

## Gleichstellungsplan des IKZ (21.02.2022)

Die Gleichstellung der Geschlechter wird am IKZ als eine der obersten Prioritäten gesehen und unterliegt der Verantwortung des Führungsmanagements des Instituts mit jährlichen internen Fortschrittskontrollen. Das Institut wendet das Gleichstellungsabkommen (AV-Glei) der Leibniz-Gemeinschaft, die forschungsorientierten Standards der DFG zur Gleichstellung der Geschlechter und die Anforderungen des Bundesgleichstellungsgesetzes an. Das Institut hat das Zertifikat berufundfamilie, eine formelle Zertifizierung für familienfreundliches und lebensphasenbewusstes Personalmanagement.

Das IKZ befolgt die nachstehenden Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter, in denen aktuelle und zukünftige Maßnahmen zur Förderung von Frauen und zur Bereitstellung der bestmöglichen Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf detailliert beschrieben werden. Im Allgemeinen folgen die IKZ-Richtlinien den Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft, die Folgendes umfassen: Frauen in Führungspositionen, Gleichstellung als Leitprinzip, Gleichstellungsbeauftragte, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Mentoring / Training. Gleichstellung der Geschlechter bedeutet, dass sowohl Frauen als auch Männer in der Lage sein sollten, ihre (akademischen) Karrieren mit Fürsorgeverantwortung in verschiedenen Phasen des Familienlebens zu verbinden.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan setzt das IKZ die allgemeinen Richtlinien der Leibniz-Gemeinschaft, die Gleichstellungsstandards der DFG und die Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes um.

### 1. Frauenförderplan

Die Institutsleitung und Gleichstellungsbeauftragte haben sich zum Ziel gesetzt Frauen gezielt zu fördern. Dabei werden die folgenden Ziele vereinbart:

- a) Jährlich werden Statistiken über den Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft des Instituts sowie in den verschiedenen Gehaltsgruppen und Karrierestufen erhoben und ausgewertet, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu erreichen.
- b) Ein Anteil der Doktorandinnen von 50 % soll erhalten werden.
- c) Durch bevorzugte Entfristung bestehender Arbeitsverträge von Frauen soll der Anteil der höher qualifizierteren Wissenschaftlerinnen gehalten und durch bevorzugte Einstellung von Frauen insgesamt erhöht werden. Um den Anteil von Wissenschaftlerinnen in allen Hierarchieebenen zu erhöhen, gibt sich das Institut konkrete Zielquoten und schreibt diese als Teil seines Programmbudgets fest. Durch das so genannte Kaskadenmodell soll in jeder Hierarchie- bzw. Gehaltsebene der Frauenanteil erreicht werden, der auf der darunter gelegenen Ebene besteht. Der Anteil an Doktorandinnen soll sich so mittel- bis langfristig auch in der Leitungsebene und in den höheren Gehaltsgruppen niederschlagen.
- d) Der Anteil der Frauen in Leitungspositionen/Führungspositionen soll erhöht werden: Bei Neugründung von Themen-/Arbeitsgruppen bzw. Wechsel der Gruppenleitung werden zuerst Wissenschaftlerinnen berücksichtigt. Die Besetzung der vakanten Abteilungsleiterstellen mit mindestens einer Frau wird angestrebt.
- e) Beim Entgelt werden Frauen und Männern bei vergleichbarer Tätigkeit und Bildungsabschluss gleich eingestuft.
- f) Durch gezieltes Ansprechen sollen Frauen zur Nutzung von Aufstiegsmöglichkeiten (wie Promotion, Habilitation, Aufbaustudiengänge, Übernahme von Projektverantwortung) durch gezieltes Ansprechen motiviert werden. Abhängig von der familiären Situation werden die Randbedingungen entsprechend angepasst.

- g) Frauen werden entsprechend ihrer Qualifikation und Ausbildung eingesetzt und zur Übernahme höherwertiger Aufgaben motiviert. Mitarbeiterinnen werden für Weiterbildungsmaßnahmen, z.B. berufsbegleitendes Studium, Masterstudiengängen, Erwerb von Zusatzqualifikationen für Technikerinnen, unterstützt und freigestellt.
- h) Männer und Frauen verfolgen oftmals verschiedene Karrierewege. Dies wird bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses berücksichtigt. Z.B. wird die Arbeit nicht anhand der Anwesenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewertet, sondern nach der erbrachten Leistung und Qualität.
- i) Für Wissenschaftlerinnen werden gezielt Weiterbildungsprogramme, wie z.B. Leibniz-Mentoring für Postdocs oder Doktorandinnen-Seminare des FVB, angeboten.
- j) Wissenschaftlichen Leistungen von Frauen werden durch die Nominierung für Auszeichnungen und Preise (z.B. Marthe-Vogt-Preis des FVB, Adlershofer Dissertationspreis) gewürdigt.
- k) Eine Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen bietet das Leibniz-Professorinnen-Programm <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/karriere/chancengleichheit/> (Leibniz-Professorinnenprogramm).
- l) Die Möglichkeit einer Doppelspitze für die Abteilungsleitung wird geprüft um zu sehen, ob dies eine Grundlage bietet, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.
- m) Zur Qualifizierung von Frauen für und in Führungspositionen wird über entsprechend längere Vertragslaufzeiten den spezifischen Anforderungen durch Schwangerschaft etc. Rechnung getragen werden; Promotionsstellen können ggf. vom Institut geschaffen werden, um die Projektarbeit im Falle von familiär bedingten Fehlzeiten durch Schwangerschaft etc. aufzufangen und mögliche Schwierigkeiten in der Projektgruppe durch Überlastung zu vermeiden.
- n) Um schon frühzeitig Schülerinnen zu ermutigen schulische und berufliche Perspektiven in MINT (Mathematik, Informationstechnik, Naturwissenschaft, Technologie) zu finden, bietet das IKZ Formate für Schülerinnen an (z.B. Teilnahme an Girls´ Day, „Komm mach MINT“, Schülerlabor an der Lise-Meitner-Schule, Führung von Schulklassen, Cyber-Mentoring).

## 2. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- a) Das IKZ trägt seit 2015 das Zertifikat „audit berufundfamilie“. In diesem Rahmen hat es sich verpflichtet, seine Maßnahmen und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu prüfen und weiterzuentwickeln. Diese umfassen u.a. die Bereiche Arbeitszeit und -ort, Information und Kommunikation, Unterstützung von Beschäftigten mit Betreuungs-/Pflegeaufgaben, oder die Berücksichtigung von familiären Aufgaben bei Vertragsverlängerungen. Nach Prüfung der Umsetzung der Zielvorgaben in den ersten drei Jahren wurde das Institut in 2018 und 2021 erfolgreich erneut zertifiziert. Für die kommenden drei Jahre ist insbesondere die Verstärkung der bestehenden Maßnahmen geplant, Schwerpunkte der Re-Auditierung sind das mobile Arbeiten und die Entwicklung eines Personalkonzepts, das verschiedene Lebensphasen der Beschäftigten in Pflege oder Kinderbetreuung berücksichtigt.
- b) Das IKZ bietet die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und macht Angebote zu Teilzeitarbeit (unter Wahrung des Rechts auf gleiche berufliche Chancen wie Vollzeitbeschäftigte durch die Anpassung an anteilige Leistungskriterien) an Mütter und Väter mit kleinen Kindern sowie an Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen. Dies bedeutet auch die Implementierung befristeter Ersatzstellungen bei Teilzeitarbeit bzw. Elternzeit/Pflegezeit. Es besteht die Möglichkeit auf den Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt.
- c) Möglichkeit zur (zeitlich befristeten) Heimarbeit wird geschaffen.

- d) Es besteht die Möglichkeit, das vorhandene Eltern-Kind-Zimmers zur kurzfristigen Überbrückung bei Betreuungsglücken zu nutzen.
- e) Zur Sicherung der Teilnahmemöglichkeit für alle Mitarbeiter/innen finden wissenschaftliche Kolloquien und Vorträge sowie Treffen der Institutsghremien in der Regel in der Kernarbeitszeit (9.30 h bis 15.00 h, freitags bis 14.00 h) statt.
- f) Bei familienbedingter Beurlaubung wird ein individueller Maßnahmenplan zur Vollendung der Promotion erstellt.
- g) Befristete Arbeitsverträge werden um eine eventuelle Eltern-/Pflegezeit verlängert.
- h) Zur Finanzierung von Maßnahmen zur Chancengleichheit wird ein Fond geschaffen, z.B. für die Betreuung von Kindern um die Teilnehmer/innen an Workshops zu ermöglichen.
- i) Im Intranet sind alle Informationen für Mitarbeiter/innen mit pflegebedürftigen Angehörigen und Kindern aufgeführt und die Ansprechpartner benannt. Die Sichtbarkeit soll durch Hinweise auf Betriebsversammlungen und für neueingestellte Mitarbeiter/innen (Gleichstellungsbeauftragte ist Teil des Laufzettels bei Arbeitsbeginn) erhöht werden. Außerdem erscheinen themenspezifische Informationen zu „Familie und Beruf“ im regelmäßig erscheinenden IKZ-Newsletter.
- j) Es werden mindestens einmal jährlich Mitarbeiter/in-Führungskraft-Gespräche geführt und unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Lebensphasen Karrierepfade aufgezeigt. Im Rahmen dieser Gespräche wird auch auf die Unterstützungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewiesen.
- k) Führungskräfte werden für das Thema Familie und Beruf/Lebensphase sensibilisiert.
- l) Mitarbeiter/innen in Elternzeit verbleiben im E-Mail-Verteiler des IKZ. Auch wird ihnen die Teilnahme an Informations- und Fortbildungsmöglichkeiten während des Erziehungsurlaubs ermöglicht.
- m) Regelmäßige Mitarbeiter/in-Umfragen (einmal pro Jahr) zu Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit werden durchgeführt. Die Ergebnisse werden im Gleichstellungsplan implementiert.
- n) Es sollen regelmäßige Treffen (einmal pro Jahr) der Institutsmitarbeiterinnen stattfinden um die speziellen Bedürfnisse von Frauen zu ermitteln.
- o) Frauen und Männer wird nach der Elternzeit der Wiedereinstieg ermöglicht, z.B. durch ausreichend lange Verträge und die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit. Leistungskriterien werden anteilig der Arbeitszeit bestimmt. Unter Berücksichtigung der besonderen Situation von Frauen in dieser Lebensphase wird die Möglichkeit geschaffen, dass beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit ein Doktorand zu ihrer Unterstützung eingestellt wird.

### 3. Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren

In Stellenausschreibungen wird eine geschlechtersensible Ansprache gewählt. Sie wird so gewählt, dass Frauen und Männer sich gleichermaßen angesprochen fühlen. Stellenausschreibungen enthalten den Hinweis auf die Zertifizierung des *audit berufundfamilie*. Bei Vorliegen von gleicher Qualifikation und Eignung werden Wissenschaftlerinnen bei Einstellung und dem beruflichem Aufstieg vorrangig berücksichtigt. Die Personalauswahlverfahren finden unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin statt.

Geeignete Bewerberinnen auf höher qualifizierte Stellen (Leitung von Gruppen oder Nachwuchsgruppen, Projektmanagement) können auch durch die Nutzung entsprechender Netzwerke wie z.B. der „European Platform of Women Scientists (EPWS)“, der Wissenschaftlerinnen-Datenbank AcademiaNet oder der Bosch Stiftung gezielt angesprochen werden.

Für die Gewinnung von Bewerberinnen zur Besetzung von Leitungspositionen (Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppen, Projektleitung) werden Wissenschaftlerinnen gezielt eingeladen, um im Rahmen eines Kolloquiums ihre wissenschaftliche Arbeit zu präsentieren und damit eine Möglichkeit zur informellen Kontaktaufnahme zu schaffen.

#### **4. Weiterbildung**

Frauen werden gezielt für Weiterbildungsmaßnahmen (sowohl im wissenschaftlichen als auch im technischen Bereich) angesprochen werden. Weiterbildungsangebote gelten auch für Mitarbeiter/innen in Elternzeit/Pflegezeit.

#### **5. Arbeitszeit**

Im Rahmen der Gleitzeitvereinbarung wird den Beschäftigten mit betreuungs- und pflegebedürftigen Angehörigen eine individuell mit dem Vorgesetzten vereinbarte Kernarbeitszeit (9.30 h bis 15.00 h (freitags bis 14.00 h)) ermöglicht.

Es besteht das Recht auf den Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt.

#### **6. Gremienarbeit**

Der Frauenanteil in Gremien insbesondere mit Personalentscheidungen (wie z.B. Berufungskommissionen) soll erhöht werden. Angestrebt wird eine gleichberechtigte Entsendung von Männern und Frauen.

#### **7. Gleichstellungsbeauftragte**

Die Gleichstellungsbeauftragten (einschl. Stellvertreterin) sind in Personalentscheidungsprozesse eingebunden. In regelmäßige Treffen (einmal pro Quartal) der Gleichstellungsbeauftragten mit der Institutsleitung (Direktor) werden aktuelle Probleme/Aufgaben der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Maßnahmen zu Familie und Beruf diskutiert.

Kosten für die Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten werden vom IKZ übernommen.

#### **8. Umsetzung und Umsetzungskontrolle**

Gleichstellung ist eine Aufgabe der Geschäftsführung. Die Leitung des IKZ überprüft in regelmäßigen Abständen (Bestandsaufnahme einmal pro Quartal) die Erfüllung der Aufgaben im Bereich der Gleichstellung.

#### **9. Institutsübergreifende Zusammenarbeit in der Leibniz-Gemeinschaft**

Auf Ebene des FVB findet ein regelmäßiger Austausch der Gleichstellungsbeauftragten statt; hier werden auch z.T. institutsübergreifende Maßnahmen entwickelt und initiiert.

Berlin, 21.02.2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'T. Schröder', is positioned above the printed name of the director.

Prof. Dr. Thomas Schröder  
(Direktor IKZ)