webseite** gewährleistet wurden.
- Zur Unterstützung der Ankunft internationaler Stipendiat\*innen am GEI wurde 2022 eine **Willkommensbroschüre in englischer Sprache** erstellt.
- Die **Übersetzung wichtiger arbeitsrelevanter Dokumente ins Englische**, wie Dienstvereinbarungen und Leitfäden des GEI wurde 2022 angestoßen, so liegen bspw. die Informationsmaterialien zur Arbeitssicherheit, der Urlaubsantrag und der Workflow zur Krankmeldung auf Englisch vor.
- Die Diversitätsbeauftragte wird in die Entwicklung und Abfassung von **Dienstvereinbarungen** einbezogen, zuletzt bspw. Dienstvereinbarung Arbeitszeit.

- Die Services der **Plattform „voiiio“** können von allen Mitarbeitenden des GEI genutzt werden. Über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinaus begegnen die Angebote den vielfältigen Bedürfnissen der Mitarbeiterschaft, bspw. im Bereich der physischen- und mentalen Gesundheit und zur Förderung der Work-Live-Balance.
- 2020 wurde der **Leitfaden zur Verwendung gendersensibler Sprache** hinsichtlich des dritten Geschlechts aktualisiert und um Empfehlungen für gendersensible Sprache im Englischen ergänzt.
- **Die Diversitätsbeauftragte ist Mitglied der Steuerungsgruppe Total E-Quality** und unterstützt den Rezertifizierungsprozess und unterstützt damit die Umsetzung Maßnahmen, die nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Thema haben, sondern Chancengleichheit im Sinne von Vielfalt verstehen.

## Ziele und Maßnahmen

### Ziele

#### Diversitätssensible Einzelmaßnahmen zur Barrierefreiheit

##### Einbindung der Diversitätsbeauftragten bei der Entwicklung von Infrastrukturangeboten, wie z. B. Software

Um möglichst barrierearmes Arbeiten zu ermöglichen, ist es nötig, die unterschiedlichen Anforderungen, die Mitarbeitende an Soft- und Hardware haben, zu berücksichtigen. Hierfür ist es wichtig, dass ein Prozess entwickelt wird, indem die Diversitätsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung einbezogen werden.

##### Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt positioniert sich das GEI als Organisation mit dem Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Als Unterzeichner bekennt es sich zu den 6 Punkten der Charta der Vielfalt (<https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/urkunde-charta-der-vielfalt-im-wortlaut/>) und schließt sich damit einer Vielzahl unterzeichnender Organisationen an, die Vielfalt als Potenzial sehen und fördern.

##### Sensibilisierung der Mitarbeiter\*innen für das Themen der Diversitätsarbeit und Intersektionalität

*Die konkreten Maßnahmen und Zuständigkeiten sind in einem internen Dokument festgehalten.*

Gültigkeit: 2023-2025



Prof. Dr. Eckhardt Fuchs

Direktor