

# Diversitätsstrategie und Gleichstellungsplan

Stand März 2023

## Autorinnen und Autoren

AG Diversity  
Anke Herold  
Birgit Burgmann  
Susanne Fröschl

## Kontakt

[info@oeko.de](mailto:info@oeko.de)  
[www.oeko.de](http://www.oeko.de)

Geschäftsstelle Freiburg  
Postfach 17 71  
79017 Freiburg

**Hausadresse**  
Merzhauser Straße 173  
79100 Freiburg  
Telefon +49 761 45295-0

Büro Berlin  
Borkumstraße 2  
13189 Berlin  
Telefon +49 30 405085-0

Büro Darmstadt  
Rheinstraße 95  
64295 Darmstadt  
Telefon +49 6151 8191-0



# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Verpflichtung zu Diversität und Chancengleichheit</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Einleitung</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Allgemeine Grundsätze und Ziele</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Integration von Diversität und Chancengleichheit in die Governance-Strukturen des Öko-Instituts</b>	<b>11</b>
<b>5</b>	<b>Sensibilisierung und Training in Bezug auf Diskriminierung und Gleichstellung</b>	<b>12</b>
<b>6</b>	<b>Organisationsentwicklungsprozess und Ressourcen</b>	<b>13</b>
<b>7</b>	<b>Handlungsfeld Monitoring des Ist-Zustands und der Fortschritte</b>	<b>13</b>
<b>7.1</b>	<b>Wohin wir wollen</b>	<b>13</b>
<b>7.2</b>	<b>Wo wir stehen</b>	<b>14</b>
7.2.1	Geschlechterverteilung	14
7.2.2	Altersstruktur und Dauer der Institutszugehörigkeit	15
<b>7.3</b>	<b>Was wir bereits tun</b>	<b>16</b>
<b>7.4</b>	<b>Was kommt als nächstes?</b>	<b>16</b>
<b>8</b>	<b>Handlungsfeld Gleichstellung der Geschlechter in Leitung und Entscheidungsfindung</b>	<b>17</b>
<b>8.1</b>	<b>Wohin wir wollen</b>	<b>17</b>
<b>8.2</b>	<b>Wo wir stehen</b>	<b>17</b>
<b>8.3</b>	<b>Was wir bereits tun</b>	<b>19</b>
<b>8.4</b>	<b>Was kommt als nächstes?</b>	<b>19</b>
<b>9</b>	<b>Handlungsfeld Gleichstellung bei Personalentwicklung und Einstellung</b>	<b>20</b>
<b>9.1</b>	<b>Wohin wir wollen</b>	<b>20</b>
<b>9.2</b>	<b>Wo wir stehen</b>	<b>20</b>
9.2.1	Einstellungsverfahren und Rekrutierung	20
9.2.2	Personalentwicklung	21
9.2.3	Gehaltsstruktur	22
<b>9.3</b>	<b>Was wir bereits tun</b>	<b>22</b>
<b>9.4</b>	<b>Was kommt als nächstes?</b>	<b>23</b>
9.4.1	Rekrutierung	23
9.4.2	Training und Fortbildung	23

9.4.3	Weitere Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Antidiskriminierung	23
<b>10</b>	<b>Handlungsfeld Work-Life-Balance und Organisationskultur</b>	<b>24</b>
<b>10.1</b>	<b>Wohin wir wollen</b>	<b>24</b>
<b>10.2</b>	<b>Wo wir stehen</b>	<b>25</b>
10.2.1	Teilzeit	25
10.2.2	Elternzeiten	28
<b>10.3</b>	<b>Was wir bereits tun</b>	<b>28</b>
10.3.1	Flexibles Arbeiten	28
10.3.2	Zusätzliche Familienleistungen	29
10.3.3	Gesundheit	29
<b>10.4</b>	<b>Was kommt als nächstes?</b>	<b>30</b>
<b>12</b>	<b>Handlungsfeld Geschlechterdimension in der wissenschaftlichen Arbeit</b>	<b>31</b>
<b>12.1</b>	<b>Wohin wir wollen</b>	<b>31</b>
<b>12.2</b>	<b>Wo wir stehen</b>	<b>31</b>
<b>12.3</b>	<b>Was wir bereits tun</b>	<b>35</b>
<b>12.4</b>	<b>Was kommt als nächstes?</b>	<b>35</b>
<b>13</b>	<b>Handlungsfeld Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung</b>	<b>35</b>
<b>13.1</b>	<b>Wohin wir wollen</b>	<b>35</b>
<b>13.2</b>	<b>Was wir bereits tun</b>	<b>36</b>
<b>13.3</b>	<b>Was kommt als nächstes?</b>	<b>36</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Unsere Werte	8
Abbildung 3-2: Dimensionen von Diversität und Vielfalt	9
Abbildung 4-1: Governance-Struktur in Bezug auf Diversität und Gleichstellung	11
Abbildung 7-1: Organigramm des Öko-Instituts	14
Abbildung 7-2: Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden	15
Abbildung 7-3: Altersstruktur am Öko-Institut	16
Abbildung 8-1: Geschlechterverteilung in den Leitungsgremien des Öko-Instituts	18
Abbildung 8-2: Geschlechteranteile bei der Leitung der wissenschaftlichen Bereiche	18
Abbildung 9-1: Geschlechterverteilung bei den Neueinstellungen in den Jahren 2019-2022	21
Abbildung 10-1: Verteilung des Stellenumfangs der Mitarbeitenden	25
Abbildung 10-2: Verteilung des Stellenumfangs in der Verwaltung	26
Abbildung 10-3: Verteilung des Stellenumfangs bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden	27
Abbildung 10-4: Teilzeitstellen in Leitungsfunktionen	28
Abbildung 11-1: Geschlechteranteil an den Projektleitungen (Projektstarts 2021)	32
Abbildung 11-2: Geschlechteranteil an der Projektleitung der größten und kleinsten Projekte	32
Abbildung 11-3: Förderung von wissenschaftlichen Publikationen nach Geschlechtern	34
Abbildung 11-4: Förderung Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen nach Geschlechtern	34

## 1 Verpflichtung zu Diversität und Chancengleichheit

Die Vielfalt der Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung, den demografischen und gesellschaftlichen Wandel, prägt auch die Arbeitswelt in Deutschland. Wir können unsere Ziele nur dann erfolgreich umsetzen, wenn wir die vorhandene Vielfalt anerkennen, fördern und nutzen. Die Diversität der Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Wir wollen ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Zugehörigkeit, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft, das frei von Vorurteilen ist.

Zur Umsetzung dieser Ziele werden wir

- eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften eine besondere Verpflichtung zu.
- unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
- die Vielfalt innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen.
- die Inhalte unserer Strategie für Vielfalt und Chancengleichheit zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
- über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt, Chancengleichheit und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
- unsere Mitarbeitenden über Vielfalt und Chancengleichheit informieren, geeignete Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit gemeinsam identifizieren und die Mitarbeitenden bei der Umsetzung einbeziehen.

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt, Wertschätzung dieser Vielfalt und Chancengleichheit haben eine positive Auswirkung auf das Öko-Institut und die Umsetzung unserer Ziele in der Gesellschaft.



Jan Peter Schemmel      Anke Herold      André Nelius

## 2 Einleitung

Bisher hat das Öko-Institut verschiedene Aktivitäten und Aspekte dieser Diversitätsstrategie und Gleichstellungsplanes im Rahmen seines Nachhaltigkeitsberichts beschrieben. Die soziale Dimension der Nachhaltigkeit umfasst Themen wie Arbeitnehmer\*innenechte, Beteiligung der Mitarbeitenden, Chancengerechtigkeit und Vielfalt, Gesundheitsschutz oder die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diesen umfassenden Blick auf Nachhaltigkeit werden wir in unserem Nachhaltigkeitsmanagement fortsetzen. Gleichzeitig haben wir begonnen, das Thema Diversität und Chancengleichheit in einer Arbeitsgruppe "Diversity" zu bearbeiten und in unserer Institutsstrategie zu verankern.

Die europäische Forschungsförderung unter Horizon Europe verpflichtet Antragsteller\*innen, einen Gleichstellungsplan zu veröffentlichen. Diese Anforderung erfüllen wir sehr gerne, da die dahinterliegenden Werte und Ziele unserem Leitbild und Überzeugungen entsprechen. Die Struktur dieses Berichts und die Handlungsfelder orientieren sich daher an den Vorgaben des „[Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#)“. Diese Vorgaben haben einen starken Fokus auf die Geschlechtergerechtigkeit. Wir wollen diesen Gleichstellungsplan zusätzlich um die anderen Dimensionen von Diversität (Alter, ethnische Herkunft und Zugehörigkeit, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft) ergänzen und ihn damit zu unserer Diversitätsstrategie erweitern.

## 3 Allgemeine Grundsätze und Ziele

Das Öko-Institut ist eine europaweit führende, unabhängige Forschungs- und Beratungseinrichtung für eine nachhaltige Zukunft. Seit der Gründung im Jahr 1977 erarbeitet das Institut Grundlagen und Strategien, wie die Vision einer nachhaltigen Entwicklung global, national und lokal umgesetzt werden kann. Mit unserer Arbeit wollen wir dazu beitragen, Natur und Umwelt dauerhaft zu schützen und die Lebensgrundlagen aller Menschen einschließlich der nachfolgenden Generationen zu sichern.

Nach unserem **Leitbild** sind **demokratische und sozial gerechte Wandlungsprozesse** die Grundlage für nachhaltige Veränderungen zur dauerhaften Sicherung der Lebensgrundlagen für alle Menschen. Diese Vision bildet das Fundament für unsere Werte, wie sie in Abbildung 3-1 dargestellt sind.

Abbildung 3-1: Unsere Werte



Diese Werte sind handlungsleitend in unserem Wirken nach außen, und ebenso für unsere Institutskultur und innere Organisation, das heißt insbesondere auch für die Zusammensetzung und Zusammenarbeit der Gesamtheit unserer Mitarbeitenden. Demnach haben wir 2016 in unserem Leitbild verankert:

„Die außergewöhnliche Motivation und Kompetenz unserer Mitarbeitenden, die Vielfalt an starken Persönlichkeiten und die unterschiedlichen Sichtweisen sind das Herzstück des Instituts. Wir bieten erfahrenen Kolleginnen und Kollegen sowie talentierten und engagierten Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern ein attraktives Arbeitsumfeld. Wir ermöglichen große Gestaltungsspielräume und pflegen einen wertschätzenden Umgang miteinander. Achtsamkeit für Geschlechtergerechtigkeit, individuelle Bedürfnisse der Arbeits- und Lebensplanung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Teil unseres Selbstverständnisses.“

Diese Formulierung unterstreicht, dass Themen wie Wertschätzung, Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und individuelle Bedürfnisse im gelebten Selbstverständnis des Instituts bereits verankert sind. Auf der Basis dieses Leitbilds wollen wir unsere Diversitätsstrategie weiterentwickeln und haben dies im Jahr 2021 im Kontext der Institutsstrategie als Weiterentwicklungsbedarf identifiziert.

Diversität und Chancengleichheit verstehen wir über Geschlechtergerechtigkeit hinaus als umfassendes Bekenntnis zu Antidiskriminierung. Die im Jahr 2020 am Institut eingerichtete Arbeitsgruppe Diversity hat in diesem Sinne definiert:

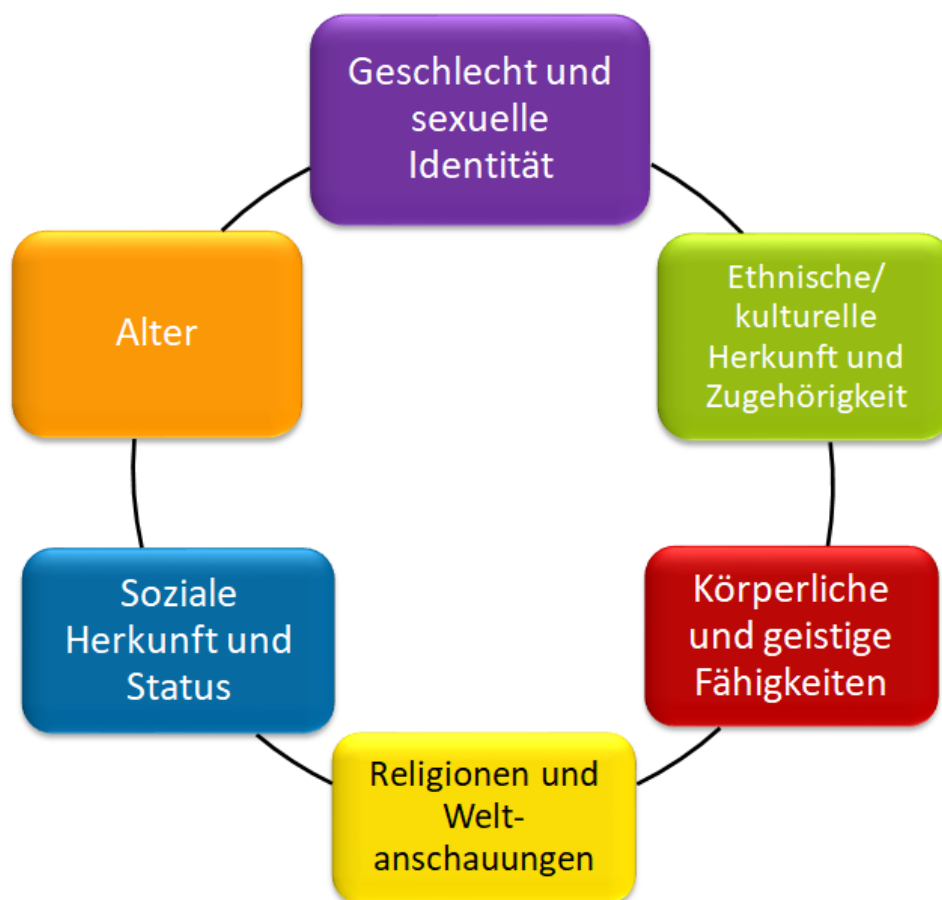


„Diversität meint die Vielfalt aller in unserer Gesellschaft lebenden Menschen – mit all ihren Gemeinsamkeiten und Unterschieden. Dazu gehören Menschen mit unterschiedlichen

- Lebensaltern,
- Geschlechtern, Geschlechts- und sexuellen Identitäten,
- ethnischen und kulturellen Zugehörigkeiten und Herkünften,
- Religionen und Weltanschauungen,
- körperlichen und geistigen Fähigkeiten,
- sozialen Herkünften und Status.<sup>14</sup>

Diese Dimensionen sind in Abbildung 3-2 dargestellt.

**Abbildung 3-2: Dimensionen von Diversität und Vielfalt**



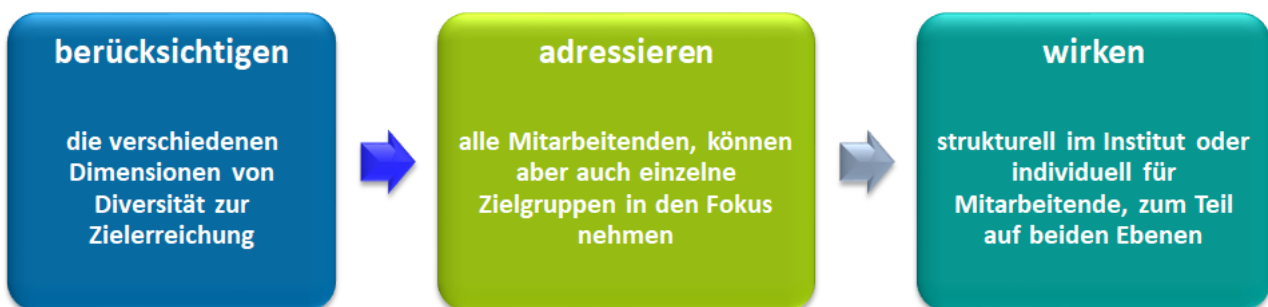
Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt die Anerkennung des Wertes von Unterschieden bedeutet und ein großes Potenzial für eine Bereicherung unserer Arbeit und für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele birgt. Gleichzeitig erfordert Vielfalt den Umgang und die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Anschauungen und Lebenskonzepten, die Reflexion eigener Denk- und Handlungsmuster und potenziellen Stereotypen und Vorurteilen.

<sup>1</sup> Diskussionspapier „Diversity am Öko-Institut“ der AG Diversity, Oktober 2021

Unser übergeordnetes Ziel ist es, die Chancengleichheit in allen diesen Dimensionen zu fördern, Diskriminierung und Belästigung vorzubeugen und gute Beziehungen zwischen allen Mitarbeitenden zu fördern.

Wir wollen entsprechende Strukturen schaffen, die Diskriminierung und Ausgrenzungsmechanismen verhindern. Mit dem Monitoring von Kennzahlen und von qualitativen Entwicklungen sowie einem Katalog an Zielen, Selbstverpflichtungen und Maßnahmen stellen wir sicher, dass das Öko-Institut auf institutioneller und organisationskultureller Ebene seine übergeordneten Diversitätsziele und Chancengleichheitsziele für alle Mitarbeitenden realisiert, regelmäßig überprüft und nach Bedarf weiterentwickelt.

Die Maßnahmen unserer Diversitätsstrategie



Bei der Entwicklung unserer Diversitätsstrategie und des Gleichstellungsplans orientieren wir uns an den geltenden gesetzlichen Grundlagen und relevanten Leitlinien und Standards, wo diese auf die Strukturen und die Situation des Öko-Instituts anwendbar sind. Die für diese Strategie genutzten Grundlagen sind in Tabelle 3-1 dargestellt. Nach dem Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung soll der Status Quo fortlaufend überprüft und weitere Verbesserungen diskutiert und umgesetzt werden.

**Tabelle 3-1: Grundlagen und Leitlinien für Diversitätsstrategie und Gleichstellungsplan**

Zuständigkeit	Gesetz / Standard / Leitlinie
Deutscher Bundestag	<a href="#">Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</a>
Europäische Kommission	<a href="#">Gender Equality Strategy</a> including research and innovation <a href="#">Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans</a>
United Nations	<a href="#">Sustainable Development Goals</a>
GRI	<a href="#">Global Reporting Initiative</a> , GRI standards 401 Employment, 405 Diversity and Equal Opportunity, GRI 406 Non-discrimination
Deutsche Forschungsgemeinschaft	<a href="#">Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards</a>
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020	<a href="#">Handreichung zur Erstellung von Gleichstellungsplänen</a>

## 4 Integration von Diversität und Chancengleichheit in die Governance-Strukturen des Öko-Instituts

Die strategische und operative Zuständigkeit für die Diversitätsstrategie und den Gleichstellungsplan liegt bei der Geschäftsführung des Öko-Instituts. Das Referat „Personal & Entwicklung“ ist für das Monitoring von Kennzahlen und die Maßnahmensteuerung zur Zielerreichung zuständig und arbeitet eng mit der Geschäftsführung zusammen. Beratende, konzeptionelle und/oder mitbestimmungspflichtige Zuständigkeiten für die Ziele und Umsetzung der Diversitätsstrategie haben darüber hinaus der Betriebsrat und die Arbeitsgruppe Diversity.

**Abbildung 4-1: Governance-Struktur in Bezug auf Diversität und Gleichstellung**



Fortlaufende operative Aufgaben beinhalten unter anderem:

- Jährliche Datenauswertung nach ausgewählten Kennzahlen und Erhebung von Daten für die weitere Planung der Diversitätsstrategie und das Update des Berichts,
- Durchführung von internen Trainings für Mitarbeitende und Führungskräfte zur Sensibilisierung und Weiterbildung in Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsthemen,
- Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in allen Personalprozessen.

Mitsprache und Beteiligung der Beschäftigten ist Teil unserer Organisationskultur. Die Mitarbeitenden haben viele Mitbestimmungsmöglichkeiten im Rahmen der Vereinsstruktur. Die meisten Mitarbeitenden sind aktive Mitglieder im Verein Öko-Institut e.V. und können damit den Vorstand mitwählen. Der Vorstand als höchstes Organ des Öko-Instituts besteht aus zwölf

ehrenamtlich arbeitenden Mitgliedern. Davon sind drei Vorstandsmitglieder solche, die von den Mitarbeitenden an den drei Standorten gewählt werden. Regelmäßig finden Versammlungen der Mitarbeiter\*innen (MAB) zur Vorbereitung der Vorstandssitzungen sowie zur Diskussion anderer relevanter Themen statt. Parallel zu den oben beschriebenen Mitbestimmungsmöglichkeiten gibt es im Öko-Institut einen gewählten Betriebsrat.

Diese Beteiligungsmöglichkeiten führen dazu, dass die Mitarbeitenden ein hohes Interesse an der Entwicklung des Öko-Instituts haben, umfassend dazu beitragen und viel Verantwortung übernehmen. Dies gilt natürlich auch für die Diversitätsstrategie und die Gleichstellungspolitik, die ebenfalls unter breiter Beteiligung der Mitarbeitenden des Öko-Institut weiterentwickelt werden soll. Die Umsetzung der Diversitätsstrategie und der Gleichstellungspolitik soll auf diese Weise vom gesamten Institut getragen und in gelebte Praxis umgesetzt werden.

In periodischen Abständen werden die Ziele und Maßnahmen evaluiert. Die Ergebnisse werden in die Weiterentwicklung der Strategie, in Aufgaben und Maßnahmen und in die künftigen Versionen dieses Berichts einfließen.

## 5 Sensibilisierung und Training in Bezug auf Diskriminierung und Gleichstellung

Im Juni 2021 fand ein erstes Grundlagentraining zur Sensibilisierung hinsichtlich Diskriminierung durch einen externen Anbieter für das Öko-Institut statt. Dabei ging es um Geschlechterdiskriminierung, aber auch andere Formen der Diskriminierung wie Rassismus oder der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung. Das Training diente der Erweiterung der Kompetenzen der Mitarbeitenden im Umgang mit Vielfalt. Die Teilnehmenden lernten die theoretischen Grundlagen von Stereotypen und Vorurteilen kennen, reflektierten eigene Denk- und Handlungsmuster und beschäftigten sich mit Diskriminierung und Ausgrenzungsmechanismen auf individueller und struktureller Ebene. Außerdem wurden Handlungsoptionen für die Implementierung von Vielfalt und Anti-Diskriminierung entwickelt.

An diesem Grundlagentraining nahmen 14 Mitarbeitende teil, die gleichzeitig in der AG Diversity aktiv sind. Das Training war daher auch Ausgangspunkt, um weitere Planungen und Maßnahmen zu entwickeln, sowie nächste Schritte für eine Sensibilisierung des gesamten Instituts zu planen. In Planung sind weitere Fortbildungen zu den Themen Chancengleichheit und Antidiskriminierungssensibilisierung für alle Mitarbeitenden und für das Leitungspersonal.

Im April 2022 organisierte die AG Diversity auf der Mitarbeitendentagung des Öko-Instituts einen Stand im Wissensmarkt mit dem Ziel der breiten Aufklärung und Sensibilisierung zu den Themen Diversität und Diskriminierung.

Eine neue Maßnahme ist das Angebot eines Sprech-, Kommunikations- und Rhetorik-Trainings speziell für die Wissenschaftlerinnen am Öko-Institut, um sicher vor Publikum zu sprechen, Wissen kompetent zu vermitteln und vielfältige Gesprächssituationen souverän zu meistern.

Weitere Trainings und Fortbildungen zu spezifischeren Fragestellungen wie diversitätssensible Sprache, Einstellungsverfahren, Argumentationstraining, interkulturelle Kommunikation etc. werden im Rahmen der AG diskutiert. Ziel ist ein Maßnahmenplan für Trainings und Fortbildungen, der an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ausgerichtet ist und gemeinsam von der AG Diversity, dem Referat Personal & Entwicklung und der Geschäftsführung entwickelt wird.

## 6 Organisationsentwicklungsprozess und Ressourcen

Um unsere Gleichstellungsziele konsequent voranzutreiben, deren Umsetzung zu überprüfen, bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und die erforderlichen Ressourcen und Kompetenzen dafür bereitzustellen, hat das Öko-Institut folgende Maßnahmen getroffen:

- Im Rahmen unserer institutsweiten Organisationsentwicklung wollen wir unsere Diversitätsstrategie voranbringen und haben dies im Jahr 2021 im Rahmen der Institutsstrategie als Weiterentwicklungsbedarf identifiziert.
- Die Erstellung der Diversitätsstrategie und des Gleichstellungsplans wurde in der Jahresplanung des Instituts berücksichtigt. Damit hat die Geschäftsführung gemeinsam mit dem Referat „Personal & Entwicklung“ und der AG Diversity, die Arbeiten an der Strategie und dem Plan vorangetrieben und koordiniert und im Rahmen ihrer vorhandenen Ressourcen zu priorisiert.
- Maßnahmen zur Förderung der Diversität und der Chancengleichheit werden in der Jahresplanung des Instituts abgestimmt und berücksichtigt und im Rahmen dieser Planungen mit Budgets versehen und in der Haushaltsplanung berücksichtigt.
- Die AG Diversity bekommt ein Budget an Arbeitstagen zur Verfügung gestellt für Ausarbeitung bestimmter Maßnahmen und für die Beteiligung an der Entwicklung der Diversitätsstrategie.
- Im Fortbildungsbudgets werden Finanzmittel für Fortbildungen und Workshops für die Förderung von Chancengleichheit und zur Sensibilisierung gegenüber Diskriminierung integriert, welche die Diversitätsstrategie und Chancengleichheit voranbringen sollen.

## 7 Handlungsfeld Monitoring des Ist-Zustands und der Fortschritte

### 7.1 Wohin wir wollen

„If you can't measure it, you can't manage it“ – dieser oft zitierte Grundsatz aus der Management-Literatur, der unterschiedlichen Autor\*innen zugeschrieben wird, gilt auch für die Gleichstellungspolitik. Daher haben wir in diesem Bericht unsere Daten und Kennzahlen ausgewertet, um zu sehen, wo wir stehen und wo es Verbesserungen und weitere Maßnahmen braucht. Diese Zahlen und Daten werden in diesem Abschnitt, aber auch in den folgenden Handlungsfeldern vorgestellt. Datenerhebung, die Auswertung von Kennzahlen und deren Präsentation muss gleichzeitig die Vorgaben des Datenschutzes und Prinzipien der Datensparsamkeit beachten, da hier persönliche Daten berührt sind.

Aber gerade bei Diskriminierung wissen wir auch: diese kann in sehr vielen verschiedenen Situationen und auf vielen Ebenen stattfinden, die sich sicherlich nicht alle messen lassen. Wir müssen also gerade auch managen, was wir nicht messen können. Deshalb wollen wir auch Maßnahmen umsetzen, die sich nicht allein aus Zahlen und Indikatoren ableiten.

Wir streben generell ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unserer Mitarbeitenden auf allen Ebenen und eine ausgewogene Altersstruktur an. Auch für andere Dimensionen von Diversity wollen wir künftig für mehr Ausgeglichenheit sorgen und uns in einer anonymen Bestandsaufnahme den Stand und Perspektiven dieser Dimensionen widmen. Insgesamt möchten wir ein Arbeitsumfeld

schaffen, das eine hohe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und der Institutskultur schafft, gleichermaßen für neue Mitarbeitende und auch für solche, die schon lange am Öko-Institut arbeiten.

## 7.2 Wo wir stehen

Das Öko-Institut ist in 5 Forschungsbereiche (jeweils 10 bis 60 Mitarbeitende), 5 Referate der Institutskoordination (jeweils 4 bis 8 Mitarbeitende) und verschiedene Funktionen der allgemeinen Verwaltung („Institutskoordination“ (IKO)) gegliedert (siehe Abbildung 7-1).

Abbildung 7-1: Organigramm des Öko-Instituts



Stand: Ende 2022

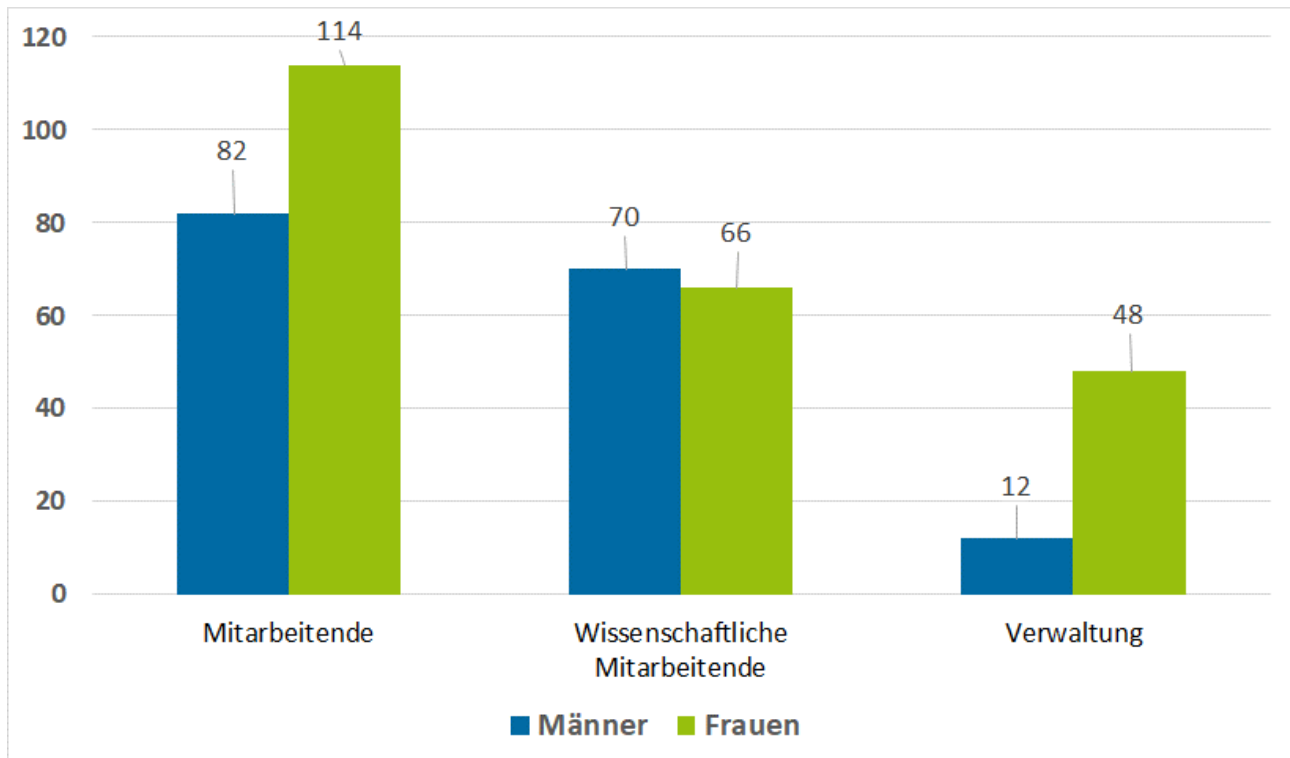
### 7.2.1 Geschlechterverteilung

58 Prozent der Mitarbeitenden am Öko-Institut sind weiblich und 42 Prozent männlich (siehe Abbildung 7-2). Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist der Anteil von Männern und Frauen fast ausgeglichen. Der Frauenanteil von 49 Prozent im Forschungsbereich liegt überdurchschnittlich hoch<sup>2</sup>, vor allem wenn berücksichtigt wird, dass dieser Anteil viele Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen umfasst.

In der Institutsverwaltung liegt der Anteil der Frauen bei 80 Prozent. Eine Aufteilung nach „weiblichen Tätigkeitsfeldern“ ist damit auch am Öko-Institut zu finden. Die fünf Verwaltungsreferate werden von zwei Männern und drei Frauen geleitet, so dass sich in der Verwaltung die weibliche Dominanz auch in der Leitungsebene widerspiegelt.

<sup>2</sup> Zum Vergleich: Bei allen Projekten der DFG im Zeitraum 2015-2020 lag der Frauenanteil unter den Projektbeteiligungen zwischen 27 und 32 Prozent.



**Abbildung 7-2: Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden**


Anmerkung: Bereichsassistenzen zählen zu Verwaltung, wissenschaftliche Assistenzen zählen zu den wissenschaftlichen Mitarbeitenden, nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Stand Ende 2022

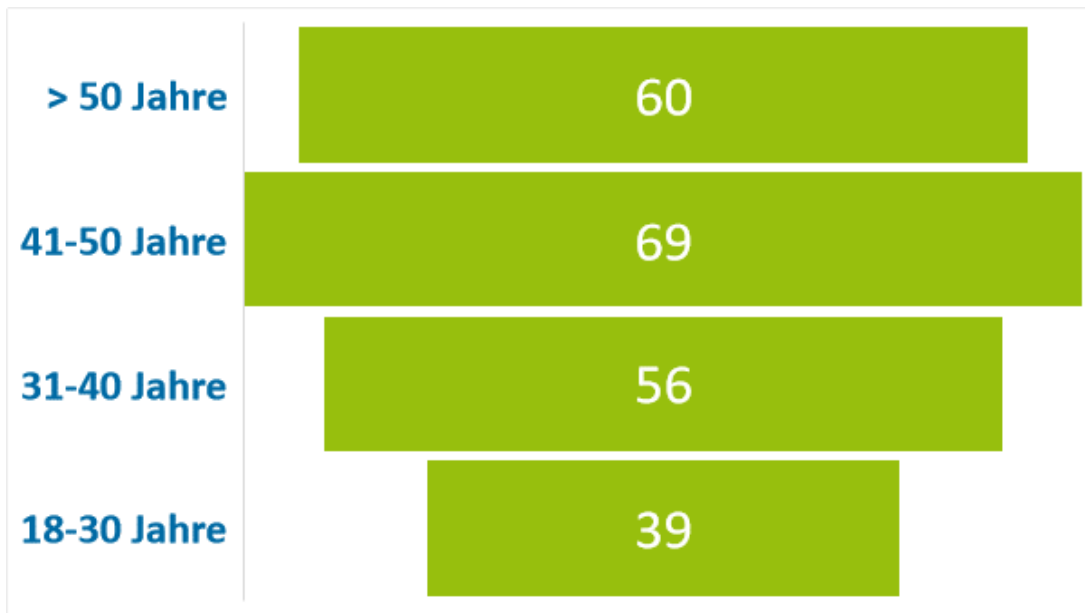
Daten zum Geschlechterverhältnis in den Leitungsebenen des Öko-Instituts sind in Abschnitt 8 zu finden.

### 7.2.2 Altersstruktur und Dauer der Institutszugehörigkeit

Viele Mitarbeitenden bleiben sehr lange am Öko-Institut. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt knapp zehn Jahre und das Durchschnittsalter der Beschäftigten liegt bei 44 Jahren<sup>3</sup>. Die Zahl der Mitarbeitenden in den verschiedenen Altersgruppen ist bis auf die jüngste Gruppe der unter 30-Jährigen relativ ausgeglichen (siehe Abbildung 7-3), die Altersgruppe der 41-50-Jährigen ist die größte Altersgruppe. Damit haben wir eine recht ausgewogene Altersstruktur.

<sup>3</sup> Stand Mitte 2022

Abbildung 7-3: Altersstruktur am Öko-Institut



Anmerkung: nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Bezugsgröße ist die Zahl der Mitarbeitenden, Stand Ende 2022

### 7.3 Was wir bereits tun

Verschiedene Basisindikatoren wie Daten nach Geschlechtern oder Altersstruktur erheben und veröffentlichen wir bereits seit vielen Jahren (z.B. in unseren Jahresberichten oder im Nachhaltigkeitsbericht).

### 7.4 Was kommt als nächstes?

Dieser Bericht fokussiert vor allem auf die Dimension der Geschlechtergerechtigkeit. Die darin ausgewählten Indikatoren sollen künftig weiter systematisch und kontinuierlich erfasst und ausgewertet werden. Andere Dimensionen von Diversität sollen in nachfolgenden Aktualisierungen der Diversitätsstrategie ausführlicher beschrieben werden.

Geschlechtsspezifische Daten wurden in der Vergangenheit am Öko-Institut nur in der binären Struktur männlich/weiblich erhoben. 2022 wird eine neue Personalsoftware eingeführt, darin sollen die Mitarbeitenden auch die Möglichkeit weiterer Zuordnungen wie „divers“ oder „keine Angabe“ erhalten. Für den gegenwärtigen Datenbestand liegt diese Erweiterung noch nicht vor. Daher konnten für diesen Gleichstellungsplan die Daten nur entsprechend der binären Unterteilung der Geschlechter ausgewertet werden.

In anderen Dimensionen von Diversität wie beispielsweise der „ethnischen und kulturellen Zugehörigkeit und Hintergrund“ oder der Dimension „körperliche und geistige Fähigkeiten“ liegen derzeit noch keine ausreichenden Daten für hilfreiche Indikatoren vor. Hier wollen wir für nachfolgende Strategien und Pläne weitere quantitative und qualitative Indikatoren und dafür notwendige Daten prüfen und zusätzliche Indikatoren entwickeln, wenn sie eine Hilfestellung für unsere Diversitätsstrategie bieten. Natürlich berücksichtigen wir dabei die Vorgaben des Datenschutzes in Bezug auf die persönlichen Daten der Mitarbeitenden.



Datenvermeidung und Datensparsamkeit stehen in engem Zusammenhang mit dem datenschutzrechtlichen Grundsatz, dass nur diejenigen personenbezogenen Daten gesammelt und verarbeitet werden dürfen, die die Erfüllung der jeweiligen Aufgabe erfordert. Aus diesem Grund werden wir als Arbeitgeber sorgfältig prüfen, inwieweit zusätzliche Daten für die Umsetzung der Diversitätsstrategie notwendig sind und erhoben werden sollten.

## **8 Handlungsfeld Gleichstellung der Geschlechter in Leitung und Entscheidungsfindung**

### **8.1 Wohin wir wollen**

Wir streben paritätische Anteile der Geschlechter in unseren Leitungspositionen und Leitungsgremien an. Allerdings ist dieses Ziel bei einer ungeraden Gesamtzahl von Personen in bestimmten Leitungspositionen oder Leitungsgremien nicht immer umsetzbar. Außerdem sollen Leitungspositionen unabhängig von anderen Dimensionen der Diversität wie der „ethnischen Zugehörigkeit und Hintergrund“ oder dem „sozialen Hintergrund“ allen entsprechend qualifizierten Mitarbeitenden offenstehen. Wir wollen Leitungspositionen in transparenten und objektiven Verfahren besetzen. Unbewusste Vorannahmen – „Unconscious Biases“ – sollen bei der Auswahl von Führungskräften vermieden werden. Wir wollen insbesondere auch Mitarbeiterinnen durch Fortbildungsmaßnahmen und Trainings unterstützen und fördern, damit es uns gelingt, Führungspositionen mit Mitarbeiterinnen zu besetzen.

### **8.2 Wo wir stehen**

Das Öko-Institut ist als gemeinnütziger Verein organisiert. Dem Vorstand des Vereins gehören sieben externe Vorstandsmitglieder an und fünf weitere Personen aus dem Institut (der Sprecher der Geschäftsführung, ein\*e Vertreter\*in der erweiterten Institutsleitung, und Mitarbeiter\*innenvertretungen). Die Geschlechterverteilung in den Leitungsgremien des Öko-Instituts ist in Abbildung 8-1 dargestellt.

Der Vorstand als das oberste Leitungsgremium des Öko-Instituts hat einen Anteil von 33 Prozent Frauen und 67 Prozent Männern, die beiden Vorstandssprecherinnen sind Frauen (Stand Ende 2022). Die dreiköpfige Geschäftsführung besteht aus zwei Frauen und einem Mann.

Die erweiterte Institutsleitung (EIL) berät über wichtige strategische Fragen und Themen des Instituts wie etwa die Institutsstrategie, die inhaltlich-methodische Grundausrichtung sowie Schwerpunkte der Institutskommunikation und Haushaltsfragen. Sie besteht aus allen Mitgliedern der Geschäftsführung, sowie den Bereichs- und Referatsleitungen. Hier haben die männlichen Vertreter einen Anteil von 57 Prozent und die Frauen von 43 Prozent (Stand Ende 2022).

Abbildung 8-1: Geschlechterverteilung in den Leitungsgremien des Öko-Instituts

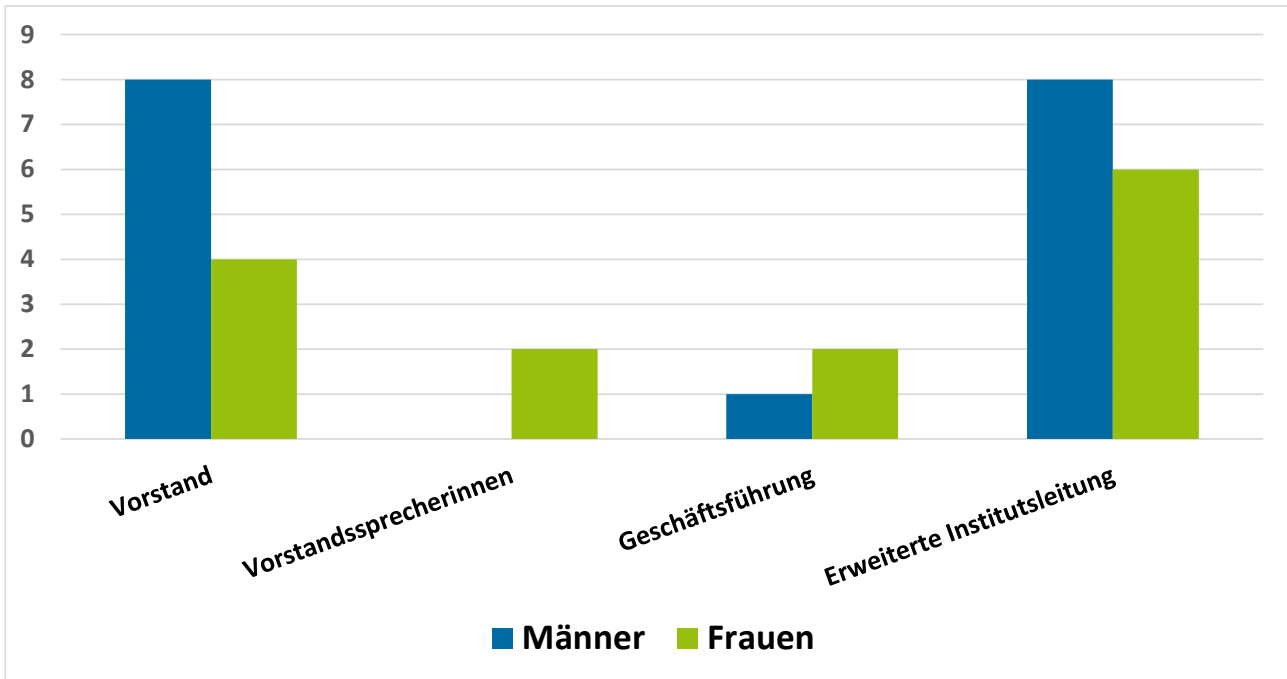
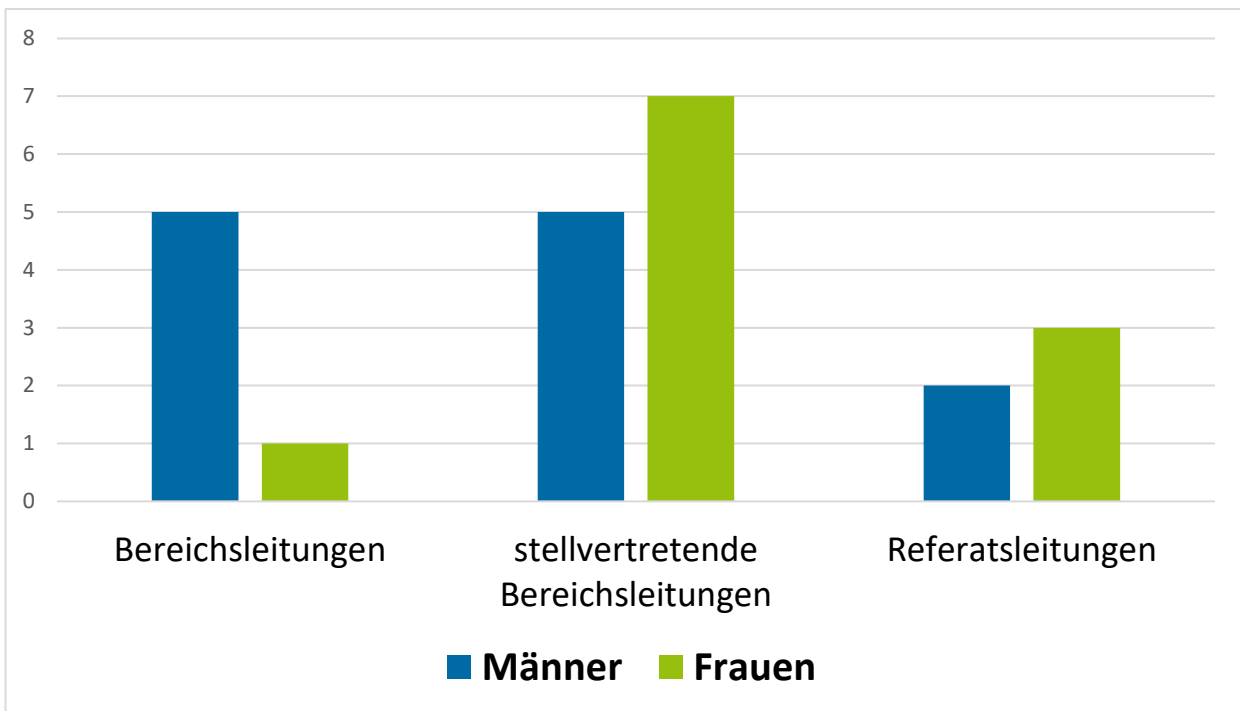


Abbildung 8-2: Geschlechteranteile bei der Leitung der wissenschaftlichen Bereiche



Bereiche werden von Bereichsmanagementteams geleitet, in denen die Entscheidungen gemeinschaftlich zwischen Bereichsleiter\*innen und den stellvertretenden Bereichsleitungen getroffen werden. Bei der Leitung der wissenschaftlichen Bereiche dominieren die Männer mit 83 Prozent in der Bereichsleitung, wobei Frauen einen Anteil von 58 Prozent bei den stellvertretenden Bereichsleitungen einnehmen (Stand Ende 2022). Wenn man beide Funktionen zusammenrechnet,

ergibt sich daraus ein Frauenanteil von 44 Prozent in der wissenschaftlichen Bereichsleitung. Die Referate in der Verwaltung werden überwiegend (60 Prozent) von Frauen geleitet.

### 8.3 Was wir bereits tun

In unseren Leitungsgremien streben wir ausgewogene Anteile der Geschlechter an. Aus der vorangegangenen Bestandsanalyse ergibt sich insbesondere für die Ebene der Bereichsleitungen ein Bedarf nach einem höheren Anteil von Frauen. Hierdurch würde auch das Geschlechterverhältnis in der erweiterten Institutsleitung (EIL) ausgeglichener. Die Bereichsleiter\*innen werden in der Regel unbefristet vom Vorstand benannt, nachdem sie durch ihren Bereich vorgeschlagen werden. Drei der sechs Bereichsleiter\*innen sind bereits seit mehr als 20 Jahren in dieser Funktion. Bei Neubesetzungen, die bisher immer durch interne Wissenschaftler\*innen erfolgte, sollte auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis geachtet werden.

Seit 2017 bot das Öko-Institut bisher drei Mal ein internes, modulares Weiterbildungsprogramm „10 Gesichter“ für wissenschaftliche Mitarbeitende an, die zur Übernahme von Fach- oder Führungsverantwortung bereit sind (10 bis 12 Personen pro Lehrgang). Inhalte des Programms sind Führung und Kommunikation, Führen in Projekten, Gesprächsführung, öffentlicher Auftritt oder Persönlichkeitsentwicklung. Das Programm sollte Mitarbeitende für Aufgaben in künftigen Leitungspositionen im Institut unterstützen und qualifizieren. An den bisher durchgeführten drei Runden dieses Weiterbildungsprogramms waren 56 Prozent der Teilnehmenden weiblich. Das intensive Training von bisher 18 Mitarbeiterinnen in diesem Programm sollte Frauen fördern und motivieren, sich bei künftigen Neubesetzungen von internen Leitungspositionen zu bewerben. Zusätzlich wurde 2021 ein modulares Führungskräftefortbildungsprogramm angeboten, an welchem zehn Bereichs- und Referatsleiter\*innen teilnahmen, davon vier Frauen und sechs Männer. Ziel des Programms war es, die Führungskräfte der zweiten Ebene (nach der Geschäftsführung) „on-the-job“ in ihrem Führungsrepertoire weiter zu qualifizieren sowie ihre bereichs- und referatsübergreifende „peer-to-peer“-Vernetzung zu intensivieren.

Partizipative Entscheidungsfindung ist Teil des Leitbilds des Öko-Instituts. Es gibt an jedem Standort eine Vertretung der Mitarbeiter\*innen (MAB), die die Interessen der Mitarbeitenden im Vorstand des Öko-Instituts vertreten und die Kolleg\*innen an den Standorten über die Entwicklungen im Vorstand auf dem Laufenden halten. Dies geschieht durch die regelmäßigen MAB-Sitzungen. Die MAB-Vertreter\*innen werden gewählt und setzen sich derzeit aus einem Mann und 4 Frauen zusammen. Daneben gibt es einen Betriebsrat gemäß Betriebsverfassungsgesetz. Von den 9 gewählten Betriebsräten sind vier weiblich und fünf männlich.

### 8.4 Was kommt als nächstes?

Wir wollen den Anteil von Frauen in Leitungspositionen und Leitungsgremien weiter erhöhen und dieses Ziel bei künftig anstehenden Personalentscheidungen berücksichtigen. Dafür wollen wir durch Personal- und Führungskräfteentwicklung weiterhin dazu beitragen, dass talentierte Mitarbeiterinnen auch für freie Leitungspositionen kandidieren, und die Hemmnisse und Hürden für fachlich qualifizierten Kandidatinnen adressieren bzw. reduzieren.

## 9 Handlungsfeld Gleichstellung bei Personalentwicklung und Einstellung

### 9.1 Wohin wir wollen

Unbewusste Vorannahmen – „Unconscious Biases“ – beeinflussen Verhalten und Entscheidungen bei der Einstellung und Auswahl oder der Personalentwicklung von Mitarbeitenden. Wir wollen hinsichtlich unbewusster und bewusster Vorannahmen sensibilisieren, den Umgang mit Biases trainieren und unsere Auswahl- und Einstellungsprozesse offen, transparent, effizient, objektiv und international vergleichbar gestalten, um Chancengleichheit sicher zu stellen und Diversität zu fördern. Dafür wollen wir auch verstärkt Stellen auf Englisch und auf internationalen Plattformen ausschreiben.

Chancengleichheit ist ein wichtiges Prinzip unserer Personalentwicklung. Wir wollen unsere Personalentwicklungsinstrumente kontinuierlich weiterentwickeln und an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anpassen und überprüfen, ob Chancengleichheit systematisch in den verschiedenen Dimensionen von Diversität berücksichtigt wird.

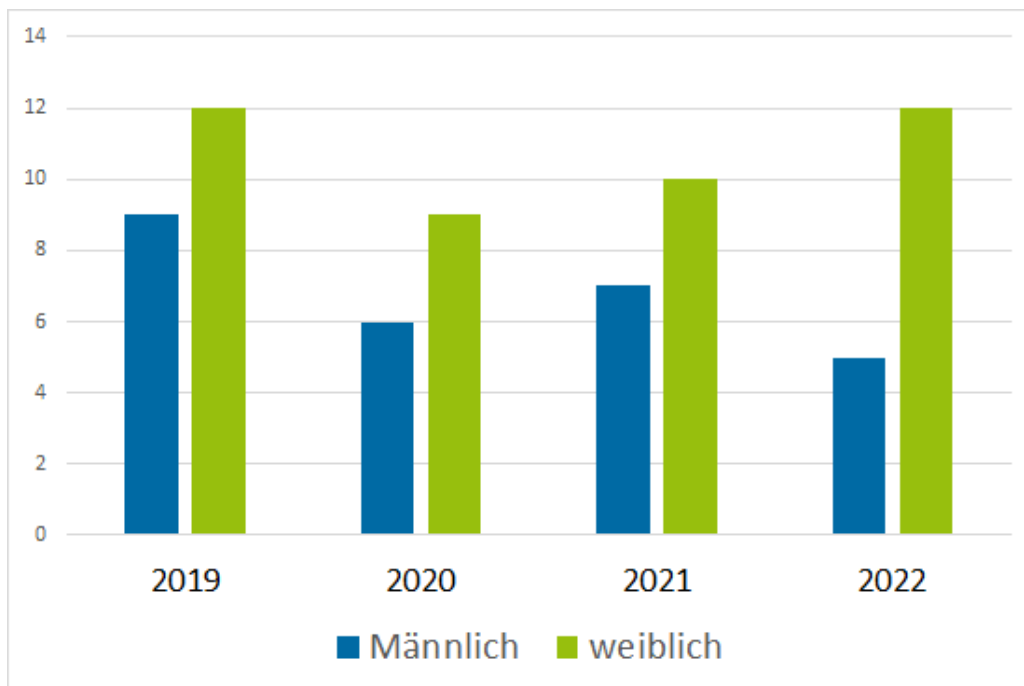
Unser Gehaltssystem und die Gehaltseinstufung auf Basis klarer, nachvollziehbarer Stellenprofile stellt bereits sicher, dass Frauen und Männer für gleichartige Tätigkeiten und Funktionen die gleiche Bezahlung erhalten. Gleiche Bezahlung für gleiche Tätigkeiten unabhängig von Geschlecht wird ein wichtiges Ziel bleiben, welches wir kontinuierlich in der Umsetzung evaluieren wollen.

### 9.2 Wo wir stehen

#### 9.2.1 Einstellungsverfahren und Rekrutierung

Die Ausschreibung von Stellen und die Auswahlverfahren werden transparent und strukturiert durchgeführt. Das Auswahlverfahren ist derzeit jedoch nicht anonymisiert oder merkmalsneutral ausgestaltet. Die Sprache in den Stellenausschreibungen wird gendersensibel gewählt und adressiert auch nicht-binäre Menschen. Neu zu besetzende Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben und Beurteilungen erfolgen ausschließlich nach Leistung und Potenzial. Bei den Einstellungen in den vergangenen vier Jahren sind in jedem Jahr deutlich mehr Mitarbeiterinnen eingestellt worden (Abbildung 9-1).

**Abbildung 9-1: Geschlechterverteilung bei den Neueinstellungen in den Jahren 2019-2022**



Anmerkung: nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Stand Ende 2022

Das Öko-Institut hat weit überwiegend festangestellte Mitarbeitende (85 Prozent der Beschäftigten<sup>4</sup>). Neueinstellungen erfolgen in der Regel zunächst befristet und gehen nach zwei Jahren in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis über. Daher hat nur ein kleiner Teil der Mitarbeitenden (15 Prozent) befristete Verträge, was zu einer größeren ökonomischen Sicherheit der Mitarbeitenden beiträgt. In anderen Forschungsorganisationen liegt der Anteil der befristeten Beschäftigten wesentlich höher.<sup>5</sup>

### 9.2.2 Personalentwicklung

Nach unserem Leitbild haben wir uns verpflichtet, sowohl für erfahrene Kolleginnen und Kollegen als auch für talentierte und engagierte Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten und große Gestaltungsspielräume zu ermöglichen. Die außergewöhnliche Motivation und Kompetenz unserer Mitarbeitenden, die Vielfalt an starken Persönlichkeiten und die unterschiedlichen Sichtweisen stellen das „Herzstück des Instituts“ dar. Als Teil der Personalentwicklung gibt es ein breites Fort- und Weiterbildungsangebot, das im nächsten Abschnitt dargestellt ist.

<sup>4</sup> Bezogen auf alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, Stand Mitte 2022

<sup>5</sup> Beispielsweise haben 58 Prozent der Wissenschaftler\*innen bei den Fraunhofer-Gesellschaften befristete Verträge, wobei dort 10 Prozent des wissenschaftlichen Personals eine Befristungsdauer von mehr als 8 Jahren hat, 9 Prozent von 6 bis 8 Jahren und 80 Prozent von weniger als 6 Jahren. Quelle: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK, Pakt für Forschung und Innovation Monitoring-Bericht 2021, Band III, S. 82

### 9.2.3 Gehaltsstruktur

Am Öko-Institut werden Gehälter nach einer zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat verhandelten „Betriebsvereinbarung zur Regelung der Gehälter“ (BV Gehalt) festgelegt.

Das Gehalt aller festangestellten Mitarbeitenden umfasst ein Grundgehalt, das sich aus der Gehaltsstufe und dem Erfahrungsbestandteil zusammensetzt. Letzterer bildet die betriebsinterne und die relevante betriebsexterne Erfahrung ab. Die BV Gehalt und die dazugehörigen Stellenprofile stellen sicher, dass am Öko-Institut für die gleichen Tätigkeiten auch der gleiche Lohn bezahlt wird. Nichtsdestotrotz entsteht durch die unterschiedlichen Frauenanteile an den höheren und niedrigen Gehaltsgruppen ein unbereinigter Gender-Pay-Gap in Bezug auf die durchschnittlichen Bruttoverdienste von Frauen und Männern am Öko-Institut.

Bei der Bestimmung des Erfahrungsbestandteils des Grundgehalts und den Erfahrungszulagen werden für Elternzeiten pro Kind sowie für Pflegezeiten pro zu pflegende Person jeweils bis zu 12 Beschäftigungsmonate angerechnet, in denen keine Beschäftigung am Öko-Institut e. V. vorlag.

## 9.3 Was wir bereits tun

Unser Gehaltssystem wurde in den vergangenen Jahren bereits gemeinsam mit dem Betriebsrat weiterentwickelt und auf Basis von objektiven Kriterien und Stellenprofilen so ausgestaltet, dass eine Benachteiligung von Frauen oder andere Diskriminierungen vermieden wird.

Bei der Personalentwicklung unterstützen wir die individuelle berufliche Entwicklung und Kompetenzerweiterung mit berufsbegleitenden Trainings- und Fortbildungsangeboten für jede Karrierephase und alle Mitarbeitenden. Zu diesen Angeboten mit externen Anbietern zählen u.a.:

- ausgewählte Querschnittskompetenzen wie etwa Projektmanagement, Projektleitung oder Zeitmanagement;
- Medientraining, Schreibwerkstätten für wissenschaftlichen Mitarbeitenden, Fortbildung zur Klimakommunikation;
- Fortbildungen zu wissenschaftlichen Methoden (Modellierung, Python oder SQL-Schulungen), Transdisziplinarität oder Reallabore, Executive Programme der Intersectoral School of Governance Baden-Württemberg;
- Fachliche Fortbildungen für Bereichsassistenten, z. B. für das Herstellen von barrierefreien Berichten/Studien;
- Angebote zur Selbststeuerung und Stressmanagement;
- Verhandlungstraining;
- Diversity-Training;
- "Wirkungsvoll Präsentieren" speziell für Wissenschaftlerinnen
- Führungskräfteentwicklung;
- Teambuilding, Mediation oder Konfliktmanagement.

Daneben haben wir flexible, in den Arbeitsalltag integrierte interne Fortbildungen wie interne Brown-Bag-Lunch Seminare, die unsere Mitarbeitenden für ihre Kolleg\*innen durchführen oder auch Sonderformate wie interne Wissensmessen auf den Mitarbeitenden-Tagungen etabliert.

## 9.4 Was kommt als nächstes?

### 9.4.1 Rekrutierung

Wir wollen unseren Auswahl- und Einstellungsprozess systematisch hinsichtlich unbewusster und bewusster Vorannahmen und dem Umgang mit Biases überprüfen und verbessern, um einen Auswahl- und Einstellungsprozess zu erreichen, der offen, transparent, effizient, objektiv und international vergleichbar ist, Chancengleichheit sicherstellt und Diversität zu fördern.

Wir wollen bestehende Empfehlungen für Diversität im Einstellungsprozess analysieren<sup>6</sup> und in unsere Prozesse übernehmen, wo diese für uns geeignet und passend sind. Wir wollen Formulierungen in den Stellenausschreibungen überarbeiten und einen Leitfaden für diversitätssensible Auswahlverfahren entwickeln und Kolleg\*innen dazu schulen.

2022 wird im Rahmen der institutsweiten Organisationsentwicklung ein Projekt zur Verbesserung des Rekrutierungsprozesses durchgeführt. Es wurden Ausgestaltungsoptionen für die Anonymisierung des Bewerbungsverfahrens durch standardisierte Bewerbungsformulare im Institut vorgestellt, in denen persönliche Daten der Bewerbenden in der ersten Stufe des Screenings der Bewerbungen blind geschaltet werden können, um einen unbewussten „Bias“ bei der Auswahl zu vermeiden. Ein solches Verfahren traf bei der Vorstellung auf hohe Zustimmung und sollte im Rahmen des Organisationsentwicklungsprozesses weiter diskutiert werden. Um Bewerbungen nicht-deutscher Kandidat\*innen zu erhöhen, wollen wir auch verstärkt Stellen auf Englisch und auf internationalen Plattformen ausschreiben.

### 9.4.2 Training und Fortbildung

Wir wollen das Trainingsangebot zu den Themen Anti-Diskriminierung, Diversität und „Unconscious Biases“ ausbauen sowie vertiefte Fortbildungen zu spezifischeren Fragestellungen wie diversitätssensible Sprache, Einstellungsverfahren, Argumentationstraining oder interkulturelle Kommunikation anbieten. 2023 findet eine dreiteilige Fortbildungsreihe zum Thema „Wirkungsvoll Präsentieren“ statt, die sich nur an Wissenschaftlerinnen richtet und diese dabei unterstützen soll, ihre Expertise souverän zu kommunizieren und ihre persönliche Sprechwirkung zu verbessern, die auf hohes Interesse gestoßen ist. Die „Diversitätskompetenz“ und damit verbundene Themen soll außerdem stärker als bisher auch ein Kriterium bei der Auswahl von Trainer\*innen und Fortbildungsangeboten sein.

### 9.4.3 Weitere Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Antidiskriminierung

Wir wollen das Thema Diversität durch stetigen Austausch wachhalten und ein gemeinsames Verständnis von Diversity entwickeln: durch die Organisation von Brown-Bag-Lunches zu Diversity-relevanten Themen; Inputs zu Diversity auf der nächsten Mitarbeitenden-Tagung und im Intranet verankern und Informationen bereitstellen. Die AG Diversity soll hier weiterhin eine wichtige Rolle

---

<sup>6</sup> z. B. den European Code of Conduct for Recruitment of Researchers, den Leitfaden für Arbeitgeber der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für Anonymisierten Bewerbungsverfahren.

spielen. Wir wollen eine Bestandsaufnahme zur Diversität, bestehenden Praktiken und Verbesserungsmöglichkeiten am Öko-Institut über eine anonyme Befragung der Mitarbeitenden durchführen.

Chancengleichheit ist ein wichtiges Prinzip unserer Personalentwicklung sein. Wir wollen unsere Personalentwicklungsinstrumente kontinuierlich daraufhin überprüfen, ob Chancengleichheit systematisch in den verschiedenen in Abschnitt 3 beschriebenen Dimensionen von Diversität berücksichtigt wird.

Wir wollen Initiativen zur Förderung von Diversity unterstützen und prüfen, bei welchen Initiativen wir uns beteiligen möchten. Dazu zählen beispielsweise die Initiative [TOTAL E-QUALITY](#), die ein Zertifikat an Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände vergibt, die in ihrer Personal- und Organisationspolitik Chancengleichheit und Vielfalt erfolgreich verankert haben. Daneben bietet der Stifterverband ein „[Diversity Audit](#)“ für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen an, um diese zu ermutigen, die mit der Diversität der Beschäftigten verbundenen Herausforderungen anzunehmen, und Wege aufzeigen, wie im Einklang mit dem jeweiligen Profil eine spezifische Diversitätsstrategie (weiter) entwickelt und umgesetzt werden kann.

## 10 Handlungsfeld Work-Life-Balance und Organisationskultur

### 10.1 Wohin wir wollen

In unserem Leitbild sind Achtsamkeit für Geschlechtergerechtigkeit, individuelle Bedürfnisse der Arbeits- und Lebensplanung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Teil unseres Selbstverständnisses verankert.

Wir wollen unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, ihre persönliche Work-Life-Balance zu finden und am Öko-Institut umzusetzen. Dazu sind flexible Stellenhöhen, flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten wichtig, damit individuelle Bedürfnisse der Lebensplanung berücksichtigt werden können. Aber auch temporäre Auszeiten und Sabbaticals können bedeutend sein, um Promotionen, Forschungstätigkeiten in Kooperation mit Universitäten oder private Vorhaben umzusetzen.

Wir haben bereits viele Leistungen und Angebote, die die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit unterstützen und wollen auch in Zukunft ein familienbewusster Betrieb sein. Wir wollen, dass unsere Mitarbeitenden nach Pausen in ihrer Berufsbiografie wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren und bieten daher individuelle Modelle an, welche geänderte persönliche Lebenssituationen berücksichtigen. Wir unterstützen es sehr, dass am Öko-Institut auch immer mehr Väter längere Elternzeiten nehmen.

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist uns sehr wichtig und wir unterstützen gesundes Arbeiten durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das unsere Mitarbeitenden in herausfordernden persönlichen Situationen aktiv und individuell unterstützt.

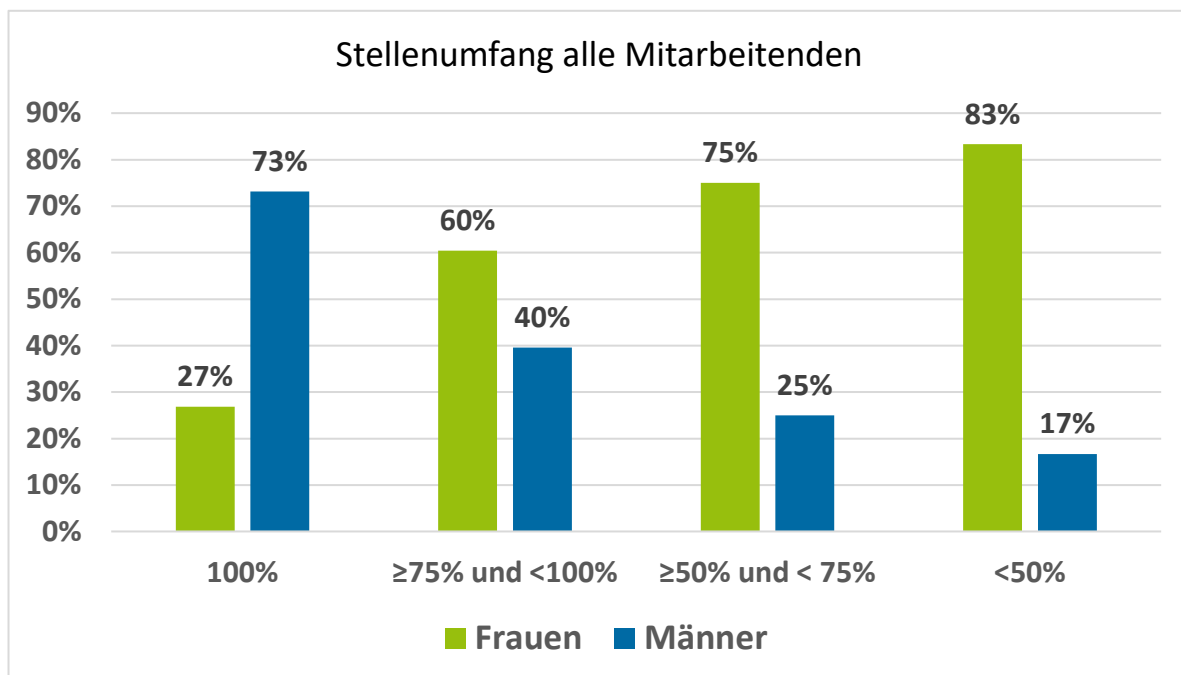


## 10.2 Wo wir stehen

### 10.2.1 Teilzeit

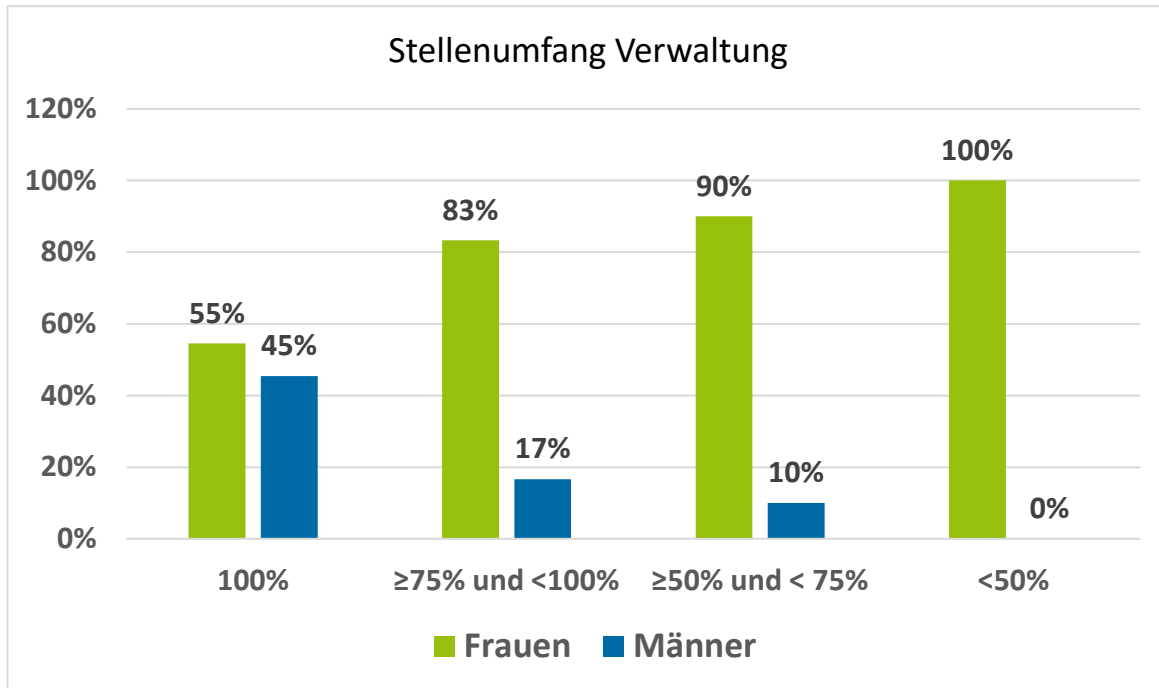
Grundsätzlich kann jede\*r Mitarbeiter\*in am Öko-Institut in Teilzeit (das heißt weniger als 40 Wochenstunden Vollzeit) arbeiten. Individuelle Stellenhöhen werden in Abstimmung mit den Bedarfen der eigenen Organisationseinheit festgelegt. Temporäre oder dauerhafte Änderungen der Stellenhöhe können bei Änderungen der persönlichen Bedürfnisse auf Wunsch der Mitarbeitenden in der Regel flexibel und kurzfristig vereinbart werden. Teilzeit ist in den meisten Fällen auch für Mitarbeitende in Leitungsfunktionen möglich.

Abbildung 10-1: Verteilung des Stellenumfangs der Mitarbeitenden



Anmerkung: nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Stand Mitte 2022

Abbildung 10-2: Verteilung des Stellenumfangs in der Verwaltung

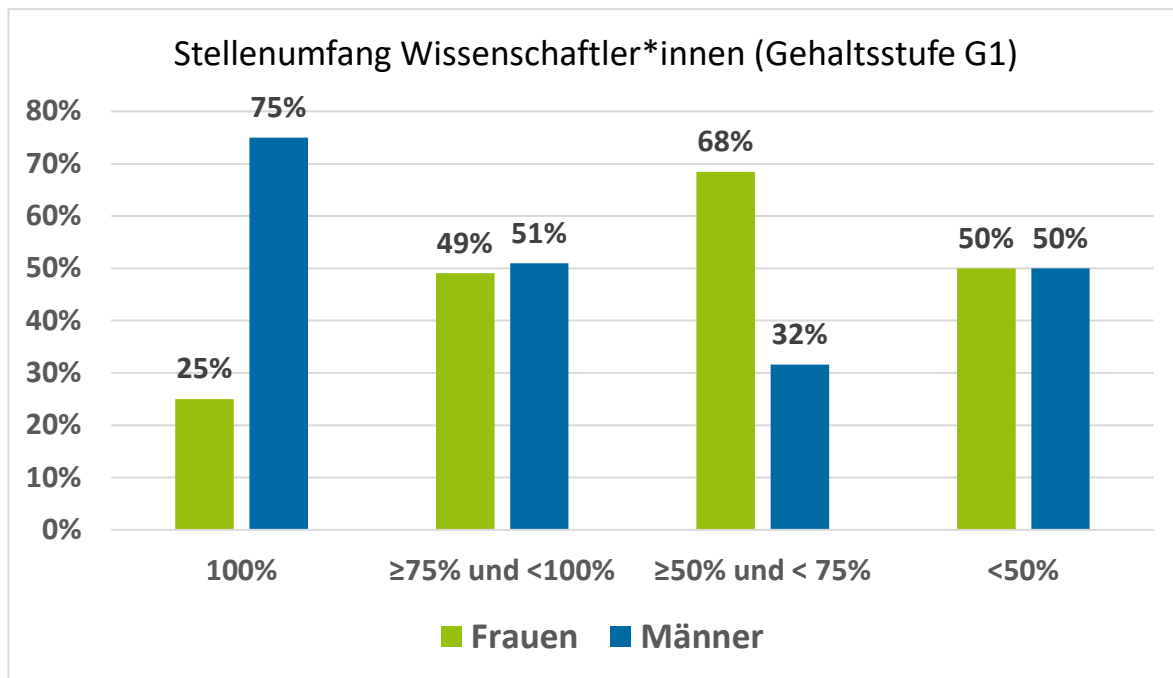


Anmerkung: nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Stand Mitte 2022

Auf Wunsch der Mitarbeitenden ist der Anteil von Teilzeitstellen im Öko-Institut hoch und nur 23 Prozent der Mitarbeitenden arbeitet auf einer Vollzeitstelle (Im Bundesdurchschnitt arbeiten 70 Prozent der Beschäftigten in Vollzeit<sup>7</sup>). Von den Mitarbeitenden mit Vollzeitstellen sind 73 Prozent Männer und 27 Prozent Frauen (siehe Abbildung 10-1). Die Hälfte der Beschäftigten hat einen Stellenumfang zwischen 75 Prozent und 100 Prozent, davon sind 60 Prozent weiblich und 40 Prozent männlich. Damit hat das Öko-Institut einen relativ hohen Anteil an Männern in Teilzeit. Im Bundesdurchschnitt arbeiteten 2019 nur 11,5 Prozent der Männer in Teilzeit.<sup>7</sup> 24 Prozent der Beschäftigten haben einen Stellenumfang zwischen 50 Prozent und 75 Prozent, davon sind 75 Prozent Frauen und 25 Prozent Männer.

In der Verwaltung haben 20 Prozent der Beschäftigten Vollzeitstellen, davon sind 55 Prozent Frauen und 45 Prozent Männer (siehe Abbildung 10-2). Insgesamt gibt es am Öko-Institut eine für die Gesamtgesellschaft typische Situation eines hohen Anteils an Teilzeitstellen in der Verwaltung und einem umso größeren Anteil an Frauen in Teilzeit, je niedriger das Stellenvolumen ist.

<sup>7</sup> Destatis, Genesis-Datenbank

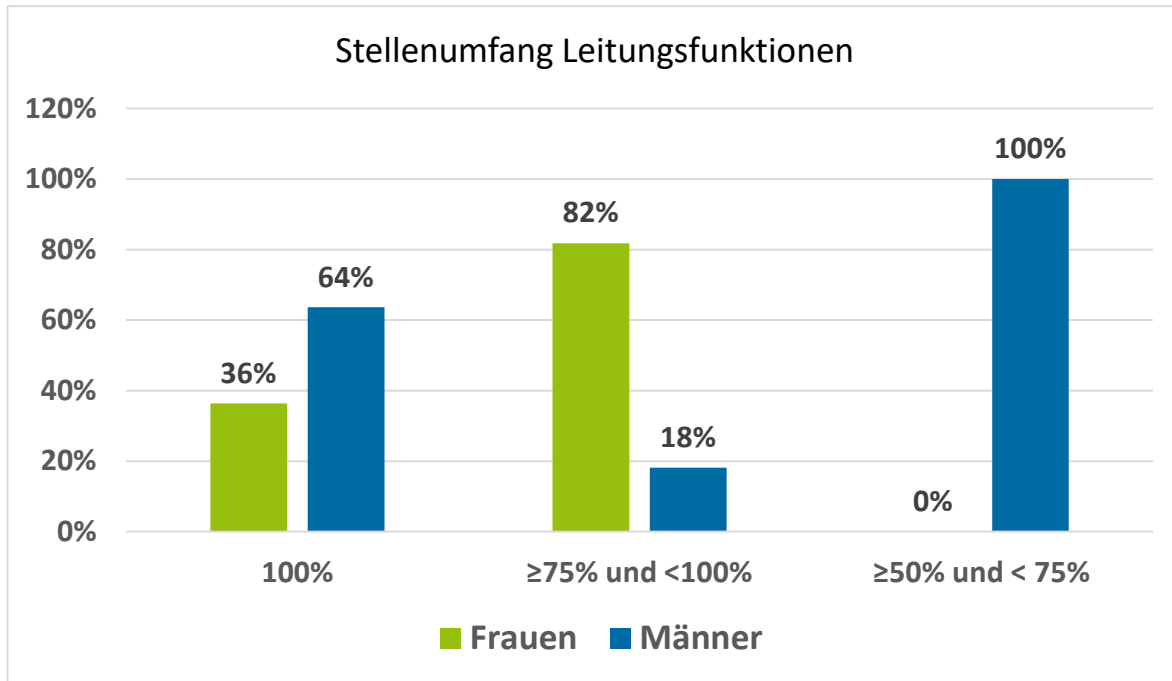
**Abbildung 10-3: Verteilung des Stellenumfangs bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden**


Anmerkung: nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Stand Mitte 2022

Bei den Wissenschaftler\*innen arbeiten lediglich 24 Prozent in Vollzeit, in dieser Gruppe sind 25 Prozent Frauen und 75 Prozent Männer. 54 Prozent der Wissenschaftler\*innen arbeiten in Teilzeit mit einem Stellenumfang zwischen 75 Prozent und 100 Prozent, hier ist das Geschlechterverhältnis fast ausgeglichen, d.h. es gibt einen vergleichsweise hohen Anteil an Männern mit Teilzeitstellen bei den Wissenschaftlern des Öko-Instituts. Ein Anteil von 21 Prozent der Wissenschaftler\*innen hat einen Stellenumfang von weniger als 75 Prozent, diese Gruppe wird von Frauen dominiert.

Abbildung 10-4 stellt den Anteil von Männern und Frauen in Voll- und Teilzeitstellen in Leitungspositionen dar. 48 Prozent der Leitungsfunktionen haben eine Vollzeitstelle, davon sind 36 Prozent weiblich und 64 Prozent männlich. 52 Prozent der Leitungsfunktionen werden mit einer Teilzeitstelle ausgeübt, hierbei liegt der Anteil der Frauen bei 82 Prozent. Damit hat das Öko-Institut einen vergleichweisen hohen Anteil an Teilzeitstellen in Leitungspositionen, was häufig eine Voraussetzung dafür ist, dass Frauen eine Leitungsposition annehmen wollen bzw. aufgrund ihrer persönlichen Lebenssituation annehmen können. Daher trägt die hohe Flexibilität bei Teilzeitstellen am Öko-Institut indirekt auch zu einem relativ hohen Anteil von Frauen in Führungspositionen bei.

Abbildung 10-4: Teilzeitstellen in Leitungsfunktionen



Anmerkung: Die Daten zu Leitungsfunktionen beinhalten Geschäftsführung, Bereichsleitungen, stellvertretende Bereichsleitungen und Referatsleitungen, Stand Ende 2022

### 10.2.2 Elternzeiten

Die gesetzliche Regelung für Elternzeit in Deutschland ermöglicht allen Müttern und Vätern, nachdem sie ein Kind bekommen haben, sich für bis zu 36 Monate von der Arbeit freistellen zu lassen. Am Öko-Institut sind sehr viele jüngere Mitarbeitende in der Familienplanungsphase fest angestellt, und die gesetzliche Regelung wird von den Müttern und Vätern am Öko-Institut entsprechend häufig genutzt. Im Zeitraum 2019 bis Mitte 2022 waren 20 Mitarbeitende in Elternzeit, davon 11 Männer und 9 Frauen. Die Väter waren durchschnittlich 6 Monate in Elternzeit (Spannbreite 2-12 Monate), die Mütter durchschnittlich 12 Monate (Spannbreite 6-17 Monate. Dabei ist die Dauer der Elternzeit der männlichen Beschäftigten am Öko-Institut deutlich höher als im gesellschaftlichen Durchschnitt, der bei 3,7 Monaten liegt.

## 10.3 Was wir bereits tun

Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik verfolgen wir mit den in den folgenden Abschnitten beschriebenen Angeboten und Leistungen:

### 10.3.1 Flexibles Arbeiten

Wie die Beschreibung des Status Quos im vorhergehenden Abschnitt zeigt, bieten wir bereits in hohem Maß flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle an, welche die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigen. Das Öko-Institut hat kein festes Gleitzeitmodell. Kurzfristige Änderungen der persönlichen, regulär vereinbarten Arbeitszeit sind für die meisten Stellen/Funktionen möglich. Viele unserer Mitarbeitenden passen immer wieder ihren vereinbarten Stellenumfang an ihre individuellen Bedürfnisse an, manchmal erfolgt die Anpassung des

Stellenumfangs auch aufgrund des Arbeitsumfangs in ihren Teams und Bereichen oder weil Kolleg\*innen ausfallen. In den Teams der Bereiche und der Referate müssen diese Bedürfnisse ständig aufs Neue gemeinsam hinsichtlich des Arbeitsvolumens ausbalanciert werden. Steuerungsmöglichkeiten sind dabei vor allem das Akquisevolumen sowie die Einstellung weiterer Mitarbeitenden.

Im Jahr 2022 wurde eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten mit dem Betriebsrat erarbeitet. Diese Vereinbarung regelt die Bedingungen, unter denen den Mitarbeitenden mobiles Arbeiten ermöglicht wird. Damit wird ein weiterer Schritt für flexibles Arbeiten am Öko-Institut umgesetzt.

Es gibt viele verschiedene persönliche Gründe für eine längere Pause bzw. Abwesenheit von der Arbeit. 2022 wurde daher eine klarere Regelung für Sabbaticals erarbeitet.

### **10.3.2 Zusätzliche Familienleistungen**

Das Gehaltssystem des Öko-Institut gewährt allen Eltern einen Kinderzuschlag von 175 Euro pro Kind von der Geburt über die gesamte Dauer des Kindergeldanspruchs<sup>8</sup>. 2021 haben 108 Beschäftigte mindestens einen Kinderzuschlag bekommen.

Mütter und Väter erhalten auf Antrag zusätzlich zum Gehalt einen Zuschuss für die Betreuung eigener Kinder bis längstens zur Vollendung des 4. Lebensjahres von bis zu 77 Euro pro Monat.

Für plötzliche oder unerwartete kurzzeitige Pflegebedürftigkeit oder schwere Erkrankung eines Kindes bis zum vollendeten 12. Lebensjahr oder eines Angehörigen (älter als 12 Jahre), für das die/der Mitarbeitende die Betreuung übernehmen muss, gewährt das Öko-Institut pro zu pflegender Person und Jahr 4 Tage bezahlte Arbeitsfreistellung (zusätzlich zu den gesetzlichen Regelungen für Pflegefreistellung).

Zur Abfederung der Schul- und Kita-Schließungen in der Corona-Pandemie wurde als zusätzliche Unterstützung für Mitarbeitende mit Kindern ein pauschaler finanzieller Zuschuss für private, selbst zu organisierende Kinder- und/oder Hausaufgabenbetreuung eingeführt. Außerdem wurden für jedes Elternteil die Kinderkrankentage erhöht. Neu war zudem, dass der Anspruch auch dann bestand, wenn das Kind nicht krank war, sondern zu Hause betreut werden musste, weil Schule, Kindertagesstätte oder Kindertagespflege geschlossen waren.

Angesichts der vielfältigen Maßnahmen zur Unterstützung von Familien wurde das Öko-Institut mit dem Siegel „Familienbewusstes Unternehmen“ im Projekt familyNET des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. ausgezeichnet.

### **10.3.3 Gesundheit**

Es gibt eine AG Gesundheit für den institutsweiten Austausch zur Gesundheitsvorsorge. Die Mitglieder der AG Gesundheit verstehen sich als Gesundheitsbotschafter\*innen im Institut. Sie tauschen sich über Bedarfe aus und überlegen gemeinsam, welche Maßnahmen die Gesundheit unserer Mitarbeitenden nachhaltig fördern können.

Als Reaktion auf hohe Belastungen während der Corona-Pandemie wurde ein kostenloses Beratungsangebot mit persönlichen, telefonischen und Online-Angeboten für die Mitarbeitenden zusammengestellt. Seitdem gibt es verschiedene niederschwellige Unterstützungs- und

---

<sup>8</sup> bei Teilzeitstellen in Prozent des Stellenumfangs

Beratungsangebote für Mitarbeitende, die sich hohen Belastungen oder Krisen ausgesetzt sehen. Bei Bedarf können Mitarbeitende aus diesen Angeboten, die vom Öko-Institut finanziert werden, das passende Format wählen. Dazu gehören die folgenden Angebote:

- Call a Coach: Individuelles Coaching für aktuellen Beratungsbedarf im Arbeitskontext. Die Coaches arbeiten nach dem systemischen Ansatz und mit sozialpsychologischem Hintergrund. Die Wahl des Coaches trifft der\*die Mitarbeiter\*in aus einem Coach-Pool. Das Angebot besteht aus bis zu drei Coaching-Sessions pro Person.
- Psychologische Resilienz-Sprechstunde in Krisenzeiten: sozialberatendes Angebot mit einer Psychologin, das bei starken privaten und beruflichen Belastungen möglichst schnell verfügbar ist und lösungsorientiert Hilfe zur Selbsthilfe gibt. Besondere Expertise: gesundes und nachhaltiges Arbeiten im Home-Office (mit Kindern), gesunde Selbstführung, Achtsamkeit und Stärkung der persönlichen Resilienz, damit Burnout keine Chance hat. Es werden wöchentliche digitale Sprechzeiten für eine individuelle Beratung angeboten.

Engagierte Mitarbeiterinnen des Öko-Instituts bieten einmal wöchentlich „aktive Pausen“ mit Betriebssport zur Entspannung an, die 10 – 15 Minuten dauern. Sie bieten sanfte, wohltuende Gymnastik, die der allgemeinen Entspannung und Abbau von Verspannungen dienen. Die aktive Pause ist ein Online-Angebot, das von allen Mitarbeitenden genutzt werden kann.

Arbeitgeber sind zu einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) verpflichtet, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind. Das BEM ist für die Beschäftigten freiwillig, Mitarbeitende können auch aus eigener Initiative ein BEM fordern. Es wurde an jedem Standort ein BEM-Team etabliert, das ein individuelles Konzept zum Wiedereinstieg gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeitenden erarbeitet.

#### 10.4 Was kommt als nächstes?

Das Öko-Institut hat ein hohes Maß an Flexibilität bei der Wahl der Arbeitszeiten, beim Stellenumfang und beim mobilen Arbeiten etabliert. Diese Flexibilität soll beibehalten werden. Die Betriebsvereinbarung zu mobilem Arbeiten soll nach einiger Zeit evaluiert werden.

Die Reduktion von Arbeitsbelastung ist ein wichtiges Ziel des gegenwärtigen Organisationsentwicklungsprozesses sowie der weiteren Digitalisierung am Öko-Institut.

Das Öko-Institut bietet teilweise seit Jahren verschiedenste und großzügige Angebote und Leistungen für Mitarbeitende mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen für Kinder und Angehörige an. Diese wollen wir beibehalten. Während der Coronapandemie wurden die Unterstützungsangebote für Familien kurzfristig erweitert, um beispielsweise den erhöhten Betreuungsbedarf bei Kinderbetreuung besser zu unterstützen. In diesem Sinne wollen wir auch in Zukunft auf die Bedarfe unserer Mitarbeitenden reagieren.

## 12 Handlungsfeld Geschlechterdimension in der wissenschaftlichen Arbeit

### 12.1 Wohin wir wollen

In diesem Handlungsfeld wollen wir einerseits die Rolle der Wissenschaftlerinnen in unserer wissenschaftlichen Arbeit beleuchten. Wir wollen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Projektleitungen und der Nutzung unserer internen Förderungen für Wissenschaftler\*innen erreichen. Außerdem wollen wir nach Bedarf Wissenschaftlerinnen bei ihrem Außenauftritt besonders fördern und unterstützen, damit sie sich in der Forschung und der gesellschaftlichen Diskussion Gehör verschaffen können.

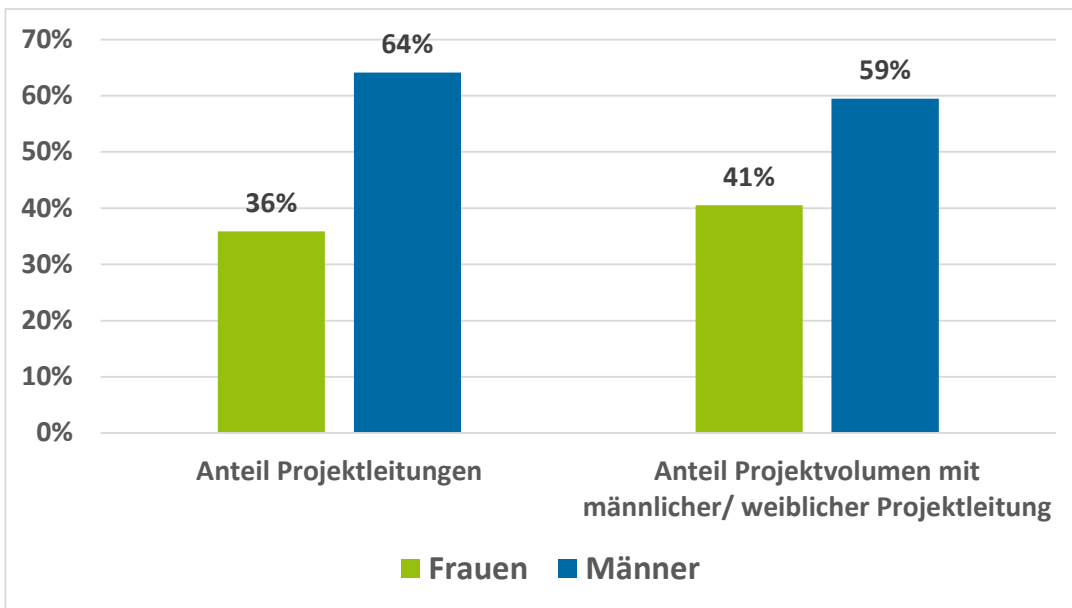
Andererseits geht es in diesem Handlungsfeld darum, sicherzustellen, dass die Geschlechterdimension in die Inhalte der Forschungsaktivitäten einfließt. Bei der Integration der Geschlechterdimension geht es um die Einbeziehung der Geschlechter und/oder Gender-Analyse in den gesamten Forschungs- und Innovations-Zyklus. Dies umfasst die Festlegung von Forschungsprioritäten durch Definition von Konzepten, Formulierung von Forschungsfragen, Entwicklung von Methoden, das Sammeln und Analysieren von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten, das Auswerten und Berichterstattung über die Ergebnisse und deren Umsetzung in Produkte, Modelle oder Beratungsempfehlungen. Der Blick auf potenzielle geschlechtsspezifische Unterschiede und Fragen der Gleichstellung der Geschlechter erhöht die gesellschaftliche Relevanz von Forschung und Innovation. Bei einigen Forschungsvorhaben kann die Berücksichtigung von Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen zur Vermeidung „blinder Flecken“ führen und damit die wissenschaftliche Qualität der Ergebnisse erhöhen.

Daher sollte die Reflexion von Geschlecht und Vielfalt Bestandteil der Vorbereitung von Forschungsprojekten sein und – wo relevant – im Antrag und in der Umsetzung des Forschungsvorhabens behandelt werden. Allerdings sind nicht für jedes Projekt Geschlecht und Vielfalt in der Forschung gleichermaßen relevant. Die Bedeutung dieser Dimensionen variiert je nach Forschungskontext, Thema und Methoden.

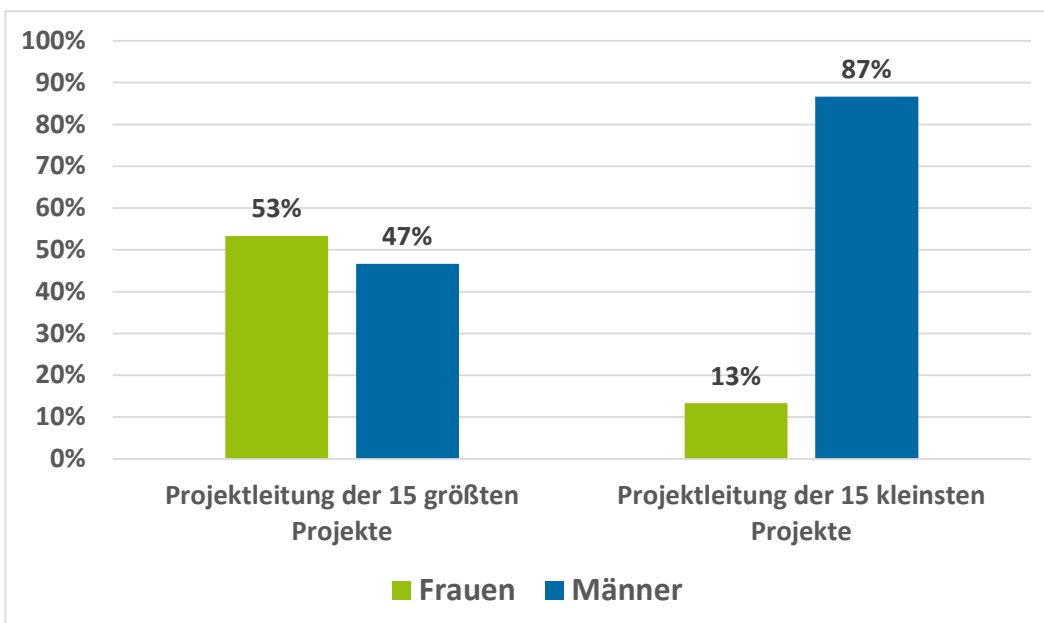
### 12.2 Wo wir stehen

Für die Arbeit des Öko-Instituts spielen die wissenschaftlichen Projekte eine große Rolle, daher wurde für diesen Bericht auch der Geschlechteranteil an den Projektleitungen der ca. 200 im Jahr 2021 neu begonnenen Projekte analysiert (siehe Abbildung 11-1). 64 Prozent der Projekte werden von Wissenschaftlern geleitet, und 36 Prozent von Wissenschaftlerinnen.

**Abbildung 11-1: Geschlechteranteil an den Projektleitungen (Projektstarts 2021)**



**Abbildung 11-2: Geschlechteranteil an der Projektleitung der größten und kleinsten Projekte**



Der Anteil der Frauen unter den Wissenschaftler\*innen beträgt insgesamt 49 Prozent<sup>9</sup>, d.h. der Anteil der Projektleiterinnen liegt unter dem Anteil der Wissenschaftlerinnen. Wenn nicht die Anzahl der Projekte, sondern das finanzielle Projektvolumen als Basis betrachtet wird, dann liegt der Anteil der Wissenschaftlerinnen jedoch bei 41 Prozent der Projektleitungen.

Aufgrund dieses Ergebnisses wurden auch die 15 finanziell größten und kleinsten Projekte separat ausgewertet. Es zeigt sich, dass Frauen bei der Projektleitung der größten und komplexeren

<sup>9</sup> Wissenschaftler\*innen mit G1-Stellen, zu deren Stellenprofil Projektakquise und Projektleitung zählt.



Projekte etwas stärker vertreten sind als die männlichen Kollegen (Abbildung 11-2). Bei der Leitung der finanziell kleinsten Projekte sind Frauen dagegen deutlich weniger beteiligt als ihre männlichen Kollegen.

Insgesamt liegt der Anteil der Frauen in der Projektleitung am Öko-Institut deutlich höher als im Durchschnitt der Forschungseinrichtungen in Deutschland. Beispielsweise wurden von 13.240 Einzelforschungsvorhaben der DFG im Jahr 2020 lediglich 3.310 Projekte - d.h. 25 Prozent - von Frauen beantragt und geleitet.<sup>10</sup>

Als gemeinnützige Organisation und auch um unseren Satzungszweck zu erfüllen, ist das Öko-Institut verpflichtet, die Ergebnisse unserer Forschungsprojekte zu veröffentlichen. Um unsere Projektergebnisse nicht nur in die gesellschaftlich-politische Diskussion, sondern auch in die Wissenschaft einzuspeisen, gibt es am Öko-Institut die Möglichkeit, einen finanziellen Zuschuss für das Verfassen einer wissenschaftlichen Publikation zu beantragen. In den Jahren 2019 und 2020 wurde dieser Zuschuss deutlich stärker von Wissenschaftlern beantragt (siehe Abbildung 11-3).<sup>11</sup> Des Weiteren fördert das Öko-Institut auch die Vorbereitung von Vorträgen bei wissenschaftlichen Tagungen und Konferenzen durch die wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Die genehmigten Zuschüsse für die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen waren 2021 relativ gleichmäßig zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden verteilt (siehe Abbildung 11-4).

Die dritte Fördermaßnahme des Öko-Instituts bezieht sich auf die Teilnahme an Veranstaltungen, die der professionellen Netzwerkpflge dienen und dazu beitragen, die Arbeit des Öko-Instituts voranzutreiben. Hierzu gehören z. B. Netzwerktreffen mit NGOs, Hintergrundgespräche oder Podiumsdiskussionen, wo Mitarbeitende des Öko-Instituts einen aktiven Input für die Veranstaltung leisten. Dieser Zuschusstyp wurde 2021 eingeführt und coronabedingt wurde diese Option bisher nur in begrenztem Maß genutzt, so dass es noch nicht sinnvoll erscheint, eine geschlechtsspezifische Auswertung in diesem Bericht zu veröffentlichen.

Das Öko-Institut e.V. hat keine eigene Lehre, daher wird dieser Bereich in diesem Bericht nicht betrachtet.

---

<sup>10</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft, Pakt für Forschung und Innovation, Monitoring-Bericht 2021, S. 110

<sup>11</sup> Die Daten umfassen nur erfolgreiche Anträge.

Abbildung 11-3: Förderung von wissenschaftlichen Publikationen nach Geschlechtern

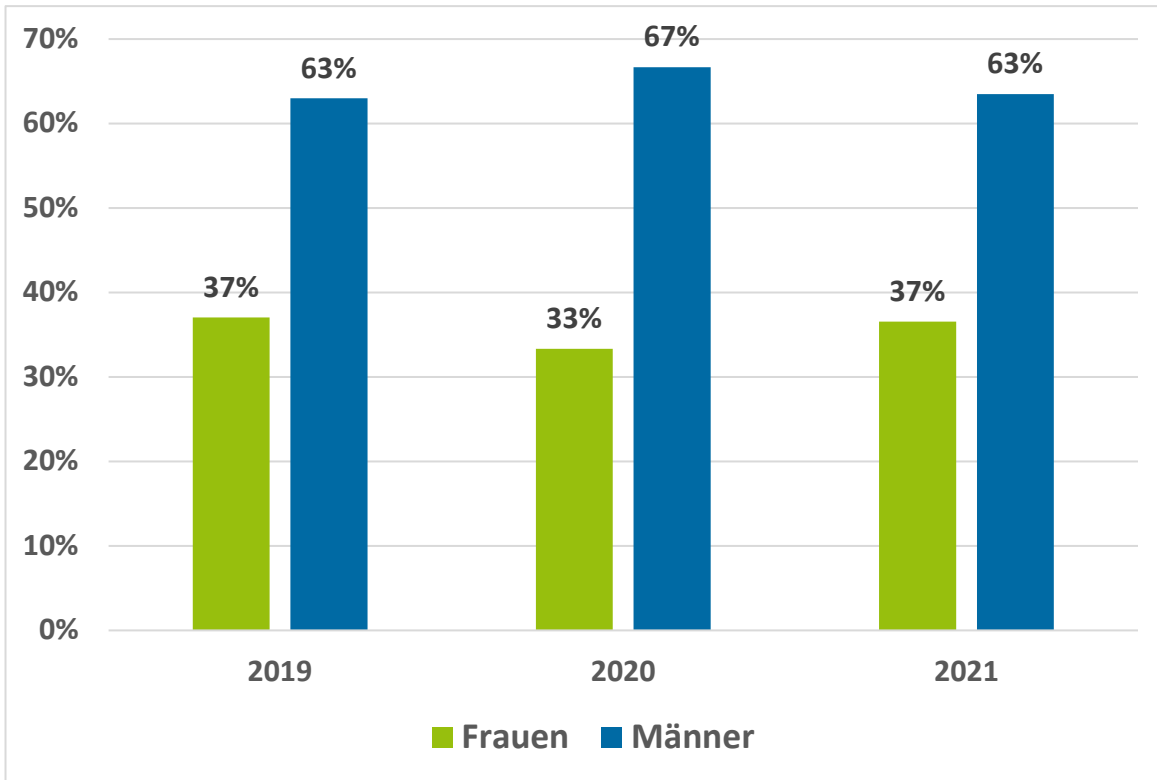
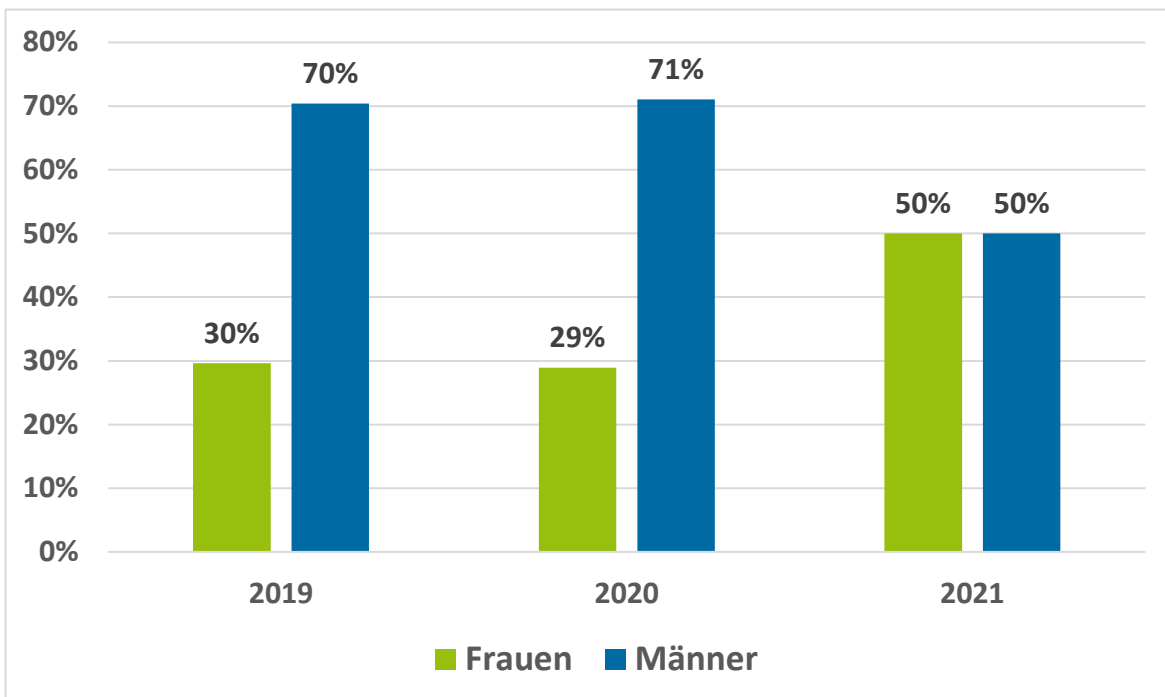


Abbildung 11-4: Förderung Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen nach Geschlechtern



## 12.3 Was wir bereits tun

Genderaspekte in der wissenschaftlichen Forschung des Öko-Instituts spielen bei der Erforschung von verhaltensbeeinflussenden Umweltmaßnahmen, von sozio-ökonomischen Auswirkungen, von gesundheitlichen Auswirkungen und in der Methodik von Befragungen, Interviews und bei der Gestaltung von Reallaboren eine Rolle.

Im Rahmen der Beteiligung des Öko-Instituts bei den internationalen Klimaverhandlungen wurden auch Genderaspekte bei der Klimaanpassung und der Treibhausgasminde rung bearbeitet.

Das Institut veranstaltet alle zwei Jahre eine Jahrestagung zu aktuellen Themen aus seiner Forschung. Bei der Auswahl der Referent\*innen und Vertreter\*innen von Diskussions-Panels wird auf eine ausgewogene Beteiligung von weiblichen und männlichen Experten geachtet. Das gilt ebenso für öffentliche Veranstaltungen mit Expert\*innen, die wir für unsere Auftraggeber organisieren. Bei der Jahrestagung „Wende? Nur sozial!“ im Jahr 2021 war das Geschlechterverhältnis aller Referent\*innen der Tagung mit 21 Frauen und 19 Männern ausgewogen bzw. die Frauen leicht in der Überzahl.

In Zusammenarbeit mit der AG Diversity hat die Geschäftsführung im Jahr 2020 eine Leitlinie zur gendergerechten Schreibweise und Sprache für die Kommunikation nach innen und nach außen erarbeitet, die seit September 2020 Geltung hat. Diese wurde 2022 aktualisiert.

## 12.4 Was kommt als nächstes?

Eine Reihe von Forschungsprojekten, z.B. zu sozialen Effekten von Klimaschutzmaßnahmen oder im Bereich der Erforschung von Alltagsmobilität haben im Forschungsdesign explizit das Geschlecht berücksichtigt. Es gibt bisher jedoch keine systematische Analyse, ob eine solche Berücksichtigung von Genderaspekten in unserer Forschung tatsächlich in allen relevanten Themen erfolgt und ob in diesem Bereich weiterer Sensibilisierungs- und Fortbildungsbedarf besteht. Dies wollen wir durch eine Befragung der Wissenschaftler\*innen systematischer erfassen, um zu evaluieren, inwieweit hier weiterer Handlungsbedarf - beispielsweise zu Methoden gendersensibler Forschung - besteht.

Bei künftigen Veranstaltungen wird weiterhin auf eine ausgewogene Beteiligung von Referentinnen und Expertinnen geachtet. Andere Organisationen haben Diversity-Checklisten zur Organisation und Veranstaltung diversitätsgerechter und inklusiver (digitaler) Veranstaltungsformate erstellt. Wir wollen solche Checklisten in der AG Diversity analysieren und gegebenenfalls eine solche Diversity-Checkliste erarbeiten.

## 13 Handlungsfeld Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

### 13.1 Wohin wir wollen

Im Rahmen unseres Leitbilds, das einen wertschätzenden Umgang miteinander und Achtsamkeit für Geschlechtergerechtigkeit als gemeinsame Werte etabliert, gibt es keine Toleranz gegenüber sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Gewalt. Unser Arbeitsklima soll stets von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt sein. Wir lehnen jede Form sexualisierter und geschlechtsbezogener Diskriminierung ab und dulden keine sexuelle Belästigung. Entsprechende Fälle würden mit disziplinarischen Mitteln geahndet.

## 13.2 Was wir bereits tun

Über den Betriebsrat gibt es einen formal abgesicherten Mechanismus für Feedback und Beschwerden der Mitarbeitenden. Beschwerden können auch an die Geschäftsführung oder die Vorgesetzten gerichtet werden. Darüber hinaus gibt es verschiedene im Arbeitsalltag praktizierte Feedback-Möglichkeiten. In diesen Mechanismen gab es bisher keine gemeldeten Fälle von geschlechtsspezifischer Gewalt oder sexueller Belästigung.

## 13.3 Was kommt als nächstes?

Uns ist es ein besonderes Anliegen, alles zu unternehmen, um durch Prävention und einen Maßnahmenkatalog Gewalt, sexuelles Fehlverhalten, Missbrauch und Belästigung zu vermeiden und schnell auf Übergriffe zu reagieren. Aus diesem Grund möchten wir eine Leitlinie und Verhaltenskodex erstellen, die unser Verständnis von sexueller Belästigung und Gewalt beschreibt und Maßnahmen verankert. Wir wollen unsere Mitarbeitende für den Umgang mit sexueller Belästigung sensibilisieren und sie ermutigen, Vorfälle stets offen anzusprechen.

In einer anonymen Befragung der Mitarbeitenden möchten wir den Bedarf von Trainings gegen sexualisierte Diskriminierung erheben.