
Gleichstellungskonzept des IOS und Maßnahmen zu seiner Umsetzung

Vom Vorstand im März 2021 beschlossen.

Einordnung und Bedeutung von Gleichstellung und Chancengleichheit

Als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft bekennt sich das IOS zu deren Zielen und Grundsätzen der Gleichstellung, wie sie in den Leibniz-Gleichstellungsstandards festgehalten sind.¹ Diese implizieren, Gleichstellung als durchgängiges Leitprinzip im Handeln des Institutes und seiner Entscheidungen zu praktizieren. Eine zentrale Grundlage der Maßnahmen des IOS im Bereich der Gleichstellung ist darüber hinaus die „Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung“ (AV-Glei, zuletzt geändert 2016).² Deren Ziel ist es, „die Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern, die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.“ Schließlich orientiert sich das IOS an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft.³ Das IOS folgt dabei dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz, insbesondere bezüglich der Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie erheblich unterrepräsentiert sind. Ziel ist es, eine ausgewogene Beteiligung von Frauen – gerade auch in Leitungsfunktionen – zu erreichen und auch für eine gleichberechtigte Teilhabe in Gremien zu sorgen.

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe, zu der alle Personen mit Leitungsaufgaben beitragen müssen. Das Leitungspersonal am IOS hat daher sowohl bei seinen personellen als auch fachlichen Führungsaufgaben die nachhaltige Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile aller Geschlechter hinzuwirken. Chancengleichheit ist in allen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen. Mit Blick auf die Bedeutung der Gleichstellung für die wissenschaftliche Exzellenz und als gesellschaftlicher Auftrag gilt es, diese bei allen Maßnahmen zur Personalentwicklung und der

¹ https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards_2016.pdf.

² https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/AV_Glei.pdf.

³ https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandard.

Förderung gerade auch des wissenschaftlichen Nachwuchses zu berücksichtigen. Seine hochqualifizierten Forscherinnen unterstützt das IOS u. a. durch die Nominierung für einschlägige Mentoringangebote, sowohl der Leibniz-Gemeinschaft als auch anderer Trägereinrichtungen. Zudem erachtet es das IOS als geistes- und sozialwissenschaftliche Forschungseinrichtung für selbstverständlich, das Thema Geschlechterbeziehungen in seiner Forschung aufzugreifen und die Kategorie Gender zu reflektieren.

Um die Gleichstellung am Institut weiter zu verbessern, hat das IOS im Jahr 2021 ein neues Gleichstellungskonzept erarbeitet und mit einem Maßnahmenplan zur Umsetzung versehen. Dieser Plan beruht auf einer Analyse des Ist-Standes sowie der Bewertung der bisher praktizierten Gleichstellungsmaßnahmen. Die am IOS bestellte Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin unterstützen und überwachen die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und sind direkte Ansprechpartnerinnen für die Mitarbeiter*innen des Instituts.⁴ Im Rahmen ihrer Zuständigkeit wirken sie in allen Bereichen des Instituts mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung aller Geschlechter und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

Das Gleichstellungskonzept und der Plan zu seiner Umsetzung wurde im Juli 2021 durch die Vergabe des Prädikats TOTAL E-QUALITY von TOTAL E-QUALITY e.V. in Anerkennung des nachhaltigen Engagements des IOS für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf gewürdigt.



⁴ Beide Positionen sind am IOS derzeit mit Frauen besetzt, weshalb im vorliegenden Text für die Position die weibliche Form verwendet wird.

Ist-Stand

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Frauenquote, jeweils bezogen auf unterschiedliche Beschäftigtengruppen a IOS. Die Daten beziehen sich Stichtag 31.12.2020.

| | Personen | Anzahl Frauen | Anteil Frauen |
|---|----------|---------------|---------------|
| Vorstand | 2 | 1 | 50 % |
| <i>darunter wissenschaftliche Leitung</i> | 1 | 0 | 0 % |
| Leitung Arbeitsbereiche (inkl. Verw.) | 4 | 1 | 25 % |
| Leitung Nachwuchsgruppen | 1 | 1 | 100 % |
| Wiss. Mitarbeiter*innen | 23 | 11 | |
| <i>in AB Gesch.</i> | 12 | 6 | 50 % |
| <i>in AB Öko</i> | 5 | 3 | 60 % |
| <i>in AB Bibliothek</i> | 3 | 1 | 33 % |
| <i>in Nachwuchsgruppe</i> | 3 | 2 | 66 % |
| <i>Promovierende</i> | 6 | 2 | 33 % |
| <i>Habilitierende/Postdocs</i> | 7 | 4 | 57 % |
| Stipendiat*innen (WissenschaftsCampus) | 5 | 3 | 60 % |
| SHK/WHK | 11 | 9 | 74 % |
| <i>Praktikant*innen</i> | 0 | 0 | 0 |
| Nichtwiss. Personal | 22 | 17 | 77% |
| <i>in Verwaltung</i> | 10 | 9 | 90 % |
| <i>in Bibliothek</i> | 7 | 5 | 71 % |
| <i>in Technik/IT</i> | 2 | 2 | 100 % |
| <i>in Sonstige</i> | 3 | 1 | 33 % |
| SHK/WHK | 8 | 5 | 74 % |
| Insgesamt | | | |
| Anmerkungen: | | | |
| Es wurde nur auf besetzte Stellen abgestellt. | | | |
| Bei „Personen“ wird die Zahl der Köpfe in einer Gruppe angegeben, nicht die Zahl der Vollzeitäquivalente. | | | |
| Postdocs = bis zu 8 Jahren nach der Promotion. | | | |

Im wissenschaftsstützenden Bereich (u. a. Bibliothek und elektronische Forschungsinfrastruktur, Bereich Öffentlichkeitsarbeit, Verwaltung und sonstiger nichtwissenschaftlicher Bereich) sind Frauen überrepräsentiert. Hier arbeiten 22 TV-L-Beschäftigte, davon 17 Frauen (77 %) und 4 Männer (23 %). Der Bereich wird von 8 Hilfskräften unterstützt, 5 Frauen (63 %) und 3 Männern (27 %). Mithin sind im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals Frauen.

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind 11 Frauen und 12 Männer beschäftigt. Der Frauenanteil liegt damit bei 48 %. Die paritätische Verteilung von Männern und Frauen zeichnet auch den wissenschaftlichen Nachwuchs am IOS aus: Unter den aktuell zehn vom IOS geförderten Promovierenden (Dezember 2020), darunter 5 Stipendiat*innen und 5

angestellte Mitarbeiter*innen, sind genau die Hälfte weiblich (an dieser Stelle muss betont werden, dass die Promotionsförderung hochgradig drittmittelabhängig ist, das IOS aber bei der Beantragung von Projekten Gleichstellungsziele berücksichtigt). Von 6 am IOS beschäftigten Postdoktorand*innen sind vier Frauen. Von den 11 dem wissenschaftlichen Personal zugeordneten studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind 9 (82 %) weiblich. Frauen sind mithin im Feld des wissenschaftlichen Nachwuchses (Promovierende/Postdocs/SHK/WHK) geringfügig überrepräsentiert, was aber angesichts der im zunehmenden Karriereverlauf steigenden Benachteiligungsgefahr („gläserne Decke“) zu begrüßen ist.

Auf der wissenschaftlichen Leitungsebene sind am IOS Frauen jedoch unterrepräsentiert. Diesem Umstand abzuweichen ist eines der prioritären Ziele des Gleichstellungsplans des Instituts. In Verwaltung und Bibliothek sind hingegen Männer unterrepräsentiert – hier gilt es im Sinne der Gleichstellung, auch gezielt Männer für diese Aufgaben zu gewinnen. Für das wissenschaftliche Personal mit Leitungsfunktion legten die Institutsleitung mit der Gleichstellungsbeauftragten und Vertreterinnen bzw. Vertretern des Betriebsrats im Frühjahr 2021 flexible Zielquoten für Frauen entsprechend des Kaskadenmodells fest, die vom Stiftungsrat bestätigt und auch im Programmbudget 2022 fixiert wurden. Ziel ist es, dass sich unter den beiden wiss. Direktor*innen wenigstens eine Frau befindet und bis 2025 auf der Ebene der Arbeitsbereichs- und Forschungsgruppenleitungen Genderparität herrscht. Im Falle unerwarteter, vorzeitiger Vakanz in diesen Stellenkategorien zielt das Institut auf die Besetzung mit Frauen, mindestens bis ein weitgehend paritätisches Verhältnis der beiden Geschlechter erreicht wird.

Bei Bestellungen von Personen des dritten Geschlechts bleibt das Ziel einer paritätischen Repräsentanz von Frauen unberührt.

Dem Institut ist es darüber hinaus ein Anliegen, auch in seinen Gremien und unter seinen Gastwissenschaftler*innen dem Prinzip der Gleichstellung zum Durchbruch zu verhelfen. Das IOS achtet auf entsprechende Besetzungen, soweit diese in seinem Einflussbereich liegen. Aktuell sind von elf Mitgliedern des Wissenschaftlichen Beirats fünf Frauen, darunter die Vorsitzende. Von 13 Mitgliedern des Stiftungsrates (davon 7 institutionelle Mitglieder), sind vier Frauen. Der Anteil von Frauen unter den am IOS im Jahr 2020 tätigen Gastwissenschaftler*innen lag bei 71 % (2019 bei 46 %).

Handlungsfelder und Maßnahmen

Für die Implementierung seiner Gleichstellungsmaßnahmen hat das IOS sechs Handlungsfelder identifiziert; die Überwachung der Umsetzung der Maßnahmen ist jeweils gemeinsame Aufgabe des IOS-Vorstandes sowie der Gleichstellungsbeauftragten, wobei je nach Maßnahme auch Arbeitsbereichsleiter*innen Verantwortung für die Umsetzung und deren Monitoring haben.

Handlungsfelder:

1. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik und Organisationskultur
2. Personalauswahl und Stellenbesetzung
3. Personalentwicklung und Karriereförderung
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
5. Forschung und Wissenstransfer
6. Abwehr von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

1) Institutionalisierte Gleichstellungspolitik und Organisationskultur

- Der Vorstand des Instituts bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin; das Institut stellt die Gleichstellungsbeauftragte im Ausmaß bis zu 10 % der täglichen Arbeitszeit für die Wahrnehmung dieser Funktion frei und unterstützt sie mit einer studentischen Hilfskraft.

Umsetzung: Zum 01.10.2020 hat das IOS Frau PD Dr. Katharina Kucher zur Gleichstellungsbeauftragten mit einer dreijährigen Amtszeit ernannt; als ihre Stellvertreterin fungiert Frau Kadri Kehayova.

- Gleichstellung wurde als Prinzip und Ziel in den Karriereleitlinien des IOS sowie dem IOS-Nachwuchsförderungskonzept festgehalten.

Umsetzung: Die beiden Leitlinien wurden vom IOS beschlossen und sind im Intranet einsehbar.

- Die Position der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sowie ihre Kompetenzen werden in der Geschäftsordnung des IOS festgehalten.

Umsetzung: Im Jahr 2021 wurde eine entsprechende Änderung (Ergänzung) der Geschäftsordnung durch den Stiftungsrat des Instituts vorgenommen.

- Gleichstellung wird als Aufgabe aller Führungskräfte am Institut implementiert. Alle Mitarbeiter*innen des IOS sollen zudem für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit sensibilisiert werden sowie Kompetenzen zur Lösung entsprechender Probleme und Konflikte entwickeln.

Umsetzung: Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Treffen der Koordinierungsgruppe (i. d. R. monatlich) teil; somit können regelmäßig Gleichstellungsangelegenheiten besprochen werden. Die Gleichstellungsbeauftragte berät bei Bedarf Führungskräfte. Das Institut stellt ihr relevante Informationsmaterialien sowie Dokumente zu aktuellen Entwicklungen im Gleichstellungsbereich zur Verfügung. Führungskräfte werden aufgefordert, sich in Hinblick auf die Sensibilisierung von Gleichstellungsfragen schulen zu lassen.

Die Gleichstellungsbeauftragte informiert in den regelmäßigen Informationsveranstaltungen des Instituts (i. d. R. vierteljährlich im Rahmen der Betriebsversammlungen) über Gleichstellungsbelange.

*Das Institut leitet Informationen über einschlägige Veranstaltungen in Regensburg, insbesondere an der Universität Regensburg, an seine Mitarbeiter*innen weiter. Wenigstens einmal jährlich organisiert die Gleichstellungsbeauftragte eine Veranstaltung zum Thema Gleichstellung (etwa einen Fachvortrag), ggf. in Kooperation mit der Universität Regensburg. Auch bei den Jahresklausuren des IOS soll das Thema Gleichstellung fester Bestandteil sein.*

- Gleichstellung wird als wichtiges und regelmäßig zu überprüfendes Prinzip im Controlling des Instituts festgehalten.

Umsetzung: Vorstand und Gleichstellungsbeauftragte erstatten dem Stiftungsrat im Rahmen der Stiftungsratssitzung einmal jährlich Bericht über die Situation der Gleichstellung und der Chancengleichheit. Jährlich wird die Entwicklung der Gleichstellung im Personalbereich dokumentiert. Bei den regelmäßigen Evaluationen (in einem 7-Jahres-Turnus) des IOS in der Leibniz-Gemeinschaft werden auch Gleichstellungskriterien evaluiert.

- Präsentation der Gleichstellung in Öffentlichkeitsarbeit und Wissenschaftskommunikation des IOS als wichtiges Leitziel.

Umsetzung: Auf der Homepage verfügt die Gleichstellung über eine eigene Sektion mit Informationen zu Gleichstellungsleitlinien und -maßnahmen des IOS sowie für diesen Bereich zentralen Angeboten. In allgemeinen Institutsbeschreibungen (etwa dem IOS-Flyer) wird die Bedeutung von Gleichstellung hervorgehoben. Der IOS-Jahresbericht informiert über die Gleichstellung am Institut ebenso wie der vierteljährlich erscheinende Newsletter bei Bedarf für Meldungen zum Thema Gleichstellung genutzt wird. Das IOS verweist gezielt auf genderrelevante Forschungsaktivitäten.

- Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache.

Umsetzung: Sowohl in öffentlichen als auch internen Papieren, Materialien und Formularen, Newsletter und Jahresbericht, in der allgemeinen Korrespondenz und auf der Homepage des Instituts wird konsequent die geschlechterneutrale Schreibweise mit dem Sternchen () umgesetzt. Bei wissenschaftlichen Texten empfiehlt das Institut seinen Wissenschaftler*innen, ebenfalls geschlechtergerecht zu formulieren, ggf. durch explizite Verwendung von weiblichen und männlichen Namensformen, wo andere Techniken (wie *, Binnen-I, etc.) nicht zur Anwendung kommen können.*

In den vom IOS verantworteten wissenschaftlichen Publikationsreihen wird ebenso darauf geachtet, Geschlechteraspekte widerzuspiegeln. Eine stillschweigende durchgängige Verwendung des generischen Maskulinums, in Fällen wenn auch Frauen und andere Geschlechter gemeint sind, soll vermieden werden.

- Budget für Maßnahmen zur Beförderung der Gleichstellung am Institut.

*Umsetzung: Mit Beginn des Haushaltsjahres 2020 richtet das IOS einen jährlichen Budgetposten in Höhe von bis zu Euro 10.000 ein, der insbesondere für folgende Zwecke eingesetzt wird: Finanzierung einer SHK für die Gleichstellungsbeauftragte, Finanzierung einer SHK zur Unterstützung von Mitarbeiter*innen in Phasen besonderer Doppelbelastung durch familiäre Belange (Kinderbetreuung, Pflege), Organisation von Veranstaltungen, Förderung von Weiterbildung, Fortbildungs- und Reisekosten für Fortbildungen und Netzwerktreffen, Organisation von Vortragsreihen zentralen Betreuungsmöglichkeiten am IOS bei IOS Veranstaltungen, IOS-Tagen und internen Fort- und Weiterbildungen.*

Über die Verplanung der Mittel entscheidet maßgeblich die Gleichstellungsbeauftragte. Die Mittelverwendung erfolgt nach Zustimmung der Verwaltungsleiterin.

2) Personalauswahl und Stellenbesetzung

- Das IOS setzt sich gezielt dafür ein, in den unterschiedlichen Personalbereichen eine möglichst geschlechterbalancierte Personalstruktur zu erreichen. Besondere Anstrengung gilt dabei der Rekrutierung von Frauen für Bereiche, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, insbesondere auf der Leitungsebene. In Bereichen mit deutlicher Unterrepräsentanz von Männern (d. h. im nichtwissenschaftlichen Bereich) wird das Institut dem entgegenwirken.

Umsetzung: Das Institut erstellt – und aktualisiert vierteljährlich – eine Aufstellung der Verteilung des Personals nach Geschlechtern in seinen a) Teilbereichen, b) nach Entlohnungsgruppe, c) in seinen Leitungsorganen, d) nach Voll- und Teilzeit, e) nach befristet/entfristet; die Aufstellung ist dem Vorstand und der Gleichstellungsbeauftragten jederzeit zugänglich. Diese Erhebung bildet die Basis für eine Personalauswahl, welche die Unterrepräsentation von Frauen (oder Männern) beenden soll. Ausschreibungen von Arbeitsplätzen müssen entweder geschlechterneutral formuliert oder unter Berücksichtigung der weiblichen, männlichen und diversen Form (w/m/d). Sie enthalten in der Regel folgenden Hinweis zur Gleichstellung: „Das IOS strebt in allen Beschäftigtengruppen eine ausgewogene Geschlechterrelation an. Wir fördern Frauen und fordern sie deshalb ausdrücklich zur Bewerbung auf. Ebenso ermutigen wir Menschen mit nicht-deutscher Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund ausdrücklich zur Bewerbung. Das Institut setzt sich zudem für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein.“

Das IOS bemüht sich proaktiv um die Rekrutierung von Frauen in Programmen wie Humboldt-Forschungsstipendien und Marie-Skłodowska-Curie.

- Das IOS führt transparente und formalisierte Rekrutierungsverfahren durch, bei denen in jeder Phase Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt werden.

*Umsetzung: Ausschreibungen erfolgen in der Regel öffentlich mittels eines elektronischen Portals, Bewerber*innen werden über das Auswahlprozedere zeitnah informiert; die Gleichstellungsbeauftragte und ein Mitglied des Betriebsrats erhalten Zugang zu den Bewerbungen und werden eingeladen, an den Auswahlgesprächen teilzunehmen. Auswahlkommissionen sollen, soweit möglich, geschlechterparitätisch besetzt sein. Liegen in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vor, die im gleichen Maße das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, sollen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen und Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Genauso verhält es sich bei der Unterrepräsentierung von Männern in einem Bereich. Auswahlgespräche beruhen auf einem klar definierten Fragenkatalog und der Festlegung von Auswahlkriterien. Dabei dürfen folgende Umstände nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein: durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingte Verzögerungen in der Qualifikationsphase sowie der beruflichen Laufbahn; und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen. Wird in dem Auswahlprozess die äquivalente Qualifikation und Eignung der Bewerber*innen für die zu besetzende Stelle festgestellt, soll das unterrepräsentierte Geschlecht den Vorzug erhalten.*

Vor der Auswahlentscheidung hört der Vorstand die Gleichstellungsbeauftragte.

- Für Führungspositionen und Positionen mit Personalverantwortung im Forschungsbereich (typischerweise ab Entgeltgruppe 14) nutzt das Institut das Instrument der aktiven Rekrutierung von Frauen.

*Umsetzung: Unter Rückgriff auf eigene Netzwerke (z. B. Alumni, ehemalige Gastwissenschaftler*innen, Expertise des Beirats) und jene der Leibniz-Gemeinschaft (z. B. AK Gleichstellung) sowie einschlägige Datenbanken sprechen die Institutsleitung oder in Absprache mit ihr die Leiter*innen der für die Personalbesetzung zuständigen Arbeitsbereiche geeignet erscheinende Kandidatinnen an und laden sie zur Bewerbung ein.*

3) Personalentwicklung und Karriereförderung

- Das Institut unternimmt besondere Maßnahmen zur Förderung seiner Mitarbeiterinnen sowohl im Bereich Forschung als auch im Wissenschaftsmanagement, in der Verwaltung und der Bibliothek.

*Umsetzung: Gleichstellung als leitendes Prinzip wird in allen Dokumenten des Instituts zur Personalentwicklung betont. Die Vorgesetzten führen einmal jährlich ein Karrieregespräch mit ihren Mitarbeiter*innen. Dabei eruieren sie auch den Bedarf der Förderung und Weiterbildung und informieren über mögliche Karriereplanungen. Mitarbeiter*innen werden regelmäßig daran erinnert, auch proaktiv Weiterbildungswünsche zu artikulieren. Das Institut informiert regelmäßig darüber, z. B. auf seiner Homepage oder auf den Institutsinformationsveranstaltungen. Für die Wahrnehmung von genehmigten Weiter- und Fortbildungen gewährt das Institut Freistellungen und i. d. R. eine Übernahme der bzw. Zuschuss zu den Kosten der Maßnahme.*

- Das IOS ergreift besondere Maßnahmen zur Unterstützung seiner Forscherinnen.

Umsetzung: Das Institut (Vorstand und AB-Leitungen) unterstützt Bewerbungen zum Leibniz-Mentoringprogramm oder anderen Möglichkeiten des Coachings wie sie beispielsweise die Universität Regensburg und die LaKof (Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen) anbieten; sie nominieren exzellente Wissenschaftlerinnen für relevante Preise, Auszeichnungen und Mitgliedschaften bzw. fordern sie zur Selbstnominierung auf. Wissenschaftlerinnen haben in der Regel die Möglichkeit der Freistellung (Sonderurlaub), um Fellowships an anderen Orten wahrzunehmen, wobei das Institut solche Bewerbungen auch unterstützt. Forschungsaufenthalte im Ausland ebenso wie Tagungsteilnahmen und Vernetzungsinitiativen werden im Rahmen seiner Möglichkeiten vom Institut auch finanziell unterstützt. Ebenso gewährt das Institut auf Antrag und im Rahmen seiner Möglichkeiten für Übersetzungen, Sprachkorrektur, Publikationsgebühren, Open Access u. ä. finanzielle Unterstützung.

- Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist dem Institut ein zentrales Anliegen; diese dient ebenso der Erreichung von Gleichstellung und Chancengleichheit.

*Umsetzung: Die Interessen der am IOS tätigen (Post)Doktorand*innen, inklusive Stipendiat*innen, werden systematisch in der Institutsarbeit berücksichtigt. Dazu gehören auch Gleichstellungsangelegenheiten. Promovierende des IOS werden i. d. R. in die Graduiertenschule für Ost- und Südosteuropastudien aufgenommen, die eine konsequente Gleichstellungspolitik betreibt und ihr eigenes Gleichstellungskonzept hat. Sie können an deren Maßnahmen und Förderungen insbesondere für Frauen partizipieren. Die Gleichstellungsbeauftragte bietet gezielte Beratungsangebote für Promovierende an. Bei der Einrichtung von Qualifikationsstellen, etwa in Forschungsprojekten, sowie*

*der Vergabe von Fellowships und von Stipendien kommen die Standards zur Gleichstellung bei der Personalrekrutierung zur Anwendung. Das IOS regt Nachwuchswissenschaftler*innen an, sich in Qualifikationsarbeiten mit Themen der Genderforschung zu beschäftigen. Der wissenschaftliche Nachwuchs wird in die Planung von Forschungsvorhaben im Rahmen von Klausurtagungen einbezogen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bemüht sich das IOS bereits bei der Vergabe von Hilfskraftstellen und der Betreuung von Qualifikationsarbeiten Frauen bevorzugt zu berücksichtigen und besonders zu fördern.*

*Die (Post)Doktorand*innen wählen eine Interessenvertretung mit einer Amtszeit von zwei Jahren. Diese trifft sich wenigstens zweimal jährlich mit dem Wissenschaftlichen Direktor, der Nachwuchsbeauftragten des IOS und der Gleichstellungsbeauftragten.*

4) Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Das Institut eröffnet seinem Personal die Möglichkeit des mobilen Arbeitens (Homeoffice), sofern diesem keine dringlichen betrieblichen Gründe entgegenstehen.

*Umsetzung: Die 2020 zwischen Institutsleitung und Betriebsrat vereinbarte Betriebsvereinbarung sieht Homeoffice (auf Antrag) im Ausmaß von max. wöchentlich 40 % der Regelarbeitszeit als Regelfall vor. Die Modalitäten des Homeoffice werden in der Betriebsvereinbarung geregelt. Des Weiteren wird allen Mitarbeiter*innen in Ausnahmefällen bei Betreuungsengpässen die Möglichkeit eingeräumt, in Absprache mit der Institutsleitung ihr/e Kind/er mit ins Büro zu nehmen.*

- Flexible Arbeitszeitorganisation erleichtert die Vereinbarung von Beruf und Familie.

*Umsetzung: Die Betriebsvereinbarung sieht Instrumente der Flexibilisierung der Arbeitszeit (Gleitzeit, Stundenkonto) vor. Für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ist als Normalfall Vertrauensarbeitszeit vorgesehen. Das Institut gewährt – auf Antrag – seinen Mitarbeiter*innen, ihre reguläre Arbeitszeit temporär zu reduzieren (Teilzeit), sofern keine zwingenden betrieblichen Belange dem entgegenstehen. Die Verwaltung informiert die daran interessierten Mitarbeiter*innen über die dabei zum Tragen kommenden Regelungen und Möglichkeiten.*

- Das Institut will Mitarbeiter*innen ermöglichen, trotz Betreuungs-/Pflegepflichten, die für ihr berufliches Weiterkommen notwendigen Veranstaltungen zu besuchen bzw. Forschungen zu unternehmen. Die Wahrnehmung von Fortbildungen ist daher durch geeignete Maßnahmen wie interne Fortbildungen für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben zu unterstützen.

*Umsetzung: Während der Dauer der Teilnahme an IOS-Veranstaltungen und IOS-Tagungen am IOS können im Bedarfsfall Betreuungsmöglichkeiten vom IOS zur Verfügung gestellt werden. Insbesondere neue Mitarbeiter*innen mit kleinen Kindern unterstützt das Institut beim Finden von Kinderbetreuungsplätzen, etwa durch Bereitstellung von Informationen über entsprechende Einrichtungen.*

- Das Institut bekennt sich zu einer familienfreundlichen Ausgestaltung von Betriebsabläufen und zur Berücksichtigung von Pflege- und Erwerbszeiten bei seiner Terminplanung.

*Umsetzung: Sitzungszeiten (Arbeitsbereichsbesprechungen, Abteilungsleiter*innenrunden, Jours fixes, Betriebsversammlungen, Informationsveranstaltungen, Gremiensitzungen etc.) sowie Weiterbildungsveranstaltungen werden in der Regel teilzeitfreundlich festgelegt. Abend- und Wochenendterminen sollen möglichst vermieden*

werden (Ausnahmen sind u. a. öffentliche Veranstaltungen, Klausurtagungen sowie die Jahrestagung des Instituts). Das IOS ermöglicht allen Mitarbeiter*innen am IOS Sommer(netzwerk)fest teilzunehmen und bietet in diesem Zusammenhang eine Kinderbetreuungsmäßnahme an.

- Durch bauliche Maßnahmen am Institut soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden.

*Umsetzung: Das IOS richtet 2021 einen ausgewiesenen und freundlich gestalteten Raum für Mitarbeiter*innen mit einem Betreuungsnotfall, für Nutzer*innen mit Kindern, für Kinderbetreuung während Veranstaltungen sowie einer Wickelmöglichkeit.*

- Das Institut unterstützt Mitarbeiter*innen, die sich in Elternzeit befinden oder wegen Pflegenotwendigkeiten um eine Freistellung ansuchen.

*Umsetzung: Mitarbeiter*innen in Elternzeit/Freistellung haben ein Anrecht auf Rückkehr und, wenn gewünscht, auf stufenweise Rückkehr aus der Elternzeit/Freistellung auf die alte Stelle und deren Stundenumfang. Ein von Gleichstellungsbeauftragter und Verwaltung erarbeitetes sowie im Intranet verfügbares Informationspapier gibt den Institutsmitarbeiter*innen einen Überblick über die geltenden rechtlichen Regelungen zum Thema „Mutterschutz und Elternzeit“ sowie Freistellung bei familiären Pflegeaufgaben. Bei befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nutzt das Institut Verlängerungsmöglichkeiten nach WissZeitVG entsprechend der finanziellen Möglichkeiten bzw. bemüht sich bei Drittmittelgebern um entsprechende Verlängerungen. Während ihrer Elternzeit/Freistellung hält das Institut, sofern seitens der Mitarbeiter*innen der Wunsch besteht, regelmäßig Kontakt und informiert sie über aktuelle Ereignisse, Ziele, Fortbildungsmaßnahmen und Aktivitäten am IOS. Mit diesen Mitarbeiter*innen führen Vorgesetzte Gespräche über den Wiedereinstieg nach der Elternzeit/Freistellung für Pflegeaufgaben.*

*Zudem eröffnet das IOS Mitarbeiter*innen, die familiär besonders gefordert sind (Doppelbelastung durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) die Möglichkeit, sich um eine Unterstützung durch Hilfskraftstunden (i. d. R. 5h/wöchentlich für bis zu 6 Monate) zu bewerben.*

- Das Institut eröffnet Beratungsangebote zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

*Umsetzung: Das Institut hilft seinen Mitarbeiter*innen die Beratungsangebote des Eltern- und Familienservice der Universität Regensburg nach Möglichkeit wahrzunehmen. Das IOS stellt Informationsmaterialien über Maßnahmen im Bereich „Vereinbarkeit von Beruf und Familie am IOS“ für neues Personal (als Teil des Welcome Package) zur Verfügung.*

*Das IOS wird seinen Mitarbeiter*innen auf Wunsch im Rahmen einer „Beratungspatenschaft“ ein internes Mentoring durch erfahrene Mitarbeiter*innen anbieten, die in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beraten (z. B. im Hinblick auf ein effizientes Zeitmanagement).*

5) Forschung und Wissenstransfer

- Als geistes- und sozialwissenschaftliche Forschungseinrichtung strebt das Institut an, regelmäßig eine akademische Auseinandersetzung mit der Dimension Geschlecht für gesellschaftliche Beziehungen zu führen und diese Fragestellung auch in seiner Forschungsagenda zu thematisieren.

Umsetzung: Die 2020 erlassene neue Forschungsagenda inkludiert ein Schwerpunktthema (Ungleichheiten und Mobilität), in dem explizit auch nach der Bedeutung von Geschlecht gefragt wird. Bei der Konzeption neuer Projekte sowie der Abfassung von Projektanträgen ist – soweit thematisch relevant – auf eine Inklusion von Genderperspektiven zu achten.

- Bei wissenschaftlichen Aktivitäten des IOS sowie Veranstaltungen des Wissenstransfers sollen Wissenschaftlerinnen stark partizipieren. Damit können diese auch als *role model* fungieren.

*Umsetzung: Bei der Durchführung von wissenschaftlichen Veranstaltungen und Vortragseinladungen ist auf die angemessene Beteiligung von Frauen zu achten. Unter den Gastwissenschaftler*innen, die das Institut jährlich im Rahmen seines Fellowship-Programmes einlädt, sollen 50 % der Eingeladenen Frauen zu sein. Sollte es nicht ausreichend Bewerbungen von qualifizierten Wissenschaftlerinnen geben, wirkt das Institut dem proaktiv entgegen, etwa durch Direkteinladungen.*

- Das Institut nutzt die Projektentwicklung (Forschung und Transfer) zur Stärkung der Gleichstellung. Chancengleichheit soll ein wichtiges Ziel der drittmittelbezogenen Forschung sein.

*Umsetzung: Das IOS rekrutiert aktiv Wissenschaftlerinnen, um sie zur Beantragung von Projekten zu motivieren, die am Institut durchgeführt werden sollen. Dabei bietet das IOS im Rahmen seiner Möglichkeiten adäquate Unterstützung (z. B. durch Hilfskräfte) und Beratung (durch erfahrene Wissenschaftler*innen) bei der Projektausarbeitung an. Bei Projektkooperationen ist darauf zu achten, dass sich in den Kooperationspartnern auch Frauen befinden (z. B. als Leiterinnen eines Work Package u. ä.).*

6) Abwehr von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Das IOS lehnt jede Art der Diskriminierung und sexueller Belästigung vehement ab und fordert alle Mitarbeiter*innen auf, Maßnahmen dagegen mitzutragen und Übergriffe zu melden. Es sieht es als Verpflichtung, alle Beschäftigten am Arbeitsplatz vor derartigen Übergriffen zu schützen. Die Institutsleitung, die Gleichstellungsbeauftragte, der Betriebsrat und die Betriebsärztin sind Ansprechpersonen und ggf. Vermittler*innen in dieser Sache. Das IOS sorgt für eine entsprechende Sensibilisierung des Leitungspersonals auf allen Ebenen. Externe Kompetenz kann nach Zustimmung der Institutsleitung und nach Bedarf hinzugezogen werden. Siehe: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile [26.11.2020].

Auch die Leibniz-Gemeinschaft bietet über die externe Konfliktberatungsstelle eine Beratungsinstanz an.

Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Aufgaben und Stellung der Gleichstellungsbeauftragten sind in §§ 12–17 der AV-Glei festgehalten; daran orientiert sich auch das IOS.

Das IOS bestimmt aus dem Kreis seiner Beschäftigten eine*n Gleichstellungsbeauftragte*n und mindestens eine*n Stellvertreter*in. Die Bestellung erfolgt durch den Institutsvorstand, i. d. R. nach einer geheimen Wahl durch die Beschäftigten des Instituts. Die/der Stellvertreter*in hat ausschließlich im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die/der Gleichstellungsbeauftragte. Die Amtszeit beläuft sich auf drei Jahre, erneute Wiederbestellung ist möglich. Sollte die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten von einem Mann ausgeübt werden, muss die Stellvertreterin eine Frau sein. Die/der Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung sollen jeweils aus unterschiedlichen Bereichen des Institutspersonals (v. a. wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal) rekrutiert werden.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. In diesem Sinn hat sie auch Beratungs- und Unterstützungsfunktion für einzelne Beschäftigte.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

Die Gleichstellungsbeauftragte vertritt das Institut im Arbeitskreis Chancengleichheit und Diversität der Leibniz-Gemeinschaft.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und übt ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgeltes aus. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

Das Institut gibt der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin zu Beginn und während ihrer Amtszeit Gelegenheit zur Fortbildung, insbesondere auf den Gebieten der Gleichstellungsagenden und des Arbeitsrechts. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben wird die Gleichstellungsbeauftragte im Umfang von bis zu 10 % von ihren regulären Dienstpflichten freigestellt. Das IOS finanziert eine SHK im Stundenumfang von bis zu 10 Std./Woche zur Entlastung bzw. Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, die Vorgesetzte der SHK ist.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann nach Anzeige gegenüber der Leitung jährlich mindestens eine Versammlung einberufen und mit Rederecht an Betriebsversammlungen der Einrichtungen teilnehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Treffen der Koordinierungsgruppe des IOS teil. Gleichstellung ist regelmäßiger Tagesordnungspunkt. Mindestens einmal alle drei Monate treffen sich Institutsleitung und Gleichstellungsbeauftragte. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet mindestens einmal im Jahr im Stiftungsrat (Wintersitzung) über die Situation der Gleichstellung und die Zielerreichung. Bei Personaleinstellungen, die der Entscheidung des Stiftungsrates bedürfen, legt die Institutsleitung dem Stiftungsrat gleichzeitig mit ihrem Entscheidungsvorschlag die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an der Erstellung von Personalentwicklungskonzepten und Karriereleitlinien beratend zu beteiligen. Diese haben Ausführungen zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu enthalten. Die Gleichstellungsbeauftragte achtet auf die Förderung aller Mitarbeiter*innen. Die Verwaltung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung dieser Aufgaben durch die unverzügliche Information über freiwerdende Stellen und neue Stellenbesetzungen sowie durch die Bereitstellung von nach den Erfordernissen des Gleichstellungskonzepts zusammengestellten Personalstatistiken.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren mit Wahrnehmung aller Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen. Sie erhält bei jeder Stellenausschreibung den Ausschreibungstext und hat somit die Gelegenheit, binnen einer Woche zu überprüfen, ob der Ausschreibungstext so gestaltet ist, dass Personen keines Geschlechts bevorzugt werden. Die Aufforderung an das unterrepräsentierte Geschlecht in einer Entgeltgruppe, sich zu bewerben, ist zulässig. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Zugang zu den Bewerbungsunterlagen und ist berechtigt, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen und beratend mitzuwirken sowie Fragen zu stellen. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält vor Personalentscheidungen (einschließlich institutsinterner Personalmaßnahmen) mit Frist von einer Woche die Möglichkeit, eine schriftliche Stellungnahme abzugeben, die zu den Akten zu nehmen ist. Sie kann einen Einspruch, Widerspruch oder eine Beanstandung einlegen, wenn ein Votum oder eine Stellungnahme nicht erfolgreich war. Der Umgang mit einem Einspruch, Votum, Widerspruch ist in den Punkten 17 und 18 der AV Glel. geregelt.⁵

Regensburg, 21.10.2021

gez.

Ulf Brunnbauer
Wissenschaftlicher Direktor

Angelika Zausinger
Verwaltungsleiterin

Katharina Kucher
Gleichstellungsbeauftragte

⁵ Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung – Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) – vom 27. Oktober 2008, BAnz Nr. 18a vom 4. Februar 2009, S. 18, geändert durch Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vom 22. April 2016, S. 8 und 9.