



Leibniz-Institut für
Immuntherapie
Cells built to cure

Gleichstellungsplan

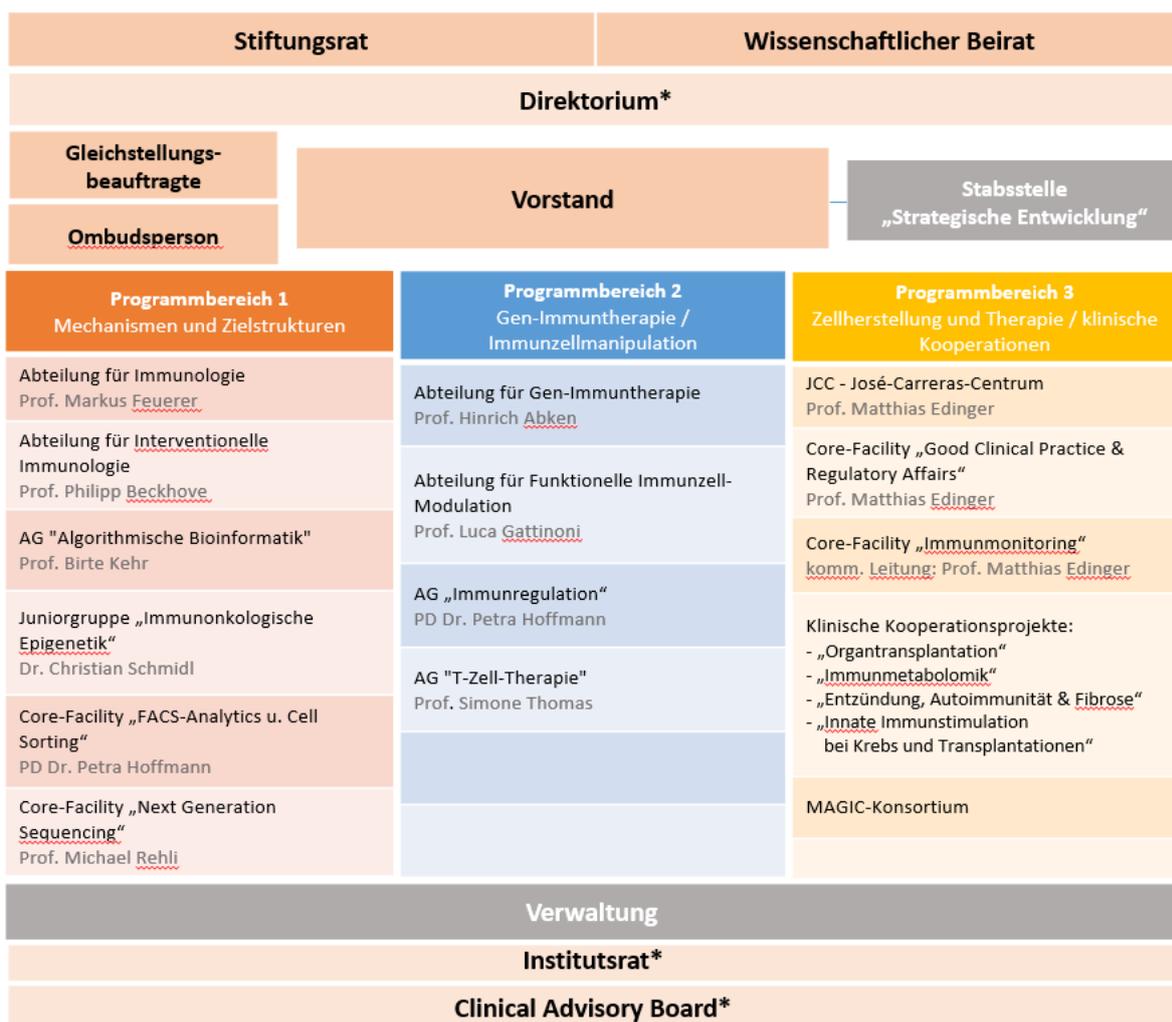
Änderungen:
Umbenennung RCI / LIT, 1.1.2022
Aktualisierung der Beschäftigtenzahlen
zum 31.12.2022

Präambel

Das Leibniz-Institut für Immuntherapie sieht die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als vorrangige Managementaufgabe der Institutsleitung an. Dieses Leitbild ist in allen Basisdokumenten für die interne Arbeit und auf der Webseite zur Kommunikation mit der Öffentlichkeit als Ziel festgehalten. Durch die Verankerung im Leitbild des LIT und der Zuordnung zur höchsten Leitungsebene wird der Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsaspekt im Institut und nach außen positioniert und wahrnehmbar gemacht. Die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache in Text und Bild spiegelt dies wider. Gleichzeitig erfolgt eine Sensibilisierung der Beschäftigten für die Belange von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit. Das Institut unterliegt dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz und beachtet die Ausführungsvereinbarungen zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Männern und Frauen bei der gemeinsamen Forschungsförderung in der aktuell gültigen Fassung (AV- Gleit). Darüber hinaus sind für das LIT die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG verbindlich.

Die auf Gleichstellung ausgerichtete Personalpolitik des LIT wurde im Jahr 2021 mit dem Total E-Quality-Prädikat ausgezeichnet.

Organisation



*nicht in der Satzung

Bestandsaufnahme

Am Stichtag zum 31.12.2022 sind 65% aller Beschäftigten (sowohl vertraglich als auch zugewiesen beschäftigt) und 50% des wissenschaftlichen Personals Frauen. Der Vorstand besteht aus der Kaufmännischen Direktorin, dem Wissenschaftlichen Direktor und seinem Stellvertreter. Der Anteil an Doktorandinnen liegt derzeit über dem durchschnittlichen Frauenanteil in den relevanten Studiengängen (Biologie, Biochemie, Bioinformatik, Biotechnologie); der Anteil an postgraduierten Wissenschaftlerinnen auf Postdoc-Ebene und auf der Ebene der Gruppenleitungen bzw. der Leitungen von wissenschaftlichen Serviceeinheiten erreicht bzw. übersteigt den Durchschnittswert. Auf der Ebene der Professuren sind derzeit die Männer überrepräsentiert. Eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungspositionen wird angestrebt. Die aktive Förderung des Frauenanteils in allen Karrierestufen orientiert sich dabei am Kaskadenmodell.

Gesamtpersonal, alle Personen, die zum Stichtag 31.12.2022 am LIT vertraglich beschäftigt und zugewiesen waren

	Insgesamt	Insgesamt befristet	Frauen von insgesamt	Divers von insgesamt
Gesamtpersonal (mit zugewiesenem Personal)	110.00	72.00	72.00	0
Gesamtpersonal (nur LIT vertraglich beschäftigt)	100.00	62.00	65.00	0

Wissenschaftliches Personal nach Position/Funktion am 31.12.2022

	Insgesamt	Insgesamt befristet	Insgesamt in Teilzeit	Frauen von insgesamt	Frauen befristet	Frauen in Teilzeit
Wissenschaftler(-innen) auf Führungspositionen (weisungsbefugt)	11.00	3.00	2.00	3.00	0.00	0.00
- Institutsleitungen	2.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
- Abteilungsleitungen	2.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
- Gruppenleitungen (Arbeits-, Forschungs-, Nachwuchsgruppen)	7.00	3.00	2.00	3.00	0.00	0.00

Wissenschaftliches Personal in der Qualifikation am 31.12.2022

	Insgesamt	Frauen von insgesamt
Post-Docs (mit zugewiesenem Personal)	30	16
Post-Docs (vertraglich beschäftigt)	27	14
Promovierende (mit zugewiesenem Personal)	21	12
Promovierende (vertraglich beschäftigt)	15	8

Kaskadenmodell

Status				Quote am	Zielquote für		
				31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2025
Personalstufe 5			W3	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%
Personalstufe 4			W2	66,67%	66,67%	66,67%	66,67%
Personalstufe 3			E15	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Personalstufe 2			E14	45,00%	45,00%	45,00%	45,00%
Personalstufe 1	13Ü	A13	E13	62,50%	56,80%	56,80%	56,80%
Führungsebene 1				0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Führungsebene 2				47,06%	47,06%	47,06%	70,59%
Führungsebene 3				30,77%	30,77%	30,77%	30,77%

Zur Ergänzung: Der Vorstand besteht aus einem Wissenschaftlichen Direktor, dem Stellvertretenden Wissenschaftlichen Direktor und der Kaufmännischen Direktorin. Am LIT ist diese Position mit einer Frau besetzt, so dass der Frauenanteil auf der höchsten Führungsebene 33% beträgt, das Kaskadenmodell erfasst jedoch nur die wissenschaftlichen Karrierestufen.

Ziele und Maßnahmen

Die Organisationsentwicklung in Bezug auf strukturelle Gleichstellung der Geschlechter findet strategisch auf Vorstandsebene statt. Dies stellt sicher, dass Gleichstellungsaspekte in alle Planungen und Entscheidungen integriert sind. Zentral ist dabei deren schriftliche Fixierung in allen Planungs- und Strategiedokumenten. Das LIT hat flexible Zielquoten zur Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene des leitenden wissenschaftlichen Personals im Sinne des Kaskadenmodells festgelegt (siehe oben). Ab dem Jahr 2022 sind diese im Programmbudget, welches als Zielvereinbarung mit dem Zuwendungsgeber dient, verankert.

Die Reflektion und Verankerung des Gleichstellungsaspekts auch auf der dezentralen Ebene ist wesentlich für die erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellungspolitik des LITs. Hierfür ist eine intensive Zusammenarbeit und Kommunikation der Einrichtungsleitung mit allen Organisationseinheiten sowie zwischen diesen notwendig. Dies wird im LIT im Institutsrat realisiert, in der sich dazu die Führungskräfte aller Organisationseinheiten, die Vertreter der Berufsgruppen am LIT, die Gleichstellungsbeauftragte und die Ombudspersonen treffen.

Zum Controlling und der Steuerung der gleichstellungsorientierten Personalpolitik werden durch die Personalabteilung kontinuierlich geschlechtsspezifische Daten erhoben. Die Gleichstellungsbeauftragte hat jederzeit Zugriff auf diese Daten. Die Auswertung dieser Daten wird vom Vorstand dem Stiftungsrat und dem Wissenschaftlichen Beirat jährlich präsentiert. In den Sitzungen des Wissenschaftlichen Beirats werden turnusmäßig die Fortschritte des LIT in der Gleichstellungsarbeit evaluiert und diesbezüglich Empfehlungen ausgesprochen. Dies betrifft hauptsächlich die Erhöhung des Anteils von Frauen auf der Ebene der wissenschaftlichen Leitung.

Im Finanzplan ist ab dem Jahr 2022 ein Budget für die Gleichstellungsarbeit ausgewiesen. Die Gleichstellungsbeauftragte konnte jedoch bereits von Beginn ihrer Arbeit an auf finanzielle Mittel aus dem Haushalt für ihre Arbeit zugreifen.

Im Januar 2020 wurden nach dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz eine Gleichstellungsbeauftragte und ihr Stellvertreter bestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte hat weitreichende Kompetenzen. Sie besitzt ein unmittelbares Vortragsrecht gegenüber dem Vorstand und ist in alle relevanten Diskussionen und Entscheidungen eingebunden. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen des Institutsrats teil.

Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftlichen Beirat und im Stiftungsrat des LIT

Um die Expertise exzellenter Wissenschaftlerinnen zu nutzen und zu honorieren, wurden in den letzten Jahren bei der Besetzung von vakanten Positionen im Wissenschaftlichen Beirat Frauen priorisiert.

Mit Änderung der Rechtsform des damaligen RCI im Zuge der Ausgründung wurde ein Stiftungsrat als Aufsichtsgremium bestellt. Der Stiftungsrat besteht aus Mitgliedern, die aus Ministerien des Freistaats Bayern entsandt wurden bzw. Mitgliedern, die von Amts wegen Mitglied im Stiftungsrat sind, aber auch aus externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Für diese Positionen wurden ebenfalls proaktiv Frauen angesprochen, drei herausragende Wissenschaftlerinnen konnten dadurch für den LIT-Stiftungsrat gewonnen werden.

Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen und im wissenschaftlichen Bereich

Die Personalpolitik des LIT zielt nicht nur auf die Gewinnung und Bindung der besten Köpfe in allen Bereichen ab, sondern gleichzeitig auch auf die Herstellung einer paritätischen Beteiligung aller Geschlechter, gleich welchen Alters, Herkunft oder weltanschaulichen Zugehörigkeit. Während im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals, der Promovierenden und der promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler (Postdocs) der Anteil der Frauen größer ist als der der Männer, nimmt der Anteil auf den wissenschaftlichen Führungsebenen ab. Das LIT steuert dem entgegen und hat demnach Maßnahmen implementiert, die auf eine Angleichung abzielen:

1. Alle Positionen werden in transparenten, qualitätsgesicherten Auswahlverfahren in Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten besetzt.
2. Jede Stelle wird öffentlich ausgeschrieben. Im wissenschaftlichen Bereich werden die Stellenausschreibungen mit dem Hinweis auf die gewünschte Bewerbung von qualifizierten Frauen versehen.
3. Promovierende werden grundsätzlich über das LIT International Graduate Program im Rahmen eines koordinierten, mehrstufigen Rekrutierungsverfahrens besetzt. Dabei wird auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern, aber auch zwischen nationalen und internationalen Promovierenden geachtet.
4. Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei Personalrekrutierungen grundsätzlich einbezogen. Das LIT betreibt eine proaktive Rekrutierung von Postdoktorandinnen und Professorinnen. Im Jahr 2020 konnte das damalige RCI durch die gezielte Suche und Ansprache Frauen für zwei Professuren des RCI rekrutieren.

Berufungsverfahren werden gemeinsam mit der Universität Regensburg (UR) durchgeführt. Dabei finden die Regelungen des Bayerischen Hochschulgesetzes sowie die Regelungen der Universität Regensburg zu Berufungsverfahren und das Gleichstellungskonzept der UR Anwendung. Um eine angemessene Beteiligung von Frauen in den Berufungsverfahren sicherzustellen, sollen nach diesen Regelungen die Berufungskommissionen ausgewogen besetzt sein. Die Frauenbeauftragte der jeweiligen Fakultät ist in die Berufungsverfahren involviert. Das LIT richtet sich nach den „Standards zur Besetzung von wissenschaftlichen Leitungspositionen in der Leibniz-Gemeinschaft“.

Weiterhin werden Awareness-Trainings und Trainings zu „unconscious bias“, insbesondere im Rahmen von Berufungsverfahren durchgeführt.

Zur Gewinnung und Bindung von exzellenten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen ist das LIT seit 2020 Mitglied im Dual Career Netzwerk Nordbayern.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziel des LIT ist eine lebensphasenbewusste Personalpolitik, die durch vielfältige Möglichkeiten zur Flexibilisierung des beruflichen Umfelds die Bindung der Beschäftigten an das LIT fördert. Zur Erreichung dieses Ziels setzt das LIT ein Bündel von Maßnahmen um. Um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen die besten Karrierechancen zu ermöglichen, sieht sich das LIT der Umsetzung und Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Wissenschaft und Forschung verpflichtet. Die Schaffung und Aufrechterhaltung eines familienfreundlichen Arbeitsumfelds ist ein zentrales Anliegen.

Anlaufstellen bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind neben dem Vorstand die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalstelle. Zu den Modalitäten der individuellen Umsetzung der gewünschten Maßnahmen steht der oder die Vorgesetzte zur Verfügung. Die Personalstelle steht auch für alle Fragen zur Koordination von Erwerbs- und Erziehungs- und Pflegezeiten und zu Maßnahmen zur Freistellung, z. B. bei der Pflege von Angehörigen zur Verfügung.

Der Institutsrat bietet Raum zur Diskussion von gleichstellungsrelevanten Themen und zur Rückmeldung der Beschäftigten zu den Maßnahmen zur Schaffung von Rahmenbedingungen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das LIT bietet eine flexible Arbeitsorganisation an: In Bereichen, wo die Tätigkeiten es erlauben, besteht die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitsortwahl, von flexiblen Arbeitszeiten oder Teilzeitbeschäftigung.

Im Kooperationsvertrag mit dem Universitätsklinikum Regensburg wurde vereinbart, dass das LIT Kindern von Mitarbeitenden Plätze in der Ferienbetreuung des Universitätsklinikums anbieten kann.

Bei der Etablierung von regelmäßigen Veranstaltungen wie z. B. Seminaren hat das LIT von Beginn an auf familienfreundliche Besprechungszeiten geachtet (spätester Beginn 15 Uhr).

Promovierende haben nach Unterbrechung ihrer Promotionszeit durch Elternzeit eine Wiedereinstiegsgarantie, um ihre Dissertation erfolgreich beenden zu können. Weitere Maßnahmen des LIT zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen frühzeitige Vertragszusagen, die Vermeidung von kurzlaufenden Verträgen, Gewährung des Mutterschutzes und der Elternzeit im gesetzlich möglichen Höchstmaß und individuelle Arbeitsregelungen bei Sonderbelastung durch Kinder oder Pflege Angehöriger.

Das LIT hat großes Interesse daran, mit Beschäftigten während ihrer Eltern- oder Pflegezeit in Kontakt zu bleiben und ihnen den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Sie werden deshalb weiterhin über den zentralen E-Mailverteiler über Neuigkeiten oder Veranstaltungen informiert und haben die Möglichkeit, diese zu besuchen und Angebote zur Weiterbildung zu nutzen. Auch in den jeweiligen Struktureinheiten wird der Kontakt z. B. mit der Möglichkeit der virtuellen Teilnahme am Lehrstuhlseminar aufrechterhalten. Ebenfalls zur Erleichterung des Wiedereinstiegs bietet das LIT Beschäftigten in Elternzeit an mit einer geringfügigen Beschäftigung den Kontakt zur Arbeitsgruppe und zu den aktuellen Projekten aufrechtzuerhalten. Durch die oben beschriebene Möglichkeit der flexiblen Arbeitsorganisation kann die Arbeitsleistung, wenn gewünscht, auch von zu Hause eingebracht werden.

Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“

Das LIT verurteilt jede Art von Diskriminierung oder Verletzung der persönlichen Integrität, insbesondere am Arbeitsplatz und sieht es als Verpflichtung an, seine Beschäftigten davor zu schützen.

Als Präventivstrategie lebt das LIT eine sehr offene Arbeitsatmosphäre, die von einem wertschätzenden und kollegialen Miteinander geprägt ist. Treten Probleme oder Konflikte auf, sind Vorgesetzte oder die Gleichstellungsbeauftragte niedrigschwellig ansprechbar.

Weitere Maßnahmen zur Prävention bzw. zur professionellen Intervention sind die Vernetzung und Schulung von Personen, die als Ansprechpersonen für diese Thematik beauftragt sind. Konkrete Planungen betreffen die Gleichstellungsbeauftragte und ihren Stellvertreter sowie Mitglieder der Leitungsebene. Mit der Integration in die Leibniz-Gemeinschaft vernetzen sich die Gleichstellungsbeauftragten des LIT aktiv im Arbeitskreis „Chancengleichheit und Diversität“ der Leibniz-Gemeinschaft.

Technische Maßnahmen zur Prävention: Eine Schließanlage gewährt nur berechtigten Personen Zutritt zum Gebäude und zu den individuell freigegebenen Räumlichkeiten. Ein Wachdienst sichert außerhalb der üblichen Arbeitszeiten das Gelände und das Gebäude.

LIT-Professorinnen und LIT-Professoren werden darüber hinaus als Mitglieder von Berufungskommissionen von der Frauenbeauftragten der jeweiligen Fakultät zum Bereich Gendersensibilität und zu Frauen möglicherweise diskriminierenden Bewertungsmaßstäben ausführlich mündlich und schriftlich informiert.

Prof. Dr. Philipp Beckhove
Wissenschaftlicher Direktor

Brigitte Herbst
Kaufmännische Direktorin