Plan zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit unter besonderer Berücksichtigung der Unterrepräsentanz von Frauen am IOW

Ab Juli 2023

Inhalt

I. Ziele des Plans zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit unter besonderer Berücksichtigung der Unterrepräsentanz von Frauen am IOW 5
II. Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik am IOW 6
II.1 Die Gleichstellungsbeauftragte 6
II.2 Die interne Gleichstellungskommission 7
II.3 Analyse der Beschäftigungsstruktur 8
III. Maßnahmen zur Frauenförderung am IOW 8
III.1 Personalgewinnung und Stellenbesetzung 8
III.1.1 Stellenausschreibung 8
III.1.2 Vorstellungsgespräche und Auswahlentscheidung (allgemein) 9
III.2 Karriere- und Personalentwicklung 10
III.2.1 Entwicklungsgespräche und -routinen 10
III.2.2 Allgemeine Maßnahmen zur Förderung der wissenschaftlichen Laufbahn von Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen 11
III.2.3 Förderprogramme 11
III.2.4 „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ - Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Zuordnung zu Entgeltgruppen 12
III.3 Beteiligung von Frauen an der Arbeit von gewählten Gremien 13
IV. Das IOW als familienbewusster Arbeitgeber 13
IV.1 Vereinbarkeit von beruflicher bzw. wissenschaftlicher Laufbahn, Beruf und Familienverantwortung 13
IV.2 Flexible Arbeitsgestaltung 13
IV.3 Freistellung und Beurlaubung 14
IV.4 Fort- und Weiterbildung 15
IV.5 Kinderbetreuung und Familienservice 15
V. Partnerschaftlicher Umgang am Arbeitsplatz sowie Sensibilisierung für Diskriminierung, Gleichstellung und Diversität 15
V.1 Partnerschaftlicher Umgang am Arbeitsplatz 15
V.2 Sensibilisierung für und Prävention von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt 16
V.3 Entwicklung von Kompetenzen für Gleichstellung und Diversität und zur Prävention unbewusster Vorurteile 16
VI. Geltungsdauer, Veröffentlichung und Inkrafttreten 17
Anhang I: Zielvereinbarung für das Jahr 2025 18

Vorwort des Direktors

Das Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde (IOW) fördert Chancengleichheit – also tatsächlich gleiche Erfolgschancen für alle Mitarbeitenden.

Am IOW sind seit jeher Personen jeglichen Geschlechts erfolgreich, doch noch immer ist der Anteil an Frauen, insbesondere in der Führungsebene des IOW und unter den Senior Scientists, deutlich geringer als in der Gruppe der Assoziierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Postdocs oder Promovierenden. Grund dafür ist, dass in der gesellschaftlichen Wirklichkeit Frauen und Männer noch immer nicht gleichgestellt sind. Gesellschaftlich verankerte Rollenverständnisse, Stereotype und Vorurteile führen zu einer strukturellen Benachteiligung von Frauen, die eine gleichberechtigte Teilhabe erschweren (bspw. die „Gläserne Decke").

Der Plan zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit unter besonderer Berücksichtigung der Unterrepräsentanz von Frauen am IOW (Gender Equality Plan; GEP) soll der Verwirklichung einer gleichberechtigten Teilhabe aller in allen Forschungsbereichen am IOW dienen. Um eine innovative (Lehre und) Forschung zu entwickeln, kann auf das hohe Qualifikations- und Kreativitätspotenzial, insbesondere von Frauen, nicht verzichtet werden. Deshalb ist es notwendig, deren Bedürfnisse und Erwartungen in ihrer ganzen Vielfalt und Verschiedenheit in die Ausrichtung unseres Instituts einzubeziehen- bewusst enthält daher Abschnitt III Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen.

Eine wesentliche Grundlage des GEP sind die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (respektive die Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft), die vom IOW als Selbstverpflichtung übernommen und konsequent umgesetzt werden. Elemente der im Jahr 2022 veröffentlichten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG flossen in die Erstellung dieses GEP ein.

Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit am IOW sind:

- Die Erhöhung des Frauenanteils in allen Positionen/Gehaltstufen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind,
- die Erhöhung des Professorinnenanteils und des Anteils von Frauen in Führungspositionen,
- die Förderung des weiblichen technischen Personals und wissenschaftlichen Nachwuchses in allen Fach- und Forschungsbereichen,
- die gezielte Unterstützung aller Mitarbeitenden mit Familien- und Pflegeaufgaben,
- die Stärkung einer diskriminierungsarmen und diversitätssensiblen Institutskultur.

Alle Beschäftigten des IOW, allen voran die Führungskräfte, sind aufgerufen, die Aufgaben und Ziele des GEP zu realisieren. Durch die Schaffung einer Kultur, die in gemischten und vielfältig zusammengesetzten Teams mit hoher Fachkompetenz das Wissen und die Fähigkeiten aller, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität, einbezieht, kann dies gelingen.

26. JUNI 2023 .....

Datum, Prof. Dr. Oliver Zielinski

Präambel – Rechtliche Grundlagen und Standards (Kernaussagen)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des AGG ist es, „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“ (§ 1 AGG). Es setzt damit die vier EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in ein einheitliches Gesetz um, das am 18.08.2006 als deutsches Bundesgesetz in Kraft getreten ist. Für die Beschäftigten des IOW sind Informationen dazu in einem Merkblatt zusammengestellt. Dieses ist auf den IOW-Intranetseiten der Gleichstellungsbeauftragen und der AGG-Beauftragten zu finden.

Gleichstellungsgesetz (GlG M-V)

Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz GlG M-V) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. Juli 2016 (GS Meckl.-Vorp. Gl. Nr.203-5), in Kraft seit dem 11. Juli 2016.

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft

Es ist das strategische Ziel der Leibniz-Gemeinschaft, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Im Rahmen des Paktes für Forschung und Innovation 2011-2015 (Pakt II) und in seinen Fortschreibungen Pakt III und IV hat es sich die Leibniz-Gemeinschaft zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in wissenschaftlichen Leitungspositionen (Vergütungsgruppe E15 bis C4) signifikant zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, propagiert die Leibniz-Gemeinschaft zahlreiche Maßnahmen: Neben der konkreten, zentral organisierten Förderung von Wissenschaftlerinnen aus Mitteln des Wettbewerbsverfahrens und des Impulsfonds, sind dies auch Maßnahmen in den Instituten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Beschäftigten. So hat die Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft bereits 2008 beschlossen, dass sich die Leibniz-Einrichtungen im Rahmen einer Selbstverpflichtung entweder durch das audit berufundfamilie® oder das TOTAL E-QUALITY Prädikat zertifizieren lassen. Darüber hinaus hat die Mitgliederversammlung im gleichen Jahr mit großer Mehrheit die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG als Selbstverpflichtung akzeptiert. Die konsequente Umsetzung dieser Gleichstellungsstandards – über die die Leibniz-Einrichtungen dem Präsidium der Leibniz-Gemeinschaft berichten – ist eine wichtige Voraussetzung für die signifikante Erhöhung des Frauenanteils an wissenschaftlichen Leitungspositionen. Mit dem Beschluss der „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ 2022 hat sich die DFG klar zum breiteren Begriffsverständnis von Chancengleichheit in Bezug auf verschiedene Diversitätsdimensionen bekannt. Sie werden als Anregung für die Formulierung dieses GEP genutzt.

Geltungsbereich und Gültigkeit des Plans zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit unter besonderer Berücksichtigung der Unterrepräsentanz von Frauen am IOW

Ziele und Maßnahmen zur Frauenförderung wurden von der Institutsleitung, in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten, den Sektionsleitungen, der Verwaltung und den IOW-Gremien (Personalrat, interne Gleichstellungskommission und Wissenschaftlicher Rat), erstmals 2012

verfasst. Der erste Frauenförderplan galt von 2013 – 2016. Eine revidierte Fassung hatte Gültigkeit von 2017-2023.

Der vorliegende Plan zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit unter besonderer Berücksichtigung der Unterrepräsentanz von Frauen am IOW (GEP) reagiert auf Veränderungen in der gesellschaftlichen Realität und neue gesetzliche Rahmenbedingungen zur Erweiterung des Geschlechterbegriffs. Der Plan wurde mit Zustimmung der IOW-Gremien von der internen Gleichstellungskommission beschlossen. Er hat eine unbefristete Laufzeit ab Juli 2023. Er wird alle drei Jahre auf Aktualität durch die interne Gleichstellungskommission geprüft.

I. Ziele des Plans zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit unter besonderer Berücksichtigung der Unterrepräsentanz von Frauen am IOW

Das IOW integriert die Frauenförderung in den geplanten systematischen Prozess der Organisations- und Personalentwicklung. Zur weiteren Verbesserung der Chancengleichheit wurden verbindliche Ziel- und Zeitvorgaben für die Umsetzung der Maßnahmen des Plans zur Förderung von Frauen und Geschlechtergerechtigkeit in den Bereichen/Sektionen vereinbart.

Folgende Ziele werden mit dem Plan zur Förderung von Frauen und Geschlechtergerechtigkeit am IOW verfolgt:

1. Realisierung von tatsächlicher Chancengleichheit in allen Bereichen des IOW,
2. Entgegenwirken jeglicher Form von Benachteiligungen bei Stellenbesetzungen, Berufungen und beim beruflichen Aufstieg,
3. Förderung der beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen der weiblichen Beschäftigten, insbesondere der Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen, durch gezielte Maßnahmen der Laufbahn- und Karriereentwicklung,
4. Förderung der Vereinbarkeit von beruflicher/wissenschaftlicher Laufbahn und der Übernahme von Familienverantwortung für alle Mitarbeitenden,
5. Steigerung der Beteiligung von Frauen in Entscheidungsgremien, die aber nicht gleichzeitig zu einer Überlastung einzelner Frauen führen darf bzw. wofür Entlastungsoptionen angeboten werden müssen,
6. Erhöhung der Kompetenz von Führungskräften bei Fragen der Frauenförderung sowie Sensibilisierung der Führungskräfte für Gender- und Diversitätsfragen,
7. Regelmäßige Erneuerung des TOTAL E-QUALITY Prädikats,
8. Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen und in allen Beschäftigtengruppen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind.

Um den Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals, insbesondere in Führungspositionen, zu erhöhen, verfolgt die Leibniz-Gemeinschaft das so genannte Kaskadenprinzip. In Anwendung des Kaskadenmodells auf die spezifische Situation am IOW ergeben sich die im Anhang I genannten Stufen.

II. Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik am IOW

Die Institutsleitung sowie Beschäftige mit Leitungsfunktion sind verpflichtet, die Umsetzung der Gleichstellung im IOW bzw. in den entsprechenden Bereichen zu realisieren und die Vereinbarung von Familie und Beruf zu verbessern.

Um die Bemühungen des IOW zur Gleichstellung der Geschlechter auch sprachlich auszudrücken, hat das IOW für seine offiziellen Dokumente eine Regelung für eine geschlechtergerechte Schriftsprache getroffen.

II.1 Die Gleichstellungsbeauftragte

Am IOW werden eine Gleichstellungsbeauftragte (GSB) und ihre Vertreterin entsprechend dem GlG M-V gewählt. Diese unterstützen die Leitung des IOW bei der Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.

Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt alle Beschäftigten des IOW bei Fragen zur Geschlechtergerechtigkeit und nimmt Impulse aus der Belegschaft entgegen. Sie ist auch Ansprechpartnerin für den Direktor bzw. die Direktorin, die Sektionsleitungen, weitere Führungskräfte aus den Bereichen sowie für die Vertretungen von Promovierenden und Postdocs. Regelmäßig berichtet die Gleichstellungsbeauftragte über ihre Tätigkeit auf Personalversammlungen, Frauenversammlungen und der eigenen GSB- Internet-Seite bzw. der GSB-Intranet-Seite.

Die Gleichstellungsbeauftragte des IOW nimmt regelmäßig an den Leitungsberatungen[1] teil, wo sie Themen der Gleichstellung in den entsprechenden Tagesordnungspunkt der Sitzungen einbringt. Die Gleichstellungsbeauftragte gibt zusätzlich Anregungen, z. B. durch Platzierung gleichstellungspolitischer Themen in der Internen Gleichstellungskommission (siehe II.2), den entsprechenden Vollversammlungen oder in der Mitarbeitendenzeitschrift IOW•intern und fördert und begleitet die Verbesserung der Chancengleichheit am gesamten Institut.

Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte bei personellen oder sonstigen Maßnahmen innerhalb von zehn Arbeitstagen einen Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz M-V, ist entsprechend §20 GIG MV der Vorgang von der Führungskraft/Leitungsrunde erneut zu entscheiden und zu begründen. Die Frist beginnt mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahme. Die Maßnahme wird bis zur Entscheidung der Führungskraft/Leitungsrunde ausgesetzt und erst nach Fristablauf oder vorheriger ausdrücklicher Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten ausgeführt.

Das Direktorat, die Sektionsleitungen sowie die Leitungen der Infrastrukturbereiche kooperieren mit der Gleichstellungsbeauftragten und unterstützen ihre Arbeit nach Kräften.

Das IOW sorgt für angemessene Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten, für die Einbeziehung in die institutsinterne Organisations- und Personalentwicklungsprozesse und für die

[1] Mitglieder der Leitungsberatung sind neben dem Direktor/der Direktorin die Sektionsleitungen und ihre Stellvertretungen, Verwaltungsleitung, Leitung des Wissenschaftsmanagements und Gleichstellungsbeauftragte

rechtzeitige Bereitstellung aller notwendigen Informationen zur Erfüllung des gleichstellungspolitischen Auftrages.

Der zusätzlichen Belastung durch Wahrnehmung dieser Funktion wird am IOW dadurch Rechnung getragen, dass die Gleichstellungsbeauftragte teilweise freigestellt wird oder durch wissenschaftliches Personal im Umfang einer Viertel-Stelle bei ihrer Arbeit unterstützt wird. Gleichzeitig steht der Gleichstellungsbeauftragten Unterstützung durch Assistenzen zur Verfügung.

Weiterhin kann die Gleichstellungsbeauftragte über ein Budget verfügen, mit dem die eigene Weiterbildung, Netzwerk-Veranstaltungen sowie gleichstellungspolitische Einzelmaßnahmen finanziert werden können.

Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Vertreterin sind detailliert im Gleichstellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern dokumentiert.

II.2 Die interne Gleichstellungskommission

Mit der internen Gleichstellungskommission (iGK) wurde ein Gremium geschaffen, in dem Führungskräfte gemeinsam mit Vertretungen von Personalrat und Personalabteilung, den Vertretungen der Postdocs und Promovierenden, der Diversitätsbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten Maßnahmen zur Gleichstellung der Beschäftigten im IOW regelmäßig diskutieren, die Förderung von Frauen in allen Arbeitsebenen vorantreiben und familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen. Wesentliche Aufgaben der iGK sind Erlangung und Erhalt des TOTAL E-QUALITY Prädikates, die Anpassung des GEP an neue gesellschaftliche Rahmenbedingungen sowie die Anregung zusätzlicher Gleichstellungsmaßnahmen auf Instituts- und Abteilungsebene auf der Basis regelmäßiger Datenerhebungen (siehe II.3). Die interne Gleichstellungskommission unterstützt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Institutsleitung. Sie tagt unter der Leitung des Direktors bzw. der Direktorin mindestens vierteljährlich. Die Einrichtung der Internen Gleichstellungskommission wurde als Bestandteil in die Satzung des IOW aufgenommen. „Die Stiftung fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern. Hierzu bedient sie sich der internen Gleichstellungskommission.“

Über die Tätigkeit der Internen Gleichstellungskommission wird auf der Intranet-Seite der iGK informiert.

II.3 Analyse der Beschäftigungsstruktur

Mit In-Kraft-Treten des Plans zur Förderung von Frauen und Geschlechtergerechtigkeit erfolgen jährlich zur Analyse des Ist-Zustandes statistische Erhebungen, die es ermöglichen, die Umsetzung des Fortschritts zu überprüfen und entsprechende Änderungsschritte einzuleiten.

Insbesondere erfolgt die geschlechtsspezifische Datenerhebung[2], soweit sie nicht bereits erfasst wird, für alle Organisationseinheiten des IOW:

- alle Positionen und akademischen Grade,
- befristete/unbefristete Arbeitsverträge,
- Teilzeitbeschäftigungen,
- Elternzeit(en) der Beschäftigten,
- Drittmittelbeschäftigte,
- die Altersstruktur des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals,
- alle Entgelt- und Besoldungsgruppen,
- die Zusammensetzung von Gremien,
- Führen einer Bewerbungsstatistik.

Die Analyse der Beschäftigungsstruktur ist Grundlage für die Personalentwicklung. Auf Basis der erhobenen Daten wird eine Prognose der voraussichtlichen personellen Fluktuation und der freiwerdenden Stellen erstellt. Diese Informationen fließen daraufhin in die Personalentwicklung für das IOW ein. Wissenschaftliche Belange bleiben übergeordnet. Erhebung und Analyse erfolgen unter Beachtung des Datenschutzes.

Einmal jährlich werden die Beschäftigtenstruktur und deren Entwicklung analysiert und darüber in der iGK berichtet.

III. Maßnahmen zur Frauenförderung am IOW

III.1 Personalgewinnung und Stellenbesetzung

III.1.1 Stellenausschreibung

(1) Das IOW folgt einem standardisierten Verfahren zur Stellenbesetzung und zur Durchführung von Vorstellungsgesprächen, um die Verlässlichkeit und Transparenz des Prozesses zu gewährleisten. Die Standardregelung zur Durchführung von Personalauswahlverfahren ist im Intranet für alle IOW Beschäftigten öffentlich einsehbar und zu nutzen. Diese weist auf die Besonderheiten bei der Besetzung von offenen Stellen auf den unterschiedlichen Karrierestufen detailliert hin.

[2] Die Datenerhebungen unterliegen der Dienstvereinbarung zur sicheren Datenhaltung am IOW sowie den darin benannten relevanten Gesetzen und Regelungen. Personaldaten sind soweit wie möglich zu anonymisieren. Als geschlechtsspezifische Kategorien werden ab dem Jahr 2023 bei Neueinstellung männlich, weiblich, divers erfasst.

(2) Dem Gleichstellungsgesetz des Landes M-V folgend werden gemäß dem in (1) genannten Verfahren alle offenen Stellen, auch in Führungspositionen, als teilzeitfähig öffentlich ausgeschrieben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist ein stimmberechtigtes Mitglied jeder Kommission und begleitet jedes Verfahren. Der Gleichstellungsbeauftragten ist das Vorliegen der dienstlichen Belange schriftlich anzuzeigen, sofern von einer Ausschreibung abgesehen werden soll.

(3) Die Ausschreibungstexte sind mit geschlechtsneutraler Berufsbezeichnung und Wortwahl zu verfassen. Eine Hilfestellung dafür ist auf den Intranet-Seiten der GSB zu finden.

(4) In allen Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass das IOW die Gleichstellung aller Geschlechter fördert.

(5) Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen nach den statistischen Erhebungen dieses Plans zur Förderung von Frauen und Geschlechtergerechtigkeit unterrepräsentiert sind, erfolgen unter dem Hinweis: „Da Frauen in diesem Bereich des IOW unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung bevorzugt berücksichtigt“.

(6) Alle Ausschreibungen erfolgen mit einem Hinweis auf die familienbewusste Haltung des IOW.

(7) Aktive Rekrutierung: In Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, suchen die für die Ausschreibung verantwortlichen Sektionen und Bereiche mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalleitung nach geeigneten Bewerberinnen und fordern diese pro-aktiv zur Bewerbung auf. Bei einer aktiven Rekrutierung können u. a. folgende Maßnahmen erfolgen: Direktansprache bei Kongressen und Symposien, Ansprache von Gewinnerinnen von Poster und Präsentation Awards, Suche von Kandidatinnen aus den Netzwerken der Promovierenden, Postdocs, Nachwuchsgruppen- und Institutsleiterinnen.

(8) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, benennen die für die Ausschreibung einer permanenten Stelle Verantwortlichen des jeweiligen Bereiches der Institutsleitung möglichst zwei einschlägig qualifizierte Frauen, die für die ausgeschriebene Stelle infrage kommen.

(9) Die pro-aktive Rekrutierung ist der Kommission mitzuteilen und im Verfahrensprotokoll zu dokumentieren.

III.1.2 Vorstellungsgespräche und Auswahlentscheidung (allgemein)

Die Verfahrensleitlinien der Standardregelung zur Durchführung von Personalauswahlverfahren regeln ebenso die Vorgehensweise während der Vorstellungsgespräche und Auswahlverfahren unter Einbeziehung der Besonderheiten der unterschiedlichen Karrierestufen. Darüber hinaus

1) muss sich die Auswahl-/Berufungskommission vor dem Vorstellungsgespräch auf einen Fragenkatalog einigen, der bei allen Bewerbenden gleichermaßen zur Anwendung kommt,

2) gilt bei allen Auswahlentscheidungen vorrangig der Grundsatz der Bestenauslese. Bei gleichwertiger Qualifikation, Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bei der Besetzung von Stellen, Berufungen, Beförderungen und Höhergruppierungen bevorzugt berücksichtigt, bis der Frauenanteil 50 % der jeweiligen Beschäftigungsgruppe beträgt,
3) bei Führungskräften sind Gleichstellungs- und Diversitätskompetenzen oder die Bereitschaft sich diese anzueignen Auswahlvoraussetzungen.

Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist dies zu begründen. Es ist anzuführen:

- inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde,
- welche Hauptabsagegründe für die Ablehnung einer Bewerberin angeführt werden.

Das Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten ist stets erforderlich.

III.2 Karriere- und Personalentwicklung

III.2.1 Entwicklungsgespräche und -routinen

Als Grundlage für eine bessere Berufs- und Karriereplanung von Frauen im wissenschaftlichen, technischen, wissenschaftsstützenden sowie administrativen Bereich werden einmal jährlich Gespräche zwischen den Mitarbeitenden und der Führungskraft angeboten. Die Rahmenbedingungen hierfür sind in der Dienstvereinbarung zur Führung von Jahresgesprächen (DV-JG) auf den Intranet-Seiten des Personalrats zu finden.

Übergeordnetes Ziel am IOW ist, wissenschaftliche Talente früh zu entdecken, diese nachhaltig zu fördern und in ihrer Entwicklung kontinuierlich zu begleiten. Hierfür wurde das folgende, systematische Maßnahmenpaket geschnürt:

(1) Neben einem Feedback durch die Führungskraft, sowohl zur fachlichen als auch wissenschaftlichen Leistung, steht insbesondere die Ermittlung besonderer Stärken und Talente der Mitarbeitenden im Vordergrund.
(2) Gemeinsam legen Führungskraft und Mitarbeitende geeignete Maßnahmen zur Weiterbildung und Förderung der wissenschaftlichen oder nicht-wissenschaftlichen Laufbahn in einer Zielvereinbarung schriftlich fest. Diese Vereinbarung wird von beiden Beteiligten unterzeichnet.
(3) Für Promovierende finden regelmäßige Gespräche über deren Entwicklung im Rahmen des „Thesis-Komitees“ statt, diese sind in den IOW-Richtlinien zum Verlauf der Qualifizierung verankert. Die Richtlinien zur Promovierendenausbildung und -betreuung sind im IOW-Intranet zu finden.
(4) Ein Leitfaden zu Planung der Karriere wurde innerhalb der IOW-Gremien erarbeitet und verabschiedet. Dieser fasst international gültige Ansprüche an eine berufliche Tätigkeit im meereswissenschaftlichen Bereich zusammen.

(5) Zur Identifizierung und Förderung besonderer wissenschaftlicher Talente am IOW tauscht sich der Direktor bzw. die Direktorin einmal jährlich in Gesprächen mit den Sektionsleitungen aus. Dabei steht insbesondere die Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung, wie auch der Führungskompetenz von Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen im Fokus, mit Blick auf eine potenzielle Eignung für eine Berufung auf eine Professur und andere Karrierewege. Die GSB wird über die Ergebnisse der Gespräche informiert.

III.2.2 Allgemeine Maßnahmen zur Förderung der wissenschaftlichen Laufbahn von Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen

(1) Regelmäßige und zeitnahe Informationen über spezielle Fördermöglichkeiten der Leibniz-Gemeinschaft, des Bundes, der EU und anderer Fördereinrichtungen werden z. B. per E-Mail über die IOW-Info-Adresse verbreitet.
(2) Unterstützung bei entsprechender Antragstellung durch die Gleichstellungsbeauftragte und das Wissenschaftsmanagement,
(3) Ermutigung zur Teilnahme an Konferenzen, Tagungen und anderen wissenschaftlichen Veranstaltungen durch Vorgesetzte,
(4) Unterstützung beim Aufbau von Nachwuchsgruppen (Emmy Noether; Leibniz), durch die IOW-Leitung,
(5) Förderung von Frauen bei der Vergabe von Stipendien und Forschungsmitteln sowie der Auslobung von Preisen, z. B. Mobilitätsstipendien, Publikationspreise, Promotionsstipendien. Ausdrückliche Aufforderung und Unterstützung von Frauen zur Bewerbung um Stipendien und Fördermittel durch die Führungskräfte,
(6) Promovendinnen mit sehr guten Leistungen werden durch die Führungskräfte motiviert zur weiteren wissenschaftlichen Qualifikation, zur Entwicklung eines wissenschaftlichen Profils und ggf. zur Einwerbung von Drittmitteln für eine eigene Nachwuchsgruppe.

III.2.3 Förderprogramme

Programm „Come back to research"

"Come back to research" ist ein Förderprogramm für Meereswissenschaftlerinnen, die nach einer familienbedingten Unterbrechung den Wiedereinstieg in die Wissenschaft anstreben. Antragsberechtigt sind ehemalige IOW-Mitarbeiterinnen, von IOW-Forschenden betreute Doktorandinnen oder Wissenschaftlerinnen, die ihre einzuwerbende Stelle am IOW ansiedeln möchten. Das IOW kann auf diesem Wege bis zu zwei Kandidatinnen pro Jahr fördern. Im IOW-Internet ist eine detaillierte Programmbeschreibung zu finden.

Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen, insbesondere Postdoktorandinnen

Das IOW ist bestrebt, Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase bereits frühzeitig nach der Promotion zu fördern. Durch Mentoring sollen exzellente Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-/ Habilitations-Phase auf ihrem Weg in eine wissenschaftliche Karriere als Professorin oder im Führungsmanagement gefördert und in fachspezifische Netzwerke eingeführt werden.

Mentoring geht über die Förderung im Rahmen des üblichen Vorgesetzten-Mitarbeitenden-Verhältnisses hinaus. Junge Wissenschaftlerinnen (Mentee) des Hauses sollen durch erfahrene, international ausgewiesene und in Verantwortung stehende Kolleginnen oder Kollegen (Mentorinnen oder Mentoren) beraten werden.

Das IOW unterstützt Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen bei Bewerbungen für Mentoring-Programme, bspw. Mentoring-Programm der Universität Rostock und Leibniz-Mentoring.

Zum Zeitpunkt der Ausschreibung des Leibniz-Mentorings durch die Leibniz-Gemeinschaft wird die Institutsleitung, zusammen mit den Sektionsleitungen, gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen ansprechen und diese motivieren, sich für das Leibniz-Mentoring zu bewerben.

Darüber hinaus und bei Bedarf unterstützen die Führungskraft, die Gleichstellungbeauftragte und das Wissenschaftsmanagement Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen bei der Suche nach Mentorinnen und dem Austausch.

Individuelle Förderung für Führungskräfte in frühen Karrierephasen

Das IOW möchte weibliche Nachwuchskräfte im wissenschaftlichen und administrativen Bereich mit Potenzial für Leitungsaufgaben besonders qualifizieren.

(1) Die Ermittlung des individuellen Qualifizierungsbedarfs erfolgt grundsätzlich im Gespräch zwischen der Mitarbeiterin und der Führungskraft. Es wird angestrebt, einen mehrjährigen Qualifizierungsplan mit geeigneten Maßnahmen und Modulen für die jeweilige Führungskraft zu vereinbaren.
(2) Insbesondere weibliche Nachwuchskräfte sind von ihren Führungskräften über die Möglichkeiten der fachlichen oder wissenschaftlichen Qualifizierung, bezogen auf ihre individuelle Situation, zu informieren und zur Teilnahme an geeigneten Qualifizierungsangeboten zu motivieren.

III.2.4 „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" - Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Zuordnung zu Entgeltgruppen

Grundsätzlich wird nach der auszuübenden Tätigkeit gemäß Tarifvertrag und Entgeltordnung eingruppiert. Eine Benachteiligung von Frauen in verschiedenen Entgelt- und Besoldungsgruppen wird durch den Einsatz einer Stellenbewertungskommission vermieden, die dafür Sorge trägt, dass in allen Bereichen des IOW eine einheitliche geschlechtsunabhängige Stellenbewertung erfolgt und aktuelle Eingruppierungen sowie Tätigkeitsbeschreibungen ggf. korrigiert werden. Eine Stellenbewertungskommission tagt nach Bedarf.

III.3 Beteiligung von Frauen an der Arbeit von gewählten Gremien

Soweit möglich, werden paritätische Zusammensetzungen der Wahllisten für die Wahlämter am IOW angestrebt. Mit der Gremienleitung sowie den Vertretungen in den Gremien wird gemeinsam überlegt, wie die Gremienbeteiligung von Frauen verbessert werden kann und wie Frauen ermutigt werden können, sich für die Arbeit in Gremien zur Wahl zu stellen bzw. sich dort zu engagieren. Im IOW betrifft dies folgende Gremien:

- Wissenschaftlicher Rat,
- Promovierendenvertretung,
- Postdocvertretung,
- Personalrat,
- Ombudsperson.

IV. Das IOW als familienbewusster Arbeitgeber

IV.1 Vereinbarkeit von beruflicher bzw. wissenschaftlicher Laufbahn, Beruf und Familienverantwortung

Das IOW versteht sich als familienbewusster Arbeitgeber und wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf die wissenschaftliche Laufbahn, deren Bewertung und die weitere Karriereentwicklung auswirken. Unsere Bemühungen wurden wiederkehrend seit 2013 mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat honoriert.

Am IOW werden Besprechungszeiten auf ihre Vereinbarkeit mit Familienaufgaben überprüft. Soweit umsetzbar und sinnvoll beginnen mehrstündige Besprechungen, Seminare, Kolloquien u. ä. nicht später als 14 Uhr. Bei Bedarf ist eine virtuelle Teilnahme zu prüfen. Langfristig planbarbare Veranstaltungen sollen außerhalb der Schulferien terminiert werden, um einen schweren Bruch der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu vermeiden.

IV.2 Flexible Arbeitsgestaltung

Die Besonderheiten bezüglich der Arbeitszeit am IOW gehen für alle Beschäftigten über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. Sie sind im Rahmen folgender Vereinbarungen geregelt und beschrieben:

- Rahmendienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit (RDV-AZ),
- Dienstvereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit und von Überstunden (DV-AZ),
- Dienstvereinbarung zum Flexiblen Arbeiten (Telearbeit und mobiles Arbeiten) am IOW (DV-Tele).
- Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit im Expeditionseinsatz (DV-AZ See)

Darin ist Folgendes verankert:

(1) Das IOW möchte allen Beschäftigten, die dies wünschen, Telearbeit und mobiles Arbeiten ermöglichen.
(2) Das IOW unterstützt grundsätzlich die Möglichkeit, die Arbeitszeit aus familienbedingten Gründen zu reduzieren. Die Arbeitszeit wird nach Maßgabe der dienstlichen Möglichkeiten den Bedürfnissen der Beschäftigten mit Familienpflichten angepasst.
(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der Arbeitszeit aus familiären Gründen ist zu entsprechen, soweit zwingende betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die Ablehnung der Anträge ist unter detaillierter schriftlicher Darlegung der dringenden betrieblichen Erfordernisse den Antragstellenden bekannt zu geben.
(4) Vorgesetzte sollen darauf achten, dass sich Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung aus familiären Gründen nicht negativ auf das Tätigkeitsfeld bzw. auf die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden auswirken. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen.
(5) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich in keiner Weise nachteilig auswirken.
(6) Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sollen Anträge von Frauen und Männern, die bisher aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, bei entsprechender Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.
(7) Allen Beschäftigten des IOW mit schulpflichtigen Kindern ist unter Beachtung dienstlicher Belange der Urlaub möglichst in der Schulferienzeit zu gewähren.

IV.3 Freistellung und Beurlaubung

(1) Das IOW informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen und über diesbezügliche Regelungen in den geltenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.

(2) Alle Beschäftigten, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, werden durch die Personalabteilung auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf Renten- und Arbeitslosenversicherungsansprüche und versorgungsrechtliche Ansprüche hingewiesen. Den Antragstellenden wird zudem erläutert, dass auch die Ehe-/Lebenspartnerinnen und -partner eine Beurlaubung beantragen bzw. den Anspruch auf Elternzeit realisieren können.

(3) Das IOW unterstützt die familienbedingte Beurlaubung – ausdrücklich auch von männlichen Beschäftigten – im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften.

(4) Eine Beurlaubung aus familiären Gründen darf nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. So bewertet das IOW zum Beispiel wissenschaftliche Leistungen vor dem Hintergrund der persönlichen Lebensumstände und berücksichtigt familienbedingte Unterbrechungen.

(5) Einem Antrag auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung wird zum frühestmöglichen Zeitpunkt entsprochen.

(6) Nach Ablauf einer solchen Beurlaubung garantiert das IOW die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird.

IV.4 Fort- und Weiterbildung

(1) Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen soweit möglich während der Arbeitszeit stattfinden.
(2) Mit Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt werden, wird vor Ihrer Abwesenheit vereinbart, wie sie während dieser Zeit wichtige Informationen zu institutsinternen Entwicklungen erhalten möchten. Für die Zeit nach ihrer Abwesenheit werden ihnen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen angeboten, die den Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtern sollen.

IV.5 Kinderbetreuung und Familienservice

(1) Im Falle einer akut auftretenden Betreuungslücke kann das Angebot eines voll ausgestatteten Eltern-Kind-Büros im IOW genutzt werden.
(2) Bei Konferenzen vor Ort können Mitarbeitende auf Antrag den Service einer vom IOW organisierten Kinderbetreuung in Anspruch nehmen. Für Kinder unter 6 Jahren übernimmt das IOW die Kosten.
(3) Das IOW ermöglicht allen Mitarbeitenden eine Ruhephase im Frauenruheraum. Dieser Raum ist insbesondere für schwangere Frauen in der Arbeitsstättenregel ASR A4.2 vorgeschrieben.

Generell sind die Mitarbeitenden des IOW aufgefordert, bei Engpässen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Institutsleitung anzusprechen. Individuelle Lösungen sind im Bedarfsfall zeitlich begrenzt möglich, wie zum Beispiel die Bereitstellung eines PKW-Stellplatzes in Situationen, in denen ein rascher Einsatz des eigenen Autos ohne zeitraubende Parkplatzsuche erforderlich ist.

V. Partnerschaftlicher Umgang am Arbeitsplatz sowie Sensibilisierung für Diskriminierung, Gleichstellung und Diversität

V.1 Partnerschaftlicher Umgang am Arbeitsplatz

Das IOW verpflichtet sich, die Würde sowie die körperliche und seelische Integrität aller im IOW Beschäftigten zu wahren und vor negativen Auswirkungen sozialer Konflikte zu schützen. Alle Mitarbeitenden sollen, entsprechend der Charta der Vielfalt, Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Die Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz im IOW hat das Ziel, ein gutes und partnerschaftliches Betriebsklima zu fördern, in dem auch über Probleme und Konflikte offen und konstruktiv gesprochen wird. Die Regelungen der Dienstvereinbarung finden Anwendung bei Konflikten, die den Betriebsfrieden stören, z. B. bei Mobbing, sexueller Belästigung oder ähnlichen Problemen. Die Vereinbarung bietet Schutz vor Übergriffen und sichert allen Beschäftigten ein Beschwerde- und Beratungsrecht zu, die sich von anderen Mitarbeitenden benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen. Kontakte für Beratung und Beschwerde sind die Personalvertretung, die Gleichstellungsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung und vorgesetzte Personen sowie die Meldestelle innerhalb des Hinweisgebersystems.

Die Beratungskompetenz von Mitarbeitenden mit Beratungsfunktion wird vom IOW durch Trainingsangebote zur Professionalisierung geschult.

V.2 Sensibilisierung für und Prävention von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wird am IOW entgegengetreten. Alle Mitarbeitenden am IOW werden ermutigt und durch spezifische Beratungsangebote unterstützt, ihr Empfinden von Belästigung zu artikulieren und damit Grenzen aufzuweisen. Das IOW bietet seinen Mitarbeitenden Fortbildungs- und Trainingsangebote sowie Materialien, um für das Thema zu sensibilisieren, Verantwortlichkeiten und Pflichten klarzustellen und Ansprechpersonen für Betroffene zu benennen:

(1) Ein Merkblatt zum „Umgang bei sexueller Belästigung am IOW“ steht den Mitarbeitenden auf den IOW-Intranetseiten der GSB zur Verfügung.
(2) Den Fahrtleitungen von Schiffsexpeditionen werden durch die Schiffskoordination des IOW Materialien zur Verfügung gestellt, um in Vorbereitung der Expedition für das Thema zu sensibilisieren und Ansprechpersonen zu benennen.
(3) Die Institutsleitung organisiert regelmäßig Workshops, z. B. zum Thema „Sexualisierte Grenzverletzungen auf Schiffsexpeditionen“, die gezielt für die spezifische Situation auf einer Forschungsexpedition auf See sensibilisieren sollen.

V.3 Entwicklung von Kompetenzen für Gleichstellung und Diversität und zur Prävention unbewusster Vorurteile

Das IOW hat eine von gegenseitigem Respekt geprägte Institutskultur, die Vielfalt schätzt und fördert. Die Institutsleitung hat eine diversitätsbeauftragte Person ernannt. Zu deren Aufgaben gehört unter anderem die Organisation von Trainings und Schulungen, um ein Bewusstsein für Vielfalt zu schaffen, die damit verbundenen Chancen aufzuzeigen, Anregungen für den Umgang mit Herausforderungen zu geben und unbewussten Vorurteilen (*unconscious biases*) entgegenzuwirken.

VI. Geltungsdauer, Veröffentlichung und Inkrafttreten

Geltungsdauer

Der Plan zur Förderung von Frauen und Geschlechtergerechtigkeit hat eine unbefristete Laufzeit ab Juli 2023. Er wird durch die interne Gleichstellungskommission alle drei Jahre auf Aktualität geprüft.

Veröffentlichung und Inkrafttreten

Der Plan zur Förderung von Frauen und Geschlechtergerechtigkeit wird im Intranet des IOW, durch Aushang sowie unter www.io-warnemuende.de veröffentlicht. Dieser tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung im Intranet des IOW in Kraft.

Rostock, 26. JUNI 2023

Prof. Dr. Oliver Zielinski, Direktor des IOW

Anhang I: Zielvereinbarung für das Jahr 2030

Im Rahmen der Fortschreibung des Pakts für Forschung und Innovation für die Jahre 2021 – 2030 hat sich die Leibniz-Gemeinschaft das Ziel der Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Forschung gesetzt. Dazu wurden realistische und ambitionierte Zielquoten für Frauen entsprechend organisationsspezifischer Kaskadenmodelle festgelegt. Danach soll bis zunächst 2030 in jeder Hierarchieebene der Frauenanteil erreicht werden, der vor diesem Zeitraum auf der jeweils darunter gelegenen Ebene besteht. Bei der Festlegung der Quoten wird auch die Fluktuationsrate auf der jeweiligen Karrierestufe berücksichtigt werden. Die in 2025 festgelegten Quoten dienen als Zielquote für das Jahr 2030 und sollen nicht jährlich angepasst werden.

Das IOW folgte in der Festlegung seiner Zielquoten den Empfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft und hat dabei insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen des wissenschaftlichen Bereichs im Blick. Bei der Ermittlung der Zielquoten wurde die IOW-spezifische Situation hinsichtlich Fluktuationsraten, Machbarkeit und Flexibilität innerhalb der Karrierestufen und des betrachteten Zeitraumes zugrunde gelegt, um zu realistischen Zielen für das IOW zu kommen.

In Anwendung des Kaskadenmodells auf die spezifische Situation am IOW ergaben sich folgende Stufen:

Entgeltstufen	Ist-Quote zum 31.12.2019	Zielgröße 2025	Ist-Quote 2024	**Zielquote 2030**
nach Entgeltgruppen				
Stufe 1: E12/E13, ohne Promovierende	59 %	50 %	51 %	**50 %**
Stufe 2: E14	22 %	26 %	26 %	**35 %**
Stufe 3: E15/E15Ü/W1	60 %	50 %	50 %	**50 %**
Stufe 4: W2/C3	0 %	0 %	0 %	**33 %**
Stufe 5: W3/C4	20 %	40 %	25 %	**40 %**
nach Führungsebenen				
1. Ebene: Institutsleitung			0%	**0 %**
2. Ebene: Abteilungsleitungen			33%	**42 %**
3. Ebene: Leitungen von Forschungs- und Nachwuchsgruppen			k.A.	**40 %**