

**Vierter Gleichstellungsplan
German Institute of Development and Sustainability (IDOS)**

Geltungsdauer 2023-2026

Finale Version der GleichB, 10.11.2023

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
1. Rechtliche Grundlage der Gleichstellung am IDOS	2
2. Gleichstellung von Frauen und Männern am IDOS: Analyse und Bewertung	4
2.1 Ist-Analyse Beschäftigtenstruktur	4
2.2 Ist-Analyse Familie und Erwerbstätigkeit	9
2.3 Ist-Analyse Frauen bei Veranstaltungen, als wissenschaftliche Gäste sowie Aus- und Weiterbildung	13
3. Ziele und Maßnahmen des vierten Gleichstellungsplans	16
3.1 Frauen in Führungspositionen und anderen herausgehobenen Positionen	16
3.2 Frauen in den Entgeltgruppen EG 15, EG 14, EG 13	17
3.3 Personalauswahl und Personalbeurteilung für alle Stellen und Beschäftigten.....	18
3.4 Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit	20
3.5 Repräsentation von Frauen bei Veranstaltungen, in Forschungs Kooperation wie in Aus- und Weiterbildung	21
3.6 Interne und externe Kommunikation	22
4. Informationen und Transparenz in der Gleichstellungsarbeit	23
Anhang 1: Rechtliche Grundlage und Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin	24

Vorwort

Mit dem Kodex des IDOS (bis 06/2022 DIE) haben sich sowohl die Geschäftsleitung als auch alle Mitarbeitenden des IDOS verpflichtet, gemeinsam daran zu arbeiten, dass im Institut ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld besteht, in dem Chancengleichheit und Gleichberechtigung der Geschlechter selbstverständlich sind. Zu einem guten Arbeitsumfeld gehören auch gute Rahmenbedingungen, in denen es gelingen kann, Familie und Erwerbstätigkeit miteinander zu vereinbaren. Familie bedeutet ein *„soziales Netzwerk, das alle Formen des auf Dauer angelegten privaten Zusammenlebens umfasst, als lebenslangen Generationenverbund von Eltern, Kindern, Geschwistern und Großeltern, sowie die Gemeinschaft von Personen, für die Verantwortung getragen wird.“* („Audit Beruf und Familie“ 2018). Eine besondere Verantwortung haben in diesem Zusammenhang die Geschäftsleitung und die sonstigen Führungskräfte, die für die Personalplanung, Personalführung und Personalentwicklung verantwortlich sind.

Rechtlich verankert sind die gemeinsam verabredeten Ziele im Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG), das als wesentliches Instrument zur Umsetzung dieser Ziele die Aufstellung eines Gleichstellungsplans vorsieht.

Der zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitete Gleichstellungsplan steuert und kontrolliert die Umsetzung des BGleiG. Er beschreibt deshalb die Situation aller Beschäftigten im Vergleich zueinander. Der Plan wertet die bisherige Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern aus, gibt einen Überblick über die Bedingungen, die zu einer guten Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie führen und zeigt Herausforderungen für die künftigen Jahre in allen Handlungsfeldern auf. Mit dem Gleichstellungsplan werden zudem Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller, organisatorischer und sozialer Verbesserungen mit konkreten Zielvorgaben entwickelt.

Folgende Dokumente liegen diesem Bericht zugrunde: der dritte Gleichstellungsplan des DIE von Oktober 2018 sowie dessen Fortschreibungen von 2020 und die Evaluation der Fortschreibung von März 2022. Der vierte Gleichstellungsplan nimmt vergleichend Bezug auf die statistischen Daten vom 01. Juli 2018 und 31. Dezember 2022. Vorherige Gleichstellungspläne und Fortschreibungen bezogen sich jeweils auf den Stichtag 01. Juni. Um die Kohärenz und Vergleichbarkeit statistischer Daten zwischen dem IDOS Gleichstellungsplan und dem „Audit Beruf und Familie“ zu gewährleisten, einigten sich Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragte auf die Festlegung eines gemeinsamen Stichtages (31.12.).

Der vierte Gleichstellungsplan wurde mit ca. einem Jahr Verzögerung erstellt und von der Geschäftsführung unter Beratung des Institutsrats genehmigt. Er tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und gilt bis zum 31.12.2026.

1. Rechtliche Grundlage der Gleichstellung am IDOS

Das Bundesgleichstellungsgesetz dient der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen, Männern, bzw. aller Geschlechter, die nach dem Personenstandsgesetz auch das dritte Geschlecht, der Diversen, umfasst. Des Weiteren soll es der Beseitigung bestehender sowie der Verhinderung künftiger Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere von Frauen, dienen. Bei strukturellen Benachteiligungen sind Frauen gezielt zu fördern, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für alle zu verbessern.

Zur Umsetzung der Gleichstellungspolitik hat das IDOS als institutioneller Zuwendungsempfänger des Bundes am 16. April 2002 die nach § 3 Abs. 3 BGleiG geforderte Vereinbarung abgeschlossen, nach der sich das IDOS verpflichtet, die Grundzüge des Gesetzes anzuerkennen und im Institut anzuwenden.

Ein zentrales Mittel, um die Ziele des BGleiG zu erreichen, ist der Gleichstellungsplan. Er ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung. Seine Umsetzung ist eine besondere Verpflichtung der Geschäftsführung, der Leitung Serviceeinrichtung, der Programm- und Bereichsleitung (Sachgebietsleitung) sowie der Leitung der Stabsstelle Kommunikation.

Gleichstellung als Verpflichtung aller Beschäftigten

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Führungs- und Leitungsaufgaben und die Geschäftsführung sind nach dem BGleiG dazu verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Die Gleichstellung ist Teil der Personalstelle und pflegt gute Zusammenarbeit. Das Institut ist weiterhin dem Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPlSchG) sowie dem Antidiskriminierungsverbot gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen des IDOS zu berücksichtigen. Die Beschäftigten des IDOS sind verpflichtet, allen Formen bewusster und unbewusster Diskriminierung aller Geschlechter entgegenzutreten.

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, den Vollzug des Bundesgleichstellungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts, insbesondere bei Benachteiligungen von Frauen, zu fördern und zu überwachen. Dies umfasst auch den Schutz von Frauen, die behindert oder von einer Behinderung bedroht sind, sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Der Gleichstellungsbeauftragten steht nach dem AGG auch ein Einspruchsrecht bei anderen Formen von Benachteiligungen von Frauen, z.B. von älteren Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund, zu. Sie ist hierfür Ansprechpartnerin für die Beschäftigten. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligungen und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen des Instituts, die Fragen der Gleichstellung aller, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen, mitzuwirken. Sie hat ein Einspruchsrecht bei Verstößen gegen den Gleichstellungsplan und das BGleG. Ihre Mitwirkung erfolgt regelmäßig durch ein Votum, welches sie innerhalb von zehn Arbeitstagen abgibt.

Ihrer Rechtsstellung nach gehören die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin der Personalverwaltung an und werden unmittelbar der Geschäftsleitung zugeordnet. Sie sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

Für weitere Informationen zu den Rechten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sowie zur Mitwirkung, insbesondere bei Personalauswahlverfahren siehe BGleG, insbesondere §§24-27 und §§32-34. Weitere Informationen finden sich im Anhang.

2. Gleichstellung von Frauen und Männern am IDOS: Analyse und Bewertung

2.1 Ist-Analyse Beschäftigtenstruktur

Zum Stichtag 31.12.2022 waren am IDOS 170 Personen beschäftigt. Das Institut verzeichnet somit einen Zuwachs von 34 Beschäftigten im Vergleich zu den Daten des dritten Gleichstellungsplans (2018). Das IDOS beschäftigte zum o.g. Stichtag 94 Frauen (55%) und 76 Männer (45%).¹ Die Personalstatistik weist keine diverse Person aus.

Bis Juli 2022 wurde eine getrennte Statistik für wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Beschäftigte geführt. Weil es zunehmend Stellen am IDOS gibt, die nicht eindeutig nur einem Bereich zuzuordnen sind, wurde 2022 mit Jahresabschluss 2021 eine Neuordnung der Stellen angeregt, die neben Beschäftigten in der Wissenschaft und den Servicebereichen nun auch Beschäftigte im Wissenschaftsmanagement berücksichtigt. Die entsprechenden Daten werden immer zum Stichtag 31.12. im Rahmen des Prüfungsberichtes erhoben und für den Gleichstellungsplan herangezogen. Die tarifliche Eingruppierung, die ihrerseits Qualifikation und mit der Tätigkeitsbeschreibung auch die Wertigkeit der übertragenen Aufgaben- und Verantwortungsbereiche abbildet, bleibt relevant.

Insgesamt sind 87 Beschäftigte auf befristeten Arbeitsverträgen angestellt, was einem Anteil von 51% aller Beschäftigten entspricht. Davon sind 56% Frauen, d.h. ihr Anteil unter den befristet Beschäftigten ist etwas höher als der Ihrer Kollegen. Unbefristete Arbeitsverträge gelten für 83 Beschäftigte (49%), wobei der Frauenanteil daran 54% beträgt. In diesem Fall sind männliche Beschäftigte anteilig unterrepräsentiert.

- Es sollte darauf geachtet werden, dass sich der höhere Anteil weiblicher Beschäftigter unter den befristet Beschäftigten nicht vergrößert.

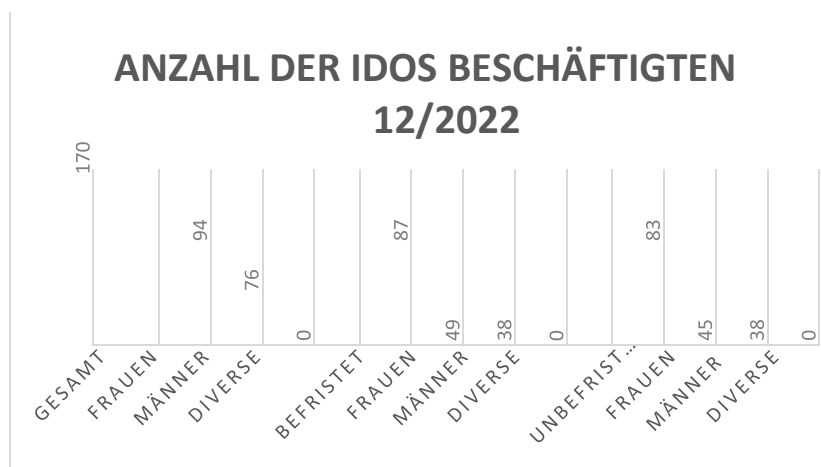
In den Jahren 2021-2022 entfristete die Geschäftsführung in Absprache mit dem Betriebsrat und der Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsverträge, die bisher durch BMZ-Mittel² finanziert wurden und überführte diese in unbefristete Dauerprojektstellen (Titelgruppenstellen; 2022: 6 Arbeitsverträge). Bei der Auswahl der Beschäftigten folgte die Geschäftsführung dem IDOS-internen „Vermerk zu Dauerprojektstellen in der Wissenschaft EG14 TVöD“ von 2021. Auch im Verwaltungsbereich wurden Arbeitsverträge entfristet (EG 9a, EG 10 und EG 13; 2022: 3 Arbeitsverträge).

- Bei Entfristungen und zukünftigen Überführungen in Dauerprojektstellen sollte weiterhin die anteilige Verteilung zwischen Frauen und Männern angestrebt werden. Das Werkzeug kann auch gezielt dafür genutzt werden, um die Entfristung von Frauen zu fördern, sollten sich innerhalb der Programme und Bereiche große

¹ Zu den Beschäftigten zählen weder studentische/ wissenschaftliche Hilfskräfte, noch die Teilnehmenden der Ausbildungsprogramme.

² Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. ³ Unter Beachtung arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen.

Ungleichheiten manifestieren.³ In diesem Fall wäre von einer paritätischen Verteilung der Entfristungen abzusehen.



Überblick weibliche, männliche und diverse Beschäftigte (Stand 12/2022)

	Gesamt	Anteil	W	Anteil	M	Anteil	D	An- teil
Beschäftigte gesamt	170	100%	94	55%	76	45%	0	0%
Befristete Verträge	87	51%	49	56%	38	44%	0	0%
Unbefristete Verträge	83	49%	45	54%	38	46%	0	0%

Führungspositionen und Projektleitungen

Insgesamt sind 50% der unten aufgeführten Führungspositionen mit Frauen besetzt. Die Stelle des stellvertretenden Direktors, interim, wurde 2022 mit einem Mann besetzt. Die 4 Leitungen der Serviceeinrichtungen sind in einem Verhältnis von einer Frau zu 3 Männern besetzt. Die Leitung der Stabstelle Kommunikation hat eine Frau inne. 3 der 6 Programmleitungen (PL) werden von Frauen geführt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 50%.

Führungspositionen (Stand 12/2022)

	W	Anteil	M	Anteil	Gesamt
Geschäftsführung	2	67%	1	33%	3
Programmleitungen	3	50%	3	50%	6
Sachgebietsleitungen (Bereichsleitungen) Allgemeine Verwaltung, Finanzen, Bibliothek, IT	1	25%	3	75 %	4

Leitung Stabstelle Kommunikation	1	100%	0	0%	1
Gesamt	7	50%	7	50%	14

Auch Projektleitungen im Bereich Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement zählen zu den herausgehobenen Positionen im Haus. Sie sind hier gesondert aufgeführt, weil sich die Anzahl der Projekte aufgrund von Drittmittelinwerbungen von Jahr zu Jahr variabler gestaltet als die Stellen in der Verwaltung. Die jährlich im Januar aktualisierte und im Institutsrat verabschiedete Aufstellung über die Leitungsstellen wiesen im Januar 2022 9 Frauen und 12 Männer in Projektleitungen aus. Projektleitungen durch Programmleitungen oder die Geschäftsleitung wurden dabei nicht gezählt. Da im Bereich Verwaltung und Kommunikation Aufgaben nicht als Projekte definiert werden, werden in diesem Bereich bisher keine Projektleitungen benannt.

Die nächste Tabelle suggeriert, dass Männer öfter als Frauen mit Projektleitungen betraut wurden. Die Umfänglichkeit der Projektleitung (alleinige Leitung / Leitung im Team) ist dabei nicht gewichtet. Im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist zu positiv zu werten, dass insgesamt 6 Projekte im Team und diese fast alle gemeinsam von Frauen und Männern geleitet wurden.

Projektleitungen (Stand 12/2022, Quelle: „Übersicht Projektleitungen 2021-Jan23“)

Programm	Projektleitung nach Anzahl der Beschäftigten (exkl. Direktorium & PL)		davon Leitung im Team nach Anzahl der Projekte (ggf. mit Direktorium & PL)	
	W	M	insgesamt	W+M Team
A	5	4	3	2
B	3	4	1	1
C	0	1	0	0
D	1	3	2	2
Gesamt	9	12	6	5

Entgeltgruppen

Die Eingruppierung der Beschäftigten erfolgt aufgrund von Tätigkeitsbeschreibungen, die mit der Ausschreibung der Stellen einhergehen. Zu Wechseln der Eingruppierung kommt es ggf., wenn Beschäftigten zu einem späteren Zeitpunkt höherwertige oder geringere Tätigkeiten zugeordnet werden.

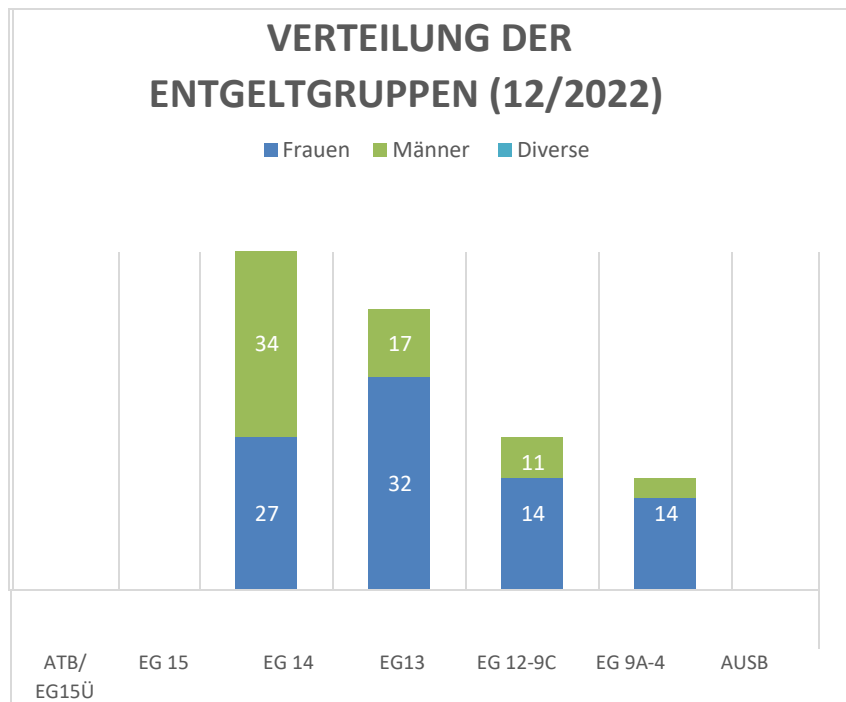
In der Entgeltstufe ATB/ EG 15Ü waren im Dezember 2022 71% der 7 Mitarbeitenden weiblich. Da es sich dabei um institutionell geförderte, unbefristete Stellen handelt, ist die Fluktuation gering.

Auf den ebenfalls besonders hoch dotierten Stellen der Entgeltgruppe 15 waren Frauen weiterhin mit einem Anteil von 17% stark unterrepräsentiert.

In der Entgeltgruppe 14 lassen sich kaum Veränderungen im Vergleich zum Zeitpunkt des 3. Gleichstellungsplans (4/2018) feststellen. In der EG 14 beträgt der Anteil der Frauen unter den Beschäftigten 44%.

In der EG 13 sind mehr Frauen (65%) als Männer (35%) beschäftigt. Im Vergleich zu 2018 hat dieses Ungleichgewicht zugenommen.

Der Frauenanteil in den Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes (EG 12-9c) beträgt 54%. Eine starke Überrepräsentanz von Frauen besteht weiterhin in den Entgeltgruppen des mittleren und einfachen Dienstes (EG 9a-4) mit einem Anteil von 75%. In beiden Entgeltgruppen hat sich das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern im Vergleich zu 2018 verringert.



Verteilung der Entgeltgruppen (Vergleich mit Stand 3. Gleichstellungsplan)

		12/2022				04/2018	
	Gesamt	W An- zahl	W Anteil*	M Anzahl	M Anteil*	W Anteil	M Anteil*
ATB/ 15Ü	7	5	71%	2	29%	50%	50%
EG15	6	1	17%	5	83%	18%	82%
EG14	61	27	44%	34	56%	48%	52%

EG 13	49	32	65%	17	35%	52%	48%
EG 12-9c	24	13	54%	11	46%	60%	40%
EG9a-4	20	15	75%	5	25%	80%	20%
AusB	3	1	33%	2	66%		
Gesamt	170	94	55%	76	45%		
*Bezieht sich auf die jeweilige Entgeltgruppe							

Fazit zur Ist Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Beschäftigtenstruktur des IDOS seit 2018 zeigt insgesamt eine positive Richtung in Hinblick auf Gleichstellung, wenn auch keine großen strukturell bedingten Veränderungen zu beobachten sind. Die Verteilung der Geschlechter innerhalb der Entgeltgruppen hat sich seit April 2018 in drei Gruppen kaum verändert (EG 15, EG 14, EG 12-9c), in einer Gruppe etwas angeglichen (EG 9a-4) und in zwei Gruppen zugunsten des Frauenanteils verschoben (ATB/ EG15Ü, EG 13).

- Ein Augenmerk sollte auf die Verteilung in der Entgeltgruppe EG 13 gelegt werden. Frauen sind dort über- und Männer unterrepräsentiert (65%: 35%).
- Auch in den Entgeltgruppen EG9a-4 sollte bei Besetzungen die schon ungleiche Verteilung nicht weiter ausgebaut werden. Frauen sind dort über- und Männer unterrepräsentiert (75%: 25%).

Im dritten Gleichstellungsplan wurden unter der Überschrift „Frauen in Führungspositionen und anderen herausgehobenen Positionen“ drei Ziele für die Beschäftigungsstruktur gesetzt (die ausgewogene Besetzung von Führungspositionen mit Frauen und Männern; die ausgewogene Besetzung hochdotierter Stellen; ausgewogene Besetzung unbefristeter Stellen). Das erste Ziel war im Dezember 2022 erfüllt. Die ausgewogene Besetzung hochdotierter Stellen (EG 15) gelang nicht, da seit 2018 wenige Personalwechsel erfolgten.

Das dritte Ziel wurde unter der Überschrift „Frauen auf befristeten wissenschaftlichen Stellen“ noch einmal explizit formuliert: unbefristete Stellen sollten ausgewogen mit Frauen und Männern besetzt werden. Dieses Ziel war im März 2022 laut der Evaluation der Fortschreibung des dritten Gleichstellungsplans fast erfüllt.

Unter der Überschrift „Personalauswahl und –beurteilung“ wurden 2 Ziele formuliert, die beide bis Dez. 2022 erfüllt wurden (weiterhin diskriminierungsfreie Gestaltung der

Personalauswahl und –beurteilung; Anwendung des Leitfadens gendergerechte Personalauswahl und –beurteilung). Während das erste Ziel durch die Beteiligung und Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten bei der Personalauswahl erfüllt wurde, ist die Erstellung des Leitfadens nicht erfolgt. Dementsprechend konnte dieser auch nicht angewendet werden.

2.2 Ist-Analyse Familie und Erwerbstätigkeit

Das IDOS wurde im März 2012 als „familienfreundliches Unternehmen“ zertifiziert. Die im Zuge des Zertifizierungsverfahrens („Audit Beruf und Familie“) festgelegten Ziele werden seither weiterverfolgt. Eine Berichterstattung über die Zielumsetzung erfolgt jährlich. Die letzte Re-Zertifizierung für den „Audit Beruf und Familie“ erfolgte 2021. Der letzte Bericht wurde 2023 bei der Zertifizierungsstelle eingereicht.

Elternzeit in Voll- oder Teilzeit, verschiedene Teilzeitmodelle sowie die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten erhöhen einerseits die zeitliche Flexibilität der Beschäftigten. Andererseits ermöglichen sie die verbesserte Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben, wie der Kinderbetreuung oder die Pflege Angehöriger.

IDOS-Beschäftigte nahmen im Jahr 2022 insgesamt 16 Mal die gesetzliche Elternzeit in Anspruch, davon 10 Frauen und 6 Männer. Weiterhin nehmen mehr Frauen als Männer die verschiedenen Elternzeitmodelle in Anspruch. Erfreulich ist der hohe Anteil männlicher Beschäftigter (4 Inanspruchnahmen) in der Kategorie Elternzeit 7-12 Monate.

Inanspruchnahme von Elternzeit im Jahr 2022 (01.01.-31.12.2022)

	Gesamt	W Anzahl	W Anteil*	M Anzahl	M Anteil*
Inanspruchnahme Elternzeit	16	10	62,5%	6	37,5%
Elternzeit in Teilzeit mind. 3 Monate	7	4	57%	3	43%
Elternzeit, Dauer 2-6 Monate*	7	6	86%	1	14%
Elternzeit, Dauer 7-12 Monate	6	2	33%	4	66%
Elternzeit, Dauer > 12 Monate	2	2	100%	0	0%
*Bezieht sich auf das jeweilige Elternzeitmodell. + Die ersten 2 Monate nach Geburt gilt der Mutterschutz.					

Im Jahr 2022 nahmen 2 Beschäftigte einen Zuschuss zur Kinderbetreuung in Anspruch. Ein Büro in jeder Liegenschaft (Eltern-Kind-Zimmer) ist mit Schreibtisch, Wickeltisch, Spielsachen, Spielfläche und Sofa ausgestattet, sodass es bei Bedarf die Betreuung kleinerer Kinder während der Arbeitszeit unterstützt.

- Die Möglichkeit Kinderbetreuungszuschüsse für private Kinderbetreuung vom IDOS zu erhalten, wird nur von wenigen Beschäftigten in Anspruch genommen. Daher sollten die Beschäftigten jährlich darüber informiert werden.
- Die Eltern-Kind-Zimmer wurden wenig genutzt. Möglicherweise ist das Angebot nicht allen Beschäftigten bekannt. Die Ausweitung der Möglichkeiten für mobiles Arbeiten mögen den Bedarf zusätzlich reduziert haben. Dennoch bleibt es ein wesentliches Angebot, über das die Beschäftigten jährlich informiert werden sollten.

Die Betrachtung der Arbeitszeitmodelle zeigt, dass die meisten Beschäftigten in Vollzeit arbeiteten, davon 45% Frauen und 55% Männer. Unter den in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten dominierten Frauen mit 75% Stellen mit bis zu 50% der regulären Arbeitszeit. Auch Teilzeitstellen mit einem Anteil von über 50% der regulären Arbeitszeit sind viel häufiger mit Frauen (79%) besetzt. Dabei ist zu beachten, dass Teilzeitstellen sowohl durch Besetzungspläne des Institutes sowie durch Drittmittel finanzierte Projektstellen zustande kommen. Stellen für Promovierende sind immer an das Teilzeitmodell geknüpft. Teilzeitmodelle werden aber ebenso auf den Wunsch der Beschäftigten eingerichtet. Das bedeutet, dass die Statistik der Teilzeitmodelle neben strukturellen Faktoren z.T. auch persönliche Entscheidungen abbilden. Diese können mit Familienaufgaben begründet sein.

Da der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hoch ist (insgesamt 30%) stellt sich aus Arbeitgebersicht ggf. die Frage, wie das IDOS potenziell vorhandene Arbeitskraft im Haus evtl. besser nutzen könnte. Diese Frage wird angesichts des steigenden Fachkräftemangels für das Institut von größerer Bedeutung. Aus der Perspektive der Gleichstellung ist daher auch relevant, ob die Stundenanteile einer Teilzeitstelle bei Bedarf (durch Arbeitsanforderung oder geänderte persönliche Situation) erhöht werden können (Teilzeit- und Befristungsgesetz §9, §18) und ob dabei Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt werden. Höhere Stundenanteile bedeuten für die Beschäftigten nicht nur mehr Einkommen, sondern auch eine bessere soziale Absicherung (z.B. höhere Renten). Dies ist vor allem für weibliche Beschäftigte von Bedeutung, die aufgrund von Familienaufgaben viele Jahre auf Teilzeitstellen mit einem geringen Stundenumfang gearbeitet haben. Aktuell liegen zu diesem Thema keine Zahlen vor.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle in beide Richtungen (Verringerung bzw. Aufstockung der Stundenzahlen) kommt allen Beschäftigten zugute, insbesondere denjenigen, die aufgrund von Familienaufgaben eine Teilzeitstelle angetreten oder ihre Stundenzahl reduziert haben, wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder mehr arbeiten möchten.

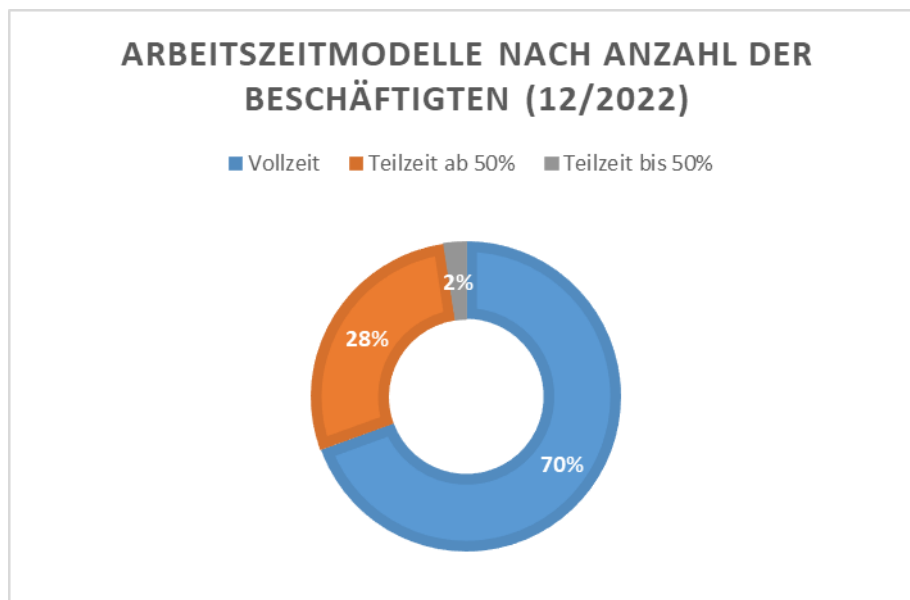
- Es besteht Bedarf an der Erfassung von Arbeitszeitänderungen nach Geschlecht (Fortschreibungen des 4. Gleichstellungsplans)

Die Betriebsvereinbarung von 30.06.2022 regelt das Gleitzeitmodell am Institut. Außerhalb der Kernzeit von Montag bis Donnerstag 9:30-15:30 und freitags 9:30-13:30 können Beschäftigte ihre Arbeitszeiten ihren Bedürfnissen, also auch ihren

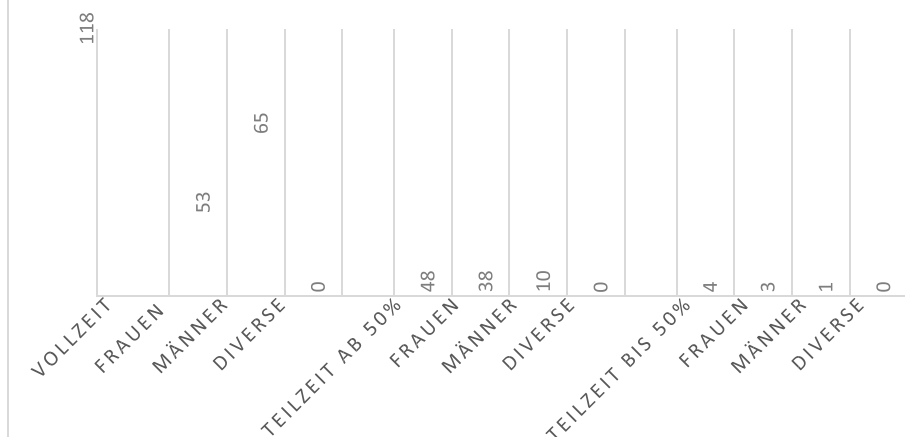
Familienaufgaben anpassen. Der Beginn der Arbeitszeit wurde auf 6:00 Uhr festgelegt, um die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu verbessern. Auch die Verteilung der Arbeitsstunden über die Arbeitstage hinweg wurde flexibilisiert.

Mit wenigen Ausnahmen sind die Stellen am IDOS für mobiles Arbeiten geeignet. In der Probezeit wird die Möglichkeit dazu evtl. eingeschränkt, damit sich das Kollegium persönlich kennenlernen kann. Die Betriebsvereinbarung von 30.06.2022 sieht mobiles Arbeiten bis zu einem Anteil von 60% der vertraglich festgelegten Arbeitszeit vor. Beschäftigte einigen sich dafür mit ihren Programmleitungen auf feste Zeiten für mobiles Arbeiten. Aktuell kann der Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig mobil arbeiten nicht zuverlässig statistisch erfasst werden.

- Es besteht Bedarf an der zuverlässigen Erfassung der Inanspruchnahme von mobiler Arbeit („Audit Beruf und Familie“, Fortschreibungen des 4. Gleichstellungsplans)



ARBEITSZEITMODELLE NACH ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN (12/2022)



Arbeitszeitmodelle (Stand 12/2022)

	12/ 2022					
	Gesamt	An- teil	W Anzahl	W Anteil*	M Anzahl	M Anteil*
Vollzeit	118	70%	53	45%	65	55%
Teilzeit ab 50%	48	28%	38	79%	10	21%
Teilzeit bis 50%	4	2%	3	75%	1	35%
Gesamt	170	100%				
*Bezieht sich auf das jeweilige Arbeitszeitmodell						

Die Kennzahlen für den „Audit Beruf und Familie“ weisen auch die Altersstruktur der Beschäftigten aus. Das durchschnittliche Alter betrug im Dezember 2022 42 Jahre. Die Hälfte der Beschäftigten ist über 40 Jahre alt, d.h. sie befindet sich in den Kohorten, die ggf. in der Verantwortung für pflegebedürftige Kinder, Eltern oder Partner*innen stehen.

Zum Thema Pflege hat sich eine informelle Arbeitsgruppe am IDOS gebildet. Über die Regelungen des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) und das Familienpflegezeitgesetz (FamPflegeZG) hinaus bestehen am IDOS keine speziellen Maßnahmen, um Beschäftigte

zu unterstützen, die ihre Angehörigen pflegen. Die in der Betriebsvereinbarung beschlossene Flexibilisierung der Arbeitszeit kommt aber auch ihnen entgegen.

➤ Das Thema Pflege sollte im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit angegangen und ggf. unterstützende Maßnahmen entwickelt werden.

Altersstruktur der Beschäftigten (Stand 12/ 2022)

	12/ 2022					
	Gesamt	An- teil	W Anzahl	W Anteil*	M Anzahl	M Anteil*
41-50 Jahre alt	45	27%	27	60%	18	40%
51-60 Jahre alt	32	19%	15	47%	17	53%
Über 61 Jahre alt	7	4%	3	80%	4	20%
*Bezieht sich auf die jeweilige Kohorte						

Fazit zur Ist- Analyse zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Das Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu verbessern, ist erreicht worden. Insgesamt besteht eine umfangreiche Möglichkeit der Flexibilisierung individueller Arbeitszeiten. Anträge auf Teilzeit werden dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TBefrG) folgend gewährt, auch ohne dass Familienaufgaben als Begründung angegeben werden. Es bestehen verbindliche Regelungen für Gleitzeit, mobiles Arbeiten, zur Beantragung von Zuschüsse zur Kinderbetreuung. Zwei Eltern-Kind-Zimmer werden angeboten.

Es fällt allerdings auf, dass Elternzeiten insgesamt häufiger von Frauen und insbesondere Elternzeiten von 2-6 Monaten und mehr als 12 Monaten vor allem Frauen in Anspruch genommen werden.

Auffällig ist, dass Beschäftigte oft kurze, dafür aber mehrere Perioden der Elternzeit ohne Teilzeit beantragten, d.h. es konnte für diese kurzen Zeiträume in den wenigsten Fällen Personal als Vertretung eingestellt werden. Die Arbeit wurde von Beschäftigten nach ihrer Elternzeit abgetragen bzw. von Kolleg*innen übernommen. Beides führte zu einer Erhöhung der individuellen Arbeitsbelastung.

Schließlich drückt sich eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit durch die verstärkt gelebte Praxis von Co-Leitungen aus. Dies betrifft Projektleitungen, Betreuungen von Doktorarbeiten, sowie Leitungen von Forschungsteams des Postgraduiertenprogramms.

2.3 Ist-Analyse Frauen bei Veranstaltungen, als wissenschaftliche Gäste sowie Aus- und Weiterbildung

Veranstaltungen

Das IDOS strebt eine repräsentative und angemessene Beteiligung von Frauen bei Veranstaltungen an. Um Entwicklungen zu beobachten und zu bewerten, ist eine detaillierte Datenerhebung notwendig. Aufgrund der Covid-19 Pandemie sowie das Umschalten auf digitale und hybride Formate sowie fehlender Kapazitäten der Gleichstellungsbeauftragten konnten vom IDOS organisierte Veranstaltungen in den Jahren 2021 und 2022 nicht auf die repräsentative und angemessene Beteiligung von Frauen analysiert werden.

Ebenfalls zum Stocken kam die Erstellung eines Leitfadens für die angemessene Beteiligung von Frauen bei allen Veranstaltungen des IDOS, insbesondere bei hochrangigen Veranstaltungen.

- Ein machbares Monitoring für die repräsentative Beteiligung von Frauen an IDOS-Veranstaltungen sollte aufgesetzt werden.
- Die Arbeit am Leitfaden für die repräsentative Beteiligung von Frauen soll weitergeführt und der Leitfaden umgesetzt werden.

*Gastwissenschaftler*innen (ohne die Counterparts der PGK-Forschungsteams)*

Aufgrund der Corona-Pandemie waren 2020 und 2021 kaum wissenschaftliche Gäste zu verzeichnen. Daher sind Vergleiche zu 2018 nur bedingt möglich. Im Jahr 2022 empfing das IDOS insgesamt 18 Gastwissenschaftler*innen, davon 7 Frauen und 11 Männer.

- Ein ausgewogenes Verhältnis von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern wird angestrebt.

Auszubildende am IDOS

Das IDOS fungierte im Dezember 2022 als Ausbildungsbetrieb für eine weibliche und zwei männliche Auszubildende im Beruf Kauffrau bzw. Kaufmann für Büromanagement.

Ausbildung/ Weiterbildung von Beschäftigten

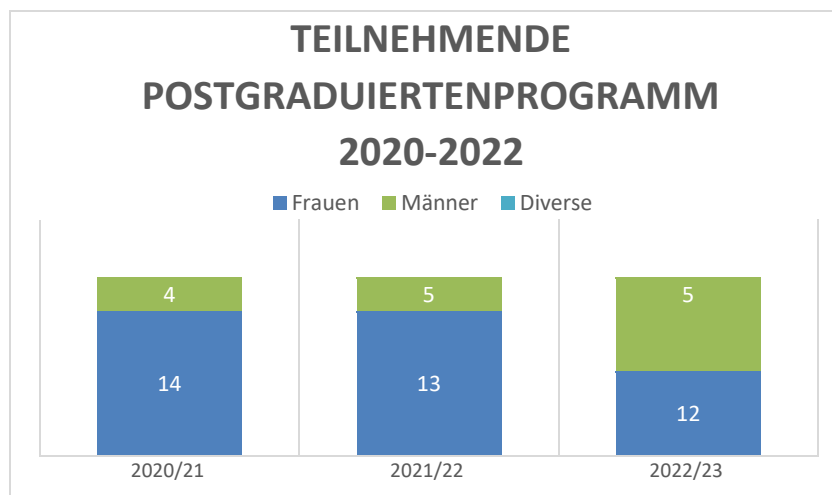
Das IDOS ermöglicht Beschäftigten Weiterbildungen, wie die Teilnahme an Sommer Schools, Schulungen und Seminaren, die Aufnahme eines nebenberuflichen Studiums oder die Finanzierung des PhDs, die das Institut finanziert. Ziel dieses Modells ist es,

qualifizierten Mitarbeiter*innen gezielt langfristig an das Institut zu binden und mit höherwertigen Tätigkeiten betrauen zu können.

Postgraduiertenprogramm

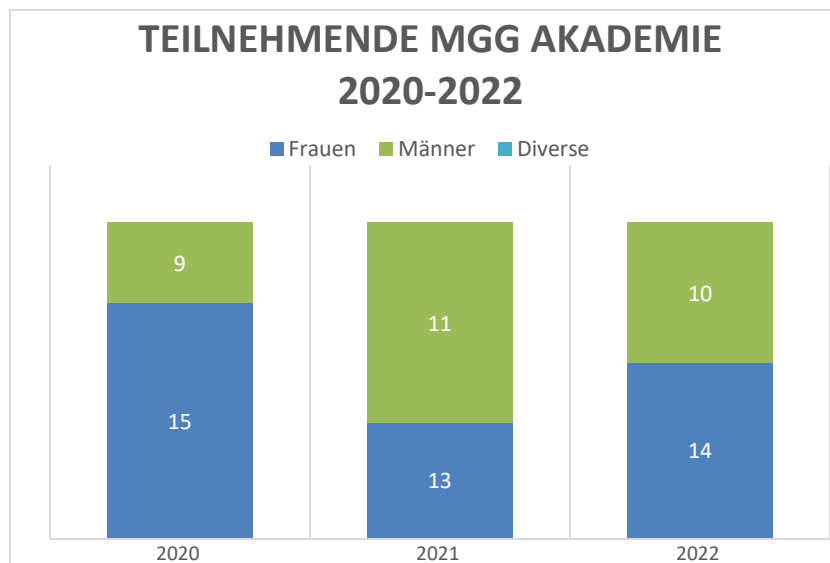
Nach dem Jahrgang 2019/2020, in dem mehr männliche Teilnehmende zu verzeichnen waren, zeigt sich in den letzten Kursjahren wieder das ‚gewohnte‘ Bild der höheren weiblichen Teilnahme. So waren es im Jahrgang 2020/21 14 Frauen zu 4 Männern. Im Jahrgang 2021/22 gab es 13 weibliche und 5 männliche Teilnehmende. Im Jahrgang 2022/2023 befanden sich 12 Frauen und 5 Männer. Das bestehende Ungleichgewicht zugunsten der Frauen ist aus Gleichstellungsperspektive insofern unkritisch, als dass Frauen in Führungspositionen der Entwicklungszusammenarbeit, für die das Programm vorbereitet, gestärkt werden sollen. Dennoch sollte sich das Ungleichgewicht nicht weiter verfestigen.

- Mögliche Maßnahmen sind zu überlegen, wie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmenden erreicht werden kann.



MGG Academy

Unter den Teilnehmenden der MGG Academy befanden sich auch in den vergangenen Jahrgängen mehr Frauen als Männer. Im Jahrgang 2022 der MGG Academy verzeichnete das Team 14 weibliche und 10 männliche Teilnehmende. In den vorherigen Jahrgängen wurden 13 Frauen und 11 Männer ausgebildet (2021) bzw. 15 Frauen und 9 Männer (2020). Damit ist das Geschlechterverhältnis nicht paritätisch war, aber in den vergangenen zwei Jahren weitgehend ausgeglichen.



*Shaping Futures: African-European Network on Development and Sustainability Academy
(ehemals: BMZ-African Leadership Academy)*

Bei diesem Ausbildungsprogramm wurde von Anfang an auf eine ausgewogene Verteilung der Teilnehmenden geachtet. Daher konnte die African Academy im ersten Jahrgang (2021) bei einer Anzahl von 25 Teilnehmenden ein ausgewogenes Verhältnis von 13 weiblichen und 12 männlichen Teilnehmenden verzeichnen. Im Jahr 2022 waren bei einer Anzahl von 23 Teilnehmenden 12 weiblich und 11 männlich.

Fazit zur Ist-Situation bezüglich Repräsentation von Frauen bei Veranstaltungen, als wissenschaftliche Gäste und in Aus- und Weiterbildung

Die Analyse der repräsentativen und angemessenen Beteiligung von Frauen bei Veranstaltungen des IDOS bleibt eine Herausforderung aufgrund der fehlenden personellen Ressourcen. Im Jahr 2022 war das Verhältnis zwischen Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern nicht ausgeglichen. Es verbrachten weniger Frauen als Männer einen wissenschaftlichen Gastaufenthalt am IDOS. Die Struktur der Teilnehmenden der Ausbildungsprogramme ist weitgehend ausgewogen. Es durchlaufen allerdings mehr Frauen als Männer diese Programme, was dennoch im Sinne der Gleichstellung ist.

3. Ziele und Maßnahmen des vierten Gleichstellungsplans

3.1 Frauen in Führungspositionen und anderen herausgehobenen Positionen

Wie die statistischen Daten zeigen, hat das IDOS im Jahr 2022 das Gleichgewicht zwischen weiblichen und männlichen Führungspositionen erreicht. Die ausgewogene Besetzung von Führungspositionen soll auch weiterhin angestrebt werden. Auf der Ebene der Projektleitungen ist dieses Ziel noch nicht erreicht worden. Noch immer werden Männer fast doppelt so oft wie Frauen mit Projektleitungen betraut.

Um das Gleichgewicht zwischen weiblichen und männlichen Führungspositionen zu erhalten und bei anderen herausgehobenen Positionen zu erreichen, setzt sich das IDOS die folgenden **Ziele**:

- Führungspositionen (Geschäftsführung, Leitung Serviceeinrichtungen, Programmleitungen, Bereichsleitungen und Leitung der Stabsstelle Kommunikation) werden weiterhin ausgewogen mit Frauen und Männern besetzt.
- Projektleitungen werden ausgewogen mit Frauen und Männern besetzt.

Für diese Zielsetzungen gilt der Vorbehalt der gleichen Eignung.

Folgende *Maßnahmen* werden ergriffen, um diese Zielsetzungen zu erreichen:

- a) Freie Stellen für Programmleitungen werden nach dem Jülicher Berufungsmodell gemeinsam mit einer deutschen Universität öffentlich ausgeschrieben. Eine ausschließlich interne Stellenbesetzung (z.B. Interimsstellen) muss mit der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin abgestimmt sein.
- b) Mitarbeiterinnen sollen durch Personalentwicklung gezielt gefördert werden. Hierzu fördern Programm- und Bereichsleitungen sowie die Leitung der Stabsstelle Kommunikation besonders die aktive Teilnahme weiblicher Beschäftigter an Tätigkeiten, die zur zukünftigen Übernahme höherwertiger Aufgaben und Leitungsfunktionen qualifizieren. Dies findet beispielsweise durch die Weitergabe relevanter Informationen, durch Arbeitsabsprachen und entsprechende Fortbildungen/ Schulungen statt.
- c) Das IDOS strebt an, für Beschäftigte interne Schulungen (mit externen Dozierenden) für die Entwicklung von Kernkompetenzen anzubieten. Mögliche Themen umfassen gewaltfreie und gendergerechte Kommunikation, Zeitmanagement, Koordination und Management, Führen ohne Führungsposition, interkulturelle Kompetenz.
- d) Da die Außendarstellung von Mitarbeiterinnen die Bekanntheit im fachlichen Umfeld verstärkt, sollten Programm- und Bereichsleitungen insbesondere die Mitarbeiterinnen dazu ermutigen, entsprechende hausinterne Schulungen zu absolvieren, Anfragen seitens der Medien zu beantworten oder sichtbare Aufgaben bei Veranstaltungen des IDOS zu übernehmen (siehe auch 3.5)
- e) Für Programmleitungen, Bereichsleitungen und die Leitung der Stabsstelle Kommunikation kann geprüft werden, ob Beschäftigte als Stellvertretende Leitung benannt werden können.

- f) Für die Serviceeinrichtungen wird geprüft, ob besondere Aufgaben als Projekte definiert werden können, um besondere Verantwortung sichtbar zu würdigen.
- g) Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin nimmt, wenn möglich, an allen Auswahlgesprächen teil, in denen Stellen der folgenden Kategorien besetzt werden: Führungspositionen ³, ausgeschriebene Projektleitungen.

Weitere allgemeine Maßnahmen sind unter 3.3 (b-e) aufgeführt.

3.2 Frauen in den Entgeltgruppen EG 15, EG 14, EG 13

Die wenigen EG 15 Stellen am IDOS werden zu über 80% von Männern ausgefüllt. Das Ziel der Gleichstellung in der Entgeltgruppe EG 14 ist noch immer nicht erreicht, auch wenn eine positive Tendenz zu vermerken ist. Das Ungleichgewicht zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten in der Entgeltgruppe EG 13 hat sich seit dem 3. Gleichstellungsplan (2018) verstärkt, allerdings zugunsten der Frauen. Etwa die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet auf befristeten Arbeitsverträgen.

Zielsetzung bleibt es, Stellen der Entgeltgruppen 15-13 ausgewogen mit Frauen und Männern zu besetzen. Außerdem sollen Frauen in der EG 13 bei Eignung zu höher qualifizierteren Tätigkeiten ermutigt werden, die eine Höhergruppierung in die EG 14 ermöglichen (siehe 3.1.b). Frauen dürfen bei der Besetzung von unbefristeten Arbeitsverträgen und Entfristungen nicht benachteiligt werden.

Das IDOS setzt sich daher folgende **Ziele**:

- Die Stellen der EG 15, EG 14 und EG 13 werden ausgewogen mit Frauen und Männern besetzt
- Unbefristete Stellen werden ausgewogen mit Frauen und Männern besetzt.

Für diese Zielsetzungen gilt der Vorbehalt der gleichen Eignung.

Folgende *Maßnahmen* werden ergriffen, um diese Zielstellung zu erreichen:

- a) Freie Stellen der EG 15 werden weiterhin öffentlich ausgeschrieben. Eine ausschließlich interne Ausschreibung muss mit der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin abgestimmt sein.
- b) Die Führungskräfte ermutigen gezielt geeignete interne Kandidatinnen zur Bewerbung auf höherwertige Stellen am IDOS.
- c) Die Geschäftsführungspraxis unter Beratung des Managementteams zukünftige Überführungen befristeter Arbeitsverträge in Dauerprojektstellen möglichst

³ Bei gemeinsamen Berufungen (Programmleitung) begleitet die Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Universität das Auswahlverfahren.

paritätisch für Frauen und Männer aus (unter Beachtung arbeitsrechtlicher Vorgaben). Maßgeblich für die Auswahl der Beschäftigten ist dabei der IDOS-interne Vermerk zu Dauerprojektstellen in der Wissenschaft EG 14 TVöD (2021). Die Maßnahme kann jedoch auch gezielt dazu eingesetzt werden, ein bestehendes großes Ungleichgewicht von Frauen und Männern auf befristeten Stellen auszugleichen. Die Parität kann zu diesem Zweck aufgehoben werden.

- d) Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin nimmt, wenn möglich, an allen Auswahlgesprächen teil, in denen Stellen der folgenden Kategorien besetzt werden:

EG 15, unbefristete Stellen der EG 14 und EG 13

Weitere allgemeine Maßnahmen sind unter 3.3. (b-j) aufgeführt.

3.3 Personalauswahl und Personalbeurteilung für alle Stellen und Beschäftigten

Um die oben genannten Ziele der paritätischen Besetzung mit Frauen, Männern in den oben genannten und allen weiteren Entgeltgruppen zu erreichen, ist die Gestaltung der Auswahl- und Beurteilungsverfahren von zentraler Bedeutung. Diverse Personen sind in allen Personalangelegenheiten mitzudenken

Das IDOS setzt sich daher folgende **Ziele**:

- Die Personalauswahl und -beurteilung von Bewerbenden wird weiterhin diskriminierungsfrei gestaltet.
- Ein Leitfaden für die Personalauswahl wird finalisiert. Die Auswahlkommissionen wenden den Leitfaden an.
- Die Personalbeurteilung im Rahmen der Gespräche mit Mitarbeitenden (MAG) wird weiterhin diskriminierungsfrei gestaltet.
- Die Führungskräfte wenden den bestehenden Leitfaden für die gendergerechte Personalbeurteilung in der jährlichen Leistungsüberprüfung (MAG) an.

Folgende *Maßnahmen* werden ergriffen, um diese Zielsetzungen zu erreichen:

- (a) Die Erfassung von diversen Personen soll mit der bestehenden Software ermöglicht werden. Neu-Beschäftigte erhalten zur Einstellung die Option der drei Geschlechter. Eine Änderung des Geschlechts wird allen bestehenden Beschäftigten ermöglicht (dem Personenstandsgesetz PstG folgend).
- (b) Diverse Personen werden weiterhin explizit ermutigt, sich am IDOS zu bewerben.
- (c) Bei der Beurteilung der bisherigen Leistungen von Bewerbenden werden familiäre Auszeiten explizit berücksichtigt, um eine Diskriminierung gegenüber Bewerbenden ohne Familienaufgaben zu vermeiden.
- (d) Die Gleichstellungsbeauftragte prüft die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund am IDOS. Dazu wird im Jahr 2024 eine für alle weiblichen

Beschäftigten offene Dialogveranstaltung organisiert, auf der ggf. weitere Maßnahmen beschlossen werden.

- (e) Die Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragte finalisieren den Leitfaden, der den Prozess der Personalauswahl als Schritt-für-Schritt Anleitung skizziert (Ausschreibung, Zeitrahmen, Tabelle zur Evaluierung der Bewerbenden, Einbeziehung von Gleichstellungsbeauftragter und Betriebsrat, gendergerechte Personalbeurteilung). Auswahlkommissionen wenden diesen Leitfaden bei der Personalauswahl an.
- (f) Alle Beschäftigten werden für die diskriminierungsfreie und gendergerechte Personalauswahl sensibilisiert. Die Personalabteilung und die Gleichstellungsbeauftragte bieten dazu gemeinsam für alle Beschäftigten zweimal jährlich eine hausinterne Schulung zum o.g. Leitfaden an. Der Leitfaden wird im Intranet veröffentlicht.
- (g) Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin nimmt, wenn möglich, an allen Auswahlgesprächen teil, in denen Stellen der folgenden Kategorien besetzt werden: unbefristete Stellen, Stellen für Auszubildende.
- (h) Die familiäre Situation der Beschäftigten wird bei den Gesprächen zur Personalbeurteilung (Gespräche mit Mitarbeitenden, MAG) sowohl in Rückschau gewürdigt als auch in der Vorschau explizit berücksichtigt. Dazu werden auf dem Deckblatt des Bewertungsbogens wie bisher insbesondere Zeiten von Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit sowie familienbedingte Teilzeitbeschäftigung erfasst.
- (i) Die Berechnung der Publikationsleistung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Rahmen der MAG berücksichtigen weiterhin familiär bedingte Auszeiten und Teilzeitbeschäftigung. Dies gilt ebenfalls für evtl. neu hinzukommende quantitative Kriterien.
- (j) Der bestehende Leitfaden zur gendergerechten Personalbeurteilung (Gespräche mit Mitarbeitenden, MAG) wird angewandt. Er ist für alle Beschäftigten im Intranet einsehbar.
- (k) Die Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragte führen in regelmäßigen Abständen von mindestens fünf Jahren eine differenzierte quantitative Analyse der Leistungsbeurteilungen (MAG) durch. Die erste Analyse wird im Jahr 2025 mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorgelegt. Sollte es in der Auswertung zu deutlich unterschiedlichen Bewertungen von Männern, Frauen und Diversen kommen, werden weitere Maßnahmen beschlossen.

3.4 Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Unterschiedliche Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sollen erhalten und wo möglich weiter ausgebaut werden.

Dazu setzt sich das IDOS folgende **Ziele**:

- Die im Zuge des Zertifizierungsverfahrens („Audit Beruf und Familie“) festgelegten Ziele werden kontinuierlich weiterverfolgt und umgesetzt. Die Berichterstattung über die Zielumsetzung erfolgt jährlich. Eine Re-zertifizierung im Jahr 2024 wird angestrebt.
- Vorhandene Angebote des IDOS für Eltern (wie Eltern-Kind-Zimmer, Zuschuss zur Kinderbetreuung) sollen erhalten und bekannter gemacht werden.
- Beschäftigte, die Familienaufgaben wahrnehmen, dürfen nicht benachteiligt werden. Sie sollen weiterhin unterstützt und bei Bedarf beruflich gefördert werden.

Folgende *Maßnahmen* werden ergriffen, um diese Zielsetzungen zu erreichen:

- a) Für die Verteilung der tariflich festgelegten Arbeitszeit gilt grundsätzlich die Institutsordnung in Verbindung mit der aktuellen Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten und die Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit.
- b) Alle dienstlichen Besprechungen finden grundsätzlich innerhalb der Kernarbeitszeiten von montags bis donnerstags statt. Der Freitag soll nach Möglichkeit für störungsfreies Arbeiten freigehalten werden. Reichen die Kernarbeitszeiten ausnahmsweise nicht aus, wird die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit bei der Terminierung berücksichtigt. Führungskräfte klären im Vorfeld ab, ob ein früherer Beginn oder ein späteres Ende mit den familiären Pflichten zu vereinbaren ist.
- c) Bei Gesprächen zur Personalentwicklung achten die Führungskräfte darauf, dass Beschäftigte, die sich in familiär bedingter Teilzeit, Eltern- oder Pflegezeit befinden oder aus dieser zurückkehren, besonders gefördert werden. Bei der Übernahme weiterer Verantwortungsbereiche und der Leistungsbeurteilung dürfen sie nicht benachteiligt werden.
- d) Eltern können den Regelungen des § 45 SGB (Sozialgesetzbuch) V/§ 29 TVöD folgend eine Arbeitsbefreiung zur Betreuung erkrankter Kinder im Alter bis zu 12 Jahren in Anspruch nehmen. Auch durch das Familienpflege- und/oder Pflegezeitgesetz geregelte Arbeitsbefreiungen können in Anspruch genommen werden.
- e) Die vorhandenen Eltern-Kind-Zimmer werden erhalten. Die Verwaltung informiert die Beschäftigten zweimal jährlich in der Mitarbeiter-Info über das Angebot.
- f) Eltern erhalten weiterhin im Rahmen der bestehenden Betriebsvereinbarung für Kinder unter drei Jahren einen Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten in privaten Kindertagesstätten. Die Verwaltung informiert die Beschäftigten zweimal jährlich in der Mitarbeiter-Info über das Angebot.
- g) Das Modell der Doppelleitung von Forschungsteams im PGP soll nach Möglichkeit weitergeführt werden.

- h) Das IDOS wirkt darauf hin, dass Beschäftigte, auch wenn diese Familien- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen, die Leitung eines PGP-Forschungsteams mit ihren Familienpflichten vereinbaren können.

Bei Kindern bis zu 14 Jahren und bei pflegebedürftigen Angehörigen stellt das IDOS weiterhin einen Zuschuss für zusätzlich entstehende Betreuungskosten nach der IDOS-internen „Handreichung zur Bezuschussung von Betreuungskosten für Kinder und pflegebedürftige Personen“ zur Verfügung.

- i) Die Verwaltung erarbeitet mit der Arbeitsgruppe Pflege weitere Angebote zur Unterstützung von Beschäftigten, die ihre Angehörigen pflegen. Die Verwaltung unterstützt die Aktivitäten der Arbeitsgruppe.

3.5 Repräsentation von Frauen bei Veranstaltungen, in Forschungskooperation wie in Aus- und Weiterbildung

Das IDOS fördert die Sichtbarkeit von Mitarbeiterinnen und Fachexpertinnen in allen Handlungsfeldern des Instituts. Die Ausbildung von Frauen für Berufe im entwicklungspolitischen Sektor soll weiterhin gefördert werden.

Das IDOS setzt sich dafür die folgenden **Ziele**:

- Eine repräsentative und angemessene Beteiligung von Frauen an allen Veranstaltungen des Instituts wird beachtet. Dies gilt auch für hochrangige Veranstaltungen.
- In den Ausbildungsprogrammen wird eine ausgewogene Gewichtung von Frauen und Männern sowohl unter den Dozierenden als auch unter den Teilnehmenden angestrebt.
- Weibliche und männliche Fachexpertise am IDOS soll nach außen hin gleichermaßen sichtbar werden.
- Das Institut strebt einen ausgewogenen Anteil von Frauen und Männern bei wissenschaftlichen Gastaufenthalten am IDOS an.

Folgende *Maßnahmen* werden ergriffen, um diese Zielsetzungen zu erreichen:

- a) Das IDOS initiiert Reflexionsprozesse am Institut, wie eine repräsentative und angemessene Beteiligung von Frauen an Veranstaltungen des Institutes sichergestellt werden kann. Die Ergebnisse fließen in den Leitfaden zur Organisation von Veranstaltungen am IDOS ein.
- b) Die Geschäftsführung und Gleichstellungsbeauftragte erstellen ein machbares Konzept zur Überprüfung der Umsetzung der unter a) genannten Maßnahmen.

- c) Die Stabsstelle Kommunikation evaluiert jährlich (Kalenderjahr) die Verteilung von Frauen und Männern anhand folgender Formate: Interviews in der Presse und IDOS Kolumne. Sie informiert darüber im Plenum.
- d) Externen Anfragen bezüglich Fachexpertise (Veranstaltungen oder Medien) werden von der Stabsstelle Kommunikation und den Programmleitungen gleichermaßen an Frauen und Männer weitergeleitet.
- e) Programmleitungen ermutigen insbesondere die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen dazu, hausinterne Medien-Schulungen zu absolvieren und Anfragen seitens der Medien zu beantworten (siehe auch 3.1.c)

3.6 Interne und externe Kommunikation

Dem IDOS ist es wichtig, die Gleichbehandlung von allen Beschäftigten, Teilnehmenden der Ausbildungsprogramme und Gästen auch sprachlich auszudrücken. Daher verfolgt es weiterhin das folgende **Ziel**:

- Die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache wird weiterhin von allen Beschäftigten gepflegt und sowohl in der Außendarstellung des IDOS, bei der Organisation und Durchführung von Veranstaltungen, in der internen Kommunikation sowie bei Publikationen beachtet. Der IDOS-interne „Leitfaden Geschlechtergerechte Sprache“ von 2020 wird umgesetzt.

Folgende *Maßnahmen* werden ergriffen, um diese Zielsetzungen zu erreichen:

- a) Bei Neueinstellungen werden Beschäftigte auf den o.g. Leitfaden hingewiesen.
- b) Einmal jährlich organisiert die Gleichstellungsbeauftragte [mit der Stabsstelle Kommunikation] eine interne Schulung zu diskriminierungsfreier und gendergerechter Sprache.

4. Informationen und Transparenz in der Gleichstellungsarbeit

Die Darstellungen und Auswertungen in diesem Gleichstellungsplan beruhen auf folgenden Quellen:

- nach Frauen und Männer untergliederte Personalstatistik aus der Verwaltung (Stand 31.12.2022 nach Köpfen)
- nach Frauen und Männern untergliederte Statistik über die Teilnahme an der MGG Academy, am Postgraduiertenprogramm sowie am Programm Shaping Futures (Daten der jeweiligen Programme nach Jahrgängen und Köpfen)
- Kennzahlen des Berichts für den „Audit Beruf und Familie“ 2023 (Daten von 12/2022 nach Köpfen)
- Evaluierung der Fortschreibung des dritten Gleichstellungsplans (März 2022, Frau Cordes, damalige Gleichstellungsbeauftragte)

Zweimal jährlich wird im Kuratorium über die Tätigkeiten der Geschäftsleitung zur Erreichung der Gleichstellung.

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin erstattet regelmäßig (i.d.R. einmal jährlich) Bericht bei den Betriebsversammlungen. Dafür werden die Daten des 4. Gleichstellungsplans fortgeschrieben und Ergebnisse der Maßnahmen evaluiert.

Außerdem führt die Gleichstellungsbeauftragte in einem zweijährigen Abstand Frauenversammlungen durch, d.h. in den Jahren 2024 und 2026.

Dieser Gleichstellungsplan wird veröffentlicht und allen Beschäftigten im Intranet zugänglich gemacht. Den Führungskräften des Instituts wird der Gleichstellungsplan gesondert ausgehändigt und sie werden mit den Inhalten besonders vertraut gemacht.

Der vierte Gleichstellungsplan tritt ab sofort in Kraft.

Bonn, 19.12.2023



Prof. Dr. Anna-Katharina Hornidge
Direktorin



Lisa Stefanutti
Gleichstellungsbeauftragte

Anhang 1: Rechtliche Grundlage und Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin

Die Gleichstellungsbeauftragte ist stets frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei:

- Personalangelegenheiten (z.B. Vorbereitung und Entscheidung über Einstellung, Fortbildung und beruflichen Aufstieg, vorzeitige Beendigung der Beschäftigung),
- organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,
- der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung sicherstellen sollen sowie ihre Beteiligung an den Auswertungsrunden zu den Jahresgesprächen mit den Beschäftigten.
- Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung.

Eine frühzeitige Beteiligung liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geht einem Beteiligungsverfahren des Betriebsrates voraus.

Ihrer Rechtsstellung nach gehören die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin der Personalverwaltung an und werden unmittelbar der Geschäftsleitung zugeordnet. Sie sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Im Einvernehmen mit ihr kann die Gleichstellungsbeauftragte der Stellvertreterin Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin sind zur Verschwiegenheit über die ihnen angetragenen vertraulichen Angelegenheiten verpflichtet.

Zu den Rechten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin gehören insbesondere die folgenden:

- unmittelbares Vortragsrecht bei der Geschäftsführung,
- Initiativrecht in allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen,
- Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch Votum, das zu den Akten zu nehmen ist, welches innerhalb von zehn Arbeitstagen abzugeben ist (nur in besonders dringenden Fällen darf die Frist zur Abgabe des Votums ausnahmsweise auf drei Arbeitstage verkürzt werden),
- Durchführung von Sprechstunden für die Beschäftigten und Versammlungen der weiblichen Beschäftigten,
- Einspruchsrecht bei Verstößen gegen den Gleichstellungsplan und das Gleichstellungsgesetz.

Hinweise zur Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten bei Personalauswahlverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Phasen des Personalauswahlverfahrens zu beteiligen und in die Kommunikation der Auswahlkommission einzubeziehen (vgl. Betriebsvereinbarung). Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt durch Votum. Dieses kann zu allen Schritten des Auswahlverfahrens abgegeben werden.

Der Gleichstellungsbeauftragten sind die für die Durchführung ihrer Tätigkeit erforderlichen Unterlagen einschließlich der Bewerbungsunterlagen und vergleichender Übersichten unabhängig von einer Unterrepräsentanz von Frauen frühestmöglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Sie soll Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten, mithin an allen Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen, haben, um ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen zu können.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, in alle Unterlagen Einsicht zu nehmen, und auf alle Fragen Antwort zu erhalten. Die genannten Fristen von zehn bzw. drei Arbeitstagen zur Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten sind einzuhalten.

Zu folgenden Zeitpunkten ist die Gleichstellungsbeauftragte wie folgt mindestens zu beteiligen:

1. Information über neu auszuschreibende Stellen und Weiterleitung des Ausschreibungstextes (erfolgt durch Personalstelle)
2. bzw. Information über Ausschreibungsverzicht (Darlegen des Anforderungsprofils sowie der Übereinstimmung der ausgewählten Person mit dem Anforderungsprofil (erfolgt durch die Personalstelle)
3. Benennung einer Ansprechperson zur mündlichen Erläuterung der Shortlist auf Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten (erfolgt durch die Leitung der Auswahlkommission). Die Gleichstellungsbeauftragte gibt ein Votum zur Shortlist ab, das bei der Personalstelle zum Ausschreibungsvorgang genommen wird.
4. Einladung zum Vorstellungsgespräch (erfolgt durch die Auswahlkommission). Die Gleichstellungsbeauftragte entscheidet, ob sie teilnimmt.
5. Information über die Entscheidung der Auswahlkommission bei Verzicht auf Teilnahme (erfolgt durch die Auswahlkommission).

Ausgewählte rechtliche Grundlagen zu Personalauswahlverfahren nach dem BGleG

Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist eine paritätische Besetzung aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen (vgl. § 7 (3) BGleG).

Liegen in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vor, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden. Für die Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Männer auf Grund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend (vgl. § 7 (1) BGleG).