

**Fortschreibung des Gleichstellungsplans
des Leibniz-Institutes für Plasmaforschung und Technologie e. V.,
gültig ab dem 01.01.2024 bis 31.12.2027**

Inhalt

I. Präambel	2
II. Bestandsaufnahme (Ist-Analyse)	3
III. Auswertung inkl. Fluktuationsanalyse	8
IV. Festlegung der Zielvorgaben für die kommenden vier Jahre 2024 – 2027 und Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	13
V. Weiteres	21

I. Präambel

Der vorliegende Gleichstellungsplan des Leibniz-Instituts für Plasmaforschung und Technologie e.V. (INP) schreibt Grundsätze, Ziele und Maßnahmen fest, die sowohl zur Durchsetzung als auch zur Sicherung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Instituts- und Forschungsalltag führen sollen.

Insbesondere der Abbau, aber auch das Vermeiden von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen, eine paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des INP stehen im Fokus. Die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern sollen bei allen das INP betreffenden Belangen von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden.

Die Themen Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind fester Bestandteil der Unternehmenskultur des INP. Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeitenden des INP, sie zu leben und zu sichern. Führungskräfte unseres Instituts sind zudem in besonderer Weise verpflichtet, das Erreichen der Ziele des Gleichstellungsplans und die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten aktiv zu unterstützen.

Im Leitbild des INP heißt es dazu: „*Das Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e.V. setzt sich aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein und schafft familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Es gewährleistet Chancengleichheit ebenso wie Diskriminierungsfreiheit auf allen institutsspezifischen Organisationsebenen.*“

Das INP tritt aktiv für die gem. Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) verfassungsmäßig und gesetzlich gebotene Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ein. Ausgehend von der Empfehlung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) ist eine formale Selbstbindung im Hinblick auf die Förderung von Frauen in der Wissenschaft im außeruniversitären Bereich einzugehen. Diese Selbstbindung geht das INP mit der Vereinbarung zur Chancengleichheit für Frauen und Männer ein. Auf Basis dieser Vereinbarung wird der Gleichstellungsplan entwickelt. Der Gleichstellungsplan dient als Grundlage für nachhaltige, innovative und zielorientierte Strategien zur Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz. Dabei stehen sowohl die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch die Besetzung von Führungspositionen durch Frauen im Mittelpunkt der Aktivitäten.

Der Gleichstellungsplan wird alle vier Jahre gemeinsam von der Institutsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und ist in der vorliegenden Ausgabe für die Jahre 2024 – 2027 gültig. Nach Ablauf von zwei Jahren soll jeweils ermittelt werden, ob und inwieweit die Ziele des vorliegenden Gleichstellungsplanes erfüllt wurden beziehungsweise ob sie in der festgelegten Form noch angemessen erscheinen. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet.

II. Bestandsaufnahme (Ist-Analyse)

Nach den zum 30. Juni 2023 erhobenen Daten stellt sich die geschlechterspezifische Beschäftigungssituation in unserem Institut wie in den nachfolgenden Tabellen dar. Da das Institut anteilig durch Bund und Land finanziert wird, sowie ein nicht unerheblicher Anteil des Forschungsetats im wettbewerblichen Verfahren aus staatlichen Forschungsprogrammen, privaten Stiftungen und der Industrie eingeworben wird, berücksichtigt die Erhebung insbesondere auch befristet angestellte Beschäftigte. Der Übersichtsteil in Tabelle 1 sowie in Diagramm 1 stellt die Entwicklung seit 2013 dar.

Tab.1: Entwicklung der Anzahl Beschäftigte*/ Anteil Frauen im INP (gesamtes Institut) ab 2013.

INP gesamt	Anzahl - Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen	befristet angestellt, gesamt	Anteil befristet angestellt:	davon Frauen	Anteil Frauen befristet angestellt:
2023	206	76	36,9%	126	61,2%	48	38,1%
2022	213	86	40,4%	135	63,4%	59	43,7%
2021	212	84	39,6%	129	60,8%	54	41,9%
2020	195	84	43,1%	115	59,0%	55	47,8%
2019	186	74	39,8%	105	56,5%	43	41,0%
2018	206	87	42,2%	127	61,7%	61	48,0%
2017	169	66	39,1%	89	52,7%	38	42,7%
2016	160	61	38,1%	105	65,6%	43	41,0%
2015	185	64	34,6%	134	72,4%	50	37,3%
2014	195	65	33,3%	148	75,9%	53	35,8%
2013	176	64	36,4%	128	72,7%	52	40,6%

* ohne Gäste

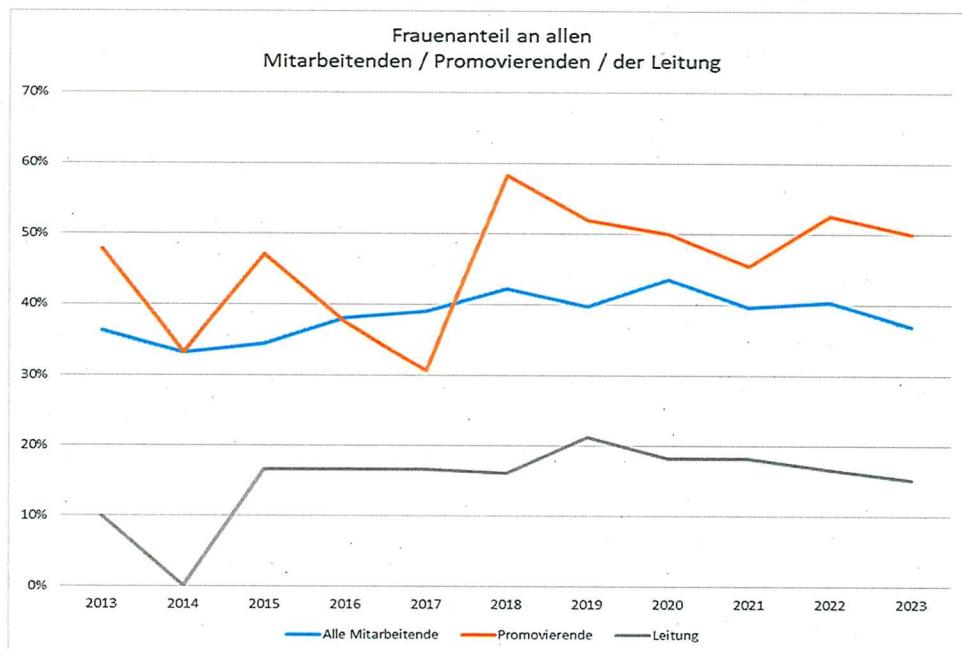


Diagramm 1: Entwicklung des Frauenanteils der Beschäftigten am INP Greifswald von 2013 bis 2023.

Das INP ist Mitglied im Tarifvertrag der Länder (TV-L) und stuft die Beschäftigten in Entgeltgruppen von E1 bis E15Ü ein. Zusätzlich sind die Professuren zum aktuellen Stichtag in die Besoldungsgruppen W3 und W2 eingruppiert.

Die Frauenanteile in der gesamten Beschäftigungsstruktur am INP in den Entgeltgruppen des TV-L sind als Übersicht in Tabelle 2 gezeigt. Die Entgeltgruppen E1 bis E3 sind ausgeblendet, da das INP keine Beschäftigten in diesen Eingruppierungen angestellt hat.

Ab Tabelle 2 ist die aktuelle Zusammensetzung mit Stichtag zum 30. Juni 2023 dem Stichtag von vor vier Jahren am 30. Juni 2019 gegenübergestellt um die Entwicklung zum vorhergehenden Gleichstellungsplan zu verfolgen und eine Vergleichbarkeit zwischen den Analysen des aktuellen Gleichstellungsplanes und den vorhergehenden Berichten zu ermöglichen.

Tab. 2: Frauenanteile in der gesamten Beschäftigtenstruktur in der Übersicht der Vergütungsgruppe.

Vergütungsgruppe/ Status (TV-L)	Frauenanteil in %	
	Stichtag 30.06.2023	vor 4 Jahren: 30.06.2019
W3/AT	0,0%	0,0%
W2/AT	0,0%	0,0%
E15 Ü	0,0%	0,0 %
E 15	25,0%	0,0%
E 14	8,3%	20,0%
E 13	42,5%	44,1%
davon Promovierende	50,0%	52,0%
E 12	0,0%	0,0%
E 11	22,2%	12,5%
E 10	28,6%	57,1%
E 9	62,5%	59,1%
E 8	100,0%	50,0%
E 7	0,0%	0,0%
E 6	100,0%	100,0%
E 5	0,0%	0,0%
E 4	0,0%	100,0%
Auszubildende	0,0%	0,0%
wiss. HK	10,0%	20,0%
stud. HK	33,3%	46,2%

Die detaillierte Darstellung der Frauenanteile in der Beschäftigungsstruktur in der Forschung und dem akzessorischen Personal sind den Tabellen 3 bis 6 zu entnehmen.

Tabelle 3 fokussiert die Frauenanteile in den Leitungs- und Führungspositionen am INP. Hier fallen die Vergütungsgruppen heraus, denn die Leitungsfunktionen im wissenschaftlichen und akzessorischen Bereich gehen nicht einher mit der gleichen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe.

Tab. 3: Frauenanteile unter den Beschäftigten in Leitungs-/ Führungspositionen: um Doppelzählungen zu vermeiden, werden Personen jeweils nur entsprechend ihrer höchsten Entgeltgruppe bzw. Führungsebene zugeordnet. Stellvertretungen werden separat berücksichtigt.

Leitungsfunktionen	Frauenanteil in %	
	Stichtag 30.06.2023	vor 4 Jahren: 30.06.2019
Vorstandsvorsitz	0%	0%
Vorstand/ stv. Leitung	0%	33,3%
Verwaltungsleitung		
Sachgebietsleitung	20,0%	20,0%
Forschungsbereichsleitung	0%	0%
Forschungsschwerpunktleitung	16,7%	16,7%
Abteilungs-, Gruppenleitung	11,1%	11,1%
stellv. Abt.- Gruppenleitung	37,5%	28,6%
Nachwuchsgruppenleitung	33,3%	42,9%
Leitungsfunktion gesamt (ohne Stv.)	15,2%	21,2%
Leitungsfunktion gesamt (mit Stv.)	19,5%	22,5%
Projektverantwortliche	28,1%	23,1%
Projektleitung	23,8%	16,7%
Projektbeauftragte	37,5%	37,5%

Die Frauenanteile in der Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich sind in Tabelle 4 detailliert gezeigt. Die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen erstrecken sich von W3-Professor bis E13, sowie außertariflichen Hilfskrafttätigkeiten.

Tab. 4: Frauenanteile bei den Beschäftigten in der Forschung inklusive Leitung nach Entgeltgruppen.

Vergütungsgruppe/ Status, TV-L	Frauenanteil in %	
	Stichtag 30.06.2023	vor 4 Jahren: 30.06.2019
W3/AT	0%	0%
W2/AT	0%	0%
E 15	25%	0%
E 14	11,1%	21,4%
E 13	41,0%	42,1%
davon Promovierende	50,0%	52,0%
wiss. HK	10,0%	20,0%
stud. HK	33,3%	36,4 %

Tabelle 5 schlüsselt die Frauenanteile in der Beschäftigungsstruktur des akzessorischen Personals auf. Hierunter sind der wissenschaftsstützende und der verwaltende Bereich gefasst. Die Beschäftigten verteilen sich auf die Entgeltgruppen E 15 (Ü) bis E 4 zum aktuellen Stichtag. Zusätzlich gibt es die Position der bzw. des Auszubildenden sowie die außertariflichen Hilfskrafttätigkeiten.

Tab. 5: Frauenanteile beim akzessorischen Personal inkl. Leitung nach Entgeltgruppen.

Vergütungsgruppe/ Status, TV-L	Frauenanteil in %	
	Stichtag 30.06.2023	vor 4 Jahren: 30.06.2019
E 15 (Ü)	0%	0%
E 14	0%	0%
E 13	57,9%	87,5%
E 12	0%	0%
E 11	22,2%	12,5%
E 10	28,6%	57,1%
E 9	62,5%	59,1%
E 8	100%	50,0%
E 7	0%	0%
E 6	100%	100%
E 5	0%	0%
E 4	100%	100%
Auszubildende	0%	0%
stud. und techn. HK	33,3%	100%

Teilzeitbeschäftigte finden sich am INP sowohl in den Bereichen der wissenschaftlich Beschäftigten als auch des akzessorischen Personals. Neben den Gesamtanteil und den Frauenanteilen in Teilzeitarbeitsverhältnissen zeigt die Tabelle 6 auch den Frauenanteil der vollzeitznahen Teilzeitarbeitsverhältnisse (34 bis 39 Wochenarbeitsstunden) insgesamt und in den Teilbereichen.

Tab. 6: Teilzeitbeschäftigung am INP: Anteile der Beschäftigten, die teilzeitbeschäftigt und vollzeitnah beschäftigt sind; nach Bereichen, über alle Entgeltgruppen.

Bereich	Anteil in %	
	Stichtag 30.06.2023	vor 4 Jahren: 30.06.2019
Teilzeitbeschäftigte gesamt	45,6 %	37,1 %
davon Frauen	38,2 %	53,6 %
von Teilzeitbeschäftigten gesamt in Vollzeitnaher Anstellung (34-39 h/Wo)	9,6 %	5,8 %
davon Frauen	77,8%	75,0 %
Wiss. Beschäftigte in Teilzeit gesamt	51,2 %	43,4 %
davon Frauen	31,8 %	45,3 %
von Teilzeitbeschäftigten gesamt in Vollzeitnaher Anstellung (34-39 h/Wo)	1,5 %	4,8 %
davon Frauen	100 %	0 %
Akzessorisches Personal in Teilzeit gesamt	36,4 %	25,0 %
davon Frauen	53,6 %	81,3 %
von Teilzeitbeschäftigten gesamt in Vollzeitnaher Anstellung (34-39 h/Wo)	28,6 %	18,8 %
davon Frauen	75,0 %	100 %

Ergänzend umfasst der Gleichstellungsplan die Fluktuationsrate, die sich aus den Neueinstellungen und Personalabgängen für das betreffende Jahr ergibt. Für das INP liegen derzeit Daten für 2018 bis 2023 vor. In den folgenden Tabellen 7 und 8 finden sich die Gesamtdaten in Gegenüberstellung zum Frauenanteil. Tabelle 7 zeigt die reinen jährlichen Werte für die Fluktuation. Entgeltgruppen, die keine rechnerische Fluktuation für das betreffende Jahr hatten, blieben frei. In Tabelle 8 wurden größere Zeiträume betrachtet und gegenübergestellt: die Jahre 2018 und 2019 aus dem vorherigen Gleichstellungsplan und die Jahre 2020 bis 2023 für den vorliegenden Gleichstellungsplan sowie die mittlere Fluktuationsrate für den bisher beobachteten Zeitraum seit 2018.

Tab. 7: Fluktionsraten in jährlicher Betrachtung und der jeweilige Frauenanteil

Vergütungsgruppe/ Status, TV-L Ost	2020		2021		2022		2023 (Q1/2)	
	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen
E 14	0%	0%	0%	0%	23%	33%		
E 13	16%	15%	15%	17%	11%	13%	4%	4%
davon Promovierende	15%	18%	17%	17%	9%	9%	5%	10%
E 12			50%		0%		33%	
E 11	11%	0%			22%	0%	0%	0%
E 10			0%	0%	29%	33%	0%	0%
E 9	9%	8%	4%	0%	5%	10%	0%	0%
E 8	50%	0%	0%	0%	25%	0%	25%	33%
E 7			25%	0%	25%		50%	
E 6					0%	0%	25%	25%

Tab. 8: Mittlere Fluktionsraten im Vergleich: vorheriger Betrachtungszeitraum 2018/2019, aktueller Betrachtungszeitraum von 2020 bis Q2/2023 und für den gesamten Zeitraum ab Zählungsstart 2018.

Vergütungsgruppe/ Status, TV-L Ost	2018/2019		2020-2023*		Mittlere Fluktionsrate	
	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen
E 14	14%	11%	5,8%	8,3%	12,9%	13,3%
E 13	11%	8%	11,5%	12,2%	13,6%	12,9%
davon Promovierende	5%	5%	11,6%	13,4%	10,3%	10,1%
E 12	0%	0%	20,8%		10,0%	
E 11	9%	22%	11,1%	0%	15,2%	16,7%
E 10	5%	0%	7,1%	8,3%	8,6%	6,7%
E 9	8%	8%	4,5%	4,4%	8,3%	8,2%
E 8	13%	11%	25,0%	8,3%	23,0%	6,7%
E 7	0%	0%	25,0%	0%	10,0%	0%
E 6	4%	6%	6,3%	6,3%	2,5%	3,3%

III. Auswertung inkl. Fluktuationsanalyse

Mit Stichtag vom 30. Juni 2023 sind 206 Mitarbeitende (ohne Gäste) im INP tätig, davon 36,9 Prozent Frauen (2019: 186 Beschäftigte, 39,8 % Frauenanteil). Der prozentual höchste Anteil an beschäftigten Frauen am INP lag im Jahr 2020 bei 43,1 Prozent. Der aktuelle prozentuale Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten hat seit dem Stichtag 2019 um 2,9 Prozentpunkte abgenommen, der Abstand zum Höchststand beträgt 6,2 Prozentpunkte (sh. Tab.1).

Gemäß der im Analyseteil dargestellten Daten sind Frauen weiterhin in den Führungspositionen und in den höher dotierten Entgeltgruppen deutlich unterrepräsentiert (Tab. 2 und 3). Die Unterrepräsentanz zeichnet sich in der *Entgeltgruppe E 14* deutlich ab, in welcher der Frauenanteil aktuell 8 Prozent beträgt (2019: 20 %), was nochmal eine deutliche Verringerung in dem Bereich im Vergleich zu den Vorjahren ist. In der *Entgeltgruppe E 15* ist der Frauenanteil auf 25 Prozent angestiegen (2019: 0 %). Die Professuren sind derzeit alle männlich besetzt (zwei W3- und drei W2-Professuren in Kooperation mit der Universität Rostock und der Universität Greifswald).

Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Bereich

Im wissenschaftlichen Bereich sind in 2023 am INP 62,6 Prozent der Gesamtbelegschaft beschäftigt (2019: 65,6 %). Unter den wissenschaftlichen Angestellten (ohne Hilfskräfte und technisches Personal, Tab. 4) beträgt der Frauenanteil in 2023 insgesamt 33,3 Prozent (2019: 33,6 %). Es konnte der Anteil der Frauen auf dem Niveau gehalten werden.

Leicht gefallen ist der Anteil an Frauen in der *Entgeltgruppe E 13*. Allerdings sind hier Doktorandinnen und wissenschaftliche Angestellte zusammengefasst. Der Anteil der Doktorandinnen ist um 2 Prozentpunkte im Vergleichszeitraum gefallen (2023: 50 %, 2019: 52 %). Um die Doktorandinnen bereinigt ist der Frauenanteil unter den Wissenschaftlerinnen in der *Entgeltgruppe E 13* um knapp 3 Prozentpunkte leicht gestiegen (2023: 27,7 %; 2019: 25 %).

In der *Entgeltgruppe E 14* ist der Frauenanteil von 21,4 Prozent in 2019 auf 11 Prozent zum Stichtag 2023 gefallen.

Demgegenüber ist in der *Entgeltgruppe E 15* der Frauenanteil von vormals 0 Prozent auf 25 Prozent angestiegen. In den *Besoldungsgruppen W2/ W3* beträgt der Frauenanteil weiterhin 0 Prozent.

Akzessorisches Personal: Beschäftigte in wissenschaftlichen Laboren, in der Verwaltung/ Infrastruktur und im Stab

Als akzessorisches Personal werden die Beschäftigten aus dem wissenschaftsstützenden Bereich bezeichnet, die als wissenschaftlich-technisches Personal in den Laboren oder im administrativen Bereich tätig sind. In diesem Zweig der Angestellten sind zum Stichtag 2023 37,4 Prozent tätig. Der Frauenanteil beträgt hier 42,9 Prozent, der im Vergleich zum Stichtag 2019 von 51,6 Prozent um 8,7 Prozentpunkte gefallen ist.

In diesem Bereich sind Eingruppierungen von *Entgeltgruppe E 5* bis *E 15* vertreten. Die meisten Personen sind in der *Entgeltgruppe E 13* (Frauenanteil 2023: 57,9 %, 2019: 87,5 %), gefolgt von *E 9* und *E 11* eingruppiert (Tab. 5).

Anteil der Frauen in Führungspositionen

Das INP verfolgt das Ziel, den Anteil weiblicher Fach- und Führungskräfte schrittweise und nachhaltig zu erhöhen. Um Doppelzählungen zu vermeiden, werden Personen jeweils nur entsprechend ihrer höchsten Entgeltgruppe bzw. Führungsebene zugeordnet.

Stellvertretungen werden separat berücksichtigt. Zum Stichtag 30. Juni 2023 waren von den 206 Beschäftigten des INP 16 Prozent der gesamten Belegschaft in Leitungspositionen

angestellt (2019: 16 Prozent, ohne Projekt-, Laborleitung und Stellvertretungen).

Seit 2019 sank der gesamte Frauenanteil in Führungspositionen von vormals 21 Prozent auf 15 Prozent in 2023. Bei den Beschäftigten mit Führungsaufgaben sind überwiegend Männer angestellt.

Ein möglicher Einstieg in die Leitungsebene am INP ist die Position der Projektverantwortlichen. Diese Ebene ist nochmals unterteilt in Projektbeauftragte und Projektleitende. Beschäftigte in dieser Ebene betreuen Drittmittel- und Industrieprojekte. Von der Gesamtbelegschaft sind 27,7 Prozent dieser Ebene zuzuordnen. Der Frauenanteil ist in diesem Bereich leicht gestiegen und beträgt insgesamt 28,1 Prozent (2019: 23,1 %), der Frauenanteil bei den Projektbeauftragten blieb gleich und beträgt 37,5 Prozent (2019: 37,5 %). Bei den Projektleitenden ist ebenfalls ein leichter Anstieg auf 23,8 Prozent zu verzeichnen (2019: 16,7 %).

Befristungen

Knapp zwei Drittel der Stellen (2023: 61,2 %; 2019: 56,5 %) im INP sind befristeter Art. Bei den befristeten Stellen beträgt der Frauenanteil 38,1 Prozent (2019: 41%; Tab. 1). Insgesamt sind weniger Frauen befristet beschäftigt, obwohl der Gesamtanteil der befristeten Arbeitsverhältnisse gestiegen ist.

Zu beachten ist bei der Betrachtung, dass in den Zahlen auch Promovierende enthalten sind (2023: 10,7 % der Gesamtbelegschaft, 2019: 13,4 %), deren Arbeitsverhältnis sich über einen Zeithorizont von drei bis fünf Jahren erstreckt, bis der Abschluss der Doktorarbeit mit der erfolgreichen Promotion erlangt ist.

Teilzeitbeschäftigte

Mit dem Stichtag 30.Juni 2023 sind 45,6 Prozent der Mitarbeitenden im Institut in Teilzeit beschäftigt (2019: 37,1 %, Tab. 6), davon sind 32 Prozent Teilzeitstellen unter den wissenschaftlichen Angestellten und 13,6 Prozent beim akzessorischen Personal. Im Vergleich zum Stichtag 2019 hat der Anteil der Teilzeitbeschäftigte zum Stichtag in 2023 also insgesamt zugenommen.

Betrachtet man nur den **wissenschaftlichen Bereich**, beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu allen wissenschaftlichen Beschäftigten am INP 51,2 Prozent (2019: 43,4 %). Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigte im wissenschaftlichen Bereich liegt bei 31,8 Prozent (2019: 45,3 %), hat also zum Vergleichszeitpunkt abgenommen. Zu beachten ist bei der Betrachtung hier ähnlich wie bei den befristeten Arbeitsverhältnissen, dass in den Zahlen auch Promovierende enthalten sind (2023: 10,7 % der Gesamtbelegschaft, 2019: 13,4 %), deren Arbeitsverhältnis sich in Teilzeit regelmäßig bei 65. v.H. bewegt, bis der Abschluss der Doktorarbeit mit der erfolgreichen Promotion erlangt ist.

Die nächstgrößte Gruppe der Teilzeitbeschäftigte findet sich im Bereich des **akzessorischen Personals**. Der Anteil liegt derzeit bei 36,4 Prozent (2019: 25 %). Der Frauenanteil beträgt 53,6 Prozent (2019: 81,3 %) und ist zum Vergleichszeitpunkt um 27,7 Prozent gefallen.

Stellenausschreibungen und Bewerbersituation

Die Anzahl der Stellenausschreibungen ist in 2023 im Vergleich zu 2019 gleichgeblieben (2023: und 2019: 23 Stellenausschreibungen). Entsprechend ist auch die Anzahl an eingegangenen Bewerbungen in 2023 nur leicht erhöht im Vergleich zu 2019 (2023: 259, 2019: 224). Der Anteil der Bewerberinnen insgesamt lag zum Stichtag bei 28,6 Prozent in 2023 und hat damit um 5,8 Prozent abgenommen (2019: 34,4 %).

Der Anteil der bewerbenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hält sich etwa die Waage mit den Bewerbenden für den administrativen bzw. wissenschaftsstützenden Bereich (2023: 51% Bewerbungen mit wiss. Hintergrund; 2019: 53%).

Fluktuationsanalyse:

Für den Zeitraum von 2018 bis 2023 liegen belastbare Daten für eine Fluktuationsrate vor. Wir können also derzeit über einen Zeitraum von fünf Jahren berichten. Die durchschnittliche Fluktuationsrate für 2022 liegt in Deutschland gemittelt über alle Wirtschaftszweige bei 33,2 Prozent¹. Allein für den Bereich der öffentlichen Verwaltung ist die durchschnittliche Fluktuationsrate (in 2021) bei 14,3 Prozent².

Personalzu- und –abgänge konnten am INP für die Entgeltgruppen *E14* bis *E6* konstatiert werden. Die projektbedingte Fluktuation ist an einem Wissenschaftsbetrieb naturgemäß eher hoch. Am INP werden im Jahr etwa 50 bis 70 Einzelprojekte bearbeitet. Die jährlichen Fluktuationsraten schwanken zwischen 0 und 50 Prozent, die gemittelten Werte liegen zwischen 0 und 25 Prozent. In der Tendenz ist ein leichter Anstieg in der Fluktuation zwischen 2018/19 und 2020-23 zu sehen. Unterschiede in der Gesamtfluktuation zum Frauenanteil lassen sich nicht feststellen. Wie zu erwarten ist der Anteil wechselnder Personen in wissenschaftlichen Positionen eingruppiert in *Entgeltgruppe E13* verglichen mit anderen Entgeltgruppen und Positionen hoch.

Zielerreichung und Fazit der Ist-Analyse

Die individuellen INP-Zielquoten bis 2025 sind nach den Empfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft (basierend auf dem Kaskadenmodell, siehe Tab. 9) vom Vorstand in Abstimmung mit dem Kuratorium bereits im November 2020 beschlossen worden.

Tab. 9: Quoten nach dem Kaskadenmodell und den Empfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft bis 2025

	Frauen-anteil 2019*	2020		2025	
		Rechnerische Quote	Orientierungsquote	Rechnerische Quote	Orientierungsquote
Nach Entgelgruppe					
Gruppe 5: W3/C4	0 %				
Gruppe 4: W2/C3	0 %				
Gruppe 3: E15/E15Ü/W1	0 %				
Gruppe 2: E14	20 %	k.A.	25%	32,5%	35%
Gruppe 1: E12/E13	46,4 %	k.A.	50%	k.A.	50%
Nach Führungsebenen					
1. Ebene: Institutsleitungen	25 %	k.A.	25%	k.A.	25%
2. Ebene: Abteilungs-leitungen	11,1 %				
3. Ebene: Leitungen von Forschungs-/ Nachwuchs-/ Arbeitsgruppen	42,9 %			58,2%	50%

* Stichtag 30.06.2019

¹ Iwd, Pressemitteilung vom 3.11.2023; Link: <https://www.iwd.de/artikel/fluktuation-starke-wirtschaft-fuehrt-zu-mehr-jobwechseln-401583/>

² Haufe, Pressemitteilung vom 15.08.2022; Link: https://www.haufe.de/personal/hr-management/fluktuation-wechselbereitschaft-der-arbeitnehmer-steigt-80_193940.html

In den folgenden Tabellen 10 bis 12 sind die vereinbarten Zielquoten für 2025 den aktuell erreichten Quoten zum Stichtag 30. Juni 2023 im Detail gegenübergestellt.

Der Frauenanteil unter den *Promovierenden* konnte weiter **auf hohem Niveau gehalten** werden. In der *Entgeltgruppe E 15* konnte der Frauenanteil **auf 25 Prozent gesteigert** werden. Der avisierte Frauenanteil in den *Entgeltgruppen E13 und E14* für die wissenschaftlich Beschäftigten konnte bisher **nicht erreicht** werden.

Tab. 10: Zielvorgaben und erreichte Quoten, Gegenüberstellung für den Teilbereich der vereinbarten Zielquoten für 2020-2025 für die Entgeltgruppen E13 bis E15.

Vergütungsgruppe/ Status	Vereinbarte Zielquoten für 2020-2025	Erreichte Quoten in 2023
Doktorandinnen	50 %	50 %
E 13	45 %	43 %
E 14	32 %	8 %
E 15 / W 2 / W 3	Keine Vereinbarung	25 %

Die geplanten Steigerungen in den *Entgeltgruppen E11 und E12* konnten noch **nicht erreicht** werden. Der Frauenanteil in der *Entgeltgruppe E11* ist auf derzeit 22 Prozent gestiegen, konnte aber die vereinbarte Zielquote noch nicht erreichen. In der *Entgeltgruppe E12* gab es ebenfalls keine Änderung: keine Frau ist in dieser Entgeltgruppe angestellt.

Tab. 11: Zielvorgaben und erreichte Quoten, Gegenüberstellung für den Teilbereich der vereinbarten Zielquoten für 2020-2025 für die Entgeltgruppen E11 und E12.

Vergütungsgruppe/ Status	Vereinbarte Zielquoten für 2020-2025	Erreichte Quoten in 2023
E 12	50 %	0 %
E 11	36 %	22 %

Die Erhöhung des Gesamtanteils von Frauen in Positionen mit *Leitungsfunktion* oder – *verantwortung* konnte bisher **nicht erreicht** werden. Die vereinbarte Quote liegt bei 30 Prozent und aktuell wurden 15 Prozent erreicht.

In der *Stellvertretungsfunktion* konnte der vereinbarte Aufwuchs auf 33 Prozent **erreicht und übertroffen** werden. Er liegt aktuell bei 37 Prozent.

In 2023 hatten 57 Personen eine Projektleitung inne oder waren Projektbeauftragte. Der Frauenanteil der Projektleitungen und -beauftragten insgesamt liegt bei 28 Prozent. Der Frauenanteil unter den *Projektleitungen* sollte auf 25 Prozent ansteigen, was **knapp erreicht** wurde.

Bei den *Projektbeauftragten* sollte der Frauenanteil auf 50 Prozent gesteigert werden. Der Frauenanteil liegt jedoch weiterhin unverändert bei 37 Prozent und damit konnte dieses Ziel ebenfalls **nicht erreicht** werden.

Tab. 12: Zielvorgaben und erreichte Quoten, Gegenüberstellung für den Teilbereich der vereinbarten Zielquoten für 2020-2025 für die Leitungspositionen am INP.

Vergütungsgruppe/ Status	Vereinbarte Zielquoten für 2020-2025	Erreichte Quoten in 2023
Leitungsfunktion insg.	30 %	15 %
Stellvertretungen	33 %	37 %
Projektleitung	25 %	24 %
Projektbeauftragte	50 %	38 %

Bei fluktuationsbedingter und rentenbedingter Reduzierung des Personals in den oben genannten Bereichen sowie in den Entgeltgruppen, in denen bereits Parität erreicht werden konnte, sollte der bisher erreichte Frauenanteil nicht unterschritten werden. Dies konnte **nicht gehalten** werden. Tatsächlich sind aber mit Blick auf die letzten Monate nach dem hier zugrundeliegenden Stichtag Personalentscheidungen getroffen worden, die den Frauenanteil in den Leitungspositionen erhöht haben.

Das Ziel der *Förderung von Habilitationsvorhaben* interessierter Wissenschaftlerinnen im Post-doc-Stadium konnte ebenfalls **nicht erreicht** werden. Es sollte bis 30.06.2023 mindestens ein Habilitationsvorhaben von geeigneten Wissenschaftlerinnen begonnen werden. Die Gespräche mit den geeigneten Kandidatinnen laufen weiter und es werden nach wie vor Wissenschaftlerinnen für diesen Karriereweg durch den Vorstand motiviert.

Die *Erhöhung des Frauenanteils in den Entscheidungsgremien* des INP sofern diese Besetzung vom INP beeinflusst werden kann, war ebenfalls eine wichtige Aufgabe und Ziel des auslaufenden Gleichstellungsplanes und konnte **erreicht** werden: das *Kuratorium* erreicht aktuell einen Frauenanteil von 33 Prozent. Für den *wissenschaftlichen Beirat* konnten drei von zehn Positionen weiblich besetzt werden, dies entspricht einem Frauenanteil von 43 Prozent. Die *Mitgliederversammlung* ist mit einer von zehn Positionen weiblich besetzt (2023: 10 %).

FAZIT: Die Auswertung zeigt ein gemischtes Bild. Der Gesamtanteil der Frauen am Institut pendelt um die 40 Prozent, was sich jedoch derzeit noch nicht in der Zusammensetzung der Leitungspositionen abbildet. Der weiterhin hohe Frauenanteil bei den Promovierenden ist sehr erfreulich. Die Einstiegsmöglichkeiten in den leitenden Bereich werden bereits genutzt, können aber durchaus noch intensiver wahrgenommen werden. Die Fortbildung der Leitungsebene hinsichtlich Chancengleichheit und deren Sichtbarmachung bleibt eine wichtige Aufgabe für die nächsten vier Jahre.

IV. Festlegung der Zielvorgaben für die kommenden vier Jahre 2024 – 2027 und Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Zielsetzungen

Im Rahmen der Gleichstellungspolitik gehören zu den primären Zielen des Leibniz-Instituts für Plasmaforschung und Technologie e.V.:

Steigerung des Frauenanteils Entgeltgruppe E13 und E14 für die wissenschaftlich Beschäftigten

Als Zielstellung für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans vereinbarte der Vorstand bereits im November 2020 nach Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und mit dem Kuratorium nach den Empfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft folgende Quoten, die bis 30. Juni 2025 (vgl. Tab. 9) zu erreichen sind:

- Doktorandinnen: Parität weiterhin aufrechterhalten,
- Entgeltgruppe E 13: von derzeit 41 % auf 45 %,
- Entgeltgruppe E 14: von derzeit 11 % auf 35 %.

Steigerung des Frauenanteils Entgeltgruppe E11 und E12

Von der Ist-Analyse leitet sich das INP zusätzlich zu den Empfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft die Zielstellung ab, dass auch in den *Entgeltgruppen E10 bis E12* der Frauenanteil gesteigert werden muss. Bis zum 30.06.2025 sollen folgende Quoten erreicht werden:

- Entgeltgruppe E 11: von derzeit 22 % auf 36 %,
- Entgeltgruppe E 12: von derzeit 0 % auf 50 %.

Steigerung des Frauenanteils in den Leitungspositionen

Nach den Empfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft hat sich das INP folgende Zielquoten für die Besetzung der Leitungspositionen auferlegt:

- Leitungsfunktion: von derzeit 15% auf 33 %
- Stellvertretung: von derzeit 37% auf 40 %
- Projektleitung: von derzeit 24 % auf 25 %
- Projektbeauftragte: von derzeit 38 % auf 50 %

Angesichts der Fluktuationsanalyse kann in den kommenden vier Jahren mit einigen wenigen Stellenneubesetzungen in den Leitungspositionen gerechnet werden. Konkret sind hier in den *Entgeltgruppe E14* etwa 20 Prozent der Stellen fluktuationsbedingt neu zu besetzen, für die *Entgeltgruppe E13* sind es prognostisch etwa 15 Prozent.

Die rentenbedingte Fluktuation betrifft bis 2027 je nach gewähltem Renteneintrittsalter etwa 5 Prozent der gesamten Belegschaft, davon werden mehrheitlich männliche Beschäftigte verrentet. Etwa 26 Prozent der prognostizierten Verrentungen betrifft weibliche Beschäftigte. Dies erstreckt sich durch fast alle *Entgeltgruppen* von *E15* bis *E5* und zum Teil Leitungspositionen.

Freiwerdende Stellen in diesem Kontext mindestens zu 30 Prozent an Frauen vergeben. Zusätzlich werden neue Professuren in Kooperation mit den Universitäten und Hochschulen geschaffen, die weitere Aufstiegschancen für qualifizierte Kandidatinnen darstellen.

Bei personalabbauenden Maßnahmen in den oben genannten Bereichen sowie in den Entgeltgruppen, in denen bereits Parität erreicht werden konnte, sollte der bisher erreichte Frauenanteil nicht unterschritten werden.

Die Zielquoten sind nach den Empfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft bis 2025 geplant und bereits im November 2019 beschlossen worden (Tab. 9). Es erfolgt deshalb zum Jahresende 2025 eine statistische Aktualisierung des Gleichstellungsplans inklusive einer Neuberechnung der Zielquoten für das INP für die darauffolgenden fünf Jahre. Die neuen Quoten werden voraussichtlich ab 01. Januar 2026 in Kraft treten.

Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Professuren

Die Zielstellung beinhaltet vor allem die Förderung von Habilitationsvorhaben interessierter Wissenschaftlerinnen im Post-doc-Stadium. Es soll bis Ende 2026 mindestens ein Habilitationsvorhaben von geeigneten Wissenschaftlerinnen begonnen werden.

Erhöhung des Frauenanteils in den Entscheidungsgremien des INP

Eine ausgewogene Partizipation von Frauen und Männern an allen Entscheidungsgremien des Instituts ist ein weiteres Ziel. Es soll auf die paritätische Besetzung nach Geschlecht hingewirkt werden und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen gefördert werden, sofern diese Besetzung vom INP beeinflusst werden kann.

Maßnahmen zur Erreichung der oben genannten Zielvorgaben

Die oben genannten Ziele und Zielquoten können nur mit einer engagierten Politik der Personalgewinnung und Personalentwicklung erreicht werden. Maßnahmen im Bereich zur gesteigerten Flexibilisierung der Arbeit und Familienfreundlichkeit bewirken, dass bereits gewonnene Mitarbeitende auch am Institut gehalten werden können. Diese umfassen sowohl generelle als auch spezifische Maßnahmen und erstrecken sich vom Anwerbungs- und Einstellungsprozess bis zu Unterstützungen in der Vereinbarkeit von Familienverpflichtungen und dem Beruf.

Dass die Wahrnehmung insbesondere der Personalentwicklungsmaßnahmen zum Erfolg führen können, lässt sich an dem Beispiel einiger Kolleginnen ablesen. Hier führte die Karriere-begleitung der Wissenschaftlerinnen mit dem Leibniz-Mentoring-Programm, Auslandserfahrungen, Leitungserfahrungen als Projektleitung und die Unterstützung der Vorgesetzten zur Besetzung von Leitungspositionen. Im wissenschaftsstützenden Bereich werden die Kolleginnen ebenfalls durch Projektleitungen, Übernahme weiterer Verantwortlichkeiten und Mentorings auf Leitungsfunktionen vorbereitet.

Personalgewinnung und Stellenbesetzung

Stellenausschreibung

- Die **Stellenausschreibungen** erfolgen öffentlich und regelmäßig online in den vom INP bedienten Portalen und Social Media, in wissenschaftlichen Zeitschriften (online und bei Bedarf print), auf der Homepage der Leibniz-Gemeinschaft und auf der INP-Webseite sowie bei offenen Stellen für den wissenschaftsstützenden Bereich in den regionalen Printmedien. Stellenausschreibungen für Führungskräfte werden zusätzlich in überregionalen Printmedien veröffentlicht. Die Ausschreibung der vakanten Stellen erfolgt differenziert und in geschlechterneutraler Sprache. Die formalen Qualifikationsmerkmale und die fachliche Ausrichtung werden in der Ausschreibung exakt festgelegt und während des Verfahrens nicht verändert.
- Frauen werden besonders zur Bewerbung aufgefordert. Die Ausschreibungstexte werden nach zeitgemäßen (frauenfreundlichen) Maßstäben regelmäßig überarbeitet und enthalten den expliziten Hinweis auf die familienfreundliche Einstellung des INP.

Stellenbesetzungsverfahren

- Ein **transparentes und standardisiertes Stellenbesetzungsverfahren** und Verfahren zur Durchführung von Vorstellungsgesprächen soll allen Bewerbenden die vergleichbaren Chancen einräumen. Die Leitlinien für die Verfahren sind auf der Webseite des INP für die potentiellen Kandidat*innen sowie im Intranet für alle Beschäftigten einsehbar.
- Sofern möglich, werden die **Entscheidungskommissionen und Auswahlgremien** für Personalentscheidungen und Stellenbesetzungsverfahren des INP paritätisch besetzt.
- Die **Gleichstellungsbeauftragte** bzw. ihre Stellvertreterin des INP ist zwingend Mitglied in den Stellenbesetzungsverfahren am INP und in den Berufungskommissionen bei gemeinsamen Berufungsverfahren mit den in Mecklenburg-Vorpommern ansässigen Universitäten und Hochschulen. Sie wird vor der Ausschreibung über offene Stellen in Kenntnis gesetzt, rechtzeitig über Termine informiert und bei der Erörterung und Begründung der (Nicht-)Aufnahme von Frauen in die Besten- bzw. Vorschlagslisten einbezogen.
- Die Auswahlkommission eines Stellenbesetzungsverfahrens muss sich vor dem Vorstellungsgespräch auf einen Fragenkatalog einigen, der bei allen Bewerber*innen

gleichermaßen angewandt wird. Fragen zu Schwangerschaft, Kinderwunsch, Betreuungssituation der Kinder und pflegebedürftigen Angehörigen sind nicht zulässig.

- Bei **Stellenbesetzungsverfahren in Bereichen bei denen Frauen unterrepräsentiert** sind, wird angestrebt ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen sofern sie die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen. Der Grundsatz der Bestenauslese ist bei allen Auswahlentscheidungen entscheidend. Bei gleichwertiger Qualifikation, Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bei der Besetzung von Stellen, Berufungen, Beförderungen, Höhergruppierungen bevorzugt berücksichtigt bis der Frauenanteil 50 Prozent der jeweiligen Beschäftigungsgruppe beträgt.

Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen in dem betreffenden Bereich unterrepräsentiert sind, ist dies zu begründen. Es ist anzuführen, inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde, welche Maßnahmen intern ergriffen wurden, um Frauen für diese Stelle zu qualifizieren und welche Maßnahmen in Zukunft geplant sind, um Frauen für eine solche Stelle zu qualifizieren sowie welche Hauptabsagegründe für die Ablehnung einer Bewerberin angeführt werden können. Eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist erforderlich.

Personalgewinnung und aktive Ansprache

- **Eine koordinierte aktive Ansprache und Recherche von geeigneten Kandidatinnen** in enger Abstimmung zwischen der Gruppenleitung und Gleichstellung soll gemeinsam mit großzügigem zeitlichem Abstand zur konkreten Stellenausschreibung erfolgen. Diese Aktivität ist eine perspektivische Sammlung von recherchierten Kandidatinnen, die dann in einem persönlichen Anschreiben durch den Vorstand basierend auf den Recherche-Ergebnissen auf das Haus und die potentielle Ausschreibung aufmerksam gemacht werden.
- Überlegenswert ist bei größeren Zeiträumen im Abstand zur erwarteten Ausschreibung die Kandidatinnen zu **Kolloquien, Kongressen oder Vortragsabenden** einzuladen. Ergänzend kann auf **Woman Career Veranstaltungen**, aber auch auf **wissenschaftlichen Konferenzen** und in den **individuellen Netzwerken** nach Kandidatinnen gesucht werden.

Trainings und Monitoring

- Um für eine gleichbleibend professionelle Handhabe der Stellenbesetzungen zu sorgen, werden den teilnehmenden Personen interne **Trainings** angeboten. Dies betrifft insbesondere das Führungsteam sowie Stellvertretungen und Projektleitungen. Die Trainings beinhalten neben den hausinternen Richtlinien auch Hinweise auf die richtige Anwendung der Bestimmungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).
- Für jede ausgeschriebene Stelle wird eine **Bewerbungs- und Einstellungsstatistik** geführt, die die Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung gestellt wird. Die Bewerbungsstatistik enthält die Gesamtzahl der Bewerbungen und Vorstellungsgespräche, den Anteil weiblicher Kandidatinnen und den Hauptabsagegrund für die Nichtaufnahme von Frauen in die Vorschlagsliste.

Karriere- und Personalentwicklung

Wir fördern den Nachwuchs auf allen Institutsebenen und darüber hinaus. Im Wettbewerb um die "Besten Köpfe" ist uns die Nachwuchsförderung in allen Tätigkeitsfeldern ein besonderes Anliegen. Frauen in ihrer Ausbildungs- und Qualifizierungsphase an das INP zu binden ist daher ein grundlegender Part der strukturierten Personalentwicklung.

Berufs- und Karriereplanung

- Basis für eine effektive Berufs- und Karriereplanung von Frauen im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich sind die verbindlichen, halbjährlichen **Mitarbeitendengespräche**. Diese werden zwischen Beschäftigten und Führungskraft geführt. Neben der detaillierten Rückmeldung zur fachlichen und wissenschaftlichen Leistung steht die Ermittlung der besonderen Stärken und Talente der Mitarbeitenden im Vordergrund. Gemeinsam legen Führungskraft und Mitarbeitender geeignete Maßnahmen zur Weiterbildung und Förderung der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Laufbahn in einer Zielvereinbarung fest, die von beiden unterzeichnet wird.
- Augenmerk liegt auf der **frühzeitigen und verstärkten Förderung** des weiblichen Nachwuchses auf allen Qualifikationsebenen im wissenschaftlichen und im wissenschaftsstützenden Bereich.
- Durch eine frühzeitige **Information über Qualifikationsprofile** von prospektiv freiwerdenden Stellen und Möglichkeiten zur Erhöhung von Karrierechancen, kann auf eine entsprechende Profilierung gezielt hingearbeitet werden. Daran schließt sich die **Aufforderung zur Bewerbung** bei offenen Stellen für Nachwuchsforschergruppen oder andere interne Leitungspositionen sowie bei passenden Professuren an.
- Wir informieren, empfehlen und unterstützen die Nutzung spezieller **Förderprogramme** und Förderrichtlinien sowie die **Qualifizierungsprogramme** und **Mentorings** für geeignete Angestellte aus Wissenschaft und wissenschaftsstützendem Bereich, wie
 - o für Doktorandinnen z.B. im Rahmen des Projektes „Karrierewege für Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft M-V“ und den Veranstaltungen der *Graduiertenakademie* der Universität Greifswald;
 - o für Post-Docs das *Leibniz-Mentoring-Programm* und ebenfalls Veranstaltungen der *Graduiertenakademie* der Universität Greifswald sowie Seminare der Kontaktstelle *Frauen in die EU-Forschung* FiF;
 - o für Kandidatinnen aus dem wissenschaftsstützenden Bereich das Programm „*Zukunft durch Aufstieg MV*“ sowie Leibniz-interne Seminare und Workshops.
- Promovendinnen mit sehr guten Leistungen werden motiviert zur weiteren wissenschaftlichen Qualifikation, zur Entwicklung eines wissenschaftlichen Profils und ggf. zur Einwerbung von Drittmitteln für eine eigene Nachwuchsgruppe.

Förderangebote

- Wir ermöglichen die **Wahrnehmung von Fortbildungsangeboten**, unterstützen bei längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen (Fernstudium u. ä.) und fördern den **wissenschaftlichen Austausch** von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit anderen Forschungseinrichtungen auch bei familiären Verpflichtungen (bspw. durch Unterstützung aus Gleichstellungsbudget für Kinderbetreuungskosten).

- Wir bieten Fortbildungen an, deren Inhalt auf den Ausbau von **Führungskompetenzen** fokussiert ist und die auf Leitungsaufgaben vorbereiten, wie beispielsweise Projektmanagementkurse.
- Wir unterstützen den Einsatz von Wissenschaftlerinnen und Angestellten aus dem wissenschaftsstützenden Bereich als **Projektbeauftragte und -leitung** zum Sammeln von ersten Leitungserfahrungen.

Weitere Unterstützungsangebote

- Regelmäßige und zeitnahe **Information über spezielle Fördermöglichkeiten** der Leibniz-Gemeinschaft, des Bundes, der EU und anderer Fördereinrichtungen erfolgen durch die Gleichstellungsbeauftragte und den Stab über das Intranet mit „News“-Funktion. Eine gezielte Beratung und Unterstützung der Nachwuchswissenschaftlerinnen erfolgt auch in der **Antragstellung** von Fördermittelprojekten und speziellen Programmen für Wissenschaftlerinnen durch den Stab und die Gleichstellungsbeauftragte.
- Die Ermutigung zur Teilnahme an Konferenzen, Tagungen und anderen **wissenschaftlichen Veranstaltungen**, aber auch die Entsendung in **Gremien** und die Schaffung von Rahmenbedingungen zur Ermöglichung dieser Arbeit soll zur Etablierung und zum **Ausbau eines belastbaren professionellen Netzwerkes** beitragen.

Konzeptuelle Aktivitäten

- Ergänzend erfolgt dazu die Anpassung des **Personalentwicklungskonzeptes** durch die Leitung in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Auswahl und Empfehlung adäquater **Trainingsangebote für die Führungskräfte**, die die Begleitung von Abschlussarbeiten, Karriereentwicklung und Mitarbeitendenführung abdecken.

Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Laufbahn, Beruf und Familienverantwortung

Das INP versteht sich als familienbewusster Arbeitgeber und schafft Bedingungen, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf die wissenschaftliche bzw. berufliche Laufbahn und die weitere Karriereentwicklung auswirken.

Arbeitsbedingungen (Arbeitszeitmodelle)

- Im INP wird ein **Gleitzeitarbeitsmodell** praktiziert: es gibt eine Kernarbeitszeit für Mo.-Do. 09:30 – 15:00 Uhr und Fr. 09:30 – 13:00 Uhr. Die Zeit davor und danach kann von den Mitarbeitenden in Absprache mit der jeweiligen Abteilungsleitung flexibel eingeteilt werden.
- In einem **Arbeitszeitkonto** werden die Arbeitsstunden und Mehrarbeitsstunden (Vertrauensarbeitszeit) erfasst und durch freie Stunden oder Tage abgebaut.
- Zentrale **Informationsveranstaltungen** sowie Sitzungen und Besprechungen werden zeitlich so geplant, dass sie, wenn möglich, in der Kernarbeitszeit stattfinden.

Teilzeit und mobiles Arbeiten

- Möglichkeiten, die **Arbeitszeiten aus familienbedingten Gründen zu reduzieren**, werden vom INP grundsätzlich unterstützt. Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der Arbeitszeit aus familiären Gründen ist zu entsprechen, sofern dem

nicht zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Ablehnung eines derartigen Antrages ist mit einer detaillierten schriftlichen Darstellung der zwingenden betrieblichen Gründe der Antragsteller:in bekannt zu geben. Die Arbeitszeit wird nach den dienstlichen Möglichkeiten den Bedürfnissen der Beschäftigten in Familienverantwortung angepasst.

Arbeitszeitreduzierungen aus familiären Gründen dürfen sich grundsätzlich nicht auf das Tätigkeitsfeld und auf die berufliche Weiterentwicklung auswirken. Die Ausübung von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen steht der Arbeitszeitreduzierung nicht entgegen.

- Teilzeitbeschäftigte sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigte. Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich in keiner Weise nachteilig auswirken.
- Bei **Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen** sollen Anträge von Beschäftigten, die bisher aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, bei entsprechender Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.
- Die **Nutzung des mobilen Arbeitens** ist möglich und wird durch das INP unterstützt. In einer Betriebsvereinbarung sind die Details dazu geregelt. Mindestens einmal jährlich wird in Absprache mit der Abteilungsleitung abgesprochen, ob und wie das mobile Arbeiten genutzt wird.

Beurlaubung und Freistellung

- Das INP unterstützt die **familienbedingte Beurlaubung** – ausdrücklich auch von männlichen Beschäftigten – im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Bei Beantragung werden die Beschäftigten umfassend durch die Personalabteilung über Auswirkungen auf Renten- und Arbeitslosenversicherungsansprüche und versorgungsrechtliche Ansprüche informiert.
- Eine familienbedingte Beurlaubung darf nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges führen.
- Einem Antrag auf **vorzeitige Rückkehr** aus der familienbedingten Beurlaubung wird zum frühestmöglichen Zeitpunkt entsprochen.
- Nach Ablauf der Beurlaubung garantiert das INP die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag reduziert wird.

Elternzeit und Wiedereinstieg

- Dies umfasst die aktive **Erleichterung des Wiedereinstiegs** in das Berufsleben nach einer Familienpause, indem z.B. bereits während der Schwangerschaft und zu Beginn der Familienzeit über Randbedingungen und berufliche Perspektiven gesprochen wird. Dafür liegt ein erweiterter Gesprächsleitfaden vor, der über den Umfang des gesetzlich vorgegebenen Mutterschutzfragebogens hinausgeht. Explizit werden hierbei auch werdende Väter mit abgefragt.
- Für Doktorandinnen wird bereits während der Schwangerschaft ein **Promotionsplan** erarbeitet, damit eine möglichst problemlose Fortführung der Promotion im Anschluss gewährleistet ist.
- Befristete **Verträge** von Drittmittelbeschäftigte im wissenschaftlichen Bereich werden um die Dauer des Mutterschutzes und/ oder der Elternzeit **verlängert**, soweit dies sowohl finanziell als auch laut Förderprogramm möglich ist.
- Zu Mitarbeitenden in der Elternzeit wird der **Kontakt gepflegt**, um so im Anschluss an die Elternzeit den Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag zu erleichtern (individuelle Umsetzung in den einzelnen Organisationseinheiten d.h. Abteilungen bzw. Gruppen): Es erfolgen Einladungen zu zentralen Institutsveranstaltungen (z.B. Sommerfest, Weihnachtsfeier, Tag der offenen Tür).

- Allen zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Familienangehörigen beurlaubten Beschäftigten sind Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten, die den Wiedereinstieg in das Berufsleben vorbereiten und erleichtern sollen. Auch sie sind zur Teilnahme zu motivieren und regelmäßig über die aktuellen innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. **Fachliche Qualifizierungen** werden in der Elternzeit über die Abteilungen bekanntgegeben.

Sonstige Bedingungen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie

- Allen Beschäftigten des INP mit schulpflichtigen Kindern ist unter Beachtung dienstlicher Belange der Urlaub möglichst in der **Schulferienzeit** zu gewähren.
- Das INP plant die Wiederbewerbung des Institutes um das **Total-E-Quality-Prädikat** (TEQ) 2025 zur fünftmaligen Zertifizierung der familienfreundlichen Arbeitsumgebung.
- Das INP strebt die vermehrte Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Intensivierung der **interdisziplinären Forschungsthemen** an.
- Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung bieten **Unterstützung** bei der Suche nach einer Kinderbetreuung.
- Mit der Einrichtung des **Familienbüros** in der institutseigenen Bibliothek wurden die Rahmenbedingungen geschaffen, dass in Notfällen Mitarbeitende ihre Kinder mit in das Institut bringen können.
- Das INP bietet Beratung und Aktivitäten zur Erleichterung bei der Arbeitssuche der jeweiligen Partner (Dual Career) an.

Sonstiges (Sprache, sexuelle Belästigung, Mobbing)

- Offizielle Texte werden in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten nach aktuellen Empfehlungen **gendersensibel formuliert**. Eine Fortbildung im Bereich sensibler und gewaltfreier Kommunikation soll für die Mitarbeitenden angeboten werden.
- Eine **Beschwerdestelle** basierend auf dem AGG ist am INP verankert.
- **Sensibilisierungsmaßnahmen** zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz werden dem Führungsteam regelmäßig angeboten. Im nächsten Schritt wird dieses Seminar auch den Mitarbeitenden ermöglicht. Es wird ein **Handlungsleitfaden** entwickelt, der das Vorgehen im Notfall beschreibt.

V. Weiteres

Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind hauptberuflich am INP Greifswald tätig. Die rechtliche Grundlage ihrer Tätigkeiten bilden verschiedene Gesetze sowie Leibniz-übergreifende Vereinbarungen (siehe *Gesetzliche Grundlagen des Gleichstellungsplans*).

Für sämtliche Tätigkeiten im Rahmen ihres Amtes wird die Gleichstellungsbeauftragte und im Vertretungsfall ihre Stellvertreterin lt. dieser Bestimmungen freigestellt. Die Freistellung erfolgt zu 50 Prozent der regulären Arbeitszeit einer Vollzeitstelle (20 Stunden pro Woche) und bei Bedarf höher. Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten leiten sich aus den gesetzlichen Bestimmungen und den Leibniz-übergreifenden Vereinbarungen ab.

Für das INP spezifische Aufgaben, Rechte und Pflichten umfassen im Folgenden:

- Regelmäßige Treffen mit einem Mitglied des Vorstandes und bei Bedarf einmal monatliche Teilnahme an der Vorstandssitzung zur Beratung und Unterstützung des Vorstandes in allen Fragen die Gleichstellung betreffen.
- Ansprechperson für alle Mitarbeitenden in den Bereichen, die Gleichstellung betreffen.
- Auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten nimmt sie an den Treffen der Abteilungsleitungen und des Führungsteams teil. Hier ist ausdrücklich auch die jährliche Klausurtagung des Führungsteams eingeschlossen.
- Regelmäßige Teilnahme an den Gremiensitzungen des INPs wie Kuratorium, Mitgliederversammlung und wissenschaftlicher Beirat.
- Beratendes Mitglied von Kommissionen für die Besetzung einer Stelle mit Informations-, Rede- und Antragsrecht, ebenso von Berufungskommissionen im Verfahren zur Besetzung von Professuren in Kooperation mit den Universitäten.
- Sie hat die Leitung der Beschwerdestelle inne, lädt zu den Sitzungen ein und führt Beratungen hinsichtlich der Anwendung des AGGs durch.
- Sie hat den Vorsitz des runden Tischs zur Prämierung des Total E-Quality-Prädikats inne und lädt regelmäßig dazu ein.
- Verantwortung des jährlichen Budgets für Gleichstellungsbelange. Die Buchungsübersichten werden ihr mindestens einmal im Quartal aus dem Sachgebiet Finanzen zur Verfügung gestellt.

Berichtspflicht und Fortschreibung

Der vorliegende Gleichstellungsplan stellt die Fortschreibung des Planes von 2020 dar. Er wird alle vier Jahre erstellt und nach zwei Jahren aktualisiert.

Gesetzliche Grundlagen des Gleichstellungsplans

Die rechtlichen Grundlagen zur Verankerung von Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft, auf denen auch der Gleichstellungsplan des INP Greifswald beruht, sind folgende:

- Paragraph 3 Abs.3 des Bundesgleichstellungsdurchsetzungsgesetzes (**DGleiG**) vom 30. November 2001,
- Ausführungsvereinbarung zum GWK – Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung - Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (**AVGlei**) - vom 22. April 2016,
- Ergänzend dazu das Bundesgleichstellungsgesetz (**BGleiG**) vom 24. April 2015,

- „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), zu deren Umsetzung sich das INP Greifswald gemeinsam mit allen anderen Leibniz-Einrichtungen bei der Mitgliederversammlung am 28. November 2008 selbst verpflichtet hat und nachfolgende Aktualisierungen und Ergänzungen,
- Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (**GIG M-V**) vom 11. Juli 2016.

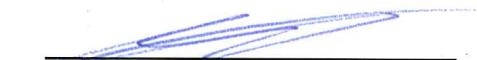
Schlussbestimmungen

Die vorliegende Fassung des Gleichstellungsplans tritt zum 01.01.2024 in Kraft.

Die Gleichstellungsbeauftragte war an der Erstellung dieses Planes beteiligt. Dieser wird regelmäßig hinsichtlich der Umsetzung der Maßnahmen und der damit angestrebten Ziele überprüft und der aktuellen Entwicklung angepasst. Dies erfolgt jeweils alle zwei Jahre durch die Institutsleitung und die Gleichstellungsbeauftragte.

Der Vorstand berichtet im Jahresbericht über die Umsetzung bzw. Wirksamkeit des Gleichstellungsplans. Entsprechend der Rahmenempfehlung der Leibniz-Gemeinschaft legt die Institutsleitung dem Aufsichtsgremium (Kuratorium) alle zwei Jahre einen Bericht zum Stand der Realisierung der Chancengleichheit vor.

Von den formalen Bestimmungen dieser Verfahrensregelung kann bei Eilbedarf einvernehmlich mit der Gleichstellungsbeauftragten abgewichen werden.


Prof. Dr. Klaus-Dieter Weltmann
Wissenschaftlicher Direktor


Prof. Dr. Dirk Uhlandt
Stellv. Wissenschaftlicher Direktor


Jens Berger
Kaufmännischer Direktor


Prof. Dr. Thomas von Woedtke
Vorstandsmitglied


Dr. Christine Zädow
Gleichstellungsbeauftragte

Greifswald, 02.01.2024