

Stiftung

Kiel Institut für Weltwirtschaft

Fortschreibung des Gleichstellungsplans

der Stiftung Institut für Weltwirtschaft

sowie

der Stiftung Institut für Weltwirtschaft an

der Universität Kiel

Stand 31.10.2018,

redaktionellen Änderungen per 09/2022

1. Grundlagen des Gleichstellungsplans

Als Stiftung des öffentlichen Rechts des Landes Schleswig-Holstein bringt die Stiftung Kiel Institut für Weltwirtschaft (im Folgenden IfW genannt) das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (GstG) für Schleswig-Holstein zur Anwendung. Das Gesetz beruht auf der grundgesetzlichen Verankerung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und soll die tatsächliche Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst besonders fördern. Als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft wendet das Institut für Weltwirtschaft auch die Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (Ausführungsvereinbarung Gleichstellung – AV-Glei) in ihrer aktuellen Form an. Dazu hat es sich mittels Zuwendungsbescheid verpflichtet. Daneben setzt das IfW die im Parkt für Forschung und Innovation festgehaltenen Ziele der verstärkten Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung in Form der Leibniz-Gleichstellungsstandards um.

2. Zielsetzung des Gleichstellungsplans

Ziele der Gleichstellungspolitik des IfW sind:

- die Erhöhung des Frauenanteils in Aufgabenbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind – insbesondere in Leitungsfunktionen und in der Forschung,
- die paritätische Besetzung aller Gremien (z.B. des Wissenschaftlichen Beirats, des Management Boards, der Tenure-Kommission) mit Frauen und Männern,
- die Förderung der am IfW beschäftigten Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung,
- die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowohl für Frauen als auch für Männer durch flexible Arbeitszeitgestaltung,
- die Sensibilisierung der Vorgesetzten für Gleichstellungsangelegenheiten,
- die Beachtung der Chancengleichheit im beruflichen Alltag und ein wertschätzendes Miteinander aller Beschäftigten,
- die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Anwendung einer gendergerechten Sprache,
- die Verankerung von Gleichstellung in den Leitlinien des IfW.

In regelmäßigen Treffen von Institutsleitung und Gleichstellungsbeauftragter werden aktuelle und anstehende personelle, strukturelle und organisatorische Maßnahmen diskutiert. So können die Möglichkeiten zur Erreichung der oben genannten Ziele rechtzeitig erkannt und ergriffen werden. Außerdem werden zentrale Strategien erarbeitet, um auf übergeordneter Ebene Fortschritte bei der Gleichstellung zu erreichen. In jährlichem Turnus wird die Ist-Situation der Beschäftigtenstruktur kritisch reflektiert und Maßnahmen zur Gleichstellung für das kommende Jahr festgelegt. Zudem wird das Thema Gleichstellung regelmäßig im Management Board, einem zentralen Beratungsgremium des Präsidiums, diskutiert. Die Ergebnisse und Entwicklungen der Gleichstellungspolitik des IfW werden am Jahresende in der Personalversammlung präsentiert und die relevanten Statistiken intern bekannt gegeben.

Der Frauenförderplan des Instituts für Weltwirtschaft vom 21.11.2002 schreibt im Abschnitt VIII („Berichtspflicht und Fortschreibung“) vor, dass die Leitung des Instituts alle zwei Jahre einen Bericht über die Umsetzung und die Einhaltung des Frauenförderplans vorzulegen hat. Der vorliegende Bericht kommt dieser Verpflichtung nach. Stichtag der Daten für den aktuellen Ist-Zustand ist der 31.10.2018.

3. Bestandsaufnahme (Stand: 31.10.2018)

Überblick über die Beschäftigungsstruktur im Berichtszeitraum (siehe auch Tabelle)

- Von den insgesamt 178 Beschäftigten im IfW (ohne studentische Hilfskräfte) sind 86 Frauen (48,3%). Teilzeitbeschäftigt sind 88 Personen (49,4%), davon 50 Frauen. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen an der Anzahl der gesamtbeschäftigten Frauen beträgt damit 58,1%.
- Von den 102 wissenschaftlich Beschäftigten sind 35 Frauen (33,7%). Teilzeitbeschäftigt sind 56 Personen (54,9%), davon 25 Frauen. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen an der Anzahl der gesamtbeschäftigten Frauen in diesem Bereich beträgt damit 71,4%.
- Von den 76 Personen aus dem Kreis der nichtwissenschaftlich Beschäftigten sind 51 Frauen (67,1%). Teilzeitbeschäftigt sind 32 Personen (42,1%), davon 25 Frauen. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen an der Anzahl der gesamtbeschäftigten Frauen in diesem Bereich beträgt damit 49%.
- In den Besoldungsgruppen (W1-3, A14-16) sind insgesamt 9 Personen beschäftigt, davon eine Frau (11,1%). Zwei Personen (22,2%) sind im IfW mit einer halben Stelle beschäftigt, davon eine Frau (50%). In den Entgeltgruppen 15-13 sind insgesamt 103 Personen beschäftigt, davon 39 Frauen (37,9%). Von den 59 Teilzeitkräften (57,3%) sind 27 Frauen. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen an der Anzahl der gesamtbeschäftigten Frauen in diesem Bereich beträgt damit 69,2%.
- In den Entgeltgruppen 12-9 sind insgesamt 49 Personen beschäftigt, davon 34 Frauen (69,4%). Von den 20 Teilzeitkräften (40,8%) sind 17 Frauen. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen an der Anzahl der gesamtbeschäftigten Frauen in diesem Bereich beträgt damit 50%.
- In den Entgeltgruppen 8-5 sind insgesamt 15 Personen beschäftigt, davon 10 Frauen (66,7%). Von den 5 Teilzeitkräften (33,3%) sind 3 Frauen. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen an der Anzahl der gesamtbeschäftigten Frauen in diesem Bereich beträgt damit 33,3%.
- In den Entgeltgruppen 4-2 sind insgesamt 2 Personen beschäftigt, davon 2 Frauen (100%). Beide Kolleginnen sind teilzeitbeschäftigt (100%).
- In der Gruppe der studentischen Hilfskräfte sind insgesamt 31 Personen beschäftigt, davon 19 Frauen (61,2%). Alle studentischen Hilfskräfte sind teilzeitbeschäftigt.

4. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Im Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten ist im IfW weiterhin eine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen.

In den Besoldungsgruppen W1-3 und A14-16 ist zurzeit nur eine Frau beschäftigt. Mit einem Frauenanteil von nur 11% sind Frauen hier weiterhin stark unterrepräsentiert. Von den drei in 2017/2018 neu besetzten W3-Stellen wurde eine mit einer Frau besetzt.

In den Entgeltgruppen 15-13 ist der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich weiter gestiegen. Im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2016-2018 hat sich der Frauenanteil in dieser Gruppe um 3 Prozentpunkte erhöht. Der jetzige Frauenanteil liegt mit 36,6% allerdings immer noch weit unter dem Gleichstellungsziel. Auf Ebene der Promovierenden (EG 13) ist die Gleichstellung mit einem Frauenanteil von 48% fast erreicht. Auf Ebene der Post-Docs (EG 14) liegt der Frauenanteil bei 40%. Das größte Defizit besteht bei Leitungspositionen. Nur eine der sieben nichtprofessoralen Leitungspositionen auf der Ebene der Forschungsbereiche und Beratungszentren (EG 15) ist mit einer Frau besetzt.

Bei den Beschäftigten im Verwaltungs- und Supportbereich ist die Gleichstellung im Durchschnitt erreicht, allerdings steigt der Anteil der Männer mit der Höhe der Entgeltgruppe. Ein Defizit besteht auch hier bei Führungspositionen. Zur ersten Führungsebene im Supportbereich zählt die administrative Geschäftsführung, die mit einer Frau besetzt ist (100%). Zur zweiten Führungsebene gehören die Leitungen der internen Dienstleistungszentren, deren Entgeltgruppe je nach Aufgabenbereich zwischen EG 11 und EG 15 liegt. Der Frauenanteil liegt hier bei 29%.

In den Entgeltgruppen 15-13 liegt der Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich bei 53,3%. Im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2016-2018 ist der Anteil um 13 Prozentpunkte gesunken.

In den Entgeltgruppen EG 12-9 und EG 8-5 liegt der Frauenanteil bei 69% bzw. 66,7%. Frauen sind in diesen Bereichen weiterhin überrepräsentiert. Im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2016-2018 ist ihr Anteil um 6 bzw. 4 Prozentpunkte gesunken.

In den Entgeltgruppen EG 4-2 sind nur (zwei) Frauen beschäftigt.

Im Bereich der studentischen Hilfskräfte ist der Frauenanteil weiter gestiegen und liegt derzeit bei 61%.

5. Prognose der Personalentwicklung

Zur Umsetzung des Ziels einer verstärkten Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung legt das IfW flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ fest. Das Kaskadenmodell beruht auf der Idee, dass sich der Frauenanteil einer höheren Qualifikationsstufe an dem Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsstufe orientiert. Die Zielquoten für das wissenschaftliche Personal im Kaskadenmodell sind ein verbindlicher Teil des Programmbudgets des IfW.

Auf Grundlage der aktuellen Frauenanteile und unter Einbeziehung der Fluktuationsrate und der geschätzten Veränderung der Stellenzahl wurden folgende Zielquoten für das Programmbudget 2020 festgelegt:

Ziele nach Qualifikationsstufe

- Ausgehend von einem Frauenanteil von 48% auf der Qualifikationsstufe EG 13 beträgt die Zielquote 50%.
- Ausgehend von einem Frauenanteil von 38% auf der Qualifikationsstufe EG 14 beträgt die Zielquote 45%.
- Ausgehend von einem Frauenanteil von 14% auf der Qualifikationsstufe EG 15/W1/A15 beträgt die Zielquote 19%. Angenommen werden hier zwei zusätzliche Einstellungen, von denen eine mit einer Frau besetzt werden soll.
- Für die Qualifikationsstufe W2 gibt es keine Ziele, weil hier keine Beschäftigten vorhanden sind und sich dies voraussichtlich auch nicht ändern wird.
- Ausgehend von einem Frauenanteil von 17% auf der Qualifikationsstufe W3 beträgt die Zielquote 25%. Angenommen werden hier zwei zusätzliche Einstellungen, von denen eine mit einer Frau besetzt werden soll.

Ziele nach Führungsebenen

- Zur wissenschaftlichen Führungsebene 1 gehören am IfW der Präsident und die wissenschaftliche Geschäftsführung. Aktuell liegt der Frauenanteil hier bei 50%. Dieser Anteil wird auch als Zielquote für 2020 angenommen.
- Auf der wissenschaftlichen Führungsebene 2 sind am IfW die Leitungen der Forschungsbereiche, der beiden Beratungszentren und des Ausbildungszentrums angesiedelt. Aktuell liegt der Frauenanteil hier bei 8%. Ausgehend von der geplanten Besetzung zweier W3-Professuren, die auch Leitungsaufgaben übernehmen sollen, wird für 2020 eine Zielquote von 17% festgelegt. Das entspricht der Neueinstellung einer Frau auf einer dieser beiden Positionen.
- Auf Führungsebene 3 sind im wissenschaftlichen Bereich am IfW die Leitungen des Projektes E-Journal, der Stabstelle Wirtschaftspolitische Koordination und des Projektbereichs Schwerpunktanalysen positioniert. Der Frauenanteil liegt hier bei 33%. Für 2020 wird keine Fluktuation erwartet und daher auch keine andere Zielquote angenommen.
- Auf Führungsebene 1 im administrativen Bereich ist der Frauenanteil 100%. Auf Führungsebene 2 liegt die Frauenquote hier bei 30%. Es wird im administrativen Bereich keine Fluktuation auf den Führungsebenen erwartet.

6. Personelle und organisatorische Maßnahmen

Personalentwicklung

Im Rahmen einer allgemeinen Personalentwicklung wird bei Mitarbeiter/in-Vorgesetzten-Gesprächen (MVG's) das Ziel der individuellen Förderung von Frauen mitverfolgt. Solche Gespräche dienen dem Meinungs- und Informationsaustausch, der gegenseitigen Beratung, sowie der Vereinbarung von Arbeitszielen und der Unterstützung durch die Vorgesetzten. Sie sind seit 2011 durch eine Dienstvereinbarung geregelt.

Daneben finden seit 2015 systematisch und in regelmäßigen Abständen Karriereentwicklungs-gespräche mit allen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern statt. Relevant ist dies vor allem für die wachsende Zahl von Post-Docs, für die solche Gespräche angesichts der oft unsicheren Beschäftigungssituation und der generell im Wissenschaftssystem schwer planbaren Karriere von besonderer Wichtigkeit ist. Diese Gespräche werden derzeit von der wissenschaftlichen Geschäftsführerin geführt. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Förderung der Karriereentwicklung von Frauen.

Stellenbesetzungsverfahren

Bei Stellenbesetzungsverfahren werden die Regelungen des Gleichstellungsgesetzes (§§ 3, 4, 6-9) für Ausschreibungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren angewandt. Die Anforderungen an einen zu besetzenden Arbeitsplatz und das erforderliche Qualifikationsprofil werden vor der Veröffentlichung eines Ausschreibungstextes verbindlich festgelegt. Jede Ausschreibung enthält einen standardisierten Passus zu Familienfreundlichkeit und flexiblen Arbeitszeiten. In den Stellenausschreibungstexten für Positionen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, steht zusätzlich ein Absatz, um die Bewerbung weiblicher Interessierter explizit zu fördern. Gem. Nr. 4 (2) AV-Glei wird - sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen - in jeder Stellenausschreibung darauf hingewiesen, dass der Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann.

Frauen werden gezielt aufgefordert, sich auf wissenschaftliche Stellen am IfW zu bewerben. Dies gilt insbesondere für ausgeschriebene W3-Stellen, aber auch für Stellen in Forschungsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Um geeignete Frauen zu identifizieren und gezielt ansprechen zu können, werden Wissenschaftlerinnendatenbanken, wie femconsult oder AcademiaNet, und existierende Netzwerke genutzt. In diesem Zusammenhang sind Führungskräfte angehalten, zukünftig noch stärker fortlaufend in ihren Netzwerken Frauen zu identifizieren, die ggf. bei Stellenausschreibungen angesprochen werden können. Außerdem möchte das IfW für Stellen in der ökonomischen Forschung stärker auf dem amerikanischen Jobmarkt aktiv werden, um auch hier das Interesse von Frauen auf Ausschreibungen am IfW zu lenken.

Flexible Arbeitszeit/Teilzeit

Die Arbeitszeiten am IfW können, soweit mit dienstlichen Belangen vereinbar, flexibel gestaltet werden. Zeitausgleich ist unbürokratisch möglich. 2011 wurden Jahresarbeitszeitkonten eingeführt, die es erlauben, Zeitguthaben und Fehlstundenkontingente über ein Jahr (52 Wochen) auf- oder abzubauen. Dies bietet noch mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung, z.B. für die Vor- oder Nachbereitung eines Sabbaticals.

Teilzeitmodelle können am IfW flexibel gewählt werden. Soweit dienstlich möglich, wird den individuellen Wünschen in Bezug auf Arbeitsstundenzahl und -wochentage entsprochen. Termine, Dienstbesprechungen und soziale Veranstaltungen werden im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so gelegt, dass Teilzeitkräfte daran teilnehmen können. Bei Stellenbesetzungsverfahren ist im Sinne des Gleichstellungsgesetzes und der AV-Glei (Nr. 4 (2)) die Teilbarkeit von Aufgabenbereichen ein Grundsatz.

Mobiles Arbeiten

Anträgen auf mobiles Arbeiten wird unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange insbesondere zur

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vorrangig entsprochen. In einer neuen Dienstvereinbarung werden die Bedingungen hinsichtlich Arbeitszeiten, Kommunikation mit Arbeitskolleginnen und –kollegen, Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes und Abstimmung mit den Vorgesetzten geregelt. Sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird allen Beschäftigten ermöglicht, 20% der Arbeitszeit ohne Angabe von Gründen mobil zu arbeiten. Nach bestimmten Kriterien, die insbesondere die Betreuung von minderjährigen Kindern und die Pflege von Angehörigen umfassen, wird mobiles Arbeiten bis zu 50% der Arbeitszeit gewährt. Mobiles Arbeiten soll für alle Beschäftigten eine verbesserte Work-Life-Balance unterstützen.

Beurlaubung

Beschäftigte, die aus familiären Gründen kürzertreten möchten, werden frühzeitig und umfassend über die Möglichkeiten von Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung informiert. Dem Antrag auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung wird unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange zum frühestmöglichen Zeitpunkt entsprochen. Vor der Rückkehr wird frühzeitig mit den Beurlaubten Kontakt aufgenommen, um den Wiedereinstieg vorzubereiten. Beurlaubte werden in den Informations- und Kommunikationsfluss eingebunden, z.B. durch die Übersendung von hausinternen Informationen und Einladungen zu dienstlichen Veranstaltungen. Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs und zur Förderung der Karriere wird Beurlaubten die Möglichkeit geboten, berufliche Kenntnisse gezielt zu aktualisieren und zu erweitern.

Elternzeit

Das IfW ist, was Elternzeitregelungen angeht, sehr flexibel. Es prüft nachträgliche Anpassungswünsche wohlwollend, auch in Fällen, in denen es rechtlich nicht verpflichtet ist. Generell berät und unterstützt das IfW alle werdenden Eltern in Bezug auf Regelungen zur und Ausgestaltung der Elternzeit. Parallel finden Gespräche zur weiteren Karriereentwicklung und dem Wiedereinstieg statt. Das IfW ermuntert Männer Elternzeit zu beantragen, um das gesellschaftliche Ziel einer zunehmend gleichen Verteilung der Kinderbetreuung auf beide Elternteile zu unterstützen.

Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten, insbesondere in Leitungsfunktionen, sind weibliche Beschäftigte nach wie vor unterrepräsentiert. Da sich häufig leider nur wenige Frauen bewerben, bemüht sich das IfW zunehmend, Wissenschaftlerinnen aktiv anzusprechen. Gemessen an dem Anteil von Bewerberinnen und Bewerbern, die die Grundvoraussetzungen für eine zu besetzende Stelle erfüllen, werden Frauen nach wie vor überproportional zu Vorstellungsgesprächen eingeladen und erhalten leicht überproportional Stellenangebote. Aufgrund von Absagen konnten Frauen im Berichtszeitraum dennoch nur proportional zur Bewerbungsquote eingestellt werden.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden am IfW in ihrer beruflichen Weiterentwicklung gefördert, etwa durch fachliche Aufgabenerweiterung, durch Übertragung von mehr Verantwortung (z.B. durch Projekt- oder Arbeitsgruppenleitung) und durch Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherstellen. Die Dienstvereinbarung, die die Entfristung von wissenschaftlich Beschäftigten regelt, hilft auch Frauen bei der Karriereplanung. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in das gesamte Verfahren eingebunden.

Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten Gelegenheit zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen (inklusive Sommerschulen), an Konferenzen und Fachtagungen. Um die Vernetzung und Karrierebildung speziell von jungen Wissenschaftlerinnen zu fördern, bietet das IfW ihnen die Teilnahme an den Leibniz Mentoring-Programmen und den ZEW-Schulungen für Führungskräfte an. 2018 ist es zudem gelungen, zwei Wissenschaftlerinnen aus dem IfW in dem Mentoring-Programm der Christian-Albrechts-Universität Kiel, via:mento, unterzubringen. Die Kosten für die Programme übernimmt jeweils das IfW. Darüber hinaus bemüht sich das IfW, seine wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in Karrieredatenbanken für weibliche Nachwuchskräfte zu platzieren. Studentinnen wird verstärkt die

Möglichkeit gegeben, Aufgaben als studentische Hilfskräfte zu übernehmen.

Das IfW führt individuelle Gespräche mit allen schwangeren Beschäftigten, in denen die Regelungen zur Mutterschaft und Elternzeit erklärt und die Möglichkeiten und Voraussetzungen für den Wiedereinstieg besprochen werden. Besonders wichtig sind diese Gespräche für schwangere Promovierende. Sie werden über die einschlägigen Promotionsregelungen beraten und bei der Anpassung ihrer Promotionspläne und Promotionsvereinbarungen mit ihren Professorinnen und Professoren unterstützt.

Fortbildung

Allen Beschäftigten, einschließlich der Beurlaubten, wird am IfW die Möglichkeit zur Fortbildung gegeben und die Informationen zu Fortbildungsveranstaltungen zugänglich gemacht. In den jährlichen MVG's wird der Bedarf an Fortbildungen explizit besprochen und an die Leitung kommuniziert. Die Stabsstelle Personal- und Organisationsentwicklung entwickelt daraus ggf. Fort- und Weiterbildungskonzepte für das Haus und hat dabei besonders auch die Belange der Frauen im Fokus. Führungskräften mit Personalverantwortung werden Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen zum Thema Gleichstellung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Diversität angeboten. Die regelmäßige Teilnahme ist Teil der Führungsaufgabe. Darüber hinaus werden Veranstaltungen in diesem Kontext auch für alle Beschäftigten angeboten. Diese Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter werden als evidenzbasierter, kontinuierlicher und langfristiger Prozess verstanden.

Kinderbetreuung

Das IfW unterhält einen Vertrag mit der Firma pme Familienservice GmbH (CompanyKids) zur Kinderbetreuung in Notfall- und Problemsituationen. Das Angebot ist für Beschäftigte kostenlos. Es gilt ganzjährig täglich 24 Stunden und in allen deutschen Städten, in denen CompanyKids Filialen unterhält (das Angebot kann damit auch während auswärtiger Konferenzen in Anspruch genommen werden). Die Vertragsfirma bietet den Beschäftigten darüber hinaus zu vergünstigten Konditionen auch flexible Regelbetreuung und tage- oder stundenweise Betreuung zu vereinbarten Zeiten an, beispielsweise während sozialer Veranstaltungen im IfW.

IfW-Beschäftigte werden auch über die Kinderbetreuungsangebote während der Schulferien an der Christian-Albrechts-Universität Kiel informiert. Sie können von den Angeboten gegen ermäßigte Gebühren Gebrauch machen.

Frauen in relevanten Gremien

Um das Ziel einer paritätischen Gremienbesetzung zu erreichen, wird versucht, Frauen für einen Mitgliedschaft in allen Gremien (z.B. im Wissenschaftlichen Beirat, im Management Board, in der Tenure-Kommission) zu gewinnen.

Berücksichtigung von Frauen im Advanced Studies Program

Auf Anregung des Wissenschaftlichen Beirats ist seit 2014 dafür Sorge zu tragen, systematisch Wissenschaftlerinnen als Lehrende im Advanced Studies Program (ASP) zu gewinnen. In Zusammenarbeit mit der ASP-Leitung wird eine ambitionierte und erreichbare Zielquote festgelegt.

Sprachregelung

Im allgemeinen Schriftverkehr, in Dienstanweisungen, in Stellenausschreibungen sowie in Formularen, Aushängen, Flyern, etc. werden Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen und abgebildet.

Dabei kann eine geschlechtsneutrale Bezeichnung gewählt werden. Ansonsten sind die weibliche und die männliche Bezeichnung in voll ausgeschriebener Form zu verwenden; die weibliche Form ist grundsätzlich

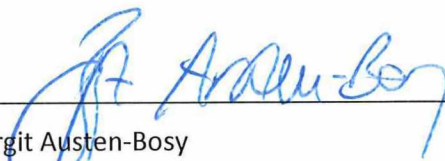
voranzustellen. Die Bezeichnungen sind, je nach Sinngehalt, durch ein „und“ oder ein „oder“, ggf. auch durch „und/oder“ zu verbinden. Ist inhaltlich auch eine Personenbezeichnung im Plural möglich, so soll diese verwendet werden, wenn sie geschlechtsneutral ist.

Kiel, im September 2022

Der Vorstand



Prof. Holger Görg, Ph.D.
Präsident (interim)



Birgit Austen-Bosy
Geschäftsführende Administrative Direktorin