



**Gleichstellungskonzept 2022 bis 2025
des
Leibniz-Instituts für Pflanzengenetik und
Kulturpflanzenforschung (IPK)**

August 2022

Zusammenfassung

Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept wird das Gleichstellungskonzept 2016-2019 des IPK fortgeschrieben. Als Grundlage fließen über den Zeitraum des ersten Konzeptes hinaus Daten bis in das Jahr 2020 ein. Damit ist eine umfassende Betrachtung der Entwicklung der Gleichstellung am IPK und der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen möglich. In der Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes wird dabei ein deutlich größerer Schwerpunkt auf die Etablierung und Umsetzung eines Maßnahmenkatalogs gelegt, um die Gleichstellung am IPK entschieden voranzubringen. Im Folgenden sind die Hauptergebnisse der vergleichenden Analyse der Personalstruktur über den Betrachtungszeitraum 2015 bis 2020 sowie Schwerpunkte des Maßnahmenkatalogs zusammenfassend dargestellt.

1. Im Betrachtungszeitraum hatte das IPK einen relativ gleichbleibenden Personalbestand von ca. 500 Beschäftigten. Der Frauenanteil am Gesamtpersonal liegt nahezu konstant bei ca. 60% und ist damit höher als der Männeranteil (ca. 40%). Die Beschäftigtengruppen zeigen jedoch Unterschiede im Geschlechterverhältnis. Während im wissenschaftsunterstützenden Personal deutlich mehr Frauen (70%) als Männer (30%) beschäftigt sind, zeigt sich beim wissenschaftlichen Personal eine Unterrepräsentanz der Frauen (40%) gegenüber den Männern (60%). Spezielle Maßnahmen zu Personalentwicklung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (vgl. Kapitel 4.3) sollen zukünftig zu einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis beim wissenschaftlichen Personal führen.
2. Die Unterrepräsentanz von Frauen beim wissenschaftlichen Personal ist unter den Beschäftigten mit Leitungsfunktion noch gravierender (25% Frauen, 75% Männern). Da diese Disbalance nahezu unverändert über den Betrachtungszeitraum geblieben ist, besteht ein zwingender Bedarf, die bisher durchgeführten Maßnahmen zu intensivieren und um zusätzliche Maßnahmen zu erweitern. Den in Kapitel 4.2 des Gleichstellungskonzeptes beschriebenen Maßnahmen zu Stellenbesetzungsverfahren kommt dabei eine zentrale Rolle zu.
3. Eine positive Entwicklung des Geschlechterverhältnisses hat die Besetzung der Gremien genommen. Der Stiftungsrat war zum Stichtag 31.12.2020 paritätisch besetzt und der Wissenschaftliche Beirat hat sich von 2015 mit einer deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen (9%) in Richtung einer paritätischen Besetzung in 2020 (Frauen 40 %, Männer 60 %) entwickelt.
4. Ein zentraler Bestandteil für die Geschlechtergerechtigkeit ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mit der seit 2010 bestehenden Zertifizierung des IPK mit dem Audit „berufundfamilie“ sind bereits umfassende Maßnahmen für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld am IPK umgesetzt worden. Weiterführende Ziele und Maßnahmen sollen der Konsolidierung der familienbewussten Personalpolitik dienen (vgl. Kapitel 4.4). Seit 2015 ist eine deutliche Entwicklung dahingehend zu beobachten, dass beim wissenschaftlichen Personal Mütter und Väter in vergleichbarer Anzahl Elternzeiten beanspruchen. (vgl. Kapitel 2.9.1).

Inhaltsverzeichnis

1. Zum Gleichstellungskonzept	5
1.1 Präambel.....	5
1.2. Rechtlicher Rahmen.....	6
1.3. Stellung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten am IPK.....	7
2. Ist-Analyse der Personalstruktur des IPK	8
2.1 Gesamtbeschäftigtenzahl des IPK.....	8
2.1.1 Anzahl der Beschäftigten beim Wissenschaftlichen Personal.....	9
2.1.2 Anzahl der Beschäftigten beim Wissenschaftsunterstützenden Personal.....	9
2.2 Art der Stellenfinanzierung	10
2.2.1 Gesamtes Personal.....	10
2.2.2 Wissenschaftliches Personal	10
2.2.3 Wissenschaftsunterstützendes Personal.....	11
2.3 Entgeltgruppen.....	11
2.3.1 Wissenschaftliches Personal	11
2.3.2 Wissenschaftsunterstützendes Personal.....	12
2.4 Leitungsebenen	12
2.4.1 Wissenschaftliches Personal	12
2.4.2 Wissenschaftsunterstützendes Personal.....	13
2.5 Qualifikationsphasen	14
2.5.1 Wissenschaftliches Personal	14
2.6 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	14
2.6.1 Wissenschaftliches Personal	14
2.6.2 Wissenschaftsunterstützendes Personal.....	15
2.7 Befristungssituation der Beschäftigungsverhältnisse.....	15
2.7.1 Wissenschaftliches Personal	15
2.7.2 Wissenschaftsunterstützendes Personal.....	16
2.8 Verhältnis Bewerbungen zu Einstellungen	17
2.8.1 Wissenschaftliches Personal	17
2.8.2 Wissenschaftsunterstützendes Personal.....	17
2.9 Elternzeit.....	18
2.9.1 Wissenschaftliches Personal	18
2.9.2 Wissenschaftsunterstützendes Personal.....	19
2.10 Fort- und Weiterbildung.....	19
2.11 Gremienzusammensetzung	19
3. Herausforderungen der Gleichstellung am IPK und Zielvorgaben.....	20
3.1 Unterrepräsentanz von Frauen auf den Führungsebenen	20
3.2 Teilzeitbeschäftigung	23
3.3 Elternzeit.....	24
3.4 Befristungssituation im wissenschaftlichen Bereich	24
4. Übergreifende Maßnahmen.....	24
4.1 Geschlechtergerechtigkeit als Leitprinzip.....	24
4.2 Stellenbesetzungsverfahren	26

4.3 Personalentwicklung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	27
4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	29
4.5 Maßnahmen gegen Diskriminierung.....	29
4.6 Gleichberechtigung in der Sprache	30
5. Schlussbestimmungen	31
5.1 Controlling.....	31
5.2 Inkrafttreten.....	31

1 Zum Gleichstellungskonzept

1.1 Präambel

Das Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung (nachfolgend IPK genannt) hat sich bereits mit dem Gleichstellungskonzept vom 30. Juni 2016 zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bekannt. Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept verpflichtet sich das IPK erneut, die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Rechnung zu tragen und Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht entschieden entgegenzutreten.

Das Gleichstellungskonzept dient für vier Jahre als Grundlage zur Umsetzung von Gleichstellung am IPK. Gegenstand des Konzeptes ist die vergleichende Analyse der Ist-Stände bei Erstellung des ersten Gleichstellungskonzeptes 2016 – 2019 (31.12.2015) und des zugehörigen Zwischenberichts (31.01.2018) sowie im Rahmen des Jahres-Monitorings jeweils zum 31.12. 2019 und 2020. Basierend auf dieser Analyse wurden grundsätzliche Ziele und Maßnahmen festgelegt. Sie zielen vornehmlich darauf, die Unterrepräsentanz von Frauen¹ zu beheben und eine geschlechtssparitatische Stellenbesetzung sowie eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen. Hierbei müssen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt werden. Die Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes und die in ihm enthaltenen Elemente sind in der Dienstvereinbarung zur Gleichstellung am IPK (Nr. 02/02/01) vom 16. März 2015 geregelt.

Da die Umsetzung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern als ein entscheidender Faktor für den langfristigen wissenschaftlichen Erfolg des Instituts angesehen wird, versteht das IPK sie als eine Querschnittsaufgabe und als ein Leitprinzip. Dies impliziert, Geschlecht als eine Wirkungsgröße in allen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen anzuerkennen und stets deren Auswirkungen hinreichend zu bedenken. Die Verantwortung für die Umsetzung sowohl des gesetzlichen als auch des selbstverpflichtenden Gleichstellungsauftrages liegt insbesondere bei der Geschäftsführung (GF), beim Direktorium und bei allen Beschäftigten mit Leitungsaufgaben.

Chancengleichheit wird im Folgenden primär im Sinne einer Geschlechtergerechtigkeit zwischen Frauen und Männern gedeutet; jedoch soll sie schrittweise auch eine diversitätsorientierte Strategie von Chancengleichheit einbeziehen.

Die übergeordneten Gleichstellungsziele für die Jahre 2022 bis 2025 lassen sich vor diesem Hintergrund wie folgt formulieren:

- Implementierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe und als Leitprinzip
- Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen auf den Führungsebenen

¹ Definition von Unterrepräsentanz: „unterrepräsentiert: Status von Frauen oder Männern, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in einem einzelnen Bereich nach Nummer 2 unter 50 Prozent liegt; bei einer ungeraden Anzahl an Beschäftigten sind Frauen oder Männer unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht zwischen beiden Geschlechtern mindestens zwei Personen des gleichen Geschlechts betrifft; maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht.“ Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei), Anlage zur Ausführungsvereinbarung Gleichstellung. Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern in von Bund und Ländern gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen, 1. Begriffsbestimmungen, 9.

- Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Nachwuchsförderung im Sinne der Chancengleichheit
- Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz

Alle Akteurinnen und Akteure des IPK verpflichten sich, die entwickelten Maßnahmen in verantwortungsvoller Weise umzusetzen und somit das IPK aufbauend auf den bisherigen Maßnahmen noch chancengerechter zu gestalten.

1.2 Rechtlicher Rahmen

Das Gleichstellungskonzept des IPK als einer Stiftung des öffentlichen Rechts des Landes Sachsen-Anhalt beruht auf der grundgesetzlichen Verankerung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und deren landesrechtlicher Umsetzung durch das Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG) vom 27. Mai 1997. Dieses Gesetz sieht in § 20 die Erstellung eines Frauenförderplanes vor.

Des Weiteren bringt das IPK die Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei) zur Anwendung. In der Individualvereinbarung zur AV-Glei zwischen dem Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes Sachsen Anhalt (MW LSA) und dem IPK vom März 2019 ist festgeschrieben, dass das IPK die AV-Glei in den Fällen anwendet, „wo Regelungen des Landes hinter den dort festgelegten Grundsätzen zurückbleiben oder eine landesgesetzliche Regelung nicht vorliegt“².

Durch die Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle durch die Dienstvereinbarung vom 17.03.2020³ wird dem 2006 verabschiedeten Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) am IPK Rechnung getragen. Das Ziel des AGG ist, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“⁴.

Ferner nimmt das IPK die Grundlagen zur Verankerung von Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft aktiv auf, um das Ziel der Gleichstellung am IPK zu erreichen. So schließt sich das IPK den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)⁵ an, die von der Leibniz-Gemeinschaft auf ihrer Mitgliederversammlung am 5. Juli 2017 beschlossen wurden. Als Teil der Leibniz-Gemeinschaft verpflichtet sich das IPK zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards.

Zuletzt besitzen für die Umsetzung von Chancengleichheit am IPK die Leitideen zur Führung am IPK Gültigkeit, die von Führungskräften des IPK 2020 erarbeitet wurden. Sie leiten sich aus

² Individualvereinbarung zur Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung – Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) zwischen dem Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes Sachsen Anhalt (MW LSA) und dem Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung (IPK) vom März 2019.

³ Dienstvereinbarung vom 17.03.2020 zum Schutz der Beschäftigten gegen Ungleichbehandlung, Diskriminierung, Mobbing, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz („AGG-RL“) am Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung (IPK).

⁴ AGG, § 1.

⁵ Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft. URL: https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf [letzter Zugriff: 25. August 2020]

der *Leibniz-Leitlinie Karriereentwicklung* der Leibniz Gemeinschaft⁶ und dem DFG-Kodex *Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis*⁷ ab. Als Selbstverpflichtung sind auch hier Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie festgeschrieben.

1.3 Stellung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten am IPK

Am IPK ist derzeit eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte (GB) und eine ehrenamtliche stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragten haben die Aufgabe, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierung wegen des Geschlechts im IPK zu fördern und zu überwachen, indem sie insbesondere:

- bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mitwirken, die die Gleichstellung von Frau und Mann, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen;
- die Beschäftigten am IPK informieren, beraten und unterstützen sowie die Bedürfnisse und Interessen der Beschäftigten vor der Geschäftsführung artikulieren;
- Beschwerden von Beschäftigten des IPK über sexuelle Belästigung entgegennehmen und mit deren Einverständnis der Institutsleitung weiterleiten;
- eine systematische Gleichstellungspolitik initiieren und zur Konzeption beitragen.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Ausübung ihrer Aufgaben weisungsfrei. Sie dürfen bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung weder benachteiligt noch begünstigt werden.

Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind die Gleichstellungsbeauftragten über gleichstellungsrelevante Maßnahmen frühzeitig zu informieren und zu beteiligen.

Dazu gehören etwa auch die folgenden nur beispielhaft genannten Maßnahmen:

- Stellenbesetzungen (Ausschreibungen; Bewerbungsgespräche und Einstellungen einschließlich der Auswahlentscheidungen);
- Beförderungen, Entfristungen und Stellenaufstockungen;
- Teilzeitarbeit und Beurlaubungen;
- Versetzungen und Kündigungen;
- Mitarbeit am Gleichstellungskonzept (Erstellen, Änderungen und Fortschreibungen).

Grundsätzlich sind die Gleichstellungsbeauftragten befugt, Einsicht in Unterlagen zu nehmen, Stellungnahmen abzugeben, während der Besprechung von Gleichstellungsmaßnahmen an den Sitzungen aller Gremien unmittelbar beratend teilzunehmen und Anträge zu stellen. Ihre Stellungnahmen sind den Unterlagen beizufügen. Abweichungen von Vorschlägen und Anträgen der Gleichstellungsbeauftragten sind zu begründen. Sie haben in allen Angelegenheiten, die ihrer Beteiligung unterliegen, ein Initiativrecht.

⁶ Leibniz-Leitlinie Karriereentwicklung der Leibniz Gemeinschaft. URL: https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Karriere/Leibniz-Leitlinie_Karriereentwicklung-3.pdf [letzter Zugriff: 25. August 2020]

⁷ DFG-Kodex Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. URL: https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp.pdf [letzter Zugriff: 25. August 2020]

Das IPK stellt den Gleichstellungsbeauftragten die zur Ausübung ihrer Aufgabe benötigten personellen⁸, räumlichen, zeitlichen und sachlichen Ressourcen zur Verfügung und entlastet sie von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben. Sie werden von ihren fachlichen Tätigkeiten soweit entlastet, wie es für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Damit wird für die (bis jetzt nicht freigestellten) Gleichstellungsbeauftragten von vornherein ein Freiraum für die Aufgabenwahrnehmung und für die Abteilungen eine Unterstützung für die Erledigung der Fachaufgaben geschaffen.

Im Einvernehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten kann das IPK eine Gleichstellungskommission mit ehrenamtlichen Kommissionsmitgliedern (z.B. für die einzelnen Organisationsbereiche des IPK) einrichten, die die Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Arbeit unterstützt. In dieser Kommission nehmen die Gleichstellungsbeauftragten den Vorsitz ein, bestimmen die Zusammenarbeit und wählen die Kommissionsmitglieder aus.

2 Ist-Analyse der Personalstruktur des IPK

Die vergleichende Ist-Analyse ist eine Bestandsaufnahme zur Personalstruktur im IPK zu den Stichtagen 31.12.2015, 31.01.2018, 31.12.2019 und 31.12.2020. Diese Bestandsaufnahme erfasst die quantitative Verteilung von Frauen und Männern am IPK.

2.1 Gesamtbeschäftigtenzahl des IPK

Im Betrachtungszeitraum hatte das IPK einen relativ gleichbleibenden Personalbestand von ca. 500 Personen.

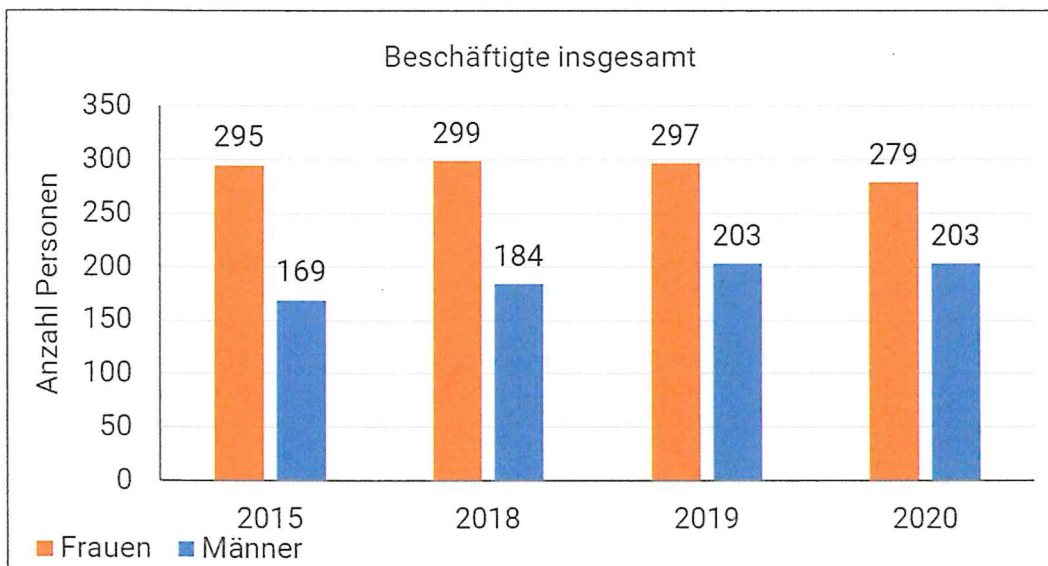


Diagramm 1: Beschäftigte insgesamt

Der Frauenanteil am Gesamtpersonal liegt konstant bei ca. 60% und ist damit höher als der Männeranteil (ca. 40%). Allerdings kann über den Betrachtungszeitraum eine leichte Steigerung des Männeranteils von 36% in 2015 auf 42% in 2020 festgestellt werden.

⁸ Aufgrund der Sachnähe zur Arbeitsgruppe Personalwesen werden den Gleichstellungsbeauftragten personelle Kapazitäten der Personalverwaltung zur Ausübung ihrer Aufgaben zur Verfügung gestellt.

2.1.1 Anzahl der Beschäftigten beim Wissenschaftlichen Personal

Im Durchschnitt waren im Betrachtungszeitraum 180 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am IPK beschäftigt. Der Anteil der Geschlechter liegt nahezu konstant bei 37-38% Frauen und 62-63% Männern.

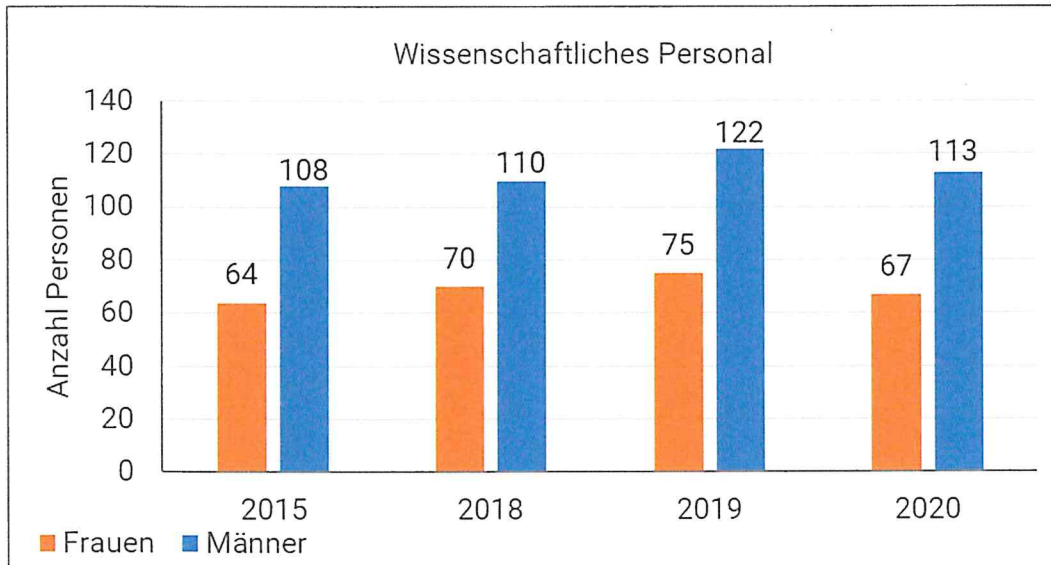


Diagramm 2: wissenschaftliches Personal

2.1.2 Anzahl der Beschäftigten beim Wissenschaftsunterstützenden Personal

Im wissenschaftsunterstützenden Bereich liegt die Anzahl der Beschäftigten nahezu konstant bei ca. 300 Personen. In dieser Beschäftigtengruppe ist der Anteil der Frauen deutlich höher als der Anteil der Männer. Allerdings ist über den Betrachtungszeitraum der Frauenanteil von 79% auf 70% gesunken und - analog dazu - hat sich der Männeranteil von 21% auf 30% erhöht.

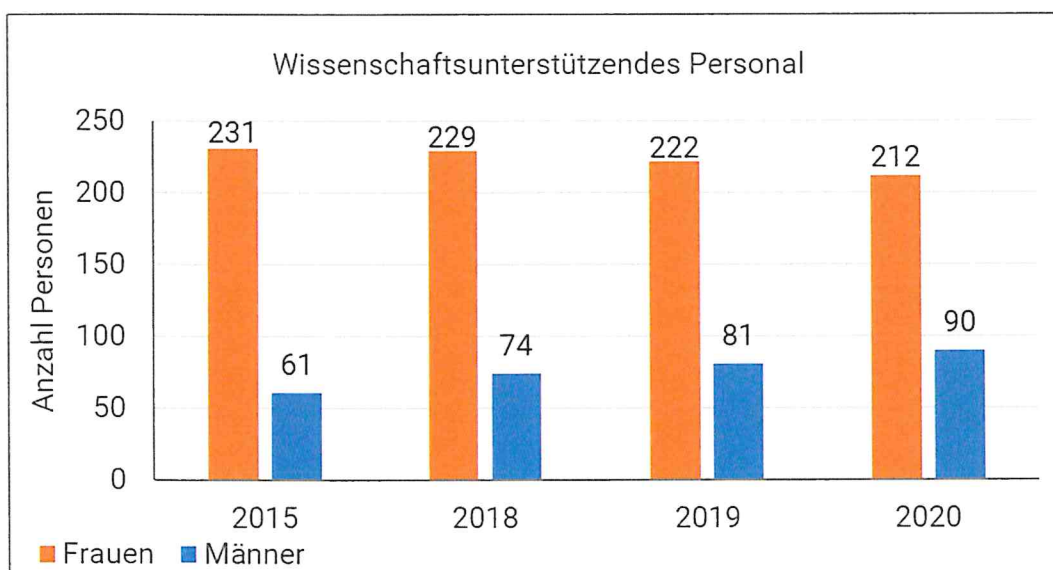


Diagramm 3: wissenschaftsunterstützendes Personal

Die Diagramme 2 und 3 zeigen, dass die Geschlechteranteile im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich nicht ausgeglichen sind: Während der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich nur 37-38% ausmacht und hiermit eine Unterrepräsentanz markiert, liegt er im wissenschaftsunterstützenden Bereich trotz fallender Tendenz von 79% in 2015 zu

liegt er im wissenschaftsunterstützenden Bereich trotz fallender Tendenz von 79% in 2015 zu 70% in 2020 deutlich über dem Männeranteil. In diesem Bereich sind Männer unterrepräsentiert.

2.2 Art der Stellenfinanzierung

2.2.1 Gesamtes Personal

Die Beschäftigten des IPK werden überwiegend aus Haushaltsmitteln finanziert. Korrespondierend zur Geschlechterverteilung der Beschäftigten des IPK insgesamt (vgl. Diagramm 1) wird ein deutlich höherer Anteil an Frauen als an Männern aus Haushaltsmitteln finanziert. Des Weiteren ist anzumerken, dass die Anzahl aus Drittmitteln Beschäftigter über den Betrachtungszeitraum abnimmt.

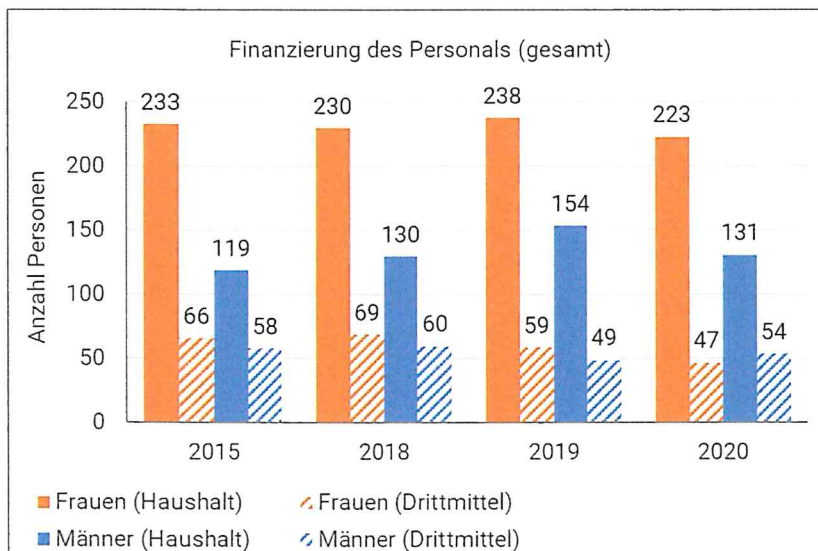


Diagramm 4: Anteil der Geschlechter am Gesamtpersonal nach Art der Stellenfinanzierung

2.2.2 Wissenschaftliches Personal

Beim wissenschaftlichen Personal werden deutlich mehr Männer aus dem Haushalt finanziert als Frauen. Bei den Wissenschaftlern ist zudem zu beobachten, dass die Haushaltsfinanzierung die Drittmittelfinanzierung überwiegt. Diese Finanzierungsverteilung ist 2019 und 2020 ebenfalls bei den Wissenschaftlerinnen gegeben.

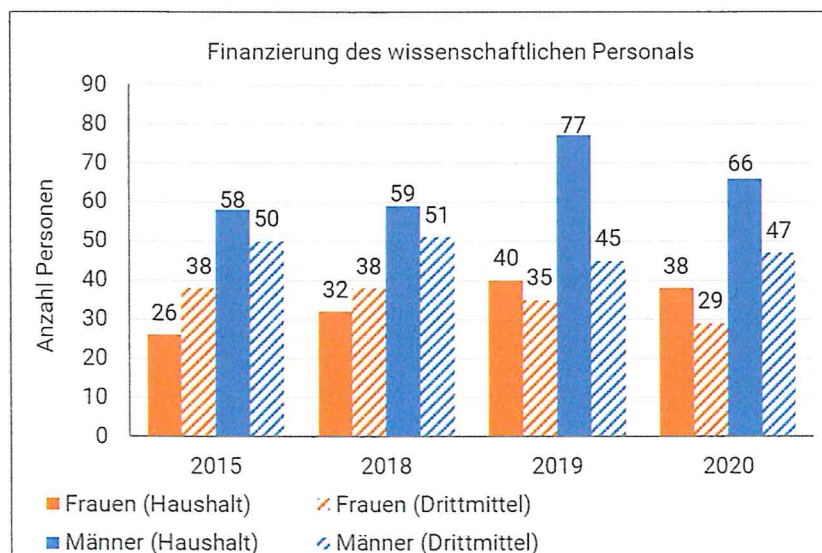


Diagramm 5: Anteil der Geschlechter am wissenschaftlichen Personal nach Art der Stellenfinanzierung

2.2.3 Wissenschaftsunterstützendes Personal

Beim wissenschaftsunterstützenden Personal dominiert geschlechterunabhängig die Finanzierung aus Haushaltsmitteln. Trotz sinkender Gesamtanzahl an Beschäftigten in diesem Bereich, bleibt die Überrepräsentanz von Frauen erhalten.

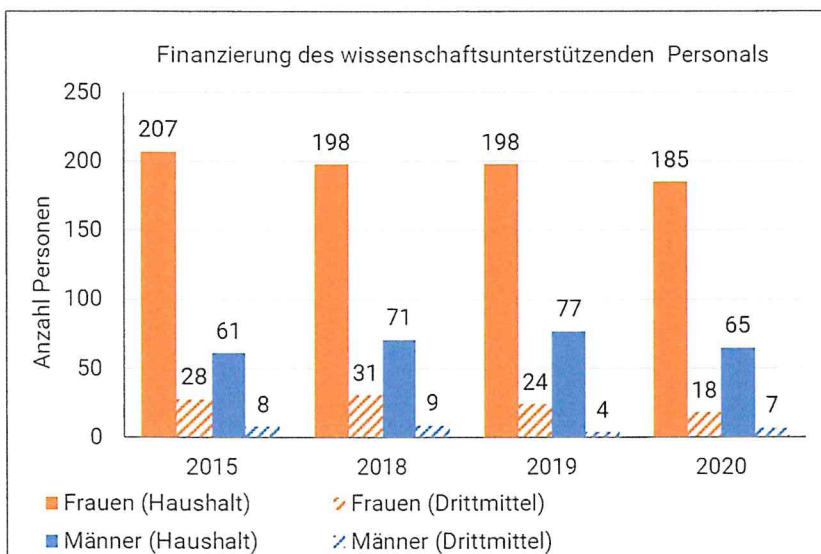


Diagramm 6: Anteil der Geschlechter am wissenschaftsunterstützenden Personal nach Art der Stellenfinanzierung

2.3 Entgeltgruppen

2.3.1 Wissenschaftliches Personal

Tabelle 1 zeigt die Anzahl der Frauen und Männer des wissenschaftlichen Personals in Bezug auf die Art der Vergütung und die Zuordnung zu den Entgeltgruppen des TV-L bzw. zu den Beamtenbesoldungsgruppen. Der Entgeltgruppe E13 sind die meisten Beschäftigten zugeordnet. Dies ergibt sich aus der Tatsache, dass wissenschaftliches Personal, das über einen Hochschulabschluss als Master verfügt und keine Leitungstätigkeiten ausführt, gemäß TV-L Entgeltordnung der E13 zugeordnet wird. In allen tariflichen Entgelt- als auch allen Beamtenbesoldungsgruppen ist der Männeranteil höher als der Frauenanteil. Dies kann aus dem größeren Männeranteil in dieser Beschäftigtengruppe erklärt werden. Überdies erhalten ausschließlich Männer eine Vergütung in den höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen ab Entgeltgruppe E15.

Entgeltgruppen	2015 Frauen	2015 Männer	2018 Frauen	2018 Männer	2019 Frauen	2019 Männer	2020 Frauen	2020 Männer
C4/W3	0	4	0	4	0	5	0	5
C3/W2	0	0	0		0	1	0	1
W1	0	0	0		0	1	0	1
E15	0	7	0	7	0	7	0	5
E14	6	18	6	20	7	18	8	17
E13	55	76	57	70	61	77	48	75
E12	0	2	0	0	0	0	0	1
Außertariflich	3	1	7	9	7	13	11	8

Tabelle 1: Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten des wissenschaftlichen Personals nach Vergütung

2.3.2 Wissenschaftsunterstützendes Personal

Tabelle 2 zeigt die Anzahl der Frauen und Männer des wissenschaftsunterstützenden Personals in Bezug auf die Art der Vergütung und die Zuordnung zu den Entgeltgruppen des TV-L bzw. Beamtenbesoldungsgruppen. Die größte Anzahl der Beschäftigten ist den mittleren Entgeltgruppen E5 bis E8 zugeordnet. In allen Entgeltgruppen - mit Ausnahme der Entgeltgruppen E13 bis E15/B2 – ist der Frauenanteil höher als der Männeranteil. Dies entspricht dem größeren Frauenanteil in dieser Beschäftigtengruppe. Hingegen sind den höchstvergüteten Entgeltgruppen E13 bis E15/B2 – ebenso wie beim wissenschaftlichen Personal - mehr Männer als Frauen zugeordnet.

Entgeltgruppen	2015 Frauen	Männer	2018 Frauen	Männer	2019 Frauen	Männer	2020 Frauen	Männer
E13 – E15/B2	1	1	2	4	2	4	2	5
E9 – E12	45	25	56	26	53	26	55	31
E5 – E8	144	25	135	29	136	33	133	34
E2 – E4	17	0	16	1	17	0	13	1
Tarifliche Azubi Vergütung	16	8	16	13	10	17	9	18
Außertariflich	8	2	4	1	4	1	0	1

Tabelle 2: Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten des wissenschaftsunterstützenden Personals nach Vergütung

Zusammenfassend lässt sich anhand der Tabellen 1 bis 2 festhalten, dass sich in der Zuordnung zu den Entgeltgruppen der Geschlechteranteil der jeweiligen Beschäftigtengruppe widerspiegelt. Auffällig ist jedoch, dass in den höheren Entgelt-/Besoldungsgruppen überwiegend bzw. ausschließlich Männer vergütet werden.

2.4 Leitungsebenen

2.4.1 Wissenschaftliches Personal

Bei den wissenschaftlich Beschäftigten ohne als auch mit Leitungsaufgabe ist der Männeranteil höher als der Frauenanteil. Das Geschlechter-Ungleichgewicht ist in allen Leitungsebenen über den gesamten Betrachtungszeitraum nahezu konstant mit einem Frauen-Männer-Verhältnis von ca. 40% zu 60% bei Beschäftigten ohne Leitungsaufgaben, ca. 25% zu 75% bei Leitungen von Arbeitsgruppen und 0% zu 100% bei Abteilungsleitungen. Im Berichtszeitraum wurden von in Summe 13 Arbeitsgruppenleitungen 5 mit Frauen und 8 mit Männern besetzt. Bei der Leitung unabhängiger Arbeitsgruppen ist zu berücksichtigen, dass im Berichtszeitraum der überwiegende Anteil über von den Gruppenleitenden eingeworbene, personengebundene Drittmittel finanziert wurde. Entsprechende Gruppen werden ausschließlich von Männern geleitet. Die Daten zeigen in deutlicher Weise, dass auf allen Ebenen und insbesondere auf den Leitungsebenen zwingender Handlungsbedarf in Bezug auf die Geschlechterparität besteht.

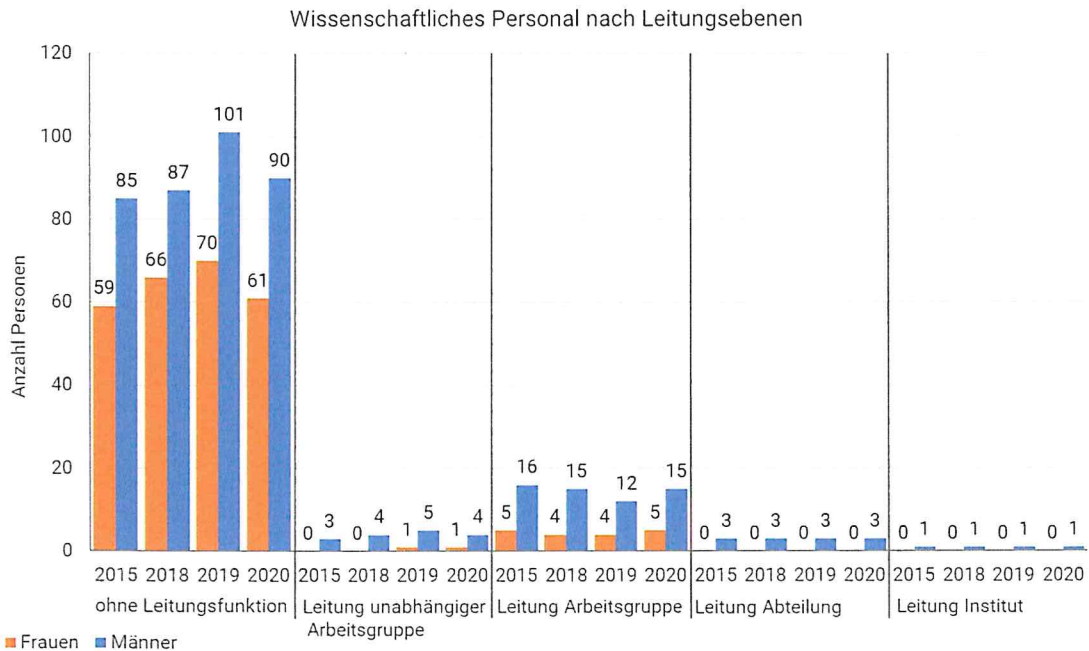


Diagramm 7: Aufteilung des wissenschaftlichen Personals mit und ohne Leitungsaufgaben

2.4.2 Wissenschaftsunterstützendes Personal

Das Geschlechterverhältnis bei Beschäftigten ohne Leitungsaufgabe ist spiegelbildlich dem der Gesamtbeschäftigtengruppe des wissenschaftsunterstützenden Personals mit einem hohen Frauenanteil, der sich über den Betrachtungszeitraum verringert (von 80% auf 72%) und einem geringen, tendenziell ansteigenden Männeranteil (von 20% auf 28%). Bei den Beschäftigten mit Leitungsaufgabe auf Arbeitsgruppenebene hat sich die Unterrepräsentanz von Männern in 2015 zu einem paritätischen Geschlechterverhältnis in 2020 entwickelt.

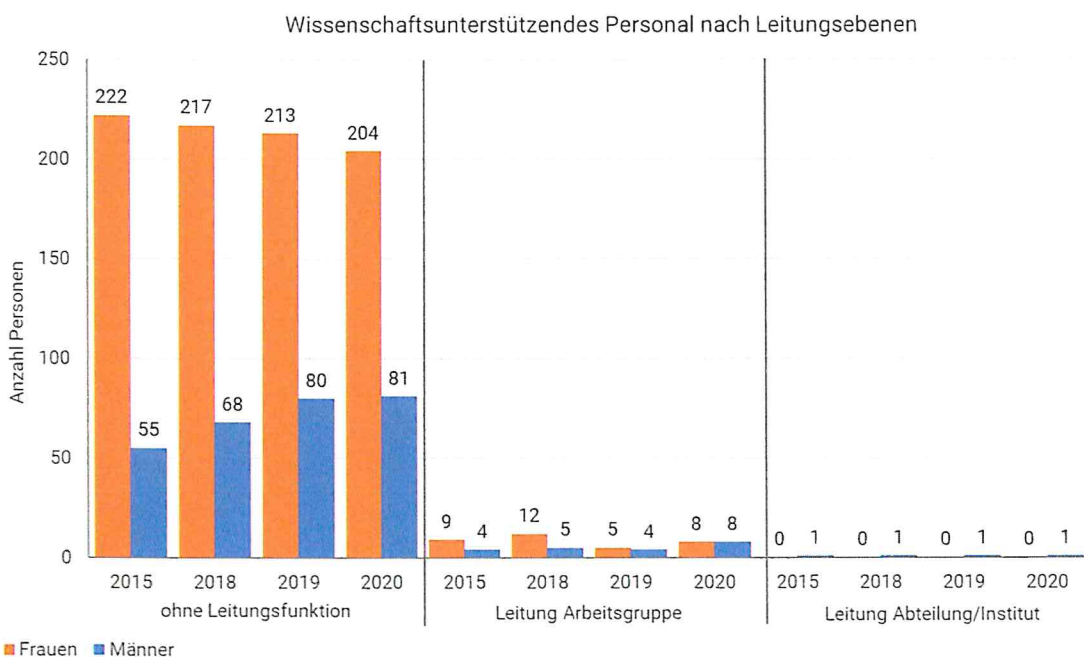


Diagramm 8: Aufteilung des wissenschaftsunterstützenden Personals mit und ohne Leitungsaufgaben

2.5 Qualifikationsphasen

2.5.1 Wissenschaftliches Personal

Diagramm 9 zeigt eine Aufgliederung des wissenschaftlichen Personals nach den Qualifikationsphasen: 1. wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, 2. Promovierende und 3. Post-Docs. Über den Betrachtungszeitraum ist in keiner der Qualifikationsphasen eine eindeutige und stabile Entwicklung des Geschlechterverhältnisses zu erkennen. Die Schwankungen bewegen sich vorwiegend zwischen einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis und einem höheren Männeranteil.

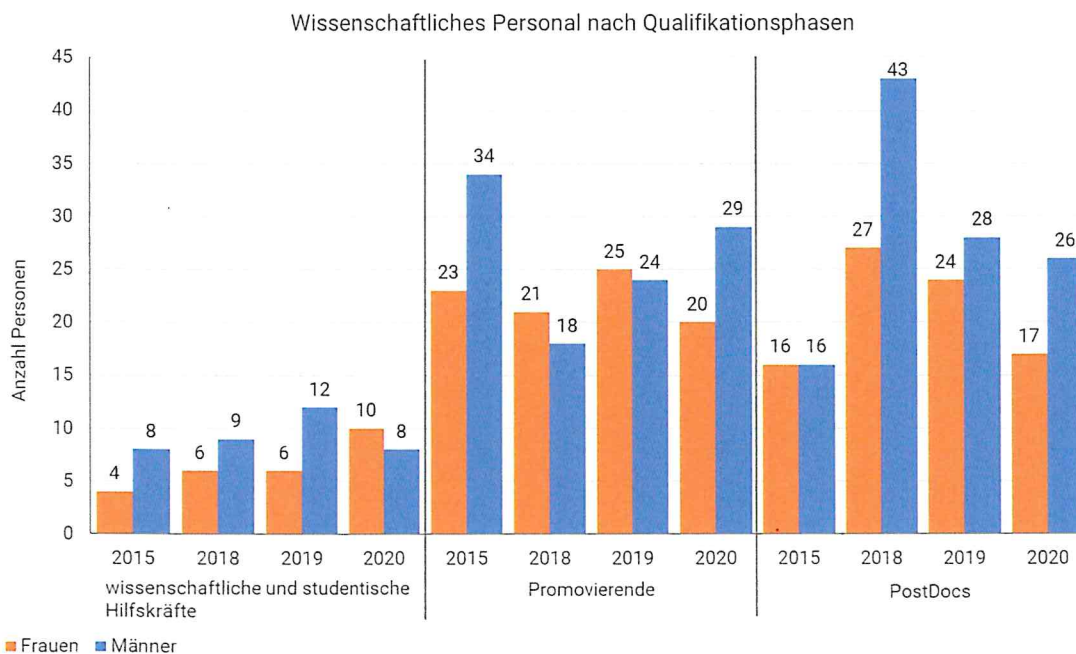


Diagramm 9: Wissenschaftliches Personal nach Qualifikationsphasen

Um die Gründe für den geringeren Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal im Allgemeinen und speziell für das Ausscheiden von Frauen finden zu können, sollte in Zukunft auch die Bestimmung der Dropout Rate dargestellt werden, die indiziert, wie viele Personen eine Qualifikationsphase nicht abschließen.

2.6 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

2.6.1 Wissenschaftliches Personal

Diagramm 10 zeigt den Anteil der Frauen und Männer, die in Teilzeit arbeiten. Im Vergleich zu Diagramm 9 wird deutlich, dass über die übliche Teilzeitbeschäftigung in den Qualifikationsphasen (wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, Promovierende) hinaus wissenschaftlich Beschäftigte in Teilzeit arbeiten. Unter den Frauen ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in 2015 50%, in 2018 57%, in 2019 64% und 2020 61%. Unter den Männern ist der Anteil Teilzeitbeschäftigter deutlich geringer (2015: 38%, 2018: 28%, 2019: 34%, 2020: 39%).

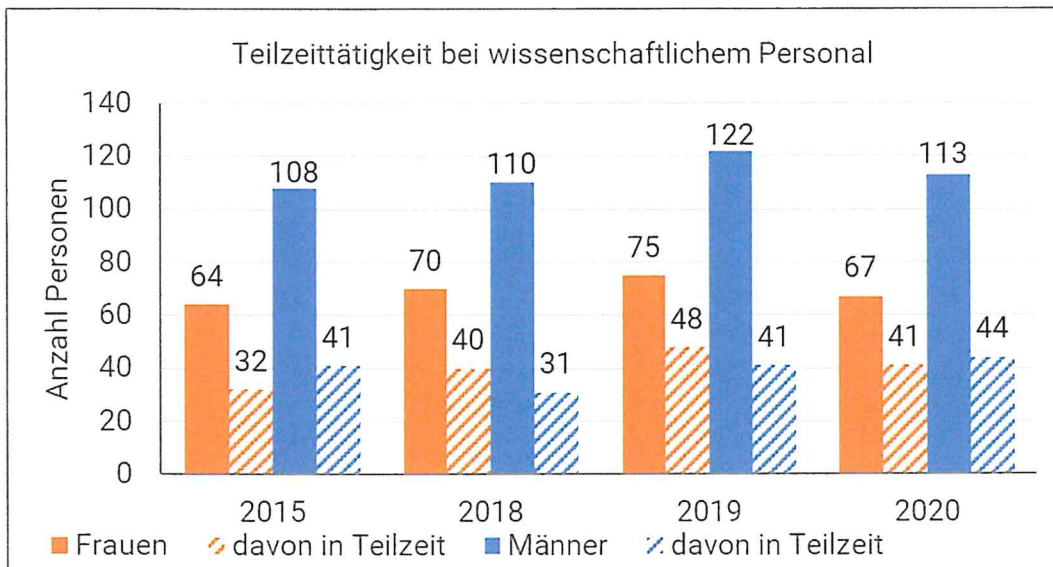


Diagramm 10: Teilzeittätigkeit bei wissenschaftlichem Personal

2.6.2 Wissenschaftsunterstützendes Personal

Beim wissenschaftsunterstützenden Personal ist der Anteil Teilzeitbeschäftigter über den Betrachtungszeitraum relativ konstant und liegt bei den Frauen mit durchschnittlich 39% deutlich höher als bei den Männern (8%).

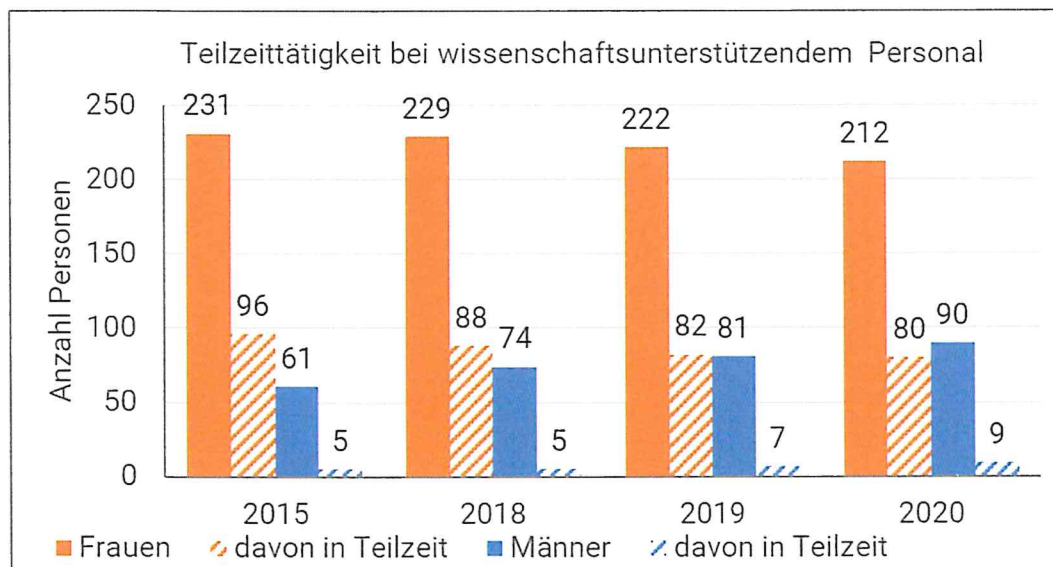


Diagramm 11: Teilzeittätigkeit bei wissenschaftsunterstützendem Personal

2.7 Befristungssituation der Beschäftigungsverhältnisse

2.7.1 Wissenschaftliches Personal

Diagramm 12 zeigt die Befristungssituation des wissenschaftlichen Personals. Im Betrachtungszeitraum liegt der Anteil befristet beschäftigter Wissenschaftlerinnen über 80% mit leicht sinkender Tendenz bis 2020 (2015: 86%, 2018: 89%, 2019: 87%, 2020: 82%). Der Anteil befristet beschäftigter Wissenschaftler ist geringer als bei den Wissenschaftlerinnen und nimmt ebenfalls bis 2020 leicht ab (2015: 75%, 2018: 74%, 2019: 71%, 2020: 63%). Im Betrachtungszeitraum sind 5 Frauen und 13 Männer entfristet worden.

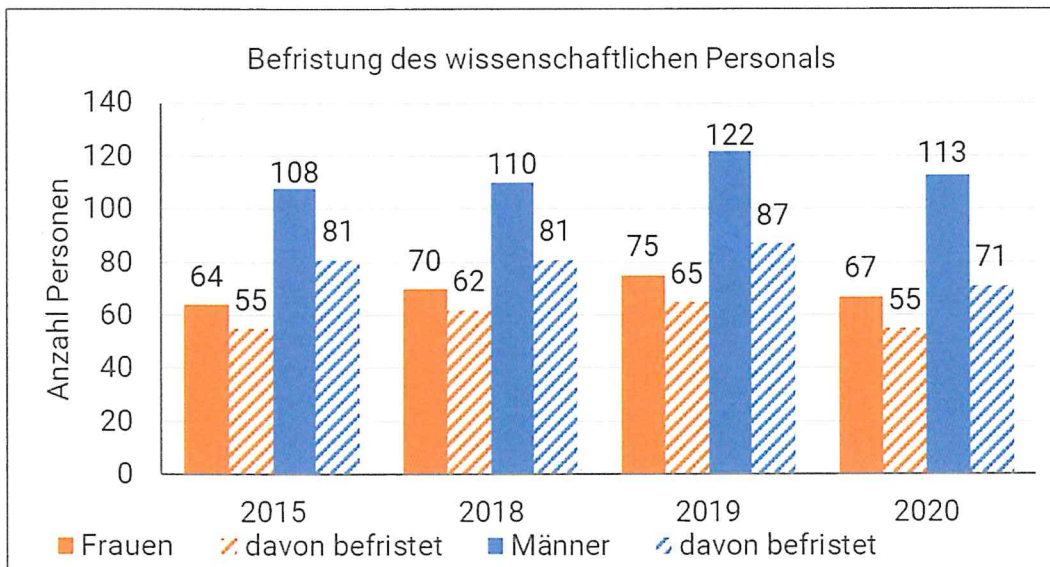


Diagramm 12: Befristungssituation beim wissenschaftlichen Personal

Im wissenschaftlichen Bereich sind befristete Stellen vornehmlich in Qualifikations- und/oder Projektstellen begründet (vgl. Diagramm 9).

2.7.2 Wissenschaftsunterstützendes Personal

Beim wissenschaftsunterstützenden Personal ist der Anteil befristet Beschäftigter deutlich geringer als beim wissenschaftlichen Personal. Außerdem ergibt sich beim Geschlechtervergleich ein entgegengesetztes Bild zum wissenschaftlichen Personal mit einem höheren Anteil befristet beschäftigter Männer als Frauen. Der Anteil befristet beschäftigter Männer hat von 2015 mit 43% bis 2020 mit 37% leicht abgenommen. Bei den Frauen ist im Betrachtungszeitraum eine noch deutlichere Reduzierung befristeter Beschäftigungsverhältnisse zu beobachten (2015: 31%, 2020: 17%).

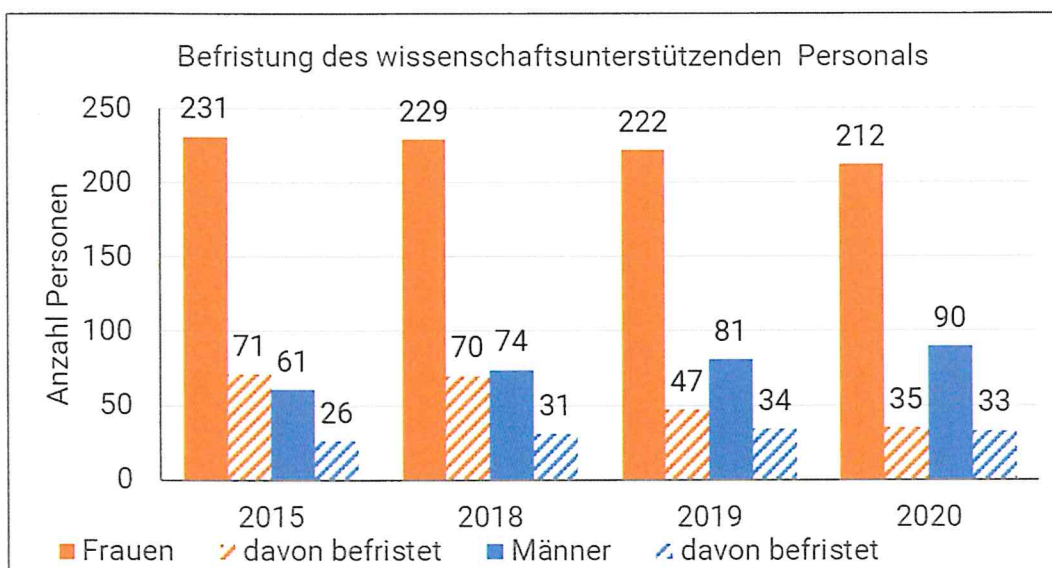


Diagramm 13: Befristungssituation beim wissenschaftsunterstützenden Personal

Der im Vergleich zum wissenschaftlichen Personal geringe Anteil an befristet Beschäftigten resultiert aus der überwiegenden Finanzierung des wissenschaftsunterstützenden Personals aus Haushaltsmitteln.

2.8 Verhältnis Bewerbungen zu Einstellungen

2.8.1 Wissenschaftliches Personal

Diagramm 14 zeigt die Anzahl der Bewerbungen für wissenschaftliche Positionen und die resultierenden Einstellungen. Im Betrachtungszeitraum ist die Anzahl der Bewerbungen und der Einstellungen von Wissenschaftlern höher als von Wissenschaftlerinnen. Allerdings kann aus den vorliegenden Daten kein geschlechterspezifisches Ungleichgewicht bei der Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten abgeleitet werden. Zusätzlich zu diesen Daten sollten zukünftig auch die Zahlen der eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten zum Bewerbungsgespräch erfasst werden.

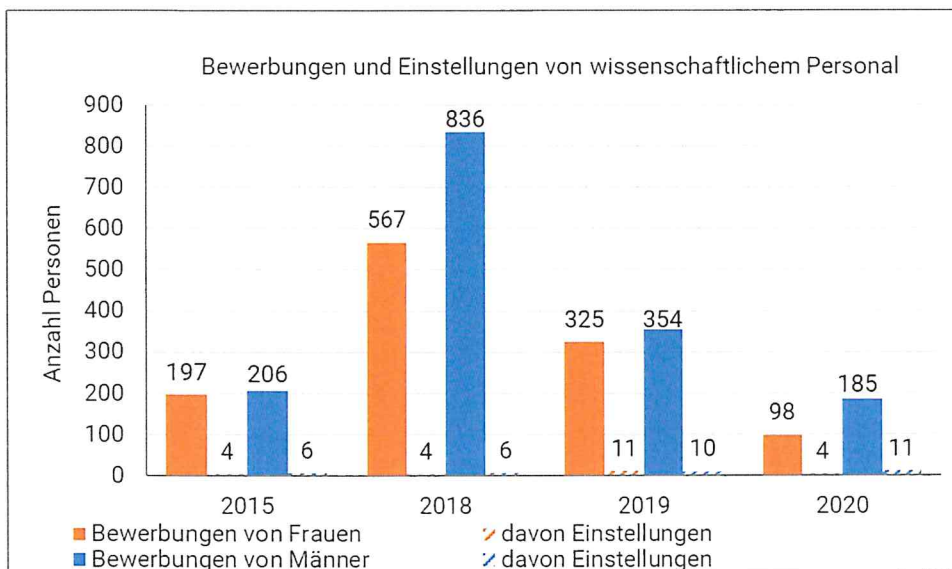


Diagramm 14: Verhältnis von Bewerbungen zu Einstellungen bei wissenschaftlichem Personal

2.8.2 Wissenschaftsunterstützendes Personal

Im wissenschaftsunterstützenden Bereich gibt es ein leichtes Übergewicht an Bewerbungen von Frauen. Die resultierenden Einstellungen fallen allerdings deutlich zugunsten der Frauen aus.

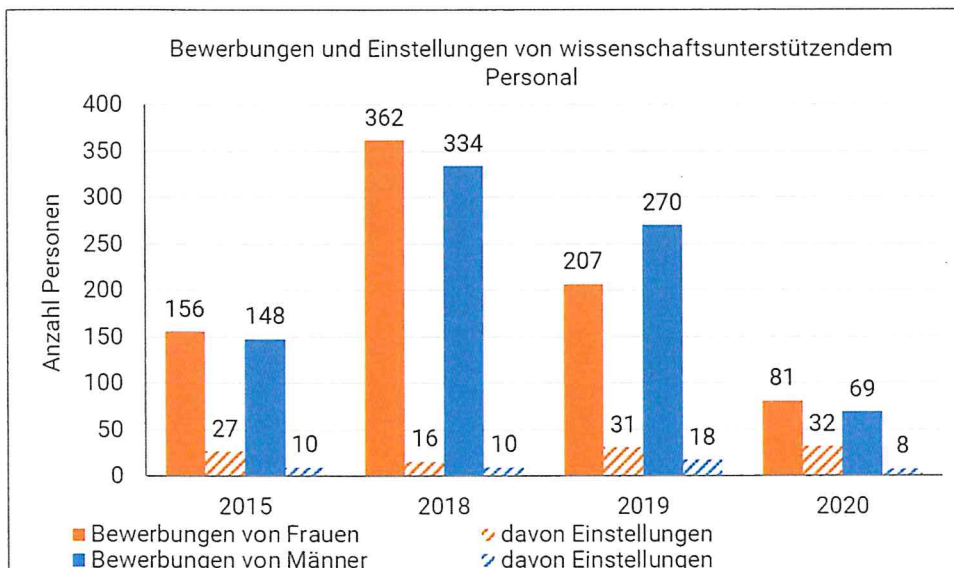


Diagramm 15: Verhältnis von Bewerbungen zu Einstellungen bei wissenschaftsunterstützendem Personal

2.9 Elternzeit

2.9.1 Wissenschaftliches Personal

Die Anzahl der in Anspruch genommenen Elternzeiten ist naturgemäß Schwankungen unterworfen. Seit 2015 ist eine deutliche Entwicklung dahingehend zu beobachten, dass Mütter und Väter in vergleichbarer Anzahl Elternzeiten beanspruchen.

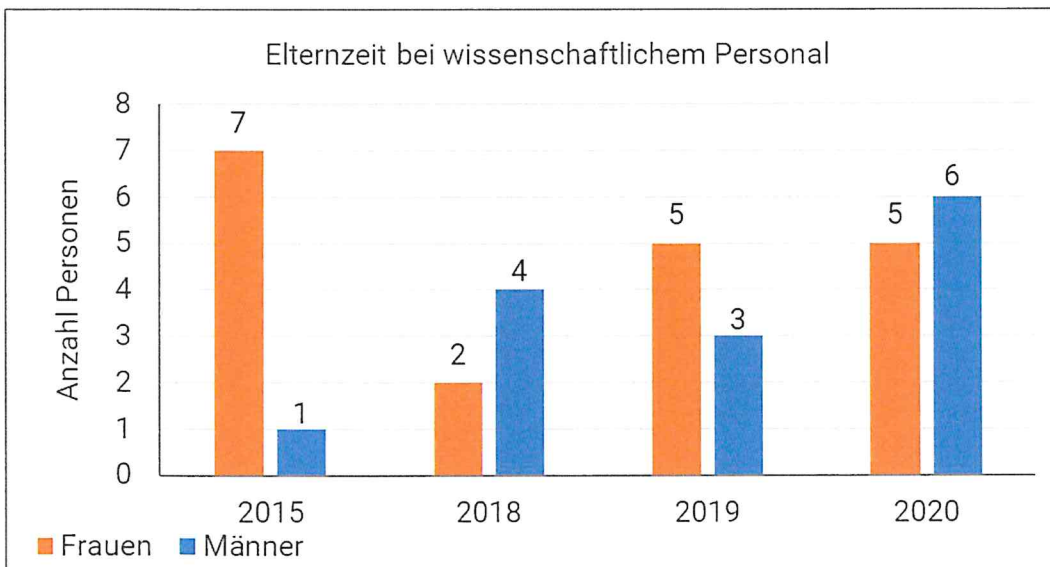


Diagramm 16: Elternzeit bei wissenschaftlichem Personal

2.9.2 Wissenschaftsunterstützendes Personal

Beim wissenschaftsunterstützenden Personal nehmen deutlich mehr Frauen Elternzeit in Anspruch als Männer und dies unverändert über den gesamten Betrachtungszeitraum. Eine Ursache für dieses Ungleichgewicht kann in dem deutlich höheren Frauenanteil in dieser Beschäftigtengruppe gesehen werden (vgl. Diagramm 3), der sich spiegelbildlich in der Elternzeitinanspruchnahme abbildet.

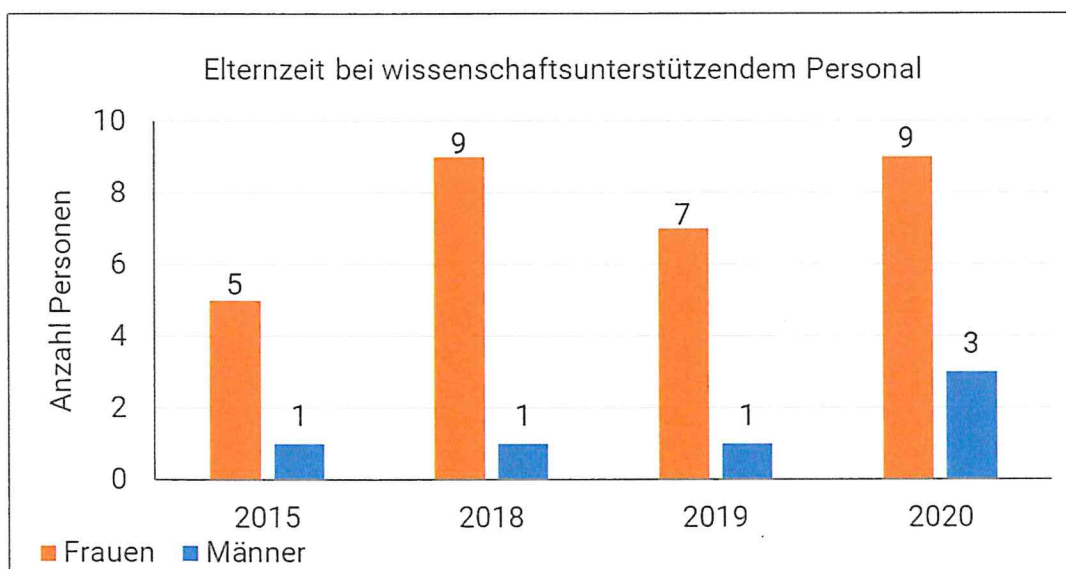


Diagramm 17: Elternzeit bei wissenschaftsunterstützendem Personal

2.10 Fort- und Weiterbildung

Am IPK belegen weit mehr Frauen als Männer Fort- und Weiterbildungen.

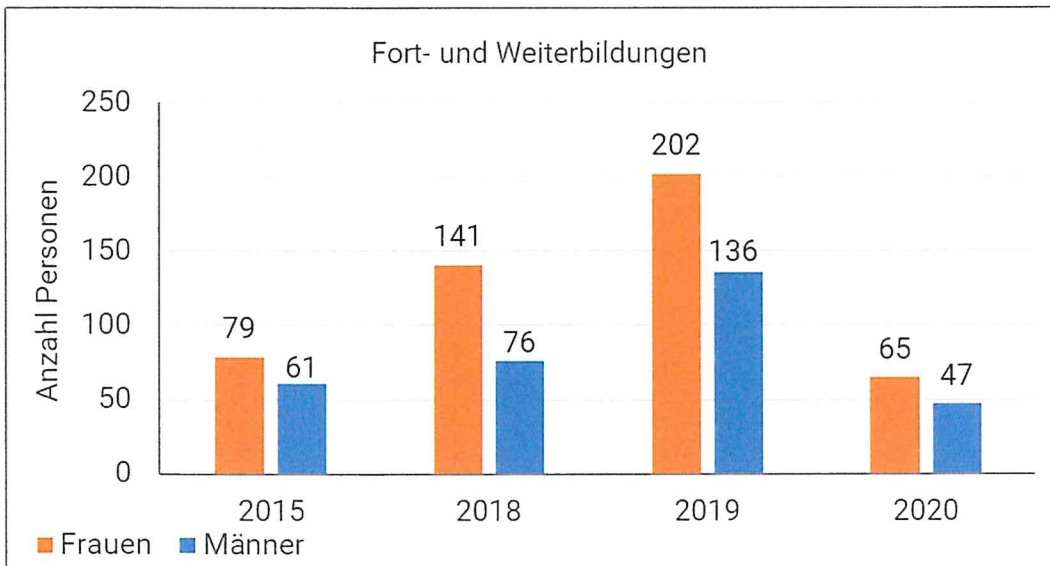


Diagramm 18: Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen

2.11 Gremienzusammensetzung

Die Geschlechterverteilung in den beiden Aufsichtsgremien des IPK, dem Stiftungsrat und dem Wissenschaftlichen Beirat, hat über den Betrachtungszeitraum eine deutliche Entwicklung von einer männlichen Dominanz in Richtung einer paritätischen Geschlechterverteilung genommen.

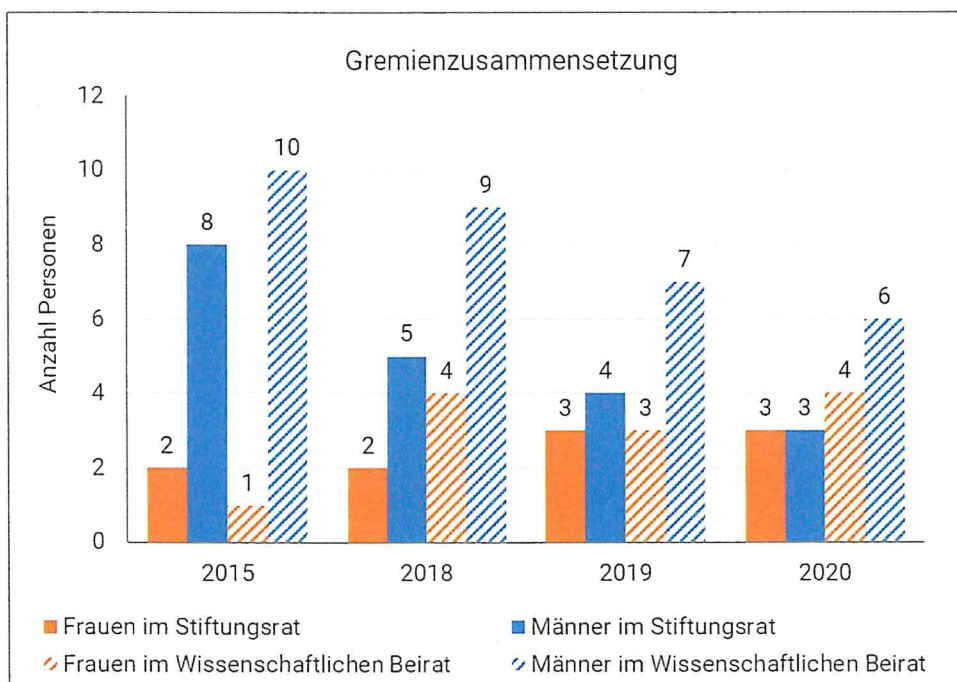


Diagramm 19: Gremienzusammensetzung

3 Herausforderungen der Gleichstellung am IPK und Zielvorgaben

Die vergleichende Analyse der Personalstruktur hat deutlich gezeigt, in welchen Bereichen Ungleichgewichte am IPK über den Betrachtungszeitraum bestanden haben bzw. weiterhin unverändert bestehen. So lassen sich zwei Gebiete identifizieren, die dringende Handlungsfelder darstellen: 1. die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen auf den Führungsebenen im wissenschaftlichen Bereich und 2. der prozentual höhere Anteil von befristet angestellten Frauen im wissenschaftlichen Bereich.

3.1 Unterrepräsentanz von Frauen auf den Führungsebenen

Eine Unterrepräsentanz von Frauen lässt sich vor allem im wissenschaftlichen Bereich und auf den Führungsebenen konstatieren: So liegt unverändert über den gesamten Betrachtungszeitraum der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich bei nur 37-38%. Die Geschlechterverteilung bei den Positionen mit Leitungsaufgaben verschärft dieses Ungleichgewicht, indem hier eine noch deutlichere Unterrepräsentanz von Frauen manifest wird.

Die Institutsleitung sowie die wissenschaftlichen Abteilungsleitungen sind zu 100% mit männlichen Beschäftigten besetzt. Bei den Gruppenleitungen liegt der Frauenanteil bei 25%. Die seit vielen Jahren bestehenden Bemühungen, das Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft ausgeglichener zu gestalten, werden durch zwei wesentliche Faktoren beeinflusst: Der geringere Anteil weiblicher Bewerberinnen bei der Besetzung von Führungspositionen sowie die demographische Situation im Hinblick auf Renteneintritte. Auf Ebene der Abteilungsleitungen ergaben sich im Berichtszeitraum keine Handlungsmöglichkeiten.

Im Gegensatz zum Geschlechterverhältnis auf den Leitungsebenen hat in der Besetzung der Gremien über den Betrachtungszeitraum eine Entwicklung in Richtung paritätischer Besetzung stattgefunden.

Die Verbesserung der bis dato unbefriedigenden Gleichstellungssituation wird auf längere Sicht eine der vordringlichsten Aufgaben der Personalentwicklung am IPK sein. Hierfür verpflichtet sich das IPK auf flexible Zielquoten nach dem Kaskadenmodell, wie sie in den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG vorgeschlagen werden: Im Kaskadenmodell werden die Ziele für den Frauenanteil einer wissenschaftlichen Stufe durch den Anteil der direkt darunterliegenden Stufe ermittelt. Diese flexiblen Zielquoten sind im IPK sowohl nach Entgeltgruppen als auch nach Führungsebenen definiert. Die folgende Tabelle fasst die Ziele des Kaskadenmodells der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Vergütungsgruppen zusammen:

Entgeltgruppen	männlich		weiblich		Gesamt	
	Personen	%	Personen	%	Personen	Flexible Zielquoten*
Gruppe 1: E12/E13	76	61	48	39	124	50% (+11%)
Gruppe 2: E14	17	68	8	32	25	39% (+7%)
Gruppe 3: E15/E15Ü/W1	6	100	0	0	6	29% (+29%)
Gruppe 4 und 5: W2/C3, W3/C4	6	100	0	0	6	
Wissenschaftliche Hilfskräfte	8	42	11	58	19	
Gesamt	113	74	67	26	180	

*Realisierung ist von der Stellenvakanz abhängig

Tabelle 3: Kaskadenmodell der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Vergütungsgruppen zum Stichtag 31.12.2020

Die Ziele des Kaskadenmodells der wissenschaftlich Beschäftigten nach Führungsebenen sind in folgender Tabelle festgehalten:

Führungsebene	männlich		weiblich		Gesamt	
	Personen	%	Personen	%	Personen	Flexible Zielquoten*
Ebene 1: Abteilungs-/Institutsleitung	4	100	0	0	4	25%(+25%)*
Ebene 2: Arbeitsgruppenleitung	15	75	5	25	20	33% (+8%)
Ebene 3: Leitung unabhängiger Arbeitsgruppen	4	80	1	20	5	50% (+30%)
Gesamt	23	85	6	15	29	

*Realisierung ist von der Stellenvakanz abhängig

Tabelle 4: Kaskadenmodell der wissenschaftlich Beschäftigten nach Führungsebenen zum Stichtag 31.12.2020

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass diese Ziele nur in dem Rahmen erreicht werden können, den die tatsächliche Stellenfluktuation zulässt. Bis 2025 werden auf Führungsebene 1 eine Stelle und auf Führungsebene 2 drei Stellen neu zu besetzten sein.

Das IPK verpflichtet sich, die bisherigen Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit fortzusetzen und darüber hinaus weitere, konkrete Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der Gültigkeitsperiode dieses Gleichstellungskonzepts zu ergreifen. Im Folgenden sind Maßnahmen aufgeführt, die auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft sowie die weitere Verbesserung der Familienfreundlichkeit abzielen:

Zweck	Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeitraumen
Erhöhung des Frauenanteils in der Forschung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einhaltung der flexiblen Zielquoten nach dem Kaskadenmodell (siehe oben) ▪ Verbreitung der Stellenausschreibungen über mindestens zwei Frauen-Netzwerke (Übersicht der Datenbanken auf der Gesis-Seite „femconsult“) ▪ Aktive Ansprache von Frauen durch das IPK (FrFg §3) von mind. zwei qualifizierten Frauen ▪ Einladung aller geeigneten Kandidatinnen (FrFg § 4) ▪ Einladung zu Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen an mind. ebenso viele Frauen wie Männer, sofern qualifizierte Bewerbungen in ausreichender Zahl vorliegen ▪ Dokumentation des Verhältnisses von eingeladenen Personen (weiblich-männlich) 	GF, Direktorium, Personalwesen (PW), GB, Führungskräfte	fortlaufend
Halten von Frauen in Führungspositionen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Institut nutzt weiterhin alle Tariflichen Möglichkeiten und stellt ggf. zusätzliche Ressourcen für die Forschung bereit, um herausragende Wissenschaftlerinnen im Zuge von Bleibeverhandlungen zu halten. 	GF, Direktorium, PW	fortlaufend
Kontrolle der Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wenn für eine Stelle im wissenschaftlichen Bereich mit Leitungsfunktion ein männlicher Bewerber ausgewählt wird, ist dies zu begründen. Hierbei ist anzuführen: <ul style="list-style-type: none"> - inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde - welche Maßnahmen intern ergriffen wurden, um Frauen für diese Stelle zu qualifizieren - welche Maßnahmen für die Zukunft geplant sind, um Frauen für eine solche Stelle zu qualifizieren - welche Hauptabsagegründe für die Ablehnung einer Bewerberin angeführt werden <p>Eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist stets erforderlich.</p>	GF, PW, GB, Führungskräfte	fortlaufend
Etablierung von gendersensiblen Besetzungsverfahren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leitfaden für gendersensible Berufungsverfahren wird erstellt 	GF, Direktorium, GB, PW	2022 fortlaufend

Tabelle 5: Maßnahmen gegen die Unterrepräsentanz von Frauen auf Führungsebene

Um die Unterrepräsentanz auf den Führungsebenen zu verringern, darf die Gleichstellungsarbeit nicht allein auf einer individuellen Ebene ansetzen, sondern muss auch auf einer grundlegenden strukturellen Veränderung der Rahmenbedingungen in der Wissenschaft zielen. Das Institut ist durch eine auf absolute Leistungsindikatoren fokussierte Wissenschaftspraxis geprägt. Diese trägt den spezifischen Lebensumständen von Wissenschaftlerinnen nicht genügend Rechnung. Folgende Maßnahmen sollen als erste Schritte zu einem Kulturwandel gelten:

Zweck	Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeiträumen
Förderung gendersensibler Führungskompetenzen für Beschäftigte mit Personalverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Führungskräftebildung zu gendersensibler Führung ▪ offene Reflexion von Gender Bias ▪ Etablierung eines offenen Austauschs 	GF, Direktorium, Führungskräfte, PW, GB, Personalrat (PR)	2023 fortlaufend
Frauen als Role Model	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen ▪ Steigerung des Frauenanteils in Gremien 	GF, Direktorium	fortlaufend
Erweiterung des Zahlenmaterials um Dropout-Informationen zu erhalten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ermittlung IPK-spezifischer Kenntnisse zur Dropoutrate ▪ anonyme Protokollierung (mit Zustimmung der Beschäftigten) ▪ Gründe des Dropouts werden zur Evaluation des Gleichstellungskonzeptes genutzt ▪ Exit-Gespräche für Wissenschaftlerinnen, die ihrerseits den Vertrag kündigen, um Gründe für ihr Ausscheiden zu erfahren 	Führungskräfte, PW, GB, PR	ab 2022 fortlaufend
gezielte Karriereentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ regelmäßige Beschäftigtengespräche ▪ Verbesserung der Nachwuchswissenschaftler*innen-Betreuung (Promovierende, Post-Docs) 	GF, Führungskräfte, PW, GB, PR	fortlaufend
Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstellung einer Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten ▪ Führung in Teilzeit ▪ Anwendung und Durchsetzung der Konzepte des audits <i>berufundfamilie</i> 	GF, PW, GB, PR	2022 fortlaufend
Leitlinie zur Führung am IPK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verabschiedung der Leitlinie ▪ Umsetzung der Leitlinie 	GF, Direktorium, PW, GB, PR, Führungskräfte	2020 fortlaufend

Tabelle 6: Maßnahmen zum geschlechtergerechten wissenschaftlichen Umfeld

3.2 Teilzeitbeschäftigung

Die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, wird vor allem von Frauen genutzt und zumeist begrüßt, da dies eine Maßnahme ist, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entgegenkommt. Es sollte jedoch auch berücksichtigt werden, dass die Umsetzung von Teilzeitarbeit sowohl die Beschäftigten selbst als auch die einzelnen Arbeitsgruppen und Abteilungen vor Probleme stellen kann: Bei den Teilzeitkräften ist das Problem zu beobachten, dass sich trotz Reduzierung der Arbeitszeit die tatsächlich anfallende Arbeit nur schwer reduzieren lässt, beispielsweise in der Projektarbeit. Überdies ist das Thema der Altersarmut im Hinblick auf reduzierte Arbeitszeit nicht zu vernachlässigen. Bei Führungskräften führt die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, oft zu Vorbehalten bezüglich ihrer Ausübung von Führungsaufgaben.

Folgende Punkte sind bei einer erhöhten Teilzeitbeschäftigung zu beachten:

- Um die positiven Aspekte der Teilzeitarbeit weiter zu festigen, muss am IPK gesichert werden, dass die Teilzeitmodelle Frauen wie Männern gleichermaßen zur Verfügung stehen.
- Bei dem Bemühen, leitende Mitarbeiterinnen zu gewinnen bzw. zu halten, ist auch die Möglichkeit einer Arbeit in Teilzeit zu beachten. Entsprechende Anfragen sind auf ihre Durchführbarkeit zu prüfen. Wird eine Anfrage abgelehnt, ist der Personalrat einzubeziehen.

- Bei Teilzeit oder auch Beurlaubung dürfen den Beschäftigten keine Nachteile bezüglich der beruflichen Förderung entstehen.
- Die Beschäftigten in Teilzeitbeschäftigung sind in die dienstlichen Termine und Besprechungen sowie bei Beurlaubungen, soweit von ihnen gewünscht, in den Informationsfluss einzubinden.
- Zeiten familienbedingter Teilzeit und Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf die Leistungsbeurteilung auswirken.
- Um unter anderem den Wiedereinstieg nach Mutterschutz- und Elternzeit zu erleichtern, werden bedarfsorientierte Teilzeitmodelle angeboten.
- Die Aktualisierung der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung am IPK und die zu erarbeitende Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten werden regelmäßig hinsichtlich der Nutzung durch die Beschäftigten und die Wirksamkeit ihrer Regelungen im Alltag gemeinsam durch das Direktorium, die Gleichstellungsbeauftragten und den Personalrat geprüft und ggf. angepasst.
- Der Arbeitsbereich Personalwesen berät über die möglichen Modelle der Arbeitszeitgestaltung und unterstützt bei der individuellen Anpassung. Dazu zählt bei einer Reduzierung der Arbeitszeit auch die Erörterung und Vereinbarung von Möglichkeiten, zu einem späteren Zeitpunkt zur Vollzeitbeschäftigung zurückkehren zu können.

3.3 Elternzeit

Am IPK gehen weit mehr Frauen in Elternzeit als Männer. Im Betrachtungszeitraum hat bei den wissenschaftlich Beschäftigten die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Männer zugenommen. Das IPK stellt mit folgenden Maßnahmen sicher, dass beide Elternteile die Möglichkeit haben, in Elternzeit zu gehen:

- Die Vereinbarkeitsangebote sollten stärker kommuniziert werden: So können beispielsweise durch das Übersenden von Informationen über die Vereinbarkeitsangebote (z. B. bei der Geburt eines Kindes) durch den Arbeitsbereich Personalwesen gezielt werdende Elternteile angesprochen werden.
- Führungskräfte sollten in Beschäftigtengesprächen werdende Väter auf die Möglichkeit von Elternzeit ansprechen.

3.4 Befristungssituation im wissenschaftlichen Bereich

In der Aufschlüsselung der Befristungssituation nach wissenschaftlichem und wissenschaftsunterstützendem Personal wird deutlich, dass im wissenschaftlichen Bereich der Anteil von Männern in unbefristeten Positionen mit 10% und mehr ungleich höher als bei den Frauen liegt. Hier ist in gesondertem Maß darauf zu achten, dass bei Entfristungen die Unterrepräsentanz von Frauen berücksichtigt wird. Die Gleichstellungsbeauftragten sind in diesen Prozess einzubinden.

4 Übergreifende Maßnahmen

Neben den oben genannten Schwerpunkten forciert das IPK die übergreifenden Maßnahmen zur Implementierung von Gleichstellung.

4.1 Geschlechtergerechtigkeit als Leitprinzip

Das Leitprinzip der Geschlechtergerechtigkeit soll noch stärker gelebt werden. Dies bedeutet, dass Gleichstellung stets in allen Bereichen des IPK als eine Wirkungsgröße mitgedacht und

berücksichtigt wird. Die Verankerung von Chancengleichheit setzt voraus, die Zielquoten dieses Gleichstellungskonzeptes anzuerkennen und einzuhalten. Die Leitideen zur Führung am IPK wurden als freiwillige Selbstverpflichtung verabschiedet und die Zertifizierung des audits *berufundfamilie* zu einer Grundlage personellen Handelns genommen. Schließlich wird die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Aus diesen Forderungen leiten sich weitere konkrete Maßnahmen ab, die in der folgenden Tabelle zusammengefasst sind:

Zweck	Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeitraumen
Implementierung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geschlechtergerechtigkeit wird als Leitgedanke in allen Entscheidungen und auf allen Ebenen thematisiert ▪ gendersensible Personalentscheidungen und -planung ▪ gendersensible Kommunikation 	alle Führungskräfte	fortlaufend
Leitideen zur Führung am IPK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verabschiedung im Direktorium ▪ Weiterentwicklung in zukünftigen Retreats 	GF, Direktorium, GB, PR, Führungskräfte	2020
Gendersensible Führungskräftebildungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchführung von gendersensiblen Führungskräftebildungen 	GF, Direktorium, PW, GB, PR, Führungskräfte	2023
Gendersensible Sprache in Bild und Wort in allen Dokumenten und Publikationen des IPK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Handreichung für gendersensible Sprache wird überarbeitet und im Intranet zur Verfügung gestellt ▪ Beschluss zur Verwendung gendergerechter Sprache ▪ in allen öffentlichen Dokumenten des IPK (z.B. Forschungsbericht) wird gendersensible Sprache verwendet 	GF, Direktorium, GB, PR	2023
audit <i>berufundfamilie</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ regelmäßige Treffen PR, GB und PW zum Monitoring der Maßnahmen 	GF, Direktorium, GB, PW, PR, interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	ab 2022
Jährlicher Bericht der Gleichstellungsbeauftragten im Stiftungsrat	<ul style="list-style-type: none"> ▪ einmal jährlich Teilnahme der GB an der Stiftungsratssitzung 	GF, GB	seit 2018
Verankerung der Chancengleichheit im Direktorium	<ul style="list-style-type: none"> ▪ das Thema der Chancengleichheit wird als eigener Top zweimal pro Jahr in den Sitzungen des Direktoriums aufgenommen ▪ die GB's tagen zweimal pro Jahr mit der Geschäftsführung 	GF, Direktorium, GB	ab 2022
stärkere Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten	Die Gleichstellungsbeauftragten werden stärker eingebunden bei: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personaleinstellungen ▪ Eingruppierungen/Leistungsprämien ▪ Fort- und Weiterbildungen ▪ Beruflichem Eingliederungsmanagement (BEM) ▪ Arbeitssicherheit ▪ COVID-Krisenstab (oder andere erforderliche Krisensitzungen) ▪ Gremiensitzungen des IPK ▪ audit <i>berufundfamilie</i> 	GF, PW, GB	ab 2022

Tabelle 7: Geschlechtergerechtigkeit als Leitprinzip

Um dieses übergreifende Ziel der Geschlechtergerechtigkeit als Leitprinzip zu verwirklichen, bedarf es einer Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten. In Sachsen-Anhalt wird die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten noch immer als ein Ehrenamt begriffen. Um jedoch Gleichstellung als eine Querschnittsaufgabe zu implementieren, sind Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretungen erforderlich – dies kann sich in zeitlichen, finanziellen und räumlichen Ressourcen sowie Weiterbildungsmöglichkeiten (Gleichstellungsgesetze, Beratung, Konfliktmanagement, etc.) zeigen. Von 2017 bis 2020 wurde die Gleichstellungsarbeit sehr erfolgreich personell durch das FEM-POWER Projekt unterstützt.

Jetzt muss am IPK dafür gesorgt werden, dass die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten weiterhin strukturell unterstützt werden. Die Komplexität der Herausforderungen erfordert ein Bereitstellen von Ressourcen. Die folgende Tabelle zeigt Maßnahmen in Richtung einer Professionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten auf:

Zweck	Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeitraumen
Gleichstellungswissen aktuell halten	<ul style="list-style-type: none"> mindestens einmal jährlich externe Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten und der Akteurinnen und Akteure im Gleichstellungsbereich 	GB, PW	fortlaufend
Gleichstellungskompetenz der Führungskräfte erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> interne und externe Beratung und Schulung für Führungskräfte des Instituts zu Gleichstellungsfragen (AGG, Vereinbarkeit, Gleichstellung der Geschlechter, Diskriminierung) 	GB, PW	fortlaufend
zeitliche und finanzielle Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> Bereitstellung finanzieller Ressourcen für die Entlastung (z.B. für Personal) 	GF	
Verstetigung des FEM POWER-Projektes	<ul style="list-style-type: none"> Antrag auf Fortführung FEM POWER wird eingereicht 	GF	2022
Austausch mit der Geschäftsführung	<ul style="list-style-type: none"> die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung stehen in stetigem Austausch mit der Geschäftsführung (alle zwei Monate) 	GF, GB	ab 2022 fortlaufend

Tabelle 8: Professionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten

4.2 Stellenbesetzungsverfahren

Um das Stellenbesetzungsverfahren transparenter zu gestalten und eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auszuschließen, sollte es standardisierten Richtlinien unterliegen.

Maßnahmen zu solchen standardisierten Richtlinien sind folgende:

- In den Ausschreibungstexten fordert das IPK Frauen explizit zur Bewerbung auf und weist zudem auf das familienfreundliche Umfeld und das Audit *berufundfamilie* hin.
- Qualifizierte Frauen werden zu einer Bewerbung auf wissenschaftliche Leitungspositionen aufgefordert (Stichwort: aktive Rekrutierung).
- Es werden Veröffentlichungsplattformen gewählt, die gezielt Frauen adressieren, und Informationen an frauenspezifische Netzwerke gegeben.
- Soweit eine Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils aufgrund des Gleichstellungskonzeptes besteht, sollte dies in der Stellenausschreibung erwähnt werden.

- Aufgaben und Anforderungen in Stellenausschreibungen enthalten klar beurteilbare Kriterien, die eine Auswahl der Bewerbungen aufgrund von Qualifikation und Eignung ermöglichen.
- Es wird verstärkt darauf geachtet, dass die gleiche Anzahl von Frauen und Männern eingeladen werden, sofern ausreichend qualifizierte Bewerbungen von Frauen vorliegen.
- Die Stellenbesetzungskommissionen werden grundsätzlich paritätisch gebildet.
- Zur Sicherstellung der Gleichbehandlung der Bewerberinnen und Bewerber sowie deren möglichst objektiver Beurteilung wird anhand der Stellenanforderungen eine Matrix erstellt, die eine Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber hinsichtlich der in der Stellenausschreibung geforderten Voraussetzungen ermöglicht. Diese Matrix wird bei der Auswertung der Bewerbungsunterlagen und der Bewerbungsgespräche zu Grunde gelegt. Qualifikationen und Fähigkeiten werden nach einem bestimmten Bewertungssystem schriftlich festgehalten, sodass eine gute Vergleichbarkeit der Personen möglich ist. Individuellen Vorurteilen und struktureller Benachteiligung soll damit möglichst wenig Raum gegeben werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragten werden stärker in das gesamte Stellenbesetzungsverfahren eingebunden. An allen Entscheidungen – wie sie die Tabelle 9 darstellt – werden die Gleichstellungsbeauftragten beteiligt. Die Gleichstellungsbeauftragten sind stimmberechtigte Mitglieder jeder Kommission und begleiten die Verfahren.

Prozess	Verantwortlichkeit	Gesetzliche Begründung
Ausschreibungstext	PW, Führungskraft	§ 15 Abs. 2 f FrFG LSA § 16 Abs. 1, 1 AV-Glei
Einsicht in die Bewerbungsunterlagen	PW	§ 15 Abs. 2 g FrFG LSA § 16 Abs. 1,1 AV-Glei
Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten	PW, Führungskraft	§ 15 Abs. 2 g FrFG LSA (indirekt) § 16 Abs. 1,1 AV-Glei
Einladung zum Bewerbungsgespräch	PW	§ 15 Abs. 2 h FrFG LSA § 16 Abs. 1,1 AV-Glei
Erstellen der Matrix zu den Stellenanforderungen	PW, Führungskraft	§ 16 Abs. 1,1 AV-Glei
Beteiligung an der Entscheidungsfindung	PW, Führungskraft	§ 16 Abs. 1,1 AV-Glei

Tabelle 9: Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten

4.3 Personalentwicklung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Gleichstellung stellt einen Leitwert für eine Personalpolitik dar, die der Exzellenz verpflichtet ist. In diesem Sinn bedarf es einer Personalentwicklung und einer Nachwuchsförderung, die die strukturellen, institutionellen und individuellen Barrieren des Institutes in den Blick nimmt und aktiv gegen diese Mechanismen wirkt.

So wird das IPK weiterhin bereits im Vorfeld von vakanten Leitungspositionen den Bewerbungsmarkt erkunden und einen Bewerbungspool bilden. Dabei werden potenzielle Kandidatinnen für wissenschaftliche Stellen am IPK direkt angesprochen, eingehend über die zu besetzende Stelle informiert und zur Bewerbung aufgefordert. Überdies wird das IPK weiterhin

Anstrengungen unternehmen, um die bei ihm beschäftigten Frauen mit besonderer Eignung individuell zu fördern. Dadurch soll die wissenschaftliche Kompetenz von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen im Mittelbau so gestärkt werden, dass diese für weitergehende Aufgaben und weitere Positionen in der Wissenschaft in Frage kommen. Hierzu zählen folgende Maßnahmen:

- Das Projekt zur Förderung qualifizierter Frauen in akademischen Berufen im Rahmen des Dualen Studiums (Biotechnologie) als akademische Ausbildungsaktivität des IPK.
- Auf Grundlage der spezifischen Aufgabenstellungen in den Arbeitseinheiten wird den wissenschaftlich Beschäftigten weiterhin die Möglichkeit der wissenschaftlichen Weiterqualifikation gegeben (Teilnahme an Fachtagungen und Workshops, Teilnahme und Gestaltung von Kolloquien, Möglichkeit zu internationalen Gastaufenthalten).
- Das Leibniz-Mentoring-Programm soll stärker als bisher genutzt werden, um den Karriereweg von qualifizierten Wissenschaftlerinnen gezielter zu steuern.
- Das Leibniz-Professorinnen-Programm wird aktiv in Anspruch genommen.
- Das IPK setzt sich bei allen Qualifizierungsmaßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Dies wird bei der Planung und Durchführung entsprechender Maßnahmen berücksichtigt. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung sind unter Punkt 4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie festgelegt.
- Ein hilfreiches Instrument wird in Zukunft die Bestimmung der Dropout Rate darstellen: An dieser kann erfasst werden, wie viele Personen eine Qualifikationsphase nicht abschließen. Ein Exit-Gespräch kann die Gründe klären.

Allgemeine Maßnahmen zur Personalentwicklung:

- Regelmäßig sind Beschäftigtengespräche durchzuführen, in denen gezielt über Karrierewege gesprochen wird. Unter anderem können hier Wege aufgezeigt werden, wie Beschäftigte mit familiären Aufgaben eine gezielte Förderung für Führungsaufgaben oder für andere spezielle Funktionen erhalten können.
- Der Einsatz von Fortbildungen als Instrument der Personalentwicklung wird bewusst eingesetzt und fortdauernd kommuniziert.

Das IPK verpflichtet sich, seinen Beschäftigten eine flexible, familienfreundliche Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort zu ermöglichen.

- Arbeitszeitregelung: Die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung am IPK bietet den Beschäftigten bessere Möglichkeiten, die besonderen Anforderungen von Beruf und Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen miteinander zu vereinbaren.
- Erarbeitung und Verabschiedung einer Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten.
- Teilzeit: Das IPK ermöglicht Wünsche seiner Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten.
- Beurlaubung: Das IPK unterstützt die Anträge seiner Beschäftigten auf familienbedingte Beurlaubung (und vorzeitige Rückkehr) im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften.
- Kurzfristige Freistellungen: Bei besonderen familiären Belangen (beispielsweise plötzliche Erkrankung von Kindern oder Ausfall der Kinderbetreuung) sollen in Absprache mit dem Vorgesetzten kurzfristige Freistellungen gewährt werden, indem Gleitzeit und Sonderbeurlaubungen flexibel eingesetzt werden können.

- Eltern-Kind-Arbeitszimmer am IPK: Das Familienzimmer gibt Beschäftigten mit Kindern die Möglichkeit, notwendige Arbeiten durchzuführen, wenn die Kinderbetreuung plötzlich wegfällt.

4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentraler Bestandteil für die Geschlechtergerechtigkeit. Als eine der ersten Leibniz Einrichtungen hat sich das IPK erfolgreich zur Vereinbarung von Beruf und Familie durch das von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung initiierte audit berufundfamilie zertifizieren lassen. Es ist das Ziel des IPK, für alle Beschäftigten familienfreundliche Strukturen zu schaffen und ihnen ein großes Angebot zur Vereinbarung von Beruf und Familie zu bieten. 2016 fand die erfolgreiche Re-Auditierung für das Zertifikat audit *berufundfamilie* (dritte Auditierungsphase) statt: die Re-Auditierung umfasste eine Prüfung des Umsetzungsstandes sowie die Definition weiterführender Ziele und Maßnahmen zur Konsolidierung der familienbewussten Personalpolitik. Durch ein Dialogverfahren hat das Institut das erreichte Niveau im September 2019 weiter stabilisiert und den Erhalt des Zertifikats gesichert.

In einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess sind folgende Maßnahmen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgesehen:

Zweck	Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeitraumen
Kulturwandel zur gelebten Vereinbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erfolgreiche Re-Zertifizierungen des audits <i>berufundfamilie</i> ▪ regelmäßige Befragung der Beschäftigten zur Umsetzung der buf-Maßnahmen ▪ regelmäßige Informationen zu buf 	GF, PW, GB, PR	fortlaufend
Wiedereinstieg von Eltern nach Elternzeit aktiv fördern	<ul style="list-style-type: none"> ▪ aktives Anschreiben vor Ablauf der Elternzeit ▪ bei Bedarf Weiterbildung zum Wiedereinstieg ermöglichen (FrFg § 9) 	PW	ab 2022 fortlaufend
Übernahme von Führungsaufgaben für Eltern	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erarbeitung Maßnahmenkatalogs zur Unterstützung von Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen bei Führungsaufgaben 	GF, Direktorium, PW	2023
Dual-Career-Angebote	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützung von Paaren bei der Suche nach Arbeitsplätzen für Lebenspartnerinnen und Lebenspartner 	GF, PW	fortlaufend
Pflege als Vereinbarkeitsthema sichtbarer machen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informationen zum Thema werden aufgearbeitet und kommuniziert ▪ in PW wird eine Ansprechperson benannt 	PW	2023
Sensibilisierung und Kompetenzerhöhung der Führungskräfte zur Vereinbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schulungen für Führungskräfte zum familienbewussten Führen ▪ Fragen der Vereinbarkeit in Beschäftigtengesprächen integrieren ▪ Überlegungen zu einem Führungskräfte tag mit dem Vereinbarkeitsthema 	GF, Direktorium, PW, Führungskräfte	2024 fortlaufend

Tabelle 10: Maßnahmen zur Stärkung von Beruf und Familie

4.5 Maßnahmen gegen Diskriminierung

Das IPK verurteilt Ungleichbehandlung, Benachteiligung, sexuelle Belästigung sowie Mobbing und tritt Diskriminierungen jeglicher Art entschieden entgegen. Sehen sich Beschäftigte von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffen oder fühlen sich benachteiligt

wegen ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder sexuelle Orientierung, besteht das Recht auf Beratung und Unterstützung. Im Rahmen der Dienstvereinbarung vom 17.03.2020⁹ wurde eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet. Sie dient einer niedrighschwelligem Beratungsstruktur im Fall von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Dennoch hindern verschiedene Faktoren Beschäftigte, sich gegen Diskriminierung, Belästigung und Machtmissbrauch zu wehren. Es liegt in der Verantwortung des IPK, diese Hemmnisse zu reduzieren und ein stärkeres Problembewusstsein über Abhängigkeiten im Wissenschaftssystem auf allen Ebenen, vor allem auf der Führungsebene, aufzubauen. Folgende Maßnahmen unterstützen diesen Prozess:

Zweck	Maßnahmen	Zuständigkeit	Zeitraumen
Reduzierung von Gender Bias	<ul style="list-style-type: none"> Kommunikation eines Genderbewusstseins Diskriminierungen werden offen angesprochen. 	GF, Direktorium, GB	fortlaufend
Steigerung der Genderkompetenz von allen Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> regelmäßige Inhouse-Seminare zu Genderkompetenz und Anti-Bias-Training für alle Führungskräfte 	PW	fortlaufend
Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz (im Sinne des AGG)	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung der Erfordernisse des AGG Diskriminierung wird widersprochen Vorfälle und Beschwerden werden geäußert 	alle Beschäftigten	fortlaufend
Prävention und Aufklärung zu AGG für alle Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> regelmäßige Information zur DV AGG in Personalversammlung 	GF, Direktorium, GB, PR, GB, PW	fortlaufend
verpflichtende Workshops zum AGG für Führungskräfte	<ul style="list-style-type: none"> regelmäßige Durchführung von Workshops zum AGG 	GF, Direktorium	fortlaufend
Weiterbildung für AGG-Beratungspersonen und Supervision	<ul style="list-style-type: none"> mind. ein Treffen der Beratungspersonen mit GF pro Jahr regelmäßige Weiterbildung Erstellung einer Handreichung zu Beratungsstandards am IPK 	GF, Beratungspersonen (AGG), GB, PR	fortlaufend

Tabelle 11: Maßnahmen gegen Diskriminierung

4.6 Gleichberechtigung in der Sprache

In allen internen und externen Veröffentlichungen des IPK ist der Grundsatz der Gleichberechtigung in der Sprache zu beachten. Hierzu wurde eine Sprachregelung 2015 vorgegeben, die im Intranet einsehbar ist.¹⁰ Diese Regelung sollte im Zeitraum des Gleichstellungskonzept unter dem linguistischen Aspekt, wie Geschlechtsidentitäten sichtbar gemacht werden können, überarbeitet werden.

⁹ Dienstvereinbarung vom 17.03.2020 zum Schutz der Beschäftigten gegen Ungleichbehandlung, Diskriminierung, Mobbing, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz („AGG-RL“) am Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung (IPK).

¹⁰ Zu finden unter URL: https://intranet.ipk-gatersleben.de/uploads/tx_news/Leitfaden_zur_Anwendung_einer_geschlechtersensiblen_Sprache_IPK_01.pdf [letzter Zugriff 2. September 2020].

5 Schlussbestimmungen

5.1 Controlling

Die im Gleichstellungskonzept festgeschriebenen Zielvorgaben und Maßnahmen werden jährlich durch die Geschäftsführung und durch die Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des Gleichstellungscontrollings überprüft. Die Arbeitsgruppe Personalwesen erfasst die statistischen Zahlen für das Berichtswesen und aktualisiert diese für jedes Kalenderjahr in gesondert fortzuführenden Tabellen. Der Zahlenteil der Bestandsaufnahme wird jährlich fortgeschrieben. Dadurch wird verfolgt, wie sich die Gleichstellungssituation am IPK entwickelt. Die Ziele und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik werden an den eingetretenen Entwicklungsverläufen kontrolliert und, soweit erforderlich, angepasst. Dies gilt auch für die Bestandsaufnahme selbst. Jeweils bis Ende März jedes Jahres sind die Zahlen des abgelaufenen Kalenderjahres hinsichtlich notwendiger Änderungswünsche im Berichtswesen mit der Geschäftsführung und den Gleichstellungsbeauftragten zu besprechen, damit Änderungen von beiden Parteien vorgenommen werden können. Dieses gilt insbesondere, wenn erkennbar wird, dass Zielvorgaben nicht oder nicht im angegebenen Zeitraum erreicht werden können. Abweichungen vom Gleichstellungskonzept sind zu dokumentieren.

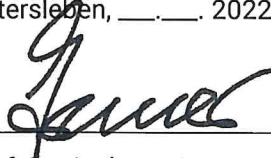
Die Geschäftsführung des IPK legt in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten oder der dafür eingesetzten Gleichstellungskommission zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungskonzeptes einen gesonderten Bericht über dessen Umsetzung und Einhaltung vor. Zugleich wird die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen überprüft. Im Bericht sind die Entwicklungen zu berücksichtigen, einzuschätzen und insbesondere die daraus gezogenen Konsequenzen darzustellen, die dieses Gleichstellungskonzept verändern oder ergänzen. Die Gleichstellungsbeauftragten geben eine Stellungnahme hierzu ab.

5.2 Inkrafttreten

Das Gleichstellungskonzept tritt am 01.09.2022 in Kraft. Es ist den Institutsangehörigen des IPK zuvor in geeigneter Weise bekannt zu machen und im IPK-Intranet zu veröffentlichen. Es gilt bis zum Ende des Jahres 2025.

Geschäftsführender Direktor

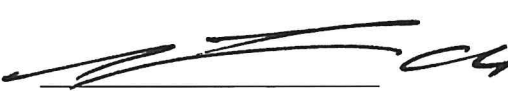
Gatersleben, _____. 2022



Prof. Dr. Andreas Graner

Administrativer Leiter


Gatersleben, 22.07. 2022



Dr. Ingmar Schmidt

Gleichstellungsbeauftragte

Gatersleben, 22.8. 2022



Dr. Rhonda Meyer

Personalrat

Gatersleben, 25.08. 2022



Thomas Kruse