

GLEICHSTELLUNGSPLAN

Human Resources
EU PIC 998346214

www.lbg.ac.at

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS	2
GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT	3
1.0 ARBEITSBEDINGUNGEN	5
2.0 SPRACHE	8
3.0 DATENANALYSEN	10
4.0 PERSONALAUFNAHME	13
5.0 PERSONALENTWICKLUNG	16
6.0 FORSCHUNG	19

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 war 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. Gleichstellungsthemen sind auch in unserer Leistungsvereinbarung verankert.

Eine Erstversion des LBG-Gleichstellungsplans (LBG Gender Equality Plan) wurde in der Sitzung des Vorstandes der Ludwig Boltzmann Gesellschaft – Österreichische Vereinigung zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (EU PIC 998346214) 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 fokussieren wir uns auf die Verwendung gendergerechter Sprache, Gleichstellungsmonitoring durch Datenanalysen sowie Gendersensibilisierung in den Bereichen Personalaufnahme und Personalentwicklung.

Der Gleichstellungsplan ist als lebendes Dokument zu verstehen, d.h. 2022 haben wir erstmals mit einer strukturierteren Aufbereitung des Themas begonnen. Ausgehend vom damaligen Status quo wurde zwischenzeitlich ein Veränderungsprozess eingeleitet, welcher nach wie vor Optimierungspotenziale aufzeigt. Diese wollen wir sukzessive durch interne Maßnahmen bearbeiten.

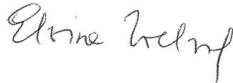
¹ <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

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

Die aktuellen übergeordneten Zielsetzungen, auf die wir uns in den nächsten Jahren fokussieren, sind:

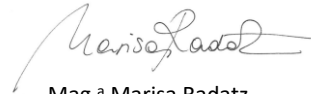
- Implementierung von Strukturen bzw. abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen mit entsprechender Ressourcenausstattung zur laufenden Bearbeitung von Themen im Genderkontext,
- Erhöhung des Frauenanteils in relevanten Funktionen (siehe 3.0 Datenanalysen) durch Maßnahmen in Personalaufnahme (4.0 Personalaufnahme) und Personalentwicklung (5.0 Personalentwicklung),
- Weiterführung der geschlechtersensiblen Kommunikationskultur nach innen und außen,
- Evaluierung von gendersensibler Forschung an den Ludwig Boltzmann Instituten.

Mit besten Grüßen



Dipl.-Ing. Dr.ⁱⁿ Elvira Welzig, MSc

Geschäftsführerin



Mag.^a Marisa Radatz

Geschäftsführerin

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.

2022 wurde der Status quo zum Thema flexibler Arbeitszeitmodelle erhoben. 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

Auf struktureller Ebene wird LBG-seitig für Teammeetings 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. Teams, Zoom oder Webex) zur Verfügung.

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

Umgesetzte Maßnahmen

Ein **Karenzleitfaden** zur professionellen Kommunikation und Information vor, in und nach der Karenzzeit wurde Mitte 2022 intern publiziert und wird von Human Resources bei Karenzmeldung an die Mitarbeiter:innen verschickt. Der Leitfaden unterstützt in der Karenzzeit und gibt sowohl Mitarbeiter:innen wie auch Führungskräften umfassende Informationen zur Orientierung und Hilfestellung für die Durchführung von begleitenden Gesprächen in die Hand.

Als eine Maßnahme, um als Führungskraft zu mehr Informationen aus dem Bereich Gleichstellung & Vielfalt zu gelangen, wurden 2023 Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zu psychischer Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz sowie zu Verbesserungspotenzialen hinsichtlich Gleichstellung in den Leitfaden für das jährlich durchzuführende **Entwicklungsgespräch** aufgenommen.

Weitere Maßnahmen hinsichtlich **Arbeitszeitflexibilisierung** wie z.B. Sabbaticals wurden evaluiert, aufgrund der Struktur der LBG mit LBIs mit befristeten Laufzeiten und somit auch befristeten Dienstverhältnissen als derzeit nicht in allen Organisationseinheiten praktikabel befunden.

Umzusetzende Maßnahmen

Maßnahme	Aufsetzen einer abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppe „Gender & Diversity“ und Klärung der Ressourcenfrage
Verantwortlich	Geschäftsführung
Umsetzungszeitraum	2024

Maßnahme	Prävention gegen sexuelle Belästigung und geschlechterbezogene Gewalt durch Aufnahme in Compliance Richtlinie und Einrichtung eines Whistleblowing-Systems
Verantwortlich	Legal Affairs, LBG Ethics and Diversity Hub
Umsetzungszeitraum	2024

Die **Teilzeitquote** in der LBG liegt zum Stichtag 31.12.2023 bei 62 Prozent. Die Gründe dafür sind die Teilzeitanstellung von Dissertant:innen, die Doppelanstellung vieler Mitarbeiter:innen an Partnerorganisationen, die Budgetsituation der LBIs. Genauere Daten dazu sollen erhoben werden.

Maßnahme	Analyse der hohen Teilzeitquote
Verantwortlich	Human Resources, LBG Ethics and Diversity Hub
Umsetzungszeitraum	2024/2025

Der Anteil der Mitarbeiter:innen mit einer **Homeoffice-Vereinbarung** liegt seit Einführung der Homeoffice-Möglichkeit vor drei Jahren relativ gleichbleibend bei ca. 36%. Es soll evaluiert werden, ob, insbesondere an LBIs ohne bzw. geringem Anteil an Homeoffice-Vereinbarungen, das bestehende Angebot weiter attraktiviert werden kann.

Maßnahme	Evaluierung der Ausweitung der Homeoffice-Möglichkeit
Verantwortlich	Human Resources, Legal Affairs, Geschäftsführung
Umsetzungszeitraum	2024/2025

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. Für die Verwendung des Doppelpunkts spricht weiters, dass dieser den Lesefluss aufgrund der optischen Unauffälligkeit nicht stört und intuitiv sprechbar ist – der Doppelpunkt wird als natürliche Pause empfunden.

In der LBG wird seit 2022 wie folgt vorgegangen:

- 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.

Umgesetzte Maßnahmen

Alle wesentlichen internen **LBG-Dokumente** (wie z.B. die Institutsordnung, Verträge, Formulare, Vorlagen etc.) wurden seit Veröffentlichung der Erstversion des Gleichstellungsplans mit dem Doppelpunkt gegendert. Es gab regelmäßige **Reminder** der Geschäftsführung mittels Newsletter an alle Mitarbeiter:innen zur Umsetzung.

Umzusetzende Maßnahmen

Voraussichtlich Mitte 2024 wird es ein neues **Intranet** der LBG geben. Ziel ist es, einerseits die gendergerechte Sprache im Intranet einheitlich umzusetzen, andererseits aber auch alle wesentlichen Informationen und Dokumente zum Thema „Gender & Diversity“ bereitzustellen und laufend um Neuerungen zu ergänzen.

Maßnahme	Aufsetzen des Intranetbereichs "Gender & Diversity"
Verantwortlich	Human Resources, Career Center, Public Affairs
Umsetzungszeitraum	Ab Q3/2024 fortlaufend

3.0 DATENANALYSEN

Die LBG erhebt jährlich Daten zu Gender und Gleichstellungsförderung für diverse externe Berichte.

Anteil von Frauen in Führungspositionen nach Führungsebene in %	2022	2023	Zielwert 2023
Alle Führungsebenen	38,8 %	44,2 %	
Geschäftsführung	100 %	100 %	
Institutsleitung und Forschungsgruppenleitung	32,5 %	31,3 %	
Center Leitung, Bereichsleitung und Abteilungsleitung	57,1 %	77,8 %	
Glass Ceiling Index auf Basis der Führungsebenen	1,46	1,27	< 1,55

Angestrebt wird eine Erhöhung des Frauenanteils in jenen Organisationseinheiten und auf jenen Hierarchieebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und es zu einer „Leaky Pipeline“ (sinkender Frauenanteil auf höheren 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.

Umgesetzte Maßnahmen

Ab 2022 wurde an einer **Vereinheitlichung von Funktionsbezeichnungen** gearbeitet, die 2023 in Kraft traten. Diese Vereinheitlichung stellte die Vorarbeit für das 2024 umgesetzte neue Gehaltssystem der LBG dar. Das **neue Gehaltssystem** der LBG wurde eingeführt mit den Zielsetzungen, Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Karriereentwicklung innerhalb der LBG zu schaffen und die interne Gehaltsgerechtigkeit – disziplinenübergreifend, aber auch hinsichtlich Gender – zu unterstützen. Das neue Gehaltssystem soll die Attraktivität als Arbeitgeber und Wettbewerbsfähigkeit am relevanten Arbeitsmarkt sichern und Durchlässigkeit zwischen den Karrierestufen der LBG und jenen an Universitäten und in Unternehmen bzw. anderen Organisationen garantieren. Zusätzlich liefert das System nun auch eine verbesserte Monitoring- und Reportingmöglichkeit und erlaubt erstmals eine Gender Pay Gap Analyse zu erstellen.

2023 wurde, basierend auf den neuen Funktionsbezeichnungen, das externe Berichtswesen erstmals um ein **internes Gendermonitoring** ergänzt, welches nun die Erhebung folgender Daten ermöglicht:

- Geschlechterverhältnisse (je Organisationseinheit, Funktionsgruppe, Funktion)
- Teilzeitquote (je Organisationseinheit, Funktionsgruppe, Funktion)
- Internationale Mitarbeiter:innen (je Organisationseinheit, Funktionsgruppe, Funktion)

- Ruhende Dienstverhältnisse
- Homeoffice (je Organisationseinheit, Funktionsgruppe, Funktion)
- Altersverteilung (je Funktionsgruppe, je wissenschaftliche Funktion)
- Gender Pay Gap
- Durchgeführte Schulungen

Gender Pay Gap Analyse

Der Gender Pay Gap beschreibt die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und dem von Männern. Die Differenz wird als prozentualer Anteil des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer angegeben.

Das neue Gehaltssystem mit den einheitlichen Funktionsbezeichnungen ermöglicht die Berechnung des **bereinigten Gender Pay Gaps**, d.h. des Verdienstunterschieds zwischen Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen und Funktionen. Die Berechnung stellt einen Vergleich der Istgehälter (ohne eventuelle Zulagen) von Dezember 2023 und Jänner 2024 dar. Die Aussagekraft des Vergleichs zu diesem Zeitpunkt ist jedoch beschränkt, da das Gehaltssystem zwar in Kraft trat, Anpassungen bei Gehältern, die unter dem Schema liegen, jedoch in zwei Etappen erfolgen – 50% 2024, die volle Erhöhung auf das Schema dann erst mit Beginn 2025.

In einigen Funktionen (wie z.B. Geschäftsführung) sind in der LBG zu 100% Frauen beschäftigt. In diesen Fällen kann keine Berechnung eines Gender Pay Gaps erfolgen.

Einen negativen Gender Pay Gap, d.h. keine Gehaltsungleichheit, gibt es aktuell schon in den Funktionen Assistant, Research Group Leader, Senior Researcher, Researcher und Studienmitarbeiter:in.

Innerhalb der wissenschaftlichen Funktionen zeigt die erste Analyse schon jetzt für die Funktionen Institute Director, Post-Doc, Pre-Doc und Research Student eine **Reduktion des Gender Pay Gaps**, die 2025 noch deutlicher wird.

Umzusetzende Maßnahmen

Das derzeit in Berichtsform vorliegende Gendermonitoring soll Führungskräften für die eigene Organisationseinheit über ein **Managementinformationssystem digital** und mit Visualisierungen zur Verfügung gestellt werden, um so jederzeit einen Status zu relevanten Gleichstellungszahlen abrufen

und bei Bedarf diesbezügliche Ziele (Erhöhung Frauenanteile, Steigerung der Internationalität) besser steuern zu können.

Maßnahme	Bereitstellung des digitalen Gendermonitorings für Führungskräfte
Verantwortlich	Human Resources, IT
Umsetzungszeitraum	2024/2025

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.

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.

Das aktuelle **Gendermonitoring zum 31.12.2023** hat folgende Situation aufgezeigt:

- Bei allen wissenschaftlichen Nachwuchsfunktionen ist ein Frauenanteil von mindestens 50% erfüllt.
- Der Frauenanteil von mindestens 50% in allen Führungsfunktionen ist derzeit in den Funktionen Institute Director und Research Group Leader nicht erfüllt.
- Die Steigerung des Anteils internationaler Forscher:innen um 10% bis Ende 2026 zeigt sich für den gesamten wissenschaftlichen Bereich noch nicht, auf Ebene einzelner Funktionen wie Pre-Docs und Research Students sind kleine Steigerungen erkennbar.

D.h. Bestrebungen der Erhöhung des Frauenanteils aus dem Bereich der Personalaufnahme werden sich in den nächsten Jahren primär auf die Führungsfunktionen der Institute Directors und Research Group Leaders fokussieren. Zusätzlich wird im gesamten wissenschaftlichen Bereich die Erhöhung der Einstellung internationaler Forscher:innen im Zentrum stehen.

Umgesetzte Maßnahmen

Für neue Mitarbeiter:innen gibt es seit 2021 eine **Willkommensbroschüre** (in Deutsch und Englisch) mit wichtigen Informationen zur LBG, den Organisationseinheiten, Ansprechpersonen etc., um die Einarbeitungszeit zu erleichtern.

Seit 2024 stehen Kontingente für **Jobinserate** auf einer für den europäischen Raum spezialisierten Jobplattform für Forscher:innen (<https://www.academicseurope.com/>) zur Verfügung.

Um Maßnahmen hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils auf Ebene der Research Group Leader ableiten zu können, werden seit 2024 **Daten zum Recruiting** zentral erhoben. Dies betrifft die

eingelangten Bewerbungen und die durchgeführten Bewerbungsgespräche je nach Geschlecht. Damit soll eine eventuelle Unterrepräsentanz von eingestellten Frauen gegenüber ihrem Anteil unter den Bewerber:innen und somit ihre Selektionschance untersucht werden.

Im Bereich **Wissenschaftskommunikation bzw. Employer Branding** wird seit 2023 aktiv im Themenfeld Frauensichtbarkeit und Gender gearbeitet: Es gab drei Vorstellungen von LBI-Leiterinnen als weibliche wissenschaftliche Rollenmodelle, davon eine bei Neuübernahme des LBI im Jänner 2024. Im Februar 2024 gab es Berichte zum Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft, im März rund um den Tag der Frauenrechte zum Thema Gendermedizin aus soziologischer Sicht. Ebenfalls medial präsent sind die weibliche Präsidentin und Doppel-Führungsspitze der LBG.

Umzusetzende Maßnahmen

Maßnahme	Überarbeitung des Recruitingleitfadens hinsichtlich Gendersensibilität und Datenschutzthemen
Verantwortlich	Human Resources
Umsetzungszeitraum	2024

Maßnahme	Analyse der Conversion Rate (= Anteil Bewerberinnen zu Anteil weiblicher Einstellungen) je Funktionsgruppe für 2024
Verantwortlich	Human Resources
Umsetzungszeitraum	Anfang 2025

Maßnahme	Weiterführung des Kommunikationsschwerpunkts „Frauen in der Forschung“ (Rollenmodelle, Erfolgsstorys etc.)
Verantwortlich	Public Affairs
Umsetzungszeitraum	2024/2025

Maßnahme	Arbeit am Employer Branding (inkl. Jobinserat) mit Fokus Gender & Diversity im Rahmen des Gesamtstrategieprozesses
Verantwortlich	Human Resources, Public Affairs
Umsetzungszeitraum	Anfang 2025

Maßnahme	Prozessklärung Dual Career Service Support
Verantwortlich	Career Center
Umsetzungszeitraum	2024/2025

5.0 PERSONALENTWICKLUNG

Bis 2024 wird das LBG Career Center aus Mitteln der Nationalstiftung finanziert und hatte daher den Fokus auf Pre- und Postdocs sowie deren Führungskräfte (ca. 70% der Mitarbeiter:innen). Künftig wird Personalentwicklung über die Leistungsvereinbarung finanziert und ganzheitlich für die LBG gedacht: daher stehen ab 2025 Maßnahmen des Career Centers allen Mitarbeiter:innen-Gruppen zur Verfügung. Personalentwicklung ist ein **strategischer Prozess** innerhalb einer Organisation, der – im Einklang mit den **strategischen Zielen der Organisation** – darauf abzielt, die **individuellen Fähigkeiten**, Fertigkeiten und Kompetenzen **der Mitarbeiter:innen** und **Führungskräfte** kontinuierlich zu verbessern und weiterzuentwickeln, die **Zusammenarbeit** in den Teams, Abteilungen u.ä. förderlich zu gestalten und geeignete **Prozesse und Strukturen** bereitzustellen. Das LBG Career Center dient als erste Anlaufstelle für alle Fragen zur Karriereentwicklung in und außerhalb der Wissenschaft für die Researcher sowie seitens der Institutsleiter:innen als deren Führungskräfte. Weiters berät es alle Mitarbeiter:innen zu passenden Angeboten. Zu den Aufgaben des LBG Career Centers zählen die vertrauliche Beratung, Begleitung, individuelle und institutionelle (Weiterbildungs-)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 Fortbildungen, Career Events und Special Programs (modulare Lehrgänge zu spezifischen Themenbereichen). Die Frauen-/Männeranteile der Teilnehmer:innen an den unterschiedlichen Programmen gestalteten sich 2023 wie folgt:



167 Nachwuchswissenschaftler
246 Nachwuchswissenschaftlerinnen

Research Group Leader in Instituten 2023



Special Programs 2023, TeilnehmerInnen



LBG InstitutsleiterInnen 2023



Skills Training 2023, TeilnehmerInnen



Umgesetzte Maßnahmen

Ein besonderer Fokus wird auf **ausgewogene Teams** im Rahmen von Weiterbildungen gelegt sowie auf eine ausgewogene Verteilung von weiblichen und männlichen **Trainer:innen und Speaker: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 (psychologische) Unterstützung zu Themen wie Erschöpfungszuständen, Ängsten oder Depressionen, Abhängigkeits- und Suchtberatung, finanziellen Problemen, Trennung, Familienkonflikten und darüber hinaus Elternberatung sowie Rechtsberatung.

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

Durchgeführte Schulungen

Titel: Expert Talk Balancing Parenthood & Career in Academia, 21.06.2023

Inhalt:

Die Geburt des ersten Kindes erweist sich als der wichtigste Wendepunkt im Lebenszyklus von Akademiker:innen, der zu dem deutlichsten Auseinanderdriften der weiblichen und männlichen akademischen Laufbahnen führt. Trotz des gestiegenen Bewusstseins der männlichen Partner und der zunehmenden aktiven Beteiligung der Väter bleiben die Herausforderungen für die verschiedenen Geschlechter unterschiedlich. Doch mit einem besseren Verständnis der strukturellen Probleme und der möglichen Unterstützung auf individueller, organisatorischer und politischer Ebene, können informierte individuelle Entscheidungen und Vereinbarungen zwischen beiden Elternteilen zu zufriedenstellenden Lebensverläufen führen.

Es wurde erkannt, dass die hochgradig unstrukturierten und entgrenzten Arbeitszeiten, die kurz-, mittel- und langfristigen Mobilitätsanforderungen und die Unsicherheit in der langfristigen Karriereplanung, die einen akademischen Karriereweg kennzeichnen, die Lebensrealitäten von Elternschaft, Partnerschaft und Familienleben insgesamt sowie die Anforderungen des gesellschaftlichen Engagements und die Erwartungen der Menschen in jüngeren Generationen (insbesondere der Generation Z) dramatisch beeinträchtigen.

Die Referent:innen erörterten grundlegende Entscheidungen, alltägliche Herausforderungen, emotionale Belastungen und Lebenszufriedenheit aus der Perspektive von Müttern und Vätern in unterschiedlichen Lebensphasen (z. B. mit kleinen Kindern vs. Teenagern) auf der Grundlage ihrer Erfahrungen. Sie wiesen auch auf unerwartete Lebensereignisse und zusätzliche Belastungen hin, denen eine „Sandwich-Generation“ zwischen Kindern und den eigenen (hochbetagten) Eltern

ausgesetzt ist. Insgesamt konnten diese Wege als ermutigende Beispiele dafür gesehen werden, als Elternteil persönlich passende, sehr erfüllende Wege in der Wissenschaft zu finden.

Teilnehmer:innen: 21; 14 Pre-Docs / 7 Post-Docs

Umzusetzende Maßnahmen

Maßnahme	Evaluierung und Definition von Maßnahmen zur Erhöhung der Gender- und Diversitätskompetenz durch Arbeitsgruppe "Gender & Diversity"
Verantwortlich	Career Center, Human Resources, LBG Ethics and Diversity Hub
Umsetzungszeitraum	2024

Maßnahme	Ausarbeitung Onboardingprozess inkl. Maßnahmen zur Gendersensibilisierung
Verantwortlich	Career Center, Human Resources
Umsetzungszeitraum	2024/2025

6.0 FORSCHUNG

Gender- und Diversitätsaspekte werden in der Forschung an der LBG berücksichtigt. Hervorzuheben sind insbesondere das LBI für Grund- und Menschenrechte, das sich intensiv mit Frauenrechten und Vielfalt und Chancengleichheit beschäftigt sowie jene LBIs, die zu Präzisionsmedizin forschen (wie das LBI für Nanovesikuläre Präzisionsmedizin oder das LBI für Traumatologie).

Umgesetzte Maßnahmen

2024 wurde der **LBG Ethics and Diversity Hub** mit dem Ziel geschaffen, als interdisziplinäre Plattform Fachwissen zu Forschungsethik und Integrity sowie Diversity, Equity and Inclusion aus der gesamten Organisation zusammenzubringen. Der offene und inklusive Hub beherbergt die LBG-Ethikkommission, bietet Beratung, Unterstützung und Konsultation zu allen Fragen von Ethik und Diversität, und entwickelt Standards und Richtlinien in diesen Bereichen in Zusammenarbeit mit internationalen Partnern. Der Hub berät zu Entwicklung und Umsetzung von Diversitätsinitiativen sowohl in Forschungseinrichtungen und Teams als auch innerhalb spezifischer Forschungsprojekte. Neben der Gleichstellung der Geschlechter hat das Team Expertise in konventioneller und partizipativer Forschung mit vulnerablen Gruppen, Barrierefreiheit, kulturell sensibler Forschung und Neurodiversität.

Umzusetzende Maßnahmen

Maßnahme	Erhebung Status quo von Genderthemen in der Forschung
Verantwortlich	LBG Ethics and Diversity Hub
Umsetzungszeitraum	2024/2025