

Frauenförderplan für das IOW

Frauenförderplan für das IOW (2020 - Ende Juni 2023)

Stand: Dezember 2022 *(basierend auf der Version vom Februar 2020 unter Berücksichtigung einer 6 monatigen Laufzeitverlängerung gemäß des Leitungsberatungsbeschlusses vom 14.12. 2022)*

Inhaltsübersicht	Seite
Vorwort des Direktors	3
Präambel - Rechtliche Grundlagen und Standards -	4
I. Abschnitt: Ziele des Frauenförderplanes	5
II. Abschnitt: Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik am IOW	5
III. Abschnitt: Maßnahmen zur Frauenförderung am IOW	7
III.1 Analyse der Beschäftigungsstruktur	7
III.2 Personalgewinnung und Stellenbesetzung	8
- Stellenausschreibung	
- Vorstellungsgespräch und Auswahlentscheidung	
III.3 Karriere- und Personalentwicklung	10
- Mitarbeitergespräche und Entwicklungsroutinen	
- Allgemeine Maßnahme zur Förderung der wissenschaftlichen Laufbahn	
- Spezielle Förderprogramme	
- „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“	
III.4 Partnerschaftlicher Umgang am Arbeitsplatz	13
III.5 Beteiligung von Frauen an der Gremienarbeit	13
IV. Abschnitt: Das IOW als familienbewusster Arbeitgeber	
Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Laufbahn, Beruf und Familienverantwortung	14
V. Abschnitt: Schlussbestimmungen und Inkrafttreten	16
Anhang I: Personelle Gleichstellungsstandards (Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils)	18

Vorwort des Direktors

Am Leibniz-Institut für Ostseeforschung in Warnmünde (IOW) sind Frauen seit Anbeginn erfolgreich in der Meeresforschung tätig. Viele von ihnen etablierten sich in den verschiedensten Bereichen von Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft teilweise in führenden Positionen und tragen zum nationalen und internationalen Ansehen des IOW bei. Doch immer noch ist der Anteil an Frauen insbesondere in der Führungsebene des IOW und unter den senior scientists deutlich geringer als in der Gruppe der Assoziierten Wissenschaftler*innen, Postdocs oder Promovierenden.

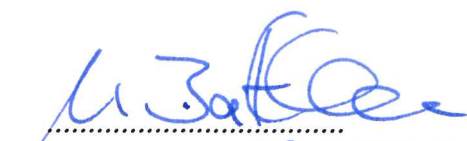
Der Frauenförderplan des IOW soll der Verwirklichung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Forschungsbereichen dienen. Um eine innovative (Lehre und) Forschung zu entwickeln, kann auf das hohe Qualifikations- und Kreativitätspotenzial der am IOW beschäftigten Frauen nicht verzichtet werden. Deshalb ist es notwendig, die Bedürfnisse und Erwartungen von Frauen und Männern in ihrer ganzen Vielfalt und Verschiedenheit in die Ausrichtung unseres Instituts einzubeziehen.

Eine wesentliche Grundlage des Frauenförderplanes sind die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (respektive der Leibniz-Gemeinschaft), die vom IOW als Selbstverpflichtung übernommen und konsequent umgesetzt werden.

Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit am IOW sind:

- Die Erhöhung des Frauenanteils in allen Positionen/Gehaltstufen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind,
- die Erhöhung des Professorinnenanteils und des Anteils von Frauen in Führungspositionen,
- die Förderung des weiblichen technischen Personals und wissenschaftlichen Nachwuchses in allen Fach- und Forschungsbereichen und
- die gezielte Unterstützung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienverantwortung.

Alle Beschäftigten des IOW, allen voran die Führungskräfte, sind aufgerufen, die Aufgaben und Ziele des Frauenförderplans zu realisieren. Durch die Schaffung einer Kultur, die in gemischten und vielfältig zusammengesetzten Teams mit hoher Fachkompetenz das Wissen und die Fähigkeiten der Frauen einbezieht, kann dies gelingen.



28.2.2020

Prof. Ulrich Bathmann, Datum

Präambel – Rechtliche Grundlagen und Standards (Kernaussagen)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des AGG ist es, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 AGG). Es setzt damit die vier EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in ein einheitliches Gesetz um, das am 18.08.2006 als deutsches Bundesgesetz in Kraft getreten ist.

Gleichstellungsgesetz GlG M-V)

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

In keinem Fall sollen hier dargelegte Maßnahmen zur Frauenförderung hinter das Landesgesetz zurückfallen.

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Leibniz Gemeinschaft

Es ist das strategische Ziel der Leibniz-Gemeinschaft, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Im Rahmen des Paktes für Forschung und Innovation 2011-2015 (Pakt III) und in seiner Fortschreibung im Pakt IV hat es sich die Leibniz- Gemeinschaft zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in wissenschaftlichen Leitungspositionen (Vergütungsgruppe E15 bis C4) signifikant zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, propagiert die Leibniz-Gemeinschaft zahlreiche Maßnahmen: Neben der konkreten zentral organisierten Förderung von Wissenschaftlerinnen aus Mitteln des Wettbewerbsverfahrens und des Impulsfonds sind dies auch Maßnahmen in den Instituten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Beschäftigten. So hat die Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft bereits 2008 beschlossen, dass sich die Leibniz-Einrichtungen im Rahmen einer Selbstverpflichtung entweder durch das audit berufundfamilie® oder das Total E-Quality Prädikat zertifizieren lassen. Darüber hinaus hat die Mitgliederversammlung im gleichen Jahr mit großer Mehrheit die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG als Selbstverpflichtung akzeptiert. Die konsequente Umsetzung dieser Gleichstellungsstandards – über die die Leibniz-Einrichtungen dem Präsidium der Leibniz-Gemeinschaft berichten – ist eine wichtige Voraussetzung für die signifikante Erhöhung des Frauenanteils an wissenschaftlichen Leitungspositionen.

Geltungsbereich und Gültigkeit des Frauenförderplanes am IOW

Ziele und Maßnahmen zur Frauenförderung wurden von der Institutsleitung in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten, den Sektionsleitungen, der Verwaltungsleitung sowie der Leitung der Personalabteilung verfasst. Der Frauenförderplan wurde erstmalig am 17.12.2012

von den Mitgliedern der Internen Gleichstellungskommission beraten, in der Form befürwortet und an den Wissenschaftlichen Rat zur Stellungnahme mit einer Gültigkeit bis 2016 übergeben. Dieser hat in seiner Sitzung vom 5. Februar 2013 dem Plan zugestimmt.

Die vorliegende revidierte Version reagiert auf die Gesetzesänderungen sowie Veränderungen in der wissenschaftlichen Realität und wurde in der internen Gleichstellungskommission abschließend beraten. Der Frauenförderplan des IOW hat eine Laufzeit von 2020 bis Ende Juni 2023 (nach Verlängerungsbeschluss vom 14.12.2022) und gilt für das gesamte IOW.

I. Abschnitt: Ziele des Frauenförderplans

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

Folgende Ziele werden mit dem Frauenförderplan am IOW verfolgt:

1. Realisierung von Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen des IOW
2. Entgegenwirken jeglicher Form von Benachteiligungen von Frauen bei Stellenbesetzungen, Berufungen und beim beruflichen Aufstieg
3. Förderung der beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen der weiblichen Beschäftigten, insbesondere der Nachwuchswissenschaftlerinnen, durch gezielte Maßnahmen der Laufbahn und Karriereentwicklung
4. Förderung der Vereinbarkeit von beruflicher/wissenschaftlicher Laufbahn und der Übernahme von Familienverantwortung
5. Steigerung der Beteiligung von Frauen in Entscheidungsgremien
6. Erhöhung der Managementkompetenz von Führungskräften, insbes. bei Fragen der Frauenförderung, sowie Sensibilisierung der Führungskräfte für Genderfragen
7. Erneuter Erwerb des Total E-Quality-Prädikats in 2022
8. Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen und in allen Beschäftigtengruppen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind.

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

II. Abschnitt: Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik am IOW

II.1 Die Gleichstellungsbeauftragte

Für Gleichstellungsbelange sind am IOW eine gewählte Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin zuständig.

Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt alle Beschäftigten des IOW bei Fragen zur Gleichstellung von Frau und Mann und nimmt Impulse entgegen, wie geschlechtergerechte Arbeits- und Forschungsbedingungen zu gewährleisten sind. Sie ist auch Ansprechpartnerin für den Direktor, die Sektionsleitungen, weitere Führungskräfte aus den administrativen Bereichen sowie für die Vertretungen von Doktoranden und Postdoktoranden. Regelmäßig berichtet die Gleichstellungsbeauftragte über ihre Tätigkeit auf Personalversammlungen, Frauenversammlungen und der eigenen Internet-Seite (<https://www.iowarnemuende.de/gleichstellung.html>) bzw. der Intranet-Seite (<https://intranet.iowarnemuende.de/gleichstellungsbeauftragte.html>).

Die Gleichstellungsbeauftragte des IOW nimmt regelmäßig an den Leitungsberatungen¹ teil, wo sie Themen der Gleichstellung in den entsprechenden Tagesordnungspunkt der Sitzungen einbringt. Die Gleichstellungsbeauftragte gibt zusätzlich Anregungen (z.B. durch Platzierung gleichstellungspolitischer Themen in der Internen Gleichstellungskommission (siehe II.2), den entsprechenden Vollversammlungen oder im IOWintern), fördert und begleitet die Verbesserung der Chancengleichheit am gesamten Institut.

Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte bei personellen oder sonstigen Maßnahmen innerhalb von 10 Arbeitstagen einen Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz M-V, ist entsprechend §20 GIG MV der Vorgang von der Führungskraft/Leitungsrunde erneut zu entscheiden und zu begründen. Die Frist beginnt mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahme. Die Maßnahme wird bis zur Entscheidung der Führungskraft/Leitungsrunde ausgesetzt und erst nach Fristablauf oder vorheriger ausdrücklicher Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten ausgeführt.

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

Das IOW sorgt für angemessene Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten, für die Einbeziehung in die institutsinterne Organisations- und Personalentwicklungsprozesse und für die rechtzeitige Bereitstellung aller notwendigen Informationen zur Erfüllung des gleichstellungspolitischen Auftrages.

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

Weiterhin steht der Gleichstellungsbeauftragten ein jährliches Budget zur Verfügung, mit dem die eigene Weiterbildung, Netzwerk-Veranstaltungen sowie gleichstellungspolitische Einzelmaßnahmen finanziert werden können.

¹ Mitglieder der Leitungsberatung sind neben dem Direktor/der Direktorin die Sektionsleiter*innen und ihre Stellvertreter, Verwaltungsleiterin, Kustodin und Gleichstellungsbeauftragte

Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihre Vertreterin sind detailliert im Gleichstellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern dokumentiert (siehe Anlage 1).

II.2 Die Interne Gleichstellungskommission

Mit der internen Gleichstellungskommission wurde ein Gremium geschaffen, in dem Führungskräfte gemeinsam mit Vertreter*innen von Personalrat und Personalabteilung, den Vertreter*innen der Postdocs und Promovierenden und der Gleichstellungsbeauftragten Maßnahmen zur Gleichstellung von weiblichen und männlichen Beschäftigten im IOW diskutieren, die Förderung von Frauen in allen Arbeitsebenen vorantreiben und familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen. Die interne Gleichstellungskommission unterstützt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Institutsleitung. Sie tagt unter der Leitung des Direktors mindestens vierteljährlich. Die Einrichtung der Internen Gleichstellungskommission wurde als Bestandteil in die Satzung des IOW aufgenommen. *„Die Stiftung fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern. Hierzu bedient sie sich der internen Gleichstellungskommission.“*

Über die Tätigkeit der Internen Gleichstellungskommission wird auf der Intranet-Seite <https://intranet.io-warnemuende.de/gleichstellungsbeauftragte.html> informiert.

III. Abschnitt Maßnahmen zur Frauenförderung am IOW

III.1 Analyse der Beschäftigungsstruktur

Mit In-Kraft-Treten des Frauenförderplans erfolgen halbjährlich zur Analyse des Ist-Zustandes statistische Erhebungen, die es ermöglichen, Umsetzung des Fortschritts zu überprüfen und entsprechende Änderungsschritte einzuleiten.

Insbesondere erfolgt die geschlechtsspezifische Datenerhebung², soweit sie nicht bereits erfasst wird, für:

- alle Bereiche und Sektionen des IOW
- alle Positionen und akademischen Grade
- befristete/unbefristete Arbeitsverträge
- Teilzeitbeschäftigungen
- Elternzeit(en) der Beschäftigten
- Drittmittelbeschäftigte
- die Altersstruktur des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals

² Die Datenerhebungen unterliegen der Dienstvereinbarung zur sicheren Datenhaltung am IOW sowie den darin benannten relevanten Gesetzen und Regelungen. Personaldaten sind soweit wie möglich zu anonymisieren.

- alle Entgelt- und Besoldungsgruppen
- die Zusammensetzung von Gremien
- Führen einer Bewerbungsstatistik

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

Einmal jährlich wird diese Statistik in der Leitungsberatung vorgestellt und analysiert.

III.2 Personalgewinnung und Stellenbesetzung

Stellenausschreibung

- (1) Das IOW folgt einem standardisierten Verfahren zur Stellenbesetzung und zur Durchführung von Vorstellungsgesprächen, um die Verlässlichkeit und Transparenz des Prozesses zu gewährleisten. Die Verfahrensleitlinien (Standardregelung zu Besetzungsverfahren im IOW) sind https://intranet.iow-warnemuende.de/tl_files/dokumente/regulieren/intern/standardregelung-besetzungsverfahren_20180411_de.pdf im Intranet unter Regularien für alle IOW Beschäftigten öffentlich einsehbar. Diese weisen auf die Besonderheiten bei der Besetzung von offenen Stellen auf den unterschiedlichen Karrierestufen detailliert hin.
- (2) Dem Gleichstellungsgesetz des Landes M-V folgend werden gemäß dem in (1) genannten Verfahren alle offenen Stellen, auch in Führungspositionen, als teilzeitfähig öffentlich ausgeschrieben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist ein stimmberechtigtes Mitglied jeder Kommission und begleitet jedes Verfahren. Der Gleichstellungsbeauftragten ist das Vorliegen der dienstlichen Belange schriftlich anzuzeigen sofern von Ausschreibung abgesehen werden soll.
- (3) Alle Stellen sind geschlechtsneutral auszuschreiben. Es ist darauf hinzuweisen, dass das IOW die Gleichstellung aller Geschlechter fördert und die Bewerbung von Frauen besonders begrüßt.
- (4) Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen nach den statistischen Erhebungen dieses Frauenförderplans unterrepräsentiert sind, erfolgen unter dem Hinweis: „Da Frauen in diesem Bereich des IOW unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung bevorzugt berücksichtigt“.
- (5) Alle Ausschreibungen erfolgen mit einem Hinweis auf die familienbewusste Haltung des IOW.
- (6) Aktive Rekrutierung: In Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, suchen die für die Ausschreibung verantwortlichen Sektionen und Bereiche mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalleitung nach geeigneten Bewerberinnen und fordern diese pro-aktiv zur Bewerbung auf. Bei einer aktiven Rekrutierung können u.a. folgende Maßnahmen erfolgen: Direktansprache bei Kongressen und Symposien, Ansprache

von Gewinnerinnen von Poster und Präsentation Awards, Suche von Kandidatinnen aus den Netzwerken der Promovierenden, PostDocs, Nachwuchsgruppen- und Institutsleiterinnen.

- (7) Die für die Ausschreibung einer permanenten wissenschaftlichen Stelle Verantwortlichen des jeweiligen Bereichs benennen der Institutsleitung, wenn möglich, mindestens zwei einschlägig qualifizierte Wissenschaftlerinnen, die für die ausgeschriebene Stelle in Frage kommen.

Vorstellungsgespräche und Auswahlentscheidung (allgemein)

Die Verfahrensleitlinien der Standardregelung zu Besetzungsverfahren im IOW regeln ebenso die Vorgehensweise während der Vorstellungsgespräche und Auswahlverfahren unter Einbeziehung der Besonderheiten der unterschiedlichen Karrierestufen. Eine detaillierte Beschreibung ist im Intranet unter https://intranet.io-warnemuende.de/tl_files/dokumente/regularien/intern/standardregelung-besetzungsverfahren_20180411_de.pdf zu finden.

Darüber hinaus

- 1) wird als ein Mittel zur Erhöhung des Frauenanteils bei Unterrepräsentanz die personelle Fluktuation auf allen Qualifikationsstufen insbesondere in Leitungsfunktionen, beobachtet und genutzt.
- 2) muss sich die Auswahl-/Berufungskommission vor dem Vorstellungsgespräch auf einen Fragenkatalog einigen, der bei allen Bewerber/innen gleichermaßen zur Anwendung kommt
- 3) gilt bei allen Auswahlentscheidungen vorrangig der Grundsatz der Bestenauslese. Bei gleichwertiger Qualifikation, Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bei der Besetzung von Stellen, Berufungen, Beförderungen, Höhergruppierungen bevorzugt berücksichtigt, bis der Frauenanteil 50 % der jeweiligen Beschäftigungsgruppe beträgt.

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

- inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde,
- welche Maßnahmen intern ergriffen wurden, um Frauen für diese Stelle zu qualifizieren und
- welche Maßnahmen für die Zukunft geplant sind, um Frauen für eine solche Stelle zu qualifizieren.
- welche Hauptabsagegründe für die Ablehnung einer Bewerberin angeführt werden.

Eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist stets erforderlich.

III.3 Karriere- und Personalentwicklung,

III.3.1 Mitarbeitergespräche und Entwicklungsroutinen (alle Beschäftigten)

Als Grundlage für eine bessere Berufs- und Karriereplanung von Frauen im wissenschaftlichen, technischen wie auch wissenschaftsstützenden sowie administrativen Bereich werden einmal jährlich Mitarbeitergespräche zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft angeboten. Die Rahmenbedingungen hierfür sind in der Dienstvereinbarung (DV-JG, Dienstvereinbarung zur Führung von Jahresgesprächen) auf den Seiten des Personalrats (<https://intranet.iowarnemuende.de/jahresgespraeche.html>) zu finden.

III.3.2 Mitarbeitergespräche und Entwicklungsroutinen (insbes. für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen)

Übergeordnetes Ziel am IOW ist, wissenschaftliche Talente früh zu entdecken, diese nachhaltig zu fördern und in ihrer Entwicklung kontinuierlich zu begleiten. Für diese Nachwuchsstrategie wurde ein systematisches Maßnahmenpaket geschnürt:

- (1) Als Grundlage für eine bessere Berufs- und Karriereplanung von Frauen im wissenschaftlichen wie auch wissenschaftsstützenden Bereich werden einmal jährlich Mitarbeitergespräche zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft angeboten. Die Rahmenbedingungen hierfür sind in der Dienstvereinbarung (DV-JG, Dienstvereinbarung zur Führung von Jahresgesprächen) auf den Seiten des Personalrats (<https://intranet.iowarnemuende.de/jahresgespraeche.html>) zu finden.
- (2) Neben einem Feedback durch die Führungskraft zur fachlichen wie auch wissenschaftlichen Leistung steht insbesondere die Ermittlung besonderer Stärken und Talente der Mitarbeiter/in im Vordergrund.
- (3) Gemeinsam legen Führungskraft und Mitarbeiter/in geeignete Maßnahmen zur Weiterbildung und Förderung der wissenschaftlichen oder nicht-wissenschaftlichen (z.B. TechnikerInnen) Laufbahn in einer Zielvereinbarung schriftlich fest. Diese Vereinbarung wird von beiden Beteiligten unterzeichnet.
- (4) Für Promovierende finden regelmäßige Gespräche über deren Entwicklung im Rahmen des „Thesis-Komitees“ statt, diese sind in den IOW Richtlinien zum Verlauf der Qualifizierung verankert. Diese sind im Intranet unter Regularien (https://intranet.iowarnemuende.de/tl_files/dokumente/richtlinie-doktorandenausbildung_20170419.pdf) als Richtlinien zur Doktorandenausbildung und Promovendenbetreuung zu finden.
- (5) Ein Leitfaden zu Planung der Karriere wurde innerhalb der IOW Gremien erarbeitet und verabschiedet. Diese fasst international gültige Ansprüche an eine berufliche Tätigkeit im meereswissenschaftlichen Bereich zusammen und ist unter (https://intranet.iowarnemuende.de/tl_files/dokumente/KarrierePlanungsleitfaden_20141127.pdf) zu finden.
- (6) Zur Identifizierung und Förderung besonderer wissenschaftlicher Talente am IOW tauscht sich der Direktor/die Direktorin einmal jährlich in bilateralen Gesprächen mit den

Sektionsleitungen aus. Dabei steht insbesondere die Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung wie auch der Führungskompetenz von Nachwuchswissenschaftlerinnen am IOW im Fokus mit Blick auf eine potenzielle Eignung für eine Berufung auf eine Professur und andere Karrierewege.

III.3.3 Allgemeine Maßnahmen zur Förderung der wissenschaftlichen Laufbahn von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

- (1) Regelmäßige und zeitnahe Informationen über spezielle Fördermöglichkeiten der Leibniz-Gemeinschaft, des Bundes, der EU und anderer Fördereinrichtungen können im „IOW Info“ abgerufen werden.
- (2) Unterstützung bei entsprechender Antragstellung und anschließender Projektdurchführung
- (3) Ermutigung zur Teilnahme an Konferenzen, Tagungen und anderen wissenschaftlichen Veranstaltungen
- (4) Angebote zur Sammlung erster Erfahrungen in verantwortlichen Positionen an talentierte Wissenschaftlerinnen (z.B. Nachwuchsgruppenleiterin, Projektleitung, Repräsentanz des IOW in internationalen Fachgremien).
- (5) Einladung von ehemaligen IOW-Wissenschaftlerinnen, die auf ihrem Karriereweg noch in der Konsolidierungsphase sind, zu wichtigen Veranstaltungen des IOW, z.B. IOW-Jubiläen, um den Kontakt zu halten und die Vernetzung zu fördern.
- (6) Förderung von Frauen bei der Vergabe von Stipendien und Forschungsmitteln, Auslobung von Preisen, z.B. Mobilitätsstipendien, Publikationspreise, Promotionsstipendien. Ausdrückliche Aufforderung von Frauen zur Bewerbung um Stipendien und Fördermittel.
- (7) 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.

III.3.4 Spezielle Förderprogramme

Programm „Come Back to Research

"Come back to research" ist ein Förderprogramm für Meereswissenschaftlerinnen, die nach einer familienbedingten Unterbrechung den Wiedereinstieg in die Wissenschaft anstreben. Antragsberechtigt sind ehemalige IOW-Mitarbeiterinnen, von IOW- Wissenschaftlerinnen betreute Doktorandinnen oder Wissenschaftlerinnen, die ihre einzuwerbende Stelle am IOW ansiedeln möchten. Bei familiärer Belastung kann über dieses Programm hinaus kurzfristige personelle und finanzielle Unterstützung beantragt werden. Das IOW bemüht sich hierbei, die finanziellen Rahmenbedingungen der speziellen Situation einzelner Bewerberinnen anzupassen. Das IOW kann auf diesem Wege bis zu zwei Kandidatinnen pro Jahr fördern. Details zum Programm sind auf den Seiten der Gleichstellungsbeauftragten unter <https://www.io-warnemuende.de/come-back-to-research.html> zu finden.

Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere Postdoktorandinnen

Das IOW ist bestrebt, die Qualifikationsphase nach der Promotion durch ein hausintern gefördertes Mentoring-Programm zu verbessern. Mit dem Mentoring-Programm sollen exzellente Wissenschaftlerinnen in der Post-Doktorandinnen- / Habilitations-Phase auf ihrem Weg in eine wissenschaftliche Karriere als Professorin oder im Führungsmanagement gefördert und in fachspezifische Netzwerke eingeführt werden. Ziel ist hierbei, die Geschlechtergerechtigkeit und die damit verbundene Erhöhung des Anteils von qualifizierten Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen zu steigern.

Mentoring zielt auf die Förderung außerhalb des üblichen Vorgesetzten-Untergebenen-Verhältnisses. Inhaltlich geht es darum, dass junge Wissenschaftlerinnen (Mentee) des Hauses durch erfahrene, international ausgewiesene und in Verantwortung stehende Kolleginnen oder Kollegen (Mentorinnen oder Mentoren) beraten werden. Die MentorInnen geben ihr fachliches Wissen und ihre Erfahrungen an eine unerfahrene Person weiter. Während des ca. zweijährigen Mentoring-Programms durchlaufen die Mentees individuelle Qualifizierungsmaßnahmen, die sie auf mögliche zukünftige Leistungsaufgaben vorbereiten. Sie werden dabei in bestehende Netzwerke eingeführt, ihnen werden praktische Tipps gegeben, um somit langfristig ihre Karriere zu fördern.

Individuelle Qualifizierungsangebote für (Nachwuchs-)Wissenschaftler/innen und Führungskräfte (m/w)

- (1) Das IOW möchte Nachwuchskräfte im wissenschaftlichen und administrativen Bereich mit Potenzial für Leitungsaufgaben besonders qualifizieren.
- (2) Die Ermittlung des individuellen Qualifizierungsbedarfs erfolgt grundsätzlich im Gespräch zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft. Es wird angestrebt, einen mehrjährigen Qualifizierungsplan mit geeigneten Maßnahmen und Modulen für die jeweilige wissenschaftliche oder wissenschaftsstützende (Nachwuchs-)Führungskraft zu vereinbaren.
- (3) Insbesondere weibliche Nachwuchskräfte sind von ihren Führungskräften über die Möglichkeiten der fachlichen oder wissenschaftlichen Qualifizierung bezogen auf ihre individuelle Situation zu informieren und zur Teilnahme an geeigneten Qualifizierungsangeboten zu motivieren.
- (4) Für alle Promovierenden hat das IOW Richtlinien zum Verlauf der Ausbildung als auch bezüglich der Qualität der Betreuung aufgestellt. (https://intranet.iowarnemuende.de/tl_files/dokumente/richtlinie-doktorandenausbildung_20170419.pdf).

In den beiden Leitfäden Karrierestufen nach der Promotion (https://intranet.iowarnemuende.de/tl_files/dokumente/KarrierestufenNachPromotion_20161221.pdf) bzw. Kriterien zur Entfristung wissenschaftlicher Angestellter (https://intranet.iowarnemuende.de/tl_files/dokumente/KarrierePlanungsleitfaden_20141127.pdf) werden die spezifischen Belange der einzelnen Karrierestufen erläutert.

III.3.5 „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“

Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Zuordnung zu Entgeltgruppen

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

III.4 Partnerschaftlicher Umgang am Arbeitsplatz

Vgl. Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz im IOW

Das IOW verpflichtete sich mit Verabschiedung der genannten Dienstvereinbarung, die Würde sowie die körperliche und seelische Integrität aller im IOW Beschäftigten zu wahren und vor negativen Auswirkungen sozialer Konflikte zu schützen. Die Dienstvereinbarung hat das Ziel, ein gutes und partnerschaftliches Betriebsklima zu fördern, in dem auch über Probleme und Konflikte offen und konstruktiv gesprochen wird. Die Regelungen der Dienstvereinbarung finden Anwendung bei Konflikten, die den Betriebsfrieden stören, insbesondere bei Mobbing, sexueller Belästigung oder ähnlich gelagerten Problemen. Die Vereinbarung bietet Schutz vor Übergriffen und sichert allen Beschäftigten ein Beschwerde- und Beratungsrecht zu, die sich von anderen Mitarbeitenden benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen. Die gültige Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz im IOW ist in deutscher und englischer Sprache unter https://intranet.iowarnemuende.de/tl_files/personalrat/DV_Partner_110405.pdf bzw. https://intranet.iowarnemuende.de/tl_files/personalrat/DV_Partner_110405_en.pdf auf den Seiten des Personalrates zu finden. Darüber hinaus hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Informationsblatt bezüglich der Vorgehensweise im Fall von sexueller Belästigung auf den IOW internen Seiten der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht. Diese ist unter https://intranet.iowarnemuende.de/tl_files/dokumente/gleichstellung/Merkblatt%20sexuelle%20Belaestigung_final-gsb.pdf zu finden.

III.5 Beteiligung von Frauen an der Gremienarbeit

Mit der Gremienleitung sowie VertreterInnen in den Gremien wird gemeinsam überlegt, wie die Beteiligung von Frauen in den Kommissionen am IOW verbessert werden kann. Weiterhin sollen Frauen ermutigt werden, sich für die Arbeit in Kommissionen/Gremien zur Wahl zu stellen bzw. sich dort zu engagieren. Darunter fallen:

- Leitungsberatung: Teilnahme qua Funktion
- Interne Gleichstellungskommission: Teilnahme qua Funktion

- Wissenschaftlicher Rat: Wahlamt
- Doktorandenvertretung: Wahlamt
- Personalrat: Wahlamt
- Berufungskommission: Zusammensetzung gemäß den Berufsordnungen der Universitäten Rostock und Greifswald; bei Besetzung von IOW-Stellen kann die Gleichstellungsbeauftragte auf die Entscheidungsfindung einwirken
- Ombudsperson: Wahlamt
- Gleichstellungsbeauftragte: Wahlamt

IV. Abschnitt: Das IOW als familienbewusster Arbeitgeber

Vereinbarkeit von beruflicher bzw. wissenschaftlicher Laufbahn, Beruf und Familienverantwortung

Das IOW versteht sich als familienbewusster Arbeitgeber und wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf die wissenschaftliche Laufbahn und die weitere Karriereentwicklung auswirken. Unsere Bemühungen wurden 2013, 2016 und 2019 mit dem Total Quality Prädikat honoriert.

Flexible Arbeitszeiten

Die Besonderheiten bezüglich der Arbeitszeit am IOW für alle Beschäftigten über die gesetzlichen Vorgaben hinaus, sind im Rahmen zweier Vereinbarungen geregelt und beschrieben und zwar in der Rahmendienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit (https://intranet.io-warnemuende.de/tl_files/personalrat/Dienstvereinbarungen/RDV_AZ_20161128_unterschrieben.pdf) sowie in der Dienstvereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit und von Überstunden (<https://intranet.io-warnemuende.de/dv-az.html>)³.

- (1) Das IOW unterstützt grundsätzlich die Möglichkeit, die Arbeitszeit aus familienbedingten Gründen zu reduzieren. Die Arbeitszeit wird nach Maßgabe der dienstlichen Möglichkeiten den Bedürfnissen der Beschäftigten mit Familienpflichten angepasst.
- (2) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der Arbeitszeit aus familiären Gründen ist zu entsprechen, soweit zwingende betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die Ablehnung der Anträge ist unter detaillierter schriftlicher Darlegung der dringenden betrieblichen Erfordernisse den Antragstellern bekannt zu geben.
- (3) Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung aus familiären Gründen dürfen sich grundsätzlich nicht negativ auf das Tätigkeitsfeld bzw. auf die berufliche Weiterentwicklung auswirken. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen.

³ Die Dienstvereinbarung Arbeitszeit vom 17.03.1994 wurde durch die Rahmendienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit ersetzt (28.11.2016). Bis zum Inkrafttreten der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit im Expeditionseinsatz (DV-AZ See) wirkt die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit und Überstunden bezgl. der Arbeitszeit im Expeditionseinsatz nach.

- (4) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich in keiner Weise nachteilig auswirken.
- (5) Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sollen Anträge von Frauen und Männern, die bisher aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, bei entsprechender Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.
- (6) Allen Beschäftigten des IOW mit schulpflichtigen Kindern ist unter Beachtung dienstlicher Belange der Urlaub möglichst in der Schulferienzeit zu gewähren.

Freistellung und Beurlaubung

- (1) Das IOW informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen und über diesbezügliche Regelungen in den geltenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.
- (2) Alle Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, werden durch die Personalabteilung auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf Renten- und Arbeitslosen-versicherungsansprüche und versorgungsrechtliche Ansprüche hingewiesen. Den Antragsteller/-innen wird zudem erläutert, dass auch die Ehe-/Lebenspartner eine Beurlaubung beantragen bzw. den Anspruch auf Elternzeit realisieren können.
- (3) Das IOW unterstützt die familienbedingte Beurlaubung – ausdrücklich auch von männlichen Beschäftigten – im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften.
- (4) Eine Beurlaubung aus familiären Gründen darf nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen.
- (5) Einem Antrag auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung wird zum frühestmöglichen Zeitpunkt entsprochen.
- (6) Nach Ablauf einer solchen Beurlaubung garantiert das IOW die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird.

Home-Office und Mobiles Arbeiten

- (1) Aus familiären Gründen und bei Notfällen können die Beschäftigten kurzfristig von der Anwesenheitspflicht entbunden werden (Mobiles Arbeiten). Außerdem kann Home-Office als alternierende Telearbeit vereinbart werden. Näheres regelt eine Dienstvereinbarung.⁴

Fort- und Weiterbildung

- (1) Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen, wenn keine dringenden betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen, generell während der Arbeitszeit stattfinden.
- (2) Seminare und Kolloquien starten in der Regel nicht nach 14 Uhr.
- (3) Allen zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubten Beschäftigten sind auch in ihrer Abwesenheit wichtige Informationen zu institutsinternen Entwicklungen

⁴ Bei Redaktionsschluss im Februar 2020 war der Konsultationsprozess zum Abschluss dieser DV noch nicht abgeschlossen. In dieser Interimsphase sind die Einzelheiten zur Entbindung von der Anwesenheitspflicht mit dem/der Vorgesetzten auszuhandeln.

zuzusenden. Für die Zeit nach ihrer Abwesenheit werden ihnen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen angeboten, die den Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtern sollen.

Kinderbetreuung und Familienservice

- (1) Im Falle einer akut auftretenden Betreuungslücke kann das Angebot eines voll ausgestatteten Familienbüros im IOW genutzt werden (<https://www.io-warnemuende.de/Eltern-Kind-Büro.html>).
- (2) Bei Konferenzen können Mitarbeiter*innen auf Antrag den Service einer vom IOW organisierten Kinderbetreuung in Anspruch nehmen. Für Kinder unter 6 Jahren übernimmt das IOW die Kosten.
- (3) Eine Beratung zur Erleichterung der Arbeitssuche für jeweiligen Partner (Dual Career for Couples) wird auf Wunsch angeboten.
- (4) Das IOW ermöglicht allen Mitarbeiter*innen eine Ruhephase im s.g. Frauenruheraum (<https://www.io-warnemuende.de/Frauenruheraum.html>). Dieser Raum ist insbesondere für schwangere Frauen in der Arbeitsstättenregel ASR A4.2 vorgeschrieben.

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

V. Abschnitt: Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

Durchführungsbestimmungen für den Frauenförderplan

- (1) Die Sektionsleitungen berichten der Internen Gleichstellungskommission einmal jährlich über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplans einschließlich der erforderlichen Personalentwicklungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Gleichzeitig gibt die Gleichstellungsbeauftragte eine entsprechende Stellungnahme dazu ab.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte legt in Zusammenarbeit mit der Internen Gleichstellungskommission regelmäßig der Direktorin/dem Direktor des IOW einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung des Frauenförderplans vor. Sie macht Vorschläge für die Fortschreibung und/oder Anpassung des Frauenförderplans entsprechend der aktuellen Entwicklung.
- (3) Abweichungen vom Frauenförderplan sind zu dokumentieren.
- (4) Der Frauenförderplan wird im Intranet des IOW, durch Aushang sowie unter www.io-warnemuende.de veröffentlicht.

Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung im Intranet des IOW in Kraft.

Warnemünde, 28.2.2020



Prof. Ulrich Bathmann, Direktor des IOW

Anhang I: Zielvereinbarung für die Jahre 2021 bis 2025

Die Leibniz-Gemeinschaft hat sich das Ziel der Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Forschung gesetzt. Dazu werden realistische und ambitionierte Zielquoten für Frauen entsprechend organisationspezifischer Kaskadenmodelle festgelegt. Das IOW folgt in der Festlegung seiner Zielquoten den Empfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft und hat dabei insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen des wissenschaftlichen Bereichs im Blick.

Nach dem so genannten Kaskadenprinzip soll bis 2025 in jeder Hierarchieebene der Frauenanteil erreicht werden, der vor diesem Zeitraum auf der jeweils darunter gelegenen Ebene besteht. Bei der Festlegung der Quoten wird auch die Fluktuationsrate auf der jeweiligen Karrierestufe berücksichtigt werden.

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

Entgeltstufen	Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2019	Zielgröße 2025
Stufe 1: E12/E13	59 %	50 %
Stufe 2: E14	22 %	26 %
Stufe 3: E15	60%	50%
Stufe 4: W2/C3	0%	0%
Stufe 5: W3/C4	20%	40%

<u>Führungsebenen</u>	Frauenanteil zum Stichtag 31.12. 2019	Zielgröße 2025
Institutsleitung	0%	
Abteilungsleitung	11%	
Ges.	11%	22%