

# Gleichstellungsplan

---

2/2020–2/2022



**Leibniz-Institut für  
Gewässerökologie  
und Binnenfischerei**

## Inhalt

Präambel .....	3
Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin.....	4
Bestandsaufnahme.....	5
1. Struktur der leitenden und aufsichtführenden Organe .....	5
2. Beschäftigungsstruktur 2019.....	5
Ziele und Maßnahmen .....	7
1. Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts der Forschenden am IGB in allen Karrierestadien7	
1.1. Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Beirat des IGB.....	7
1.2. Erhöhung des Wissenschaftlerinnenanteils am IGB, insbesondere in Leitungspositionen	7
2. Stimulierung der Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen am IGB .....	9
2.1 Mentoring für Wissenschaftlerinnen .....	9
2.2 Fortbildungen für Wissenschaftlerinnen.....	9
2.3 Wissenschaftliche Preise .....	9
2.4 Geschlechterbeachtende Vergabe der IGB Stipendien.....	10
3. Weitere Verbesserung frauenfreundlicher Atmosphäre und Arbeitsbedingungen am IGB.....	10
3.1. Geschlechtergerechte Beteiligung und Einbeziehung.....	10
3.2. Einladung von Kolloquiums-Sprecherinnen .....	11
3.3 Tag des Gender-Bewusstseins.....	11
3.4. Geschlechtergerechte Sprache .....	11
3.5. Maßnahmen gegen gender – und geschlechtsspezifische Diskriminierung und Belästigungen .....	11
3.6. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung.....	12
3.7. Diversitätsgruppe .....	12
4. Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen am IGB.....	12
4.1. Familienbedingte Änderung von Kernarbeits- und Gleitzeit.....	12
4.2. Abhilfe bei Betreuungsengpässen .....	12
4.3. Wiedereinstieg und Teilzeitarbeit .....	13
4.4. Familienfreundliche Veranstaltungen .....	13
5. Veränderung der gesellschaftlichen Wahrnehmung von Frauen in der Wissenschaft.....	14

## Präambel

Das IGB unterstützt und fördert mit diesem Gleichstellungsplan die gesetzlich verankerte Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft entsprechend der „Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung in Umsetzung der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AVGlei) vom 27. Oktober 2008 geändert durch Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) vom 22. April 2016 zwischen dem Forschungsverbund Berlin e.V. (FVB) und dem Land Berlin“ (2020), und setzt die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ (2018), die „Rahmenempfehlung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft“ (2016), und den „Leitfaden der Arbeitsgruppe Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft“ (02/2012) sowie die „Empfehlungen zu Standards für die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten in Leibniz-Einrichtungen“ des Leibniz-Arbeitskreises Chancengleichheit um.

Der Gleichstellungsplan des IGB umfasst die zentralen Grundsätze, Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und regelt die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten. Ziel des Gleichstellungsplans des IGB ist es, Frauen und Männern die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsalltag im IGB zu ermöglichen und eine gleichwertige berufliche Entwicklung zu erreichen. Zu diesem Zweck werden fünf Aktionsbereiche festgelegt:

1. Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts der Forschenden am IGB in allen Karrierestadien durch aktive Suche und einen ausgewogenen Einstellungsprozess.
2. Stimulierung der Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen am IGB.
3. Weitere Verbesserung frauenfreundlicher Atmosphäre und Arbeitsbedingungen am IGB.
4. Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen am IGB.
5. Veränderung der gesellschaftlichen Wahrnehmung von Frauen in der Wissenschaft.

Die verbindlichen Zielvorgaben werden für zwei Jahre (2/2020-2/2022) festgelegt. Dies entspricht der Wahlperiode der Gleichstellungsbeauftragten. Der Direktor ist für die konkrete Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich und wird dabei von der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin unterstützt. Diese werden seit 2005 im Turnus von 2 Jahren gewählt. Für seine vorbildliche Personalentwicklungsstrategie hat das IGB im Jahr 2015 das Logo "HR Excellence in Research" der Europäischen Kommission erhalten und seitdem aufrechterhalten. Der Aktionsplan II (2017-2020) umfasst zahlreiche Maßnahmen zur Gleichstellung und Familienfreundlichkeit. Die in diesem Gleichstellungsplan entwickelten Maßnahmen werden in den nächsten Aktionsplan aufgenommen.

## Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin

Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ist eine dienstliche Tätigkeit und nicht an fachliche Weisungen gebunden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei Angelegenheiten, die soziale, personelle und organisatorische Belange der Institutsangehörigen betreffen, beteiligt. Sie allein entscheidet, welche dieser Angelegenheiten gleichstellungsrelevant sind und somit ihrer Beteiligung bedürfen. Ihr wird zur Erfüllung ihrer Aufgaben ein generelles Informationsrecht, verbunden mit Akteneinsicht unter Beachtung datenschutzrechtlicher Belange und die Teilnahme an Gremiensitzungen mit Antrags- und Rederecht eingeräumt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an Stellenausschreibungen, Auswahl- und Entfristungsverfahren und Berufungskommissionen beteiligt. Sie hat das Recht, an allen Bewerbungsgesprächen teilzunehmen und Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen zu nehmen.

Gleichstellungsarbeit ist eine anspruchsvolle, dienstliche Querschnittsaufgabe, für die die Gleichstellungsbeauftragte von ihren anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit freigestellt wird, wie es nach Art und Umfang zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Hierzu kann eine Teilzeitanstellung aufgestockt werden; bei einer Vollzeitstellung werden Aufgaben in angemessenem Umfang abgegeben. Die notwendige personelle und sachliche Ausstattung wird zur Verfügung gestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird von ihrer Stellvertreterin bei Abwesenheit, im Falle von Interessenskonflikten oder, in gegenseitigem Einverständnis, auch bei zeitlichen Engpässen vertreten, und durch Beratung in strategischen Angelegenheiten unterstützt. Hierfür ist auch die Stellvertreterin entsprechend freizustellen.

Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin wird Gelegenheit zur Fortbildung sowie zur Teilnahme an Tagungen, Treffen und Workshops gegeben. Ferner nehmen sie an Vernetzungstreffen mit anderen Gleichstellungsbeauftragten von Leibniz-Instituten oder anderer Forschungseinrichtungen teil.

## Bestandsaufnahme

### 1. Struktur der leitenden und aufsichtführenden Organe

Die oberste hierarchische Ebene des IGB ist mit dem Wissenschaftlichen Direktor Luc de Meester und der Geschäftsführerin des FVB Manuela Urban geschlechterparitätisch besetzt. Es gehört jedoch auch der aufsichtführende und beratende Wissenschaftliche Beirat dazu, in den renommierte internationale Wissenschaftler\*innen anderer Institutionen berufen werden (<https://www.igb-berlin.de/structure>). Dem derzeitigen wissenschaftlichen Beirat gehören 7 männliche und 2 weibliche Wissenschaftler\*innen an. Das Kuratorium des FVB ist geschlechterparitätisch besetzt.

### 2. Beschäftigungsstruktur 2019

Alle Zahlen beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2019

Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis der sozialversicherungspflichtig am IGB angestellten Mitarbeitenden ungefähr ausgeglichen (118 Frauen, 124 Männer), allerdings unterscheiden sich die Zahlen in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen stark. So lag der Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal zum Stichtag 31.12.2019 insgesamt bei über 60 %, bei den wissenschaftlich Beschäftigten bei nur knapp 40 % (36 % der Vollzeitäquivalente).

Statusgruppe	Personen	% Frauen
<b>Promovierende</b>		
<b>gesamt</b>	<b>53</b>	<b>54,7</b>
am IGB angestellt	37	51,4
extern angestellt	11	63,6
mit Stipendium	5	60,0
<b>Postdoks</b>		
<b>gesamt</b>	<b>80</b>	<b>36,3</b>
am IGB angestellt	53	35,8
extern angestellt	9	33,3
mit Stipendium	18	38,9
<b>Gruppenleitungen (ohne AL)</b>		
<b>gesamt</b>	<b>32</b>	<b>21,9</b>
unbefristet, haushaltsfinanziert	29	24,1
befristet, drittmittelfinanziert	3	0,0
<b>Abteilungsleitungen</b>		
<b>gesamt</b>	<b>6</b>	<b>33,3</b>

**Tabelle 1:** Anzahl und Frauenanteil ausgewählter wissenschaftlicher Statusgruppen am IGB; Stand: 31.12.2019

Innerhalb der wissenschaftlichen Beschäftigten (incl. Stipendiaten und extern Beschäftigten, siehe Tabelle 1) ist das Geschlechterverhältnis bei der Gruppe der Promovierenden ausgeglichen: von den 53 am IGB hauptbetreuten Promovierenden sind 29 (55%) weiblich. Der Anteil von Wissenschaftlerinnen nimmt jedoch mit fortschreitenden Karrierestadien immer weiter ab. Der Anteil der Frauen bei den Postdoktoranden liegt bei 36%, der bei den haushaltsfinanzierten Gruppenleitungen mit Dauerstellen bei nur 22 %. Aktuell wird ein Drittel (2 von 6) der Abteilungen von Frauen geleitet.

Seit 2014 wurden Abteilungsleiterin neu eingestellt und sieben Gruppenleitungsstellen neu besetzt. Hierbei wurde eine Stelle durch ein Ehepaar gemeinsam besetzt, sowie vier Wissenschaftlerinnen und zwei Wissenschaftler eingestellt. Diese positive Entwicklung ist das Resultat der Strategie, bei gleicher Eignung bevorzugt Wissenschaftlerinnen einzustellen und bei der Besetzung von Leitungspositionen gezielt qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu identifizieren und zur Bewerbung zu ermutigen. Sie spiegelt aber auch die wachsende Zahl konkurrenzstarker Wissenschaftlerinnen wider.

Die Personalzahlen in den unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen und die jeweiligen Frauenanteile werden jährlich sowohl im Programmbudget als auch im Jahresforschungsbericht dargestellt. Als Grundlage für die Personalentwicklungsplanung gelten die jährlich zu aktualisierenden Quoten des Kaskadenmodells, die der Institutsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten durch die Personalabteilung zur Verfügung gestellt werden.

## Ziele und Maßnahmen

Im Rahmen der von der Institutsleitung zu erstellenden Personalentwicklungsplanung wird die Gleichstellungsbeauftragte an der Planung mit dem Ziel beteiligt, den Anteil von Frauen bei der Einstellung, Qualifizierung, Höhergruppierung und Beteiligung an Entscheidungen zu erhöhen. Um die Chancengleichheit am IGB zu verwirklichen, setzt sich das IGB folgende Ziele und implementiert zu deren Erreichung die darunter beschriebenen Maßnahmen.

### 1. Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts der Forschenden am IGB in allen Karrierestadien

#### 1.1. Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Beirat des IGB

Um ein stärkeres Augenmerk auf die Chancengleichheit zu legen und vermehrt auch die Expertise exzellenter Wissenschaftlerinnen zu nutzen und zu honorieren, werden wir ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in unserem Wissenschaftlichen Beirat anstreben. Hierzu sollen freiwerdende Beiratssitze in den kommenden 2 Jahren zu mindestens 2/3 mit Wissenschaftlerinnen nachbesetzt werden.

#### 1.2. Erhöhung des Wissenschaftlerinnenanteils am IGB, insbesondere in Leitungspositionen

Gemeinsam mit der Institutsleitung und dem Betriebsrat wurde unter Berücksichtigung der „European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers“ und Einhaltung der Grundlagen des „Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers“ (OTM-R) ein Leitfaden für die Rekrutierung aller Mitarbeitenden erstellt. Ferner wurde ein Leitfaden für Tenure Track-Verfahren erstellt. Beide Prozesse beinhalten Maßnahmen zur geschlechtergerechten Rekrutierung, explizit die Berücksichtigung von familienbedingten Unterbrechungen und Verpflichtungen bei der Leistungsbewertung der Kandidat\*innen sowie die Vertretung beider Geschlechter in den Rekrutierungs- und Mentoren-Kommissionen. Im Rekrutierungsleitfaden ist festgelegt, dass in Beschäftigungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen bei gleicher fachlicher Qualifikation und Eignung bevorzugt eingestellt werden. Ein entsprechender Hinweis, der Wissenschaftlerinnen verstärkt zur Bewerbung aufruft, ist in jeder Stellenausschreibung enthalten. Dieser soll so überarbeitet werden, dass er tatsächlich Frauen zur Bewerbung. Dies muss mit dem Forschungsverbund abgesprochen werden.

Darüber hinaus müssen für das IGB verbindliche Regeln entwickelt werden, wie familienbedingte Unterbrechungen und Verpflichtungen bei Leistungsbewertungen berücksichtigt werden. Es wird vorgeschlagen, für die Betreuung den entsprechenden Zeitraum zu berücksichtigen, während für Schwangerschaft und Betreuung Neugeborener pro Kind 2 Jahre gewährt werden. Dies wird sowohl bei der Rekrutierung neuer Mitarbeitender als auch bei der Beurteilung von Personen in Tenure Tracks und kompetitiven Auswahlverfahren

Entsprechend des Kaskadenmodells sollen ausgeschriebene Stellen in jeder Karrierestufe mindestens zu dem in der direkt darunter liegenden Karrierestufe vorliegenden Prozentsatz mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden. Wir betrachten dies als unser Minimalziel. Falls dieser Prozentsatz aufgrund äußerer Umstände nicht erreicht werden kann (z.B. keine geeigneten Kandidatinnen, die sich bewerben haben, obwohl das Screening breit gefächert und intensiv war), ist es das Ziel, den Frauenanteil zumindest zu halten (siehe Tabelle 2). Das IGB wird sich jedoch bemühen, auf allen Ebenen ohne

Geschlechterparität mindestens 50% Frauen einzustellen, damit wir unsere Entwicklung hin zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen fördern. Die Institutsleitung entwickelt gemeinsam mit den Verantwortlichen geeignete Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von exzellenten Wissenschaftlerinnen auf jeder Karrierestufe.

Karrierestufe	% Besetzung mit Frauen (mindestens, Kaskadenmodell)
Abteilungsleitungen	33 %
Gruppenleitungen	36 %
Postdoktorand*innen	50 %
Promovierende	50%

**Tabelle 2:** Ziel des Frauenanteils bei der Neubesetzung von Stellen auf der jeweiligen Karrierestufe. Dies sind Mindestziele; tatsächlich strebt das IGB einen Frauenanteil >50% aller neubesetzter Stellen an bis Geschlechterparität erreicht ist

### 1.2.1. Nachwuchswissenschaftlerinnen

Um die Einstellung hochqualifizierter (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen aktiv zu fördern, werden alle Wissenschaftler\*innen mit Führungsverantwortung an einer Schulung zu adäquaten Einstellungsprozessen teilnehmen, bei der ein Schwerpunkt auf Geschlechtergerechtigkeit, unbewusstem Gender Bias und aktiver Frauenförderung liegt. Die Institutsleitung stellt eine vollständige Teilnahme sicher. Eine solche Schulung soll dazu beitragen, die Benachteiligung von Frauen zu vermeiden und so zur Erhöhung des Frauenanteils beizutragen. Projektfinanzierte, befristete Stellen werden durch eine Auswahlkommission unter Leitung der Projektverantwortlichen vergeben. Somit kann eine solche Schulung zur Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Postdoktorand\*innen beitragen, sowie helfen die Geschlechterparität auf Ebene der Promovierenden zu erhalten.

### 1.2.2. Gruppen- und Abteilungsleitungen

Der Direktor ist für die Besetzung von Gruppen- und Abteilungsleitungsstellen verantwortlich durch ein Verfahren das eine Rekrutierungskommission beteiligt. Unter den Gruppen- und Abteilungsleitungen gibt es derzeit eine gravierende Unterrepräsentanz von Frauen. Daher werden alle Beteiligten beträchtliche Anstrengungen unternehmen, aktiv Frauen zu rekrutieren, z.B. durch eine gezielte Suche nach geeigneten Bewerberinnen und direkte Einladungen zur Bewerbung, sowie die Nutzung entsprechender Netzwerke. Die meisten Gruppenleitungen werden im Rahmen von Tenure-Track-Verfahren besetzt. Die weiblichen Gruppenleiterinnen werden während der befristeten Phase von ihrem Mentoren- und Evaluierungsausschuss besonders intensiv in ihrer beruflichen Entwicklung beraten und unterstützt. Ferner ist es die Aufgabe aller Abteilungsleitungen und Kolleg\*innen, Gruppenleiterinnen in Abteilungen mit einem unausgeglichene Geschlechterverhältnis auf dieser Ebene besonders zu unterstützen, in alle relevanten Prozesse und Entscheidungen einzubeziehen und für eine konstruktive und tolerante Atmosphäre zu sorgen. Dies soll dazu beitragen, dass Wissenschaftlerinnen erfolgreich arbeiten und sich einbringen können und ein Abwandern an andere Institute verhindert wird.

## 2. Stimulierung der Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen am IGB

### 2.1 Mentoring für Wissenschaftlerinnen

Seit 2012 gibt es ein Mentoring-Programm der Leibniz-Gemeinschaft für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Leibniz-Einrichtungen. Sie erhalten ein Jahr lang über ein umfassendes Seminarangebot und eine Mentoring-Partnerschaft Unterstützung bei der Gestaltung ihres Karrierewegs. Das IGB berät und unterstützt jedes Jahr mindestens eine Wissenschaftlerin bei der Bewerbung und Teilnahme am Leibniz-Mentoring Programm. Darüber hinaus bieten die Berliner Universitäten das ProFil-Programm für Frauen auf dem Weg zur Professur an.

Seit Anfang 2020 gibt es eine IGB interne Mentoring-Reihe für Nachwuchswissenschaftlerinnen, den sogenannten *Women's mentoring lunch*, bei dem Gruppen- und Abteilungsleiterinnen für Wissenschaftlerinnen relevante Themen referieren, persönliche Erfahrungen teilen und Gelegenheit zu Diskussionen bieten. Dies senkt auch die Hemmschwelle für Nachwuchswissenschaftlerinnen, erfahrene Kolleginnen um Rat zu bitten.

Ferner empfiehlt und finanziert das IGB die Teilnahme von Gruppenleiterinnen an Mentoring- oder Coaching-Angeboten die speziell auf Frauen zugeschnitten sind. Die Gruppenleiterinnen suchen sich individuell für sie passende Angebote aus. Auf Wunsch kann auch ein IGB-internes Coaching für alle Gruppenleiterinnen gemeinsam organisiert werden.

### 2.2 Fortbildungen für Wissenschaftlerinnen

Um das Ziel der Gleichstellung in wissenschaftlichen und leitenden Positionen zu erreichen, wird Wissenschaftlerinnen aller Karrierestadien gezielt die Möglichkeit zur Fortbildung gegeben.

Bei der Teilnahme an der Führungskräftebildung des Forschungsverbundes werden Gruppenleiterinnen besonders berücksichtigt, indem ebenso vielen Frauen wie Männern die Teilnahme ermöglicht wird. In jeder Runde können aus jedem Institut des FVB 2 Wissenschaftler\*innen teilnehmen.

Das IGB hat 2011 einen Gleichstellungsfonds eingerichtet, der Frauen in der kritischen Karrierephase während und nach der Promotion fördert. Dieser beträgt seit 2020 jährlich 50.000 €. Neben Wiedereinstiegsmaßnahmen (s.u.) können sehr gute Nachwuchswissenschaftlerinnen Fortbildungen, finanzielle Unterstützung für Gastaufenthalte sowie eine Anstellung zur Entwicklung eines eigenen Antrags erhalten. Dies trägt langfristig zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft bei. Eine geschlechterparitätisch besetzte IGB-Kommission unter Vorsitz der Gleichstellungsbeauftragten entscheidet über die Bewilligung der Anträge. Sie berichtet dem Leitungsgremium des Instituts jährlich über die Förderungen. Die Kriterien und Fristen zur Antragstellung sind in Vergaberegeln schriftlich festgehalten und werden regelmäßig an die realen Bedürfnisse angepasst (Intranet: [Organisation>Kommissionen> Gleichstellungskommission> Dateien](#))

Seit 2010 veranstaltet der Forschungsverbund Berlin einmal jährlich einen speziellen Doktorandinnen-Workshop, um Führungskompetenz zu fördern. Wir ermuntern unsere Doktorandinnen aktiv zur Teilnahme.

### 2.3 Wissenschaftliche Preise

Die Auszeichnung mit wissenschaftlichen Preisen ist sehr förderlich für die Karriere von Wissenschaftler\*innen. Daher informieren wir über entsprechende Ausschreibungen und identifizieren aktiv geeignete (Nachwuchs-) Wissenschaftler\*innen und unterstützen diese und ihre Vorgesetzten bei den

Bewerbungen. Jedes Jahr schlägt die Institutsleitung eine Kandidatin für den Marthe-Vogt Preis des Forschungsverbunds Berlin vor. Bei den Vorschlägen für andere renommierte Preise, zu denen pro Institut nur ein Vorschlag zugelassen ist, ist die Geschlechtergerechtigkeit nach der wissenschaftlichen Exzellenz ein wichtiges Auswahlkriterium.

## 2.4 Geschlechterbeachtende Vergabe der IGB Stipendien

Das IGB vergibt seit 2009 hauseigene „Frontiers in Freshwater Science“ Stipendien an herausragende Forschende unterschiedlicher Karrierestadien für einen bis zu 24-monatigen Gastaufenthalt am IGB. Diese Stipendien ermöglichen es exzellenten Forschenden, in Zusammenarbeit mit Wissenschaftler\*innen am IGB neue Forschungsideen zu entwickeln und umzusetzen und tragen zur globalen nachhaltigen Netzwerkbildung bei.

Das IGB ist derzeit dabei, die Vergütung der Postdok-Fellows umzugestalten, um Probleme durch den bislang angebotenen niedrigen Stipendiansatz zu vermeiden. Senior Fellows erhalten eine Entschädigung für zusätzliche Kosten während ihres Aufenthalts zusätzlich zu ihren regulären Gehältern von ihren anderweitigen Anstellungen.

IGB Fellowships dienen der Vernetzung sowie der gemeinsamen Entwicklung innovativer Forschungsansätze. Da das zwei sehr wichtige Triebfedern für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere sind und da Fellows als Vorbilder dienen können, soll zukünftig bewusster darauf geachtet werden, Wissenschaftlerinnen sowohl als Gäste wie auch als Gastgebernde verstärkt zu berücksichtigen. Da wissenschaftliche Exzellenz, Komplementarität der Expertise und Mehrwert die wichtigsten Kriterien sind, wird hier keine Zielquote definiert, doch sollte dieser Aspekt bei der Auswahl von finanziell geförderten Gastwissenschaftler\*innen explizit berücksichtigt werden. Im Einzelfall wird aktiv nach Lösungen für familienbedingte Hindernisse gesucht, mit denen exzellente weibliche Bewerberinnen konfrontiert sind. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in die Diskussionen über mögliche Maßnahmen einbezogen.

## 3. Weitere Verbesserung frauenfreundlicher Atmosphäre und Arbeitsbedingungen am IGB

### 3.1. Geschlechtergerechte Beteiligung und Einbeziehung

In einigen Kommissionen und Funktionen am IGB ist die Beteiligung beider Geschlechter oder sogar eine geschlechterparitätische Zusammensetzung ausdrücklich vorgeschrieben (z.B. Gleichstellungskommission, Rekrutierungskommission, HRS-Kommission). Es ist wichtig, sicherzustellen, dass geschlechtsspezifische Perspektiven berücksichtigt werden und auch Frauen die entsprechenden Erfahrungen sammeln können. Allerdings sollten weibliche Gruppen- und Abteilungsleiterinnen nicht überproportional mit diesen Aktivitäten belastet werden. Dies würde zu einer systematischen Reduzierung ihrer wissenschaftlichen Leistungen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen führen. Aus diesem Grund wird sorgfältig geprüft, in welchen Gremien / Kommissionen / Ausschüssen geschlechtsspezifische Perspektiven besonders relevant sind und ob entweder Geschlechterparität oder nur die Beteiligung beider Geschlechter sinnvoll sind. Gegebenenfalls müssen die Richtlinien entsprechend angepasst werden.

Darüber hinaus werden der Diskussionsstil und die Entscheidungsprozesse auf Inklusion und Partizipation überprüft und gegebenenfalls verbessert.

### 3.2. Einladung von Kolloquiums-Sprecherinnen

Die als Kolloquiums-Vortragende vorgeschlagenen Wissenschaftler\*innen, die aus zentralen IGB-Mitteln finanziert werden, werden von der IGB-Leitung geprüft. Neben der Exzellenz der durchgeführten Forschung und der Einzigartigkeit der Expertise oder des Ansatzes der Referenten wird bei der Endauswahl auch das Potenzial als Vorbild berücksichtigt. Letzteres Kriterium wird dazu anregen, Wissenschaftlerinnen verschiedener Karrierestufen einzuladen. Im Jahr 2019 waren nur 29% der eingeladenen externen Kolloquiums-Vortragenden weiblich. Dies spiegelt zwar den geringeren Frauenanteil in der Wissenschaft wider, ist aber nicht ausreichend, wenn es darum geht, weibliche Vorbilder anzubieten. Daher strebt das IGB an, den Anteil weiblicher Kolloquiums-Vortragender zu erhöhen.

### 3.3 Tag des Gender-Bewusstseins

Alle 1-2 Jahre wird die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit den Mitgliedern der Diversitätsgruppe einen Tag zum Gleichstellungsbewusstsein veranstalten. Hier wird mit Vorträgen externer Sprecher\*innen und Workshops die Aufmerksamkeit auf unbewusste Stereotype und Verhaltensmuster sowie deren Auswirkungen auf unsere Forschung, unser Miteinander und unsere Karriereentwicklungen gelegt und diskutiert, wie wir diese in unserem Arbeitsalltag abschaffen können. Die Teilnahme an dieser Veranstaltung gilt für alle IGB Mitarbeitenden als Arbeitszeit. Die Abteilungsleitungen ermutigen explizit zur Teilnahme. Alle IGB-Mitarbeitenden in Führungspositionen bemühen sich sehr, an der Veranstaltung teilzunehmen, um als Vorbilder zu fungieren und die Bedeutung dieses Themas hervorzuheben.

### 3.4. Geschlechtergerechte Sprache

Wie wir sprechen und schreiben, reflektiert nicht nur unsere Realität, sondern auch unsere Sichtweisen. Längst ist es nicht mehr akzeptabel, männliche Bezeichnungen mit dem Hinweis „damit sind alle gemeint“ zu verwenden, da dies männliche Bilder prägt und Frauen weniger anspricht. Dies repräsentiert auch nicht Menschen, die sich nicht in die binäre Geschlechterordnung einordnen. Dennoch ist eine geschlechtergerechte Sprache oft ungewohnt in der Anwendung und scheint schlechter lesbar. Unsere Kommunikationsgruppe wird einen Leitfaden mit Empfehlungen für geschlechtergerechte Sprache am IGB entwickeln. Wir streben einen inklusiven Sprachgebrauch am IGB an, daher werden wir interne und öffentliche Kommunikation und Dokumente entsprechend überarbeiten und laufend anpassen.

### 3.5. Maßnahmen gegen gender – und geschlechtsspezifische Diskriminierung und Belästigungen

Diskriminierung jeglicher Art, explizit auch gender- oder geschlechtsspezifische Diskriminierung, wird am IGB nicht geduldet. Um sicherzustellen, dass Inklusion auf allen Ebenen und bei allen Aktivitäten und Maßnahmen des IGB tatsächlich praktiziert wird, ist ständige Wachsamkeit erforderlich. Wo nötig, muss ein Kulturwandel herbeigeführt werden. Dies beginnt mit einem Meinungsaustausch über Verhaltensweisen, die als diskriminierend oder erniedrigend empfunden werden, und führt schließlich zu Verhaltensänderungen. Falls erforderlich, kann dieser Kulturwandel durch Sanktionen verstärkt werden. Um diesen wichtigen Prozess anzustoßen wird der Direktor von der Diversitätsgruppe und der Gleichstellungsbeauftragten beraten. Ziel ist ein klares Statement und verbindliches Vorgehen gegen gender- oder geschlechtsspezifische Diskriminierungen zu etablieren. Alle Beschäftigten, insbesondere aber Führungskräfte, müssen für geschlechtsspezifische Diskriminierung sensibilisiert werden, um präventiv handeln zu können. Weiteres Ziel ist es, Betroffene über die Beschwer-

destelle nach AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes) aufzuklären und Kontaktpersonen, Abläufe und Strukturen für eine Konfliktbewältigung darzustellen. Diskriminierende sollen sich über ihr Handeln und mögliche Sanktionen klar werden. Die Hemmschwelle zu Beschwerden wird durch diese Transparenz gesenkt und eine schnelle, faire und nachvollziehbare Lösung des Problems in jedem Einzelfall erleichtert. Dieses Thema soll auch beim Welcome Day thematisiert werden, der für neue Mitarbeitende zweimal jährlich durchgeführt wird.

### 3.6. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung wird am IGB nicht geduldet. Deshalb entwickeln die Gleichstellungsbeauftragten und die Institutsleitung des IGB eine Richtlinie gegen sexuelle Belästigung. In Ergänzung der Bestimmungen des AGG soll diese Richtlinie helfen, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden und/oder gezielt aufzuklären und zu verfolgen. Betroffene sollen zur Beschwerde ermutigt werden und Ansprechpersonen kennen. Täter\*innen sollen klare Grenzen aufgezeigt und die möglichen Folgen ihres Verhaltens deutlich gemacht werden.

Diese Richtlinie verfolgt das Ziel, Beschäftigte und Führungskräfte für die Themen der sexuellen Belästigung zu sensibilisieren, um präventiv wirken zu können. Weiteres Ziel ist es, Abläufe und Strukturen für eine Konfliktbewältigung zu schaffen, die eine schnelle, faire, nachvollziehbare und wirksame Reaktion jedes einzelnen Belästigungsfalls ermöglicht.

### 3.7. Diversitätsgruppe

Die aus einer Basisbewegung hervorgegangene Diversitätsgruppe am IGB trifft sich monatlich. Sie betrachtet Diversität nicht nur im Hinblick auf das Geschlecht, sondern auch auf Internationalität und andere Diversitätsfaktoren. Sie kann Verbesserungsvorschläge entwickeln und diese in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten oder der Institutsleitung umsetzen. Der Diversitätsgruppe wird Gelegenheit gegeben, sich bei der Entwicklung der Personalentwicklungsstrategie und bei Diversitätsinitiativen der Leibniz-Gemeinschaft einzubringen.

## 4. Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen am IGB

### 4.1. Familienbedingte Änderung von Kernarbeits- und Gleitzeit

Die Institutsleitung hat in der Gleitzeitverordnung vom 01.05.2006 verankert, Frauen und Männern mit Familienpflichten flexible Arbeitszeiten zu gewähren. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit leitenden Aufgaben: „Für Mitarbeiter mit minderjährigen Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen können die Kernarbeitszeit und Gleitzeit durch eine schriftliche Vereinbarung mit dem Abteilungsleiter individuell festgelegt werden.“ (Intranet: [Organisation>Vertretung und Beauftragte>Betriebsrat>Betriebsvereinbarungen](#))

### 4.2. Abhilfe bei Betreuungsgenpässen

Ferner existiert eine Betriebsvereinbarung zur Heimarbeit, die es Mitarbeitenden mit vorübergehenden Verpflichtungen zur Kinderbetreuung oder Pflege naher Angehöriger ermöglicht, einen Antrag auf zeitlich befristete Heimarbeit zu stellen. (Intranet: [Organisation>Vertretung und Beauftragte>Betriebsrat>Betriebsvereinbarungen](#)). Hierzu kann ein IGB-eigener Laptop ausgeliehen werden.

Die Institutsleitung ermöglicht es den Mitarbeitenden bei Engpässen in der Betreuung (z.B. Schließtag der Kita o. ä.) ihre Kinder mit in das Institut zu bringen. Für diese Zwecke steht ein Eltern-Kinder-

Raum im Gartenhaus Müggelseedamm 310 zur Verfügung, der auch zum Stillen/Milch abpumpen oder als Ruheraum für Schwangere dient. Außerdem ist er Beratungsraum für die Gleichstellungsbeauftragte und die Betriebsärztin/den Betriebsarzt. Eine Belegung dieses Raumes durch einen ständigen Arbeitsplatz ist nicht möglich. Die Regeln für den Aufenthalt von betriebsfremden Personen im Institutsgebäude MSD310, zu denen auch Kinder gehören, sind in der Nutzerordnung festgelegt (Intranet: [Service und Administration> Arbeitssicherheit> Dateien: Hausordnungen MSD310](#)).

Das IGB ermöglicht die Abrechnung von Kinderbetreuungskosten für Zeiten von Dienst- und Fortbildungsreisen. Es muss nachgewiesen sein, dass keine verwandte Person die Betreuung kostenlos übernehmen kann und welche tatsächlichen Mehrkosten entstanden sind. Diese sind in der Regel aus den Mitteln des jeweiligen Projekts, der Arbeitsgruppe oder Abteilung abzudecken, aber es wird diskutiert, dass das IGB 50 % aus dem Kernbudget beisteuern soll. Ein Merkblatt und Antragformular hierzu finden sich im Intranet ([Service und Administration> Personalwesen> Familienfreundlichkeit> Kinderbetreuung](#)).

In bestimmten Ausnahmesituationen bestehen für Mitarbeitende mit Pflege- oder Kinderbetreuungsverpflichtungen noch stärkere Arbeitseinschränkungen. Da diese Verpflichtungen stärker durch Frauen als durch Männer übernommen werden, verstärken solche Situationen die Chancenungleichheit. Der Direktor ergreift geeignete Maßnahmen (Vertragsverlängerungen, HiWi-Gelder), um die besonders betroffenen Mitarbeitende zu unterstützen. Ein Beispiel im Jahr 2020 war die Vertragsverlängerung für Forschende mit Betreuungsverpflichtungen während der COVID-19-Pandemie. 50 % dieser Verlängerungen stammten aus zentralen Mitteln; die anderen 50 % wurden von der Forschungsgruppe oder Abteilung beigesteuert.

#### 4.3. Wiedereinstieg und Teilzeitarbeit

Über den 2011 geschaffenen und derzeit mit 50.000 € jährlich ausgestatteten Gleichstellungsfond (s.o.) werden Nachwuchswissenschaftlerinnen u.a. beim Wiedereinstieg nach Elternzeit unterstützt und familienbedingte Ausfallzeiten kompensiert. Wenn durch Mutterschutz- und Elternzeiten Doktorandinnen oder Postdoktorandinnen Projektlaufzeit verlieren, weil eine Umlegung der Mittel oder Verlängerung der Projektlaufzeit nicht möglich ist, werden diese Zeiten bei grundsätzlich erfolgreichen Projekten durch den Gleichstellungsfond ersetzt.

Die Institutsleitung fördert die Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer mit Familienpflichten und wahrt deren Recht auf gleiche berufliche Chancen wie bei Vollzeitbeschäftigung, indem die Leistungskriterien an die Arbeitszeit angepasst werden. Ein entsprechender Hinweis wird erarbeitet und in jede Stellenausschreibungen aufgenommen.

#### 4.4. Familienfreundliche Veranstaltungen

Kolloquien und andere Versammlungen und Veranstaltungen werden familienfreundlich gelegt, also innerhalb der Kernarbeitszeit und nach Möglichkeit außerhalb von Ferienzeiten. Zukünftig soll hier verstärkt die Teilnahme per Video ermöglicht werden, damit auch Mitarbeitende im home office oder in Elternzeit bei Interesse unkompliziert teilnehmen können, wenn sie das wollen. Ganz- oder mehrtägige Veranstaltungen werden frühzeitig angekündigt, damit die Betreuung Angehöriger organisiert werden kann.

Alle Institutsangehörigen werden nach Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und nach entsprechenden Verbesserungsvorschlägen gefragt. Hieraus werden mögliche Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet.

## **5. Veränderung der gesellschaftlichen Wahrnehmung von Frauen in der Wissenschaft**

Stereotypen stellen Forschende als weiße (alte) Männer dar. Um der Gesellschaft und insbesondere Schülern und Studenten zu zeigen, dass wissenschaftliche Forschung ein interessanter und vielversprechender Beruf für Frauen und für Menschen aller Ethnien ist, unterstützen die Kolleginnen und Kollegen der PR und des Wissenstransfers sowie die Wissenschaftler\*innen des IGB den Girls' Day und soapbox science tatkräftig. Diese Aktionen richten sich an die Gesellschaft und Schülerinnen und Schüler und sind weniger direkt mit der Stellung der Frauen am IGB verbunden.