



LUDWIG
BOLTZMANN
GESELLSCHAFT

GLEICHSTELLUNGSPLAN

Personalwesen
EU PIC 998399079

www.lbg.ac.at

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS	2
GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT	3
1.0 ARBEITSBEDINGUNGEN.....	4
2.0 SPRACHE.....	5
3.0 DATENANALYSEN	6
4.0 PERSONALAUFNAHME	7
5.0 PERSONALENTWICKLUNG	8
6.0 FORSCHUNG	9

Ansprechperson für Fragen zu Gleichstellung und Diversität:
Julia Ehetreiber, julia.ehetreiber@lbg.ac.at

GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Liebe Leser:innen,

prinzipiell ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowohl auf der nationalen als auch auf der europäischen Ebene verankert. Allerdings gibt es in vielen Bereichen, so auch in der Forschung und Innovation, noch einiges zu tun, um Gleichstellung auch *de facto* zu erreichen: laut des „She Figures“¹ Reports der europäischen Kommission waren im Jahr 2018 nur ein Drittel der Forscher:innen in der europäischen Union Frauen. Daher sieht die EU Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025² gezielte Maßnahmen im Bereich Forschung und Innovation vor; so ist unter anderem im neuen Forschungsprogramm „Horizon Europe“ ein Gender Equality Plan verpflichtend. Als eine der zentralen Forschungseinrichtungen Österreichs bekennen wir von der Ludwig Boltzmann Gesellschaft (LBG) uns zu geschlechtsunabhängiger Chancengleichheit, einer diversitätssensiblen Unternehmenskultur und dazu, das entsprechende Bewusstsein bei all unseren Mitarbeiter:innen zu fördern. Es ist uns ein Anliegen, möglichst vielfältige Kompetenzen in unseren Teams zu verankern.

Der nun vorliegende LBG Gleichstellungsplan (LBG Gender Equality Plan) wurde von den Geschäftsführerinnen der Ludwig Boltzmann Gesellschaft GmbH (EU PIC 998399079) am 4. März 2022 beschlossen. Das Dokument erlaubt es uns, konkret darzustellen, wie wir diese Thematik umsetzen: neben Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (2020 Zertifizierung als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“) fokussieren wir uns auf die Verwendung gendergerechter Sprache, Gleichstellungsmonitoring durch Datenanalysen sowie Gendersensibilisierung in den Bereichen Personalaufnahme und Personalentwicklung. In der Ljubljana Deklaration³ zu Gender Equality in Forschung und Innovation, welche im November 2021 verabschiedet wurde, kündigen die EU Mitgliedsstaaten an, weitere Maßnahmen im Rahmen des europäischen Forschungsraums zu setzen. Auch wir in der LBG werden dieses Thema weiter aktiv vorantreiben; wir werden daher den Gleichstellungsplan als lebendes Dokument laufend aktualisieren, um aktuellen Entwicklungen Rechnung zu tragen.

Mit besten Grüßen



Mag. Claudia Lingner
Geschäftsführerin



Mag. Marisa Radatz
Geschäftsführerin

¹ <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>

³ https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation- endorsed_final.pdf

1.0 ARBEITSBEDINGUNGEN

In der Konzeption der lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodelle wird auf die unterschiedlichen Lebensphasen von Mitarbeiter:innen eingegangen. Die Gestaltungsfaktoren sind dabei primär die Dauer und die Lage der Arbeitszeit. Als Arbeitgeber möchte die LBG für noch mehr Chancengleichheit die Ausgewogenheit zwischen Privat- und Familienleben verbessern und gleichzeitig die Attraktivität für qualifizierte Bewerber:innen erhöhen. Insbesondere im wissenschaftlichen Bereich gehen wir davon aus, dass mehr Zeitsouveränität zu einer höheren Leistungs- und Innovationsfähigkeit und gleichzeitig Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen führt.

Folgende Modelle kommen in der LBG derzeit schon zur Anwendung:

- Teilzeit
- Führung in Teilzeit
- Karenz und parallele Teilzeitbeschäftigung
- Bildungskarenz, -teilzeit
- Altersteilzeit
- Homeoffice im Ausmaß von bis zu 60% der Normalarbeitszeit, unabhängig von der Karrierestufe
- Flexible Rahmenarbeitszeit, keine Kernzeitregelung

Für Teammeetings wird empfohlen, familienfreundliche Zeitfenster anzusetzen oder diese in Hybridform (sowohl in Präsenz wie auch über eine Meeting-Software) anzubieten. Für die Abhaltung von Videokonferenzen stehen unterschiedliche Tools (wie z.B. Zoom oder Webex) zur Verfügung.

Karenzierte sind in wesentliche Informationen der Organisationseinheit einzubinden und werden zu Festen und Veranstaltungen eingeladen.

Ein Karenzleitfaden zur professionellen Kommunikation und Information vor, in und nach der Karenzzeit ist in Ausarbeitung.

2.0 SPRACHE

Die Verwendung gendergerechter Formulierungen soll die Inklusion und Sichtbarkeit aller Geschlechter sicherstellen, aber auch eine gute Textverständlichkeit und Barrierefreiheit bei der Verwendung von Sprachausgabeprogrammen gewährleisten.


In der LBG soll wie folgt vorgegangen werden:

- 1) Verwendung des Doppelpunkts : für geschlechterinklusive Personenbezeichnungen
 - a) der:die Mitarbeiter:in, ein:e Mitarbeiter:in, seine:ihre Mitarbeit
 - b) der:die Forscher:in, ein:e Forscher:in, seine:ihre Forschung
- 2) Bei Bedarf Verwendung geschlechtsneutraler Partizipformen
 - a) Mitarbeitende
 - b) Forschende

Generalklauseln wie „Frauen sind bei männlichen Bezeichnungen mitgemeint“ sollen ebenso wie binäre Formulierungen wie das Binnen-I (MitarbeiterInnen, ForscherInnen), Schrägstrich oder Klammern oder die Paarform (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Forscherinnen und Forscher) vermieden werden.

3.0 DATENANALYSEN

Die LBG erhebt jährlich Daten zu Gender und Gleichstellungsförderung:

 Gender und Gleichstellungsförderung		
Anteil von Frauen in Führungspositionen nach Führungsebene in %	2020	2021
Vorstand	33,3 %	36 %
Geschäftsführung und Bereichsleitung	50 %	50 %
Institutsleitung und Forschungsgruppenleitung	29,7 %	31,7 %
Center Leitung und Abteilungsleitung	50 %	60 %
Scientific Advisory Boards (SAB)	39,7 %	39,7 %
<i>Glass Ceiling Index</i> auf Basis der Führungsebenen*	1,71	1,63

*Berechnet als Anteil von Frauen an allen Mitarbeitenden/Anteil von Frauen in Führungspositionen. Als Führungspositionen gelten: Geschäftsführung und Bereichsleitung, Institutsleitung und Forschungsgruppenleitung, Center Leitung und Abteilungsleitung.

Angestrebt wird eine Erhöhung des Frauenanteils in jenen Organisationseinheiten und auf jenen Hierarchieebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und es zu einer „Leaky Pipeline“ (absinkender Frauenanteil auf verschiedenen Ebenen) kommt. Dieses Ziel soll insbesondere durch eine Verbesserung der Arbeits- und Karrierebedingungen für Frauen, wie in den einzelnen Kapiteln dieses Gleichstellungsplans ausgeführt, erreicht werden.

2022 wird an einer Vereinheitlichung von Funktionsbezeichnungen gearbeitet. Im Jahr 2024 soll das neue Gehaltsschema der LBG ausgerollt werden. Dieses soll als Basis für weitere Datenanalysen dienen.

4.0 PERSONALAUFNAHME

Bei Stellenausschreibungen und Personalaufnahme werden in der LBG Genderaspekte berücksichtigt, um größtmögliche Fairness und Diskriminierungsfreiheit zu gewährleisten und Genderbias zu vermeiden. In Jobinseraten ist auf die Verwendung geschlechtsneutraler Sprache (siehe Kapitel 2.0 Sprache) zu achten.

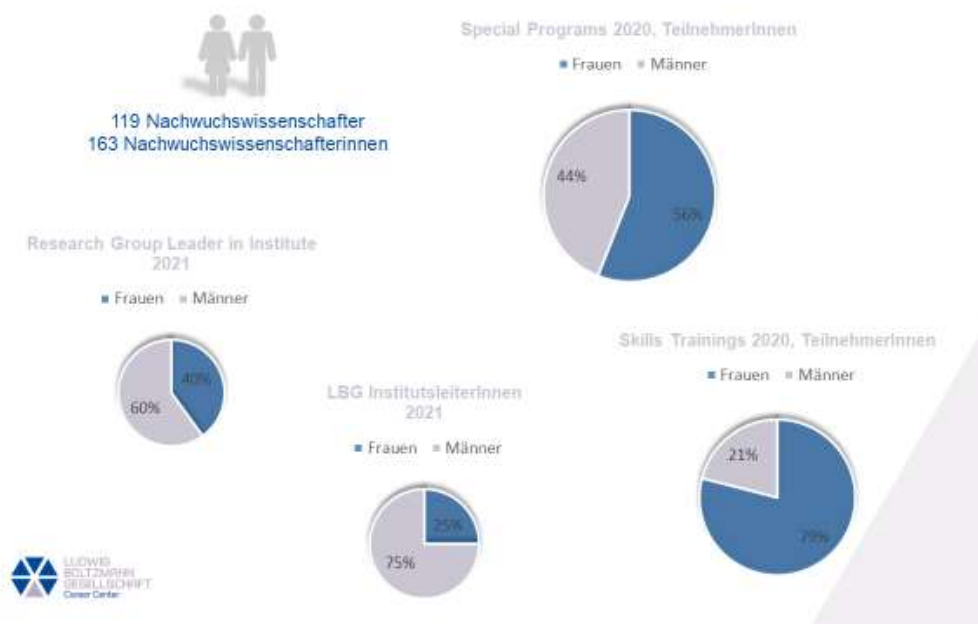
Um internationale Bewerbungen zu forcieren, sollen Forscherstellen der LBG über <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/jobs/jobsByCountry> ausgeschrieben werden. Im Sinn der Förderung der Mobilität stehen für internationale Forscher:innen in Österreich Informationen und Hilfestellungen über <http://www.euraxess.at> bereit. Entsprechende Unterstützung bietet auch brainpower unter <https://www.brainpower-austria.at/>. Anreisekosten aus dem Ausland für Bewerbungsgespräche oder auch Umzugskostenvergütungen können nach Vereinbarung übernommen werden, dazu weitere Informationen unter https://www.ffg.at/move_to_austria. Die LBG ist auch Kooperationspartner des Netzwerks Dual Career Service Support (DCSS), in dessen Fokus die institutsübergreifende Jobvermittlung der Partner:innen von wissenschaftlichem Schlüsselpersonal, das selbst im wissenschaftlichen Bereich (inkl. Verwaltung) tätig sein kann oder möchte, steht.

Für neue Mitarbeiter:innen gibt es seit 2021 eine Welcome Map (auch in englischer Sprache) mit wichtigen Informationen, um die Einarbeitungszeit zu erleichtern.

Ein Gesprächsleitfaden mit diversitätsbezogenen Recruitingfragen und Informationen kann über das Career Center bezogen werden.

5.0 PERSONALENTWICKLUNG

Das LBG Career Center dient als erste Anlaufstelle für alle Fragen zur Karriereentwicklung in und außerhalb der Wissenschaft seitens der Researcher (sowie seitens der Institutsleiter:innen als deren Führungskräfte). Zu den Aufgaben des LBG Career Center zählen die vertrauliche Beratung, Begleitung, individuelle und institutionelle Maßnahmen, Qualitätssicherung sowie Vernetzung mit der relevanten Community in Wissenschaft, Wirtschaft & Co. Konkret werden individuelle Maßnahmen wie Potenzialanalysen, Coaching und Karriere- oder Gründungsberatung angeboten, ergänzt durch kollektive Angebote wie Career Events und Special Programs. Die Frauen-/Männeranteile der Teilnehmer:innen an den unterschiedlichen Programmen gestalteten sich 2020 wie folgt:



Ein besonderer Fokus wird auf ausgewogene Teams im Rahmen von Weiterbildungen gelegt.

Als interdisziplinär arbeitende Forschungseinrichtung betrachtet die LBG den Menschen als Ganzes und bezieht betroffene Personengruppen mit ein – das gilt auch im Umgang mit Mitarbeiter:innen. Seit 2020 steht mit dem Employee Assistance Program eine kostenlose und anonyme psychologische Beratung für alle Mitarbeiter:innen und deren Angehörige zur Verfügung. Das interdisziplinäre Berater:innenteam des EAP-Instituts bietet mehrsprachige, individuelle Unterstützung zu Themen wie Erschöpfungszuständen, Ängsten oder Depressionen, Abhängigkeits- und Suchtberatung, finanziellen Problemen, Trennung, Familienkonflikten oder Erziehungskonflikten.

Alle Angebote des Career Centers stehen auch Mitarbeiter:innen in Elternkarenz zur Verfügung.

6.0 FORSCHUNG

Gender- und Diversitätsaspekte werden in der Forschung an der LBG berücksichtigt. Hervorzuheben ist insbesondere das LBI für Grund- und Menschenrechte, das sich intensiv mit Frauenrechten (aktuelle Beiträge zum Internationalen Frauentag 2021: <https://orf.at/stories/3203910/>, <https://bim.lbg.ac.at/de/artikel/aktuelles/world-womens-day-2021>) und Vielfalt und Chancengleichheit (Publikation „Vielfalt und Chancengleichheit im Betrieb“ <https://bim.lbg.ac.at/files/sites/bim/Chancengleichheit/index.html>) beschäftigt. Auch in der Forschungsgruppe Village (2020: Erhalt des Pride Biz Austria Award für eine Dissertation zum Thema „Wer bin ich nach einem Coming-out? Das Comingout als Subjektivierungsmechanismus“) und am LBI für Digital History erfolgt eine aktive Auseinandersetzung mit aktuellen Gender- und Diversitätsthemen und Geschlechterverhältnissen. Am LBI für Digital Health and Patient Safety wird eine App entwickelt, die informell Pflegende (d.h. Personen, die Familienmitglieder oder nahestehende Personen betreuen) mit geschulten Pflegekräften oder anderweitig qualifizierten Personen zusammenbringt, die Unterstützung und Beratung zu Pflgethemen anbieten. Im Juni 2021 wurde die App mit dem 1. Preis des TUN Fonds von Magenta ausgezeichnet.