

Gleichstellungsplan

des Leibniz-Instituts für Katalyse

2026 – 2030

1. Präambel

Das LIKAT bekennt sich ausdrücklich zu seiner Verantwortung, Chancengleichheit und Geschlechtergleichstellung aktiv zu fördern und hat dies im Jahr 2012 in seiner Satzung verankert. Gleichstellung meint dabei nicht nur die Ermöglichung gleicher Chancen der Geschlechter, sondern darüber hinaus die Herbeiführung von ausgewogenen Geschlechteranteilen durch bindende Maßnahmen.

Das LIKAT verpflichtet sich, die Geschlechtergleichstellung im Rahmen seiner Organisations- und Personalentwicklung zu berücksichtigen und etabliert das Prinzip des Gender Mainstreaming.¹ Es unterstreicht damit die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Die Geschlechtergleichstellung wird in allen Stufen des Entwicklungsprozesses am LIKAT berücksichtigt, d.h. dass das Gender Mainstreaming Prinzip in die Planung von Soll-Zuständen, die Analyse von Ist-Zuständen sowie das Einleiten von Änderungsschritten, deren Überprüfung bis hin zur etwaigen Revidierung einbezogen wird.

Der Gleichstellungsplan des LIKAT dient der konkreten Umsetzung der bereits in der Rahmenempfehlung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft formulierten Verpflichtungen zum Abbau des geschlechtsspezifischen strukturellen Ungleichgewichts. Dies beinhaltet die Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, die Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen für Frauen einschließlich der familiengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen für alle Angehörigen des Instituts, z.B. Partner berufstätiger Frauen, insbesondere Männern mit Kindern sowie Beschäftigte mit außergewöhnlichen Belastungen durch pflegebedürftige Angehörige.

Die von der Institutsleitung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen verfassten Ziele und Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung basieren auf der statistischen Datenerfassung und Auswertung der Beschäftigtenstruktur des LIKAT.

Der von der Institutsleitung erstellte und verabschiedete Gleichstellungsplan gilt für die Jahre 2026-2030 und wird spätestens Ende 2030 aktualisiert.

¹ Gender Mainstreaming umfasst die systematische Einbeziehung der jeweiligen Lebensbedingungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in alle Bereiche der Politik. Sämtliche allgemeine politischen Konzepte und Maßnahmen sollen sich an dem Ziel Gleichstellung orientieren und sind bei der Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung daraufhin zu prüfen, welche Auswirkungen sie auf Frauen und Männer haben.

2. Ziele des Gleichstellungsplans

2.1 Gleichstellung

Das LIKAT integriert die Frauenförderung in den geplanten und systematischen Prozess der Organisationsentwicklung. Insbesondere setzt es sich zum Ziel:

- (1) strukturellen Benachteiligungen von Frauen bei Stellenbesetzungen, Berufungen und beim beruflichen Aufstieg entgegenzuwirken,
- (2) Chancengleichheit von Frauen und Männern im Sinne des Gender Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip und als Querschnittsaufgabe zu verstehen,
- (3) zur Vereinbarkeit von Ausbildung bzw. Beruf und Fürsorgepflichten beizutragen,
- (4) die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen der weiblichen Beschäftigten durch Maßnahmen der Laufbahn und Karriereentwicklung besonders zu fördern (dazu zählen neben direkter Fort- und Weiterbildung auch Maßnahmen zur Förderung der Teamarbeit und Optimierung der Arbeitsstrukturen),
- (5) den Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen,
- (6) Frauen durch die Vergabe von Stipendien und Forschungsmitteln besonders zu fördern,
- (7) den Gebrauch der Amtssprache im Sinne der Anwendung der geschlechtsneutralen Sprache zu verändern.

Im Rahmen des Gleichstellungsplans erfolgen zur Analyse des Ist-Zustandes einmal jährlich statistische Erhebungen, die es ermöglichen, Zwischenergebnisse zu überprüfen und entsprechende Änderungsschritte einzuleiten.

Insbesondere erfolgt die geschlechtsspezifische Datenerhebung, soweit nicht bereits erfasst, für:

- » befristete/unbefristete Arbeitsverträge,
- » Teilzeitbeschäftigungen,
- » Drittmittelbeschäftigte,
- » Elternzeit(en) der Beschäftigten,
- » Zusammensetzung von Gremien,
- » Besetzung von Leitungspositionen.

2.2 Diversität

Das LIKAT schafft ein Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiter:innen sollen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, physischen und psychischen Fähigkeiten, Alter, sozialer Herkunft, sexueller Orientierung und Identität die gleiche Wertschätzung erfahren.

Das LIKAT wird Diversitäts-Strategien zur Wertschätzung von Vielfalt sowie zur Sicherung von Chancengerechtigkeit und Anti-Diskriminierung entwickeln und durch konkrete Maßnahmen umsetzen.

Alle Führungskräfte des LIKAT (Vorstand, Forschungsbereichs-, Themenleitung sowie Teamleitungen der Administration) verstehen neben Gleichstellung auch die Grundsätze der Diversität als eine ihrer Kernaufgaben. Sie sind bestrebt, diese jederzeit als Bestandteil der Personalarbeit zu verstehen und arbeiten hierbei eng mit dem Betriebsrat, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung zusammen.

Im Rahmen der Strategieentwicklung des LIKAT werden insbesondere folgende Schwerpunkte berücksichtigt:

- (1) Das LIKAT überprüft seine internen Prozessabläufe und stellt so sicher, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiter:innen sowie dem Leistungsanspruch des LIKAT gerecht werden. Es findet eine diversitäts-orientierte Bestandsaufnahme statt. Dadurch können zukünftig Vielfaltspotentiale besser erschlossen werden.
- (2) Das LIKAT entwickelt ein Diversitäts-Management, das von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist.

Die Strategie und ihre Umsetzung werden in regelmäßigen Zeitabständen hinsichtlich ihrer Effektivität evaluiert und entsprechend angepasst.

3. Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation am LIKAT (exklusive Stipendiat:innen, Student:innen, Praktikant:innen und Gästen)

Stichtag für die beiliegende Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation ist der 31.12.2024. Im Dezember 2024 waren im LIKAT insgesamt 214 Personen (exklusive aller Stipendiat:innen, Student:innen, Praktikant:innen und Gäste) tätig, davon 81 Frauen (38 %).

Auf höchster Leitungsebene, im Vorstand, sind zwei von vier Vorstandsmitgliedern Frauen (50 %).

In den weiteren wissenschaftlichen Leitungsfunktionen beträgt der Anteil weiblicher Mitarbeitender zum Zeitpunkt der Bestandsaufnahme auf Bereichsleitungsebene 14 % und auf Themenleitungsebene 13 %. Insgesamt 29 % aller Wissenschaftler:innen sind Frauen. Der höchste Anteil weiblicher Angestellter ist im Dezember 2024 im wissenschaftsstützenden Bereich mit 65 % (Labor) sowie in den Servicebereichen (Analytik, Technik, Verwaltung) und dem Stab mit 75 % zu verzeichnen. Die kaufmännische Direktion ist weiblich besetzt. Ab Mai 2026 wird im Rahmen des Rotationsmodells im wissenschaftlichen Teil des Vorstands die wissenschaftliche Direktion ebenfalls von einer Frau übernommen.

Zum Stichtag gab es am LIKAT zwei Nachwuchsgruppen, eine unter weiblicher Leitung. Beim wissenschaftlichen Nachwuchs am LIKAT werden , Doktorand:innen und Post-Doktorand:innen erfasst. Hier liegt der Frauenanteil bei 32 %.

Fazit

Der Vorstand des LIKAT ist paritätisch durch Frauen und Männer vertreten. Der Anteil der Frauen liegt, gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl des Instituts, bei 38 % und bietet damit eine solide Ausgangssituation. Im Verwaltungs- und wissenschaftlich-technischen Bereich sind Frauen überproportional stark beschäftigt; im wissenschaftlichen Bereich, besteht jedoch insbesondere hinsichtlich von Wissenschaftlerinnen mit Leitungsfunktion (Bereichs- und Themenleitung) weiterhin Verbesserungsbedarf.

4. Grundsätze

4.1 Kaskadenmodell

Das LIKAT hat sich verpflichtet, unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur des Institutes flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG festzulegen. Das Kaskadenmodell hat das Ziel, Chancengleichheit für Frauen und Männer auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu schaffen, um das vorhandene Potential für Forschung und Lehre nutzen zu können. Grundlegende Idee des Kaskadenmodells ist die Orientierung des Frauenanteils einer Qualifikationsstufe am Frauenanteil der jeweils vorangegangenen Qualifikationsstufe. Hierbei werden zu erwartende Fluktuationen mit einbezogen (siehe Anhang²).

Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. stellt das bis 2030 für das LIKAT geltende Kaskadenmodell dar. Die dort vereinbarten Ziele sehen vor allem Steigerungen des Anteils weiblichen Führungspersonals am Institut vor. Insbesondere auf dritter Führungsebene (Themen- & NGW-Leitung) streben wir eine Verdopplung des Anteils an weiblichen Kolleginnen an. Das bedeutet, dass mindestens zwei der bis 2030 freiwerdenden Stellen mit weiblichem Personal nachbesetzt werden müssen. Eine paritätische Nachbesetzung ist auch auf Bereichsleitungsebene anvisiert.^{4.2} Gleichstellung als Leitprinzip

Die Zielsetzungen der Leibniz-Gemeinschaft und der DFG sowie die organisationspezifischen Leibniz-Gleichstellungsstandards sind die verbindliche Basis für die Gleichstellungsarbeit am LIKAT. Diese werden durch die im Folgenden beschriebenen institutseigenen Maßnahmen umgesetzt.

² Aus datenschutzrechtlichen Gründen kann der Anhang nicht veröffentlicht werden.

5. Maßnahmen zur Gleichstellung

5.1 Sprachregelung

- (1) Das LIKAT achtet bei allen Außendarstellungen darauf, dass Frauen in gleicher Weise wie Männer oder auch in expliziter Weise angesprochen werden.
- (2) Das LIKAT achtet bei seiner Selbstdarstellung darauf, sich als Institution mit hohem Interesse an Studentinnen und Wissenschaftlerinnen darzustellen. Dies betrifft die Präsentation bei Veranstaltungen ebenso wie die Gestaltung der Internetpräsenz und gedruckter Publikationen.
- (3) Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften des LIKAT werden geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form verwendet. Dies gilt entsprechend für Zeugnisse, Formulare, Bescheinigungen und Vordrucke.
- (4) Alle Mitglieder des LIKAT sind aufgefordert, im eigenen Sprachgebrauch geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden.
- (5) Das LIKAT unterstützt die Verleihung von akademischen Graden an Frauen durch die Universität in weiblicher Sprachform, sofern dies gewünscht wird.

5.2 Stellenausschreibung

- (1) Alle Stellen sind so auszuschreiben, dass sie gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber gelten. Dazu ist eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden.
- (2) Bei Stellenausschreibungen sind die formalen Qualifikationsmerkmale und die fachliche Ausrichtung exakt festzulegen. Sie dürfen während des Verfahrens nicht verändert werden.
- (3) Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen nach den statistischen Erhebungen dieses Gleichstellungsplans unterrepräsentiert sind, erfolgen unter dem Hinweis: *Die Ausschreibung richtet sich an alle Personen, unabhängig von ihrem Geschlecht. Bewerbungen von geeigneten schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen sind uns willkommen. Das LIKAT fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und begrüßt deshalb besonders die Bewerbung von Frauen.*
- (4) Stellen, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind in Teilzeitform auszuschreiben, wenn dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Der Gleichstellungsbeauftragten ist das Vorliegen der dienstlichen Belange schriftlich anzuzeigen.
- (5) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sucht die Institutsleitung nach geeigneten Bewerberinnen und fordern diese zur Bewerbung auf.
- (6) Die Gleichstellungsbeauftragte wird über alle Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vom Team Personal informiert.

5.3 Vorstellungsgespräche & Auswahlentscheidung

- (1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) Frauen bei der Besetzung von Stellen, Berufungen, Beförderungen, Höhergruppierungen sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen bevorzugt berücksichtigt, bis der Frauenanteil 50% der jeweiligen Beschäftigungsgruppe beträgt.
Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit, bisherige Teilzeitarbeit oder Erwerbslosigkeit dürfen bei der Bewerberauswahl nicht nachteilig gewertet werden.
- (2) Zu Vorstellungsgesprächen für die Besetzung von Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird angestrebt, ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, wenn sie die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.
- (3) Bei der Beurteilung der Befähigung und Eignung für eine Stelle dürfen keine weitergehenden Anforderungen gestellt werden als die, die sich aus der Stellenbeschreibung ergeben. Familienstand sowie Einkommen des Partners oder der Partnerin dürfen bei Auswahlentscheidungen nicht berücksichtigt werden.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an Vorstellungsgesprächen, in denen Frauen und Männer als Bewerber beteiligt sind, teilzunehmen. Sie ist rechtzeitig schriftlich über die Termine dieser Vorstellungsgespräche zu unterrichten.
- (5) Fragen nach Schwangerschaft sowie der Betreuungssituation von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sind unzulässig.
- (6) Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist dies zu begründen.

5.4 Vergabe von Promotionsstellen & Stipendien

Das LIKAT wirkt darauf hin, dass Frauen bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung entsprechend ihrem Anteil an der Studierendenschaft und bei der Vergabe von Promotionsstellen entsprechend dem Frauenanteil an den Absolventinnen und Absolventen berücksichtigt werden.

5.5 Personalplanung & Personalgewinnung

Entsprechend dem Kaskadenmodell hat sich das LIKAT zum Ziel gesetzt, freiwerdende Leitungspositionen vermehrt mit Frauen zu besetzen. Bei einem Mangel an Wissenschaftlerinnen für diese Positionen wird das LIKAT folgende Schritte unternehmen:

- (1) Maßnahmen zur Ausbildung von zukünftigen weiblichen Führungspersönlichkeiten am LIKAT selbst:
Die Förderung von Wissenschaftlerinnen in den frühen Karrierestufen und die intensive Unterstützung von in der Karriere weiter fortgeschrittenen Wissenschaftlerinnen sorgen dafür, dass es insgesamt mehr Kandidatinnen für Führungspositionen gibt. Das LIKAT wird bereits Vorhandenes (z.B. Nachwuchsgruppenförderung, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und

Fürsorgepflichten, Weiterbildungsangebote) bündeln und gegebenenfalls um geeignete zusätzliche Maßnahmen erweitern, um gezielt eine konkrete Förderung und Ausbildung von Wissenschaftlerinnen als zukünftige Führungspersönlichkeiten erreichen zu können.

(2) Verbesserte Rekrutierung externer Wissenschaftlerinnen:

Um gezielt externe Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen zu gewinnen, müssen die Maßnahmen an dieser Stelle über die konventionelle öffentliche Ausschreibung hinausgehen. Das LIKAT wird daher die aktive Rekrutierung von Frauen für Führungspositionen insbesondere durch persönliche Ansprache unter Nutzung verschiedener Netzwerke betreiben. Das LIKAT wird weitere Instrumente für die Ansprache externer Wissenschaftlerinnen prüfen und bei Eignung anwenden. Für einen Erfolg sieht das LIKAT insbesondere die Umsetzung und Fortführung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgepflichten an, um als zukünftiger Arbeitgeber attraktiv zu sein.

(3) Dual Career: Das LIKAT strebt an, für die Gewinnung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen die Berufstätigkeit der Partner:in von (zukünftig) Beschäftigten zu fördern. Ein entsprechendes Konzept mit konkreten Maßnahmen zur Unterstützung, Beratung und Orientierung bei der Stellensuche wird in regelmäßigen Zeitabständen hinsichtlich ihrer Effektivität evaluiert und angepasst.

5.6 Personalentwicklung

- (1) Das LIKAT entwickelt Maßnahmen zur Laufbahn- bzw. Karriereentwicklung auf Mitarbeiter:innen-, Team- und Organisationsebene.
- (2) Es bietet ein breit gefächertes, an den betrieblichen Erfordernissen orientiertes, Fort- und Weiterbildungsangebot an.
- (3) Angebote werden so gestaltet, dass ein beruflicher Aufstieg von Frauen durch Weiterbildung gefördert wird. Frauen sind von ihren Vorgesetzten zur Teilnahme zu motivieren. Dazu sind sie über die Möglichkeiten der fachlichen oder wissenschaftlichen Qualifizierung, bezogen auf ihre individuelle Situation, zu informieren.
- (4) Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen finden generell während der Arbeitszeit statt, wenn keine dringenden betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen. Darüber hinaus sollen Inhalte und Zeitpunkt dieser Angebote den familiären und beruflichen Situationen von Frauen und Männern gerecht werden. Ansatzpunkte sind hierfür spezielle Angebote für Teilzeitbeschäftigte und ortsnahe Angebote.
- (5) In Bereichen, in denen eine Frauenunterrepräsentanz besteht, sind Anträge von Frauen auf geeignete dienstliche Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen.

- (6) Allen zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubten Beschäftigten sind Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten, die den Wiedereinstieg in das Berufsleben vorbereiten und erleichtern. Auch sind sie zur Teilnahme zu motivieren und regelmäßig über die aktuellen innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren.
- (7) Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden bei der Besetzung eines entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt.
- (8) Das LIKAT bietet allen Mitarbeitenden Schulungen zur Entwicklung geschlechtsspezifischer Kompetenz, zur Bekämpfung unbewusster geschlechtsspezifischer Vorurteile und zur Diskriminierungsprävention für Mitarbeitende, Führungskräfte und Entscheidungsträger:innen an.

5.7 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

- (1) Das LIKAT ist bestrebt, Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchsbereich besonders zu ermutigen und zu fördern. Es verfolgt das Ziel, den Anteil der Frauen an Promotionen und Habilitationen zu erhöhen. Für Habilitationsstipendien wird ein Frauenanteil angestrebt, der den Promotionsabschlüssen von Frauen in dem jeweiligen Fach entspricht.
- (2) Das LIKAT fordert alle Forschungsbereiche auf, Frauen stärker und durchgängiger in ihrer Karriereplanung zu unterstützen. Die Bereichsleitung informiert insbesondere Studentinnen und Doktorandinnen über Möglichkeiten zur Qualifizierung und motiviert sie, diese wahrzunehmen.
- (3) Bei der Vergabe von Stellen an studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sollen nach Möglichkeit Frauen gemäß ihrem Anteil an den Studierenden im jeweiligen Fach berücksichtigt werden.

5.8 Vereinbarkeit von Ausbildung/Studium/Beruf & Fürsorgepflichten

- (1) Das LIKAT wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft oder die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Verlauf und Abschluss von Ausbildung, Studium, Promotion bzw. aus Beruf und Karriere auswirken.
- (2) Veranstaltungen, wie Vorträge, Seminare oder prüfungsrelevante Lehrangebote, sind so zu terminieren, dass die Teilnahme mit Fürsorgepflichten vereinbar ist. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Zeiten angeboten werden. Mitarbeitende mit Fürsorgepflichten sind bei der Wahl der Termine bevorzugt zu berücksichtigen.
- (3) Die *LIKAT-Betriebsvereinbarung zur Regelung der gleitenden Arbeitszeit* dient der Flexibilisierung der Arbeitszeit von Beschäftigten des LIKAT. Arbeitszeitkonten

ermöglichen die Anrechnung von Arbeitszeiten außerhalb des Instituts (z.B. wo möglich durch mobiles Arbeiten) sowie Fehlzeiten und Zeitausgleich.

- (4) Die aktuellen Öffnungszeiten des Instituts entsprechen den Bedürfnissen studierender bzw. berufstätiger Eltern.
- (5) Das LIKAT möchte durch die Unterstützung bei der Kinderbetreuung besonders Frauen in ihren wissenschaftlichen Karrieren fördern. Dazu unterstützt es Wissenschaftler:innen, die an das LIKAT wechseln, bei der kurzfristigen Absicherung der Kinderbetreuung.
- (6) Seit Ende 2024 steht allen Mitarbeitenden des LIKAT ein mobiles Eltern-Kind-Zimmer (*Kids Box*) zur Verfügung, um Engpässe bei der Betreuung von Kindern in Notfällen überbrücken zu können. Die Nutzung ist aus Sicherheitsgründen und der geltenden Laborordnung auf wenige definierte Räumlichkeiten beschränkt.

5.9 Arbeitszeit & Beurlaubungen

- (1) Das LIKAT informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen und über diesbezügliche Regelungen in den geltenden Tarifbestimmungen.
- (2) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der Arbeitszeit zur Wahrnehmung der Fürsorgepflichten 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) Die Reduzierung der Arbeitszeit darf sich grundsätzlich weder negativ auf das Tätigkeitsfeld noch auf die berufliche Weiterentwicklung auswirken. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen.
- (4) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich in keiner Weise nachteilig auswirken.
- (5) Bei Teilzeitbeschäftigung wird darauf hingewirkt, die reduzierte Stundenzahl unverzüglich personell auszugleichen.
- (6) Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sollen Anträge von Mitarbeitenden, die bisher zur Wahrnehmung der Fürsorgepflicht teilzeitbeschäftigt sind, bei entsprechender Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.
- (7) Eine Beurlaubung zur Wahrnehmung der Fürsorgepflicht darf nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen.
- (8) Bei Beurlaubungen zur Wahrnehmung der Fürsorgepflicht bzw. während der Mutterschutzfristen sollen alle Anstrengungen unternommen werden, um unverzüglich durch Vertretungen die betreffenden Stellen zu besetzen.

- (9) Nach Ablauf einer Beurlaubung zur Wahrnehmung der Fürsorgepflicht garantiert das LIKAT die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz auch dann, wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird.

5.10 Familien- & behindertenpolitische Komponente gemäß Wissenschaftszeitvertragsgesetz

- (1) Mit der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sollen die Nachteile bei der Wahrnehmung der zur Verfügung stehenden Qualifizierungszeit ausgeglichen werden, die dadurch entstehen, dass in dieser Zeit Kinder betreut werden.
- (2) Mit der behindertenpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sollen Nachteile für diese Gruppe der Beschäftigten während der Qualifizierungszeit ausgeglichen werden. Der Ausgleich erfolgt durch eine Erhöhung der Höchstbefristungsdauer in der Qualifizierungsphase.
- (3) Das LIKAT wird die Anwendbarkeit der Komponenten beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge in der Qualifizierungsphase stets prüfen.

5.11 LIKAT-Gemeinschafts-Fonds

- (1) Das LIKAT verfügt über einen eigens eingerichteten finanziellen *Gemeinschafts-Fonds*, der als fester Bestandteil des Institutshaushaltes etabliert ist.
- (2) Der *Gemeinschafts-Fonds* dient der Absicherung und Bindung befristet Beschäftigter und Stipendiat:innen, deren Vertrag bzw. Stipendium während einer Schwangerschaft, Eltern- oder Pflegezeit ausläuft. Die finanzielle Unterstützung durch den Fonds soll dafür sorgen, dass sich familiäre Unterbrechungen und Fürsorgepflichten nicht negativ auf die Erreichung eines Qualifizierungszieles oder das grundsätzliche Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses auswirken. Der Fonds ist damit ein wichtiges und notwendiges Instrument, hochqualifizierte Fachkräfte an das LIKAT zu binden.
- (3) Zur Stabilisierung und Erweiterung des Fonds wird folgendes angestrebt:
 - » Aktualisierung und Automatisierung der Regularien zur Inanspruchnahme des Fonds.
 - » Die Öffnung des Fonds als eine Möglichkeit zur Umsetzung der Diversitätsgrundsätze.
Die dafür notwendigen Voraussetzungen werden definiert und entsprechende Regularien erarbeitet.

5.12 Schutz vor sexualisierter Gewalt und Diskriminierung

- (1) Insbesondere für Personen in Abhängigkeitsverhältnissen werden niedrigschwellige und sichere Möglichkeiten für Unterstützung in Fällen sexueller Belästigung, Grenzverletzungen, Gewalt und diskriminierendes Verhalten erarbeitet. Beschäftigte werden über interne Ansprechpersonen sowie externe Unterstützungsangebote, insbesondere die Klärungsstelle der Leibniz-Gemeinschaft im Intranet informiert.

6. Gleichstellungsbeauftragte

6.1 Beanstandungs- & Beschwerderecht

Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte bei personellen oder sonstigen Maßnahmen innerhalb von 10 Arbeitstagen einen Verstoß gegen die Rahmenempfehlung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft, ist der Vorgang von der Institutsleitung erneut zu entscheiden und zu begründen. Die Frist beginnt mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahme. Die Maßnahme wird bis zur Entscheidung der Institutsleitung ausgesetzt und darf erst nach Fristablauf oder vorheriger ausdrücklicher Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten ausgeführt werden.

6.2 Ressourcenausstattung

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden räumlich und technisch so ausgestattet, dass eine uneingeschränkte Gleichstellungsarbeit gewährleistet ist. Für alle besteht die Möglichkeit, sich zeitlich von der üblichen (Forschungs-) Tätigkeit freistellen zu lassen. Die Ausgaben für Arbeit, Fortbildung und Reisen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen werden aus der Grundfinanzierung beglichen. Für diese Zwecke steht ein Budget in Höhe von € 3000,00 pro Jahr zur Verfügung, wobei bei Bedarf eine Aufstockung möglich ist.

7. Externe Zertifizierung

Das LIKAT verpflichtet sich selbst zur externen Zertifizierung durch das TEQ-Zertifikat. Das Prädikat zeichnet Unternehmen und Institutionen aus, die eine an Chancengleichheit orientierte Personal- und Organisationspolitik verfolgen, in deren Mittelpunkt die Beschäftigten stehen und deren Ziel es ist, das Potenzial der Mitarbeitenden zu fördern. Es ist für drei Jahre gültig und hat sich als wichtiges Instrument der Evaluierung der täglichen Gleichstellungsarbeit am Institut etabliert. Das Gesamtkonzept der Gleichstellung sowie die in der Bewerbung formulierten Ziele werden in der Wiederbewerbung überprüft. 2023 wurde das Zertifikat dem LIKAT zum fünften Mal in Folge verliehen.

Es wird angestrebt, das Bewerbungsinstrument Add-on Diversity in die Bewerbung des LIKAT mit einzubeziehen.

8. Durchführungsbestimmungen


- (1) Die Institutsleitung ist für die konkrete Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen verantwortlich und wird dabei von der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.
- (2) Die Institutsleitung legt dem Aufsichtsgremium und den Institutsangehörigen mindestens alle zwei Jahre einen Bericht zum Stand der Geschlechtergleichstellung vor. Bei der Erstellung des Berichtes ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.
- (3) Die statistischen Auswertungen und die Berichte an die Aufsichtsgremien werden der Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft zur Verfügung gestellt.
- (4) Wenn die Vorgaben des Gleichstellungsplans nicht umgesetzt werden, sind die Gründe hierfür bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungsplans darzulegen.
- (5) Der Gleichstellungsplan wird durch die Institutsleitung des LIKAT beschlossen und im Internet veröffentlicht.

9. In-Kraft-Treten

Der Gleichstellungsplan 2026-2030 tritt zum 01. Januar 2026 in Kraft und wird sowohl auf den Inter- als auch den Intranetseiten des LIKAT für alle Beschäftigten veröffentlicht.



Prof. Dr. Robert Francke
Wissenschaftliche Direktion



Dr. Sandra Hinze
komm. Kaufmännische Direktion

Anhang

Tabelle 1. LIKAT-Kaskadenmodell – formulierte flexible Zielquoten bis 2030 nach Entgeltstufen bzw. Führungsebenen.

Entgeltstufen	Frauenquote 31.12.2024	Zielquote 2030	Prognose besetzbarer Stellen bis 2030 (Stand 01/2026)
Stufe 5: W3/C4	0 %	33 %	1
Stufe 4: W2/C3	100 %	100 %	0
Stufe 3: E15/W1	14 %	29 %	2
Stufe 2: E14	12 %	20 %	5
Stufe 1: E13	44 %	48 %	4
Führungsebenen			
1. Ebene: Vorstand	50 %	60 %	1
2. Ebene: Bereichsleitung	14 %	22 %	2
3. Ebene: Themenleitung & Nachwuchsgruppenleitung	13 %	30 %	5