GLEICHSTELLUNGSPLAN 2026–2030

Zertifikat seit 2012
audit berufundfamilie

Leibniz-Institut für
Wissensmedien

HERAUSGEBERIN
Prof. Dr. Ulrike Cress
© 2026 Stiftung Medien in der Bildung

INHALT

PRÄAMBEL 4

1 AUSGANGSSITUATION 5

1.1 PERSONAL UND GREMIEN AM IWM 5

1.1.1 IST-SITUATION PERSONAL 5

1.1.2 IST-SITUATION GREMIEN 7

2. HANDLUNGSZIELE 8

2.1 ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN LEITUNGSFUNKTIONEN 8

2.2 FÖRDERUNG VON NACHWUCHSKRÄFTEN 8

2.3 VERBESSERUNG DER VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF 8

2.4 PRÄVENTION GESCHLECHTSBEZOGENER GEWALT 8

3. BISHERIGE MAßNAHMEN 9

3.1 MAßNAHMEN ZUR ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN LEITUNGSFUNKTIONEN 9

3.2 MAßNAHMEN ZUR NACHWUCHSFÖRDERUNG UND KARRIEREENTWICKLUNG 10

3.3 MAßNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE 11

3.4 MAßNAHMEN ZUR PRÄVENTION GESCHLECHTSBEZOGENER GEWALT 13

4. GEPLANTE MAßNAHMEN 15

5. STRUKTUR UND GRUNDSÄTZE DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AM IWM 16

INKRAFTTRETEN, LAUFZEIT 17

Präambel

Das Leibniz-Institut für Wissensmedien (IWM) mit Sitz in Tübingen ist ein außeruniversitäres Forschungsinstitut in der Trägerschaft der gemeinnützigen, privatrechtlichen Stiftung "Medien in der Bildung". Das IWM ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft und erforscht Wissensprozesse unter Verwendung digitaler, multimedialer und interaktiver Technologien und fokussiert grundlagen- und anwendungsorientierte Forschung auf die Praxisfelder Schule, Hochschule, Alltag und Museum.

Als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft orientiert sich das IWM an den Leibniz-Gleichstellungsstandards, welche 2016 vor dem Hintergrund des in der Satzung der Leibniz-Gemeinschaft verankerten Ziels der Förderung von Gleichstellung der Geschlechter und Diversität entwickelt wurden, und verpflichtet sich damit auch die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) umzusetzen.

Die Satzung des IWM sowie die von der GWK beschlossene Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) bilden die gesetzlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit des IWM.

Die Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist im Leitbild des IWM fest verankert und zentraler Bestandteil der Institutskultur. Dies umfasst auch die Missbilligung jeder Art von sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Benachteiligung am Arbeitsplatz.

Ziel des vorliegenden Gleichstellungsplans ist die Analyse der aktuellen Ausgangssituation bezüglich der Verteilung von Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Funktionsstufen. Darauf aufbauend werden Maßnahmen beschrieben, die insbesondere dazu dienen, den Frauenanteil in den Leitungspositionen zu erhöhen.

Der Gleichstellungsplan des IWM wurde erstmals für den Zeitraum 2022 bis 2026 veröffentlicht. Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan für die Jahre 2026 bis 2030 wird dieser nun fortgeführt. Alle zwei Jahre soll erhoben werden, inwieweit die Ziele des vorliegenden Gleichstellungsplanes erfüllt und die Maßnahmen umgesetzt wurden bzw. ob die festgelegten Ziele angemessen erscheinen. Gegebenenfalls werden Ziele und Maßnahmen angepasst bzw. neu erarbeitet.

1 Ausgangssituation

Im Jahr 2019 haben Bund und Länder die Fortschreibung des Pakts für Forschung und Innovation für die Jahre 2021 bis 2030 beschlossen. Im Gegenzug für eine verlässliche Steigerung ihrer jährlichen Zuwendungen haben sich die vier großen außeruniversitären Forschungsorganisationen sowie die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) verpflichtet, bestimmte forschungspolitische Ziele zu verfolgen, eigene Maßnahmen zu deren Umsetzung zu ergreifen und darüber im Rahmen des jährlichen Pakt Monitorings zu berichten. Eines dieser Ziele ist die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Forschung.

1.1 Personal und Gremien am IWM

1.1.1 Ist-Situation Personal

Im Bereich **Forschung** waren am IWM zum 31.07.2026 insgesamt 64 Personen beschäftigt, davon 40 Frauen. Dies entspricht somit einem Frauenanteil von 62,5 %. Aufgeschlüsselt nach Positionen zeigt sich folgendes differenzierteres Bild beim Frauenanteil:

- Promovierte Wissenschaftler*innen ohne Leitungsaufgaben: 74 %
- Nachwuchsgruppenleitungen / Stv. AG-Leitungen (E14 o. Ä.): 80 %
- Professuren: 37,5 %

In den **Servicebereichen** ist der Frauenanteil wie folgt:

- einfacher und mittlerer Dienst: 78 %
- gehobener Dienst: 77 %
- höherer Dienst: 53 %
- Leitungsfunktionen im Servicebereich: 29 %

Damit zeigt sich sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch in den Servicebereichen ein abnehmender Frauenanteil, je höher die Ebene der Leitungsverantwortlichkeit bzw. Eingruppierung in den tariflichen Systemen liegt. Gleichzeitig ist zu beobachten, dass der Anteil von Frauen im Bereich Forschung im Vergleich zum 01.05.2022 (Stichtag des vorhergehenden Gleichstellungsplans) auf allen Karrierestufen gestiegen ist. In den Servicebereichen ist der Frauenanteil in Leitungsfunktionen zum 31.07.2026 mit dem Frauenanteil zum 01.05.2022 vergleichbar.

Stand 31.07.2026	**Gesamt** Absolut	**Männlich** Absolut Prozent (Befristet %)	**Weiblich** Absolut Prozent (Befristet %)	**Divers** Absolut Prozent (Befristet %)
Forschungsbereiche				
Professuren / Institutsleitung	8	5 62,5 % (0)	3[1] 37,5 % (0)	0
Nachwuchsgruppenleitung, Stv. AG-Leitungen (E14 o. Ä.)	10	2 20 % (0)	8[1] 80 % (38)	0
Wissenschaftler*innen ohne Leitungsaufgaben (Postdocs, E13)	14	5 36 % (100)	9 64 % (78)	0
Promovierende (E13)	23	10 43 % (100)	13 57 % (100)	0
Sonstige Wissenschaftler*innen (Projektmitarbeitende u.ä. E13)	9	2 22 % (50)	7 78 % (100)	0
Servicebereiche (Direktorat, Medientechnik & -entwicklung, Verwaltung, Teamassistenzen)				
Leitungsfunktionen Servicebereiche (ab E13, höherer Dienst)	7	5 71 % (0)	2[1] 29 % (0)	0
Stellen Servicebereiche (ab E 13, höherer Dienst)	15	7 47 % (0)	8 53 % (12)	0
Stellen Servicebereiche (E9-E12, gehobener Dienst)	21	4 19 % (0)	16 77 % (37)	1 4 % (100)
Stellen Servicebereiche (bis E8/9, einfacher und mittlerer Dienst)	9	2 22 % (0)	7 78 % (28)	0 0 (0)

[1] Einzelne Personen können in mehreren Bereichen aufgeführt sein, sofern sie mehrere Funktionen innehaben. Daher kann die Summe der Funktionen die Gesamtanzahl an Personen übersteigen.

1.1.2 Ist-Situation Gremien

Eine geschlechtsparitätische Besetzung sollte möglichst auch in den Gremien erreicht werden. Im wissenschaftlichen Beirat ist diese Besetzung mit einem Verhältnis von 3 Männern zu 4 Frauen erreicht. In den anderen drei Gremien (Vorstand, Leitungskollegium und Stiftungsrat) sind Frauen bisher unterrepräsentiert.

Gremium	**Gesamt**	**Männlich**	**Weiblich**	**Männlich** in Prozent	**Weiblich** in Prozent
Vorstand	3	2	1	67	33
Wissenschaftlicher Beirat	7	3	4	43	57
Leitungskollegium (leitende Wissenschaftler*innen sowie Leitung der Medientechnik/-entwicklung und der Verwaltung)	12	8	4	66	33
Stiftungsrat *	5	4	1	80	20

Insgesamt zeigt sich somit am IWM bisher, dass Frauen in Positionen ohne Leitungsfunktionen überrepräsentiert sind, während auf den Positionen, die mit Leitungsfunktionen einhergehen, eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen ist.

2. Handlungsziele

2.1 Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen

Aus der Bestandsaufnahme ergibt sich die Notwendigkeit, den Frauenanteil in wissenschaftlichen sowie in nicht-wissenschaftlichen Leitungsfunktionen zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen, wo möglich, bis auf Weiteres primär Frauen für Positionen mit Leitungsfunktionen gewonnen werden.

2.2 Förderung von Nachwuchskräften

Gezielte Nachwuchsförderung und Karriereentwicklung insbesondere für Frauen stellen am IWM ein nachhaltiges Ziel dar, um langfristig den Frauenanteil in wissenschaftlichen, aber auch nicht-wissenschaftlichen Leitungspositionen zu erhöhen.

2.3 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf in Leitungspositionen ist für viele Personen, insbesondere aber für Frauen, ein Grund sich gegen eine Karriere im Wissenschaftssystem zu entscheiden. Daher ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für das IWM ein wichtiges Anliegen.

2.4 Prävention geschlechtsbezogener Gewalt

Ein Arbeitsumfeld, das frei von geschlechtsbezogener Gewalt und Belästigung ist, ist eine wichtige Voraussetzung für die Gleichstellung von Frauen. Wo Beschäftigte Respekt, Sicherheit und Schutz vor Übergriffen erfahren, sind die Bedingungen günstiger, Führungsverantwortung zu übernehmen und langfristig in Leitungsfunktionen tätig zu sein.

3. Bisherige Maßnahmen

3.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen

Das IWM hat bereits Maßnahmen ergriffen, um den Frauenanteil auf Führungspositionen zu erhöhen. Zu diesen Maßnahmen gehören:

- Der Vorschlag von geeigneten Kandidatinnen zur geschlechterparitätischen Besetzung des wissenschaftlichen Beirats des IWM, der aktuell aus vier weiblichen und drei männlichen Mitgliedern besteht.
- Die ausdrückliche Aufforderung an qualifizierte Frauen in Stellenausschreibungen, sich auf wissenschaftliche Leitungs- und Qualifizierungspositionen entlang der akademischen Karrierewege, insbesondere auf W2-/W3-Professuren, Nachwuchsgruppenleitungen und Postdoc-Positionen, zu bewerben.
- Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten des IWM an allen Bewerbungsverfahren des IWM, einschließlich Bewerbungsgesprächen für Postdoc-Positionen sowie für Leitungsfunktionen.
- Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten des IWM an gemeinsamen Findungskommissionen des IWM und der Universität Tübingen.
- Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Tübingen an gemeinsamen Berufungskommissionen des IWM und der Universität Tübingen.
- Berücksichtigung von Care-bedingten Karriereunterbrechungen bei der Besetzung von Postdoc-Stellen und Leitungspositionen.
- Ausgewogene Besetzung der zweiten Leitungsebene (Nachwuchsgruppenleitung, Stv. AG-Leitungen) mit Frauen und Männern
- Der Hinweis auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Zertifizierung durch das „audit berufundfamilie“ in allen Stellenausschreibungen.
- IWM-Interne Workshops zur Qualifikation von Frauen, z.B. zu dem Thema „Wissenschaftskommunikation für Frauen“.
- Weitere Sensibilisierung der Leitungsebene und Mitarbeitenden für gleichstellungsrelevante Themen (z.B. Workshops zu Unconscious Biases).

3.2 Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und Karriereentwicklung

Maßnahmen zur gezielten Nachwuchsförderung und Karriereentwicklung insbesondere für Frauen stellen ein weiteres Mittel dar, um langfristig den Frauenanteil auf Leitungspositionen zu erhöhen. Folgende Maßnahmen hat das IWM diesbezüglich bereits ergriffen:

- Mit dem Postdoc Talente-Programm bietet das IWM dem exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs nach der Promotion die Rahmenbedingungen, sich als Forschende in der Wissenschaft weiter zu qualifizieren, ein eigenständiges wissenschaftliches Profil zu entwickeln und Karrierepfade innerhalb der Wissenschaft zu verwirklichen. Die Teilnahme an dem Programm beträgt 5 Jahre. Bei den Aufnahmevoraussetzungen (z.B. Anzahl an A-Publikationen) sowie der Dauer der Mitgliedschaft werden bei Wissenschaftlerinnen mit Kindern pro Kind pauschal 2 Jahre berücksichtigt. Bei Wissenschaftlern mit Kindern werden hingegen die tatsächlich genommenen Elternzeiten (max. 2 Jahre) berücksichtigt. Teilzeitarbeit aufgrund von Familienverpflichtungen kann zudem anteilig bei allen Mitgliedern berücksichtigt werden.

- Mitarbeiterinnen des IWM mit herausragenden Leistungen werden dazu ermuntert, sich für das Leibniz-Mentoring Programm zu bewerben.

- Nachwuchswissenschaftlerinnen werden auf Frauenförderprogramme hingewiesen und bestärkt, dafür eine Bewerbung einzureichen, z.B. für die Zeit seines Bestehens auf das vom Ministerium für Wissenschaft und Kunst in Baden-Württemberg ausgeschriebene Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramm.

- Für die jährlich stattfindenden Mitarbeiter*innengespräche steht ein Leitfaden zur Verfügung, in welchem neben Themen wie der wissenschaftlichen Tätigkeit und dem Karrierestand, auch Themen aus dem Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgegriffen werden.

- Gezielte Einladung von Wissenschaftlerinnen zu Kolloquien und Veranstaltungen, um die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen und vielfältige Rollenvorbilder für Nachwuchswissenschaftler*innen zu schaffen.

- Unterstützung nicht-wissenschaftlich tätiger Mitarbeiter*innen bei der Aufnahme und Durchführung eines berufsbegleitenden Fernstudiums bzw. anderer umfangreicher Weiterbildungsmaßnahmen.

3.3 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Seit 2012 nimmt das IWM an der Zertifizierung durch das audit berufundfamilie teil. Im Rahmen dieser Zertifizierung werden Ziele in verschiedenen Handlungsfeldern formuliert, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zu mehr Chancengleichheit führen sollen. Im Rahmen dieses Prozesses werden die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf laufend optimiert.

Das IWM erhielt 2024 zum fünften Mal das Zertifikat audit berufundfamilie.

Am IWM gibt es zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die wichtigsten bereits umgesetzten Maßnahmen sind:

- Die Betriebsvereinbarung mobiles Arbeiten ermöglicht es den Mitarbeitenden in Abstimmung mit ihrer jeweiligen Leitung mobil von außerhalb zu arbeiten, sofern es die Art der Tätigkeit zulässt.
- Die Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitregelung bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu größtmöglicher Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeit.
- Mitarbeitende, die aufgrund einer besonderen Familien-/privaten Situation ihren Arbeitsumfang ändern müssen, können diesen in Abstimmung mit der Leitung ihrer Organisationseinheit und unter Berücksichtigung der Arbeitsbelange anpassen.
- Im Rahmen der Gleitzeit ist es möglich, eine begrenzte Anzahl an Stunden pro Woche vor- bzw. nachzuarbeiten. Mehrarbeit kann in Form von freien Tagen ausgeglichen werden, was insbesondere für Personen mit Care-Aufgaben hilfreich sein kann.
- Kolloquien, Versammlungen, Instituts- oder Betriebsversammlungen (usw.) werden unter Berücksichtigung familienfreundlicher Zeiten (9-16 Uhr, nach Möglichkeit 9-14 Uhr) abgehalten.
- Die Betreuung noch nicht schulpflichtiger Kinder wird mit bis zu 50 % der entstehenden Kosten bezuschusst.
- Um Lab Visits auch für Mitarbeitende mit Familie zu ermöglichen, können grundsätzlich auch kürzere Lab Visits ab 14 Tagen durchgeführt werden, vorbehaltlich der verfügbaren finanziellen Mittel.

- Es werden regelmäßig Online-Befragungen zu Vereinbarkeitsthemen durchgeführt, um die Zufriedenheit/Effektivität der bestehenden Maßnahmen zu prüfen und Anregungen bezüglich weiterer Maßnahmen zu erhalten.

- Pflege-Aufgaben treten häufig unvorhersehbar auf. Für solche Situationen wird im Intranet des Instituts eine Notfallmappe mit Informationen bereitgestellt. Des Weiteren finden sich im Intranet Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen bei Übernahme von Pflegefunktionen. Es besteht zudem in Kooperation mit der Universität Tübingen für alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit regelmäßig an Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege teilzunehmen.

- Auch während familienbedingter Auszeiten ist das IWM bestrebt, den Kontakt zu den jeweiligen Mitarbeiter*innen zu halten. Entsprechend werden vor familienbedingten Auszeiten Kontakthaltemöglichkeiten besprochen. Es besteht für Mitarbeiter*innen zudem die Möglichkeit, an Weiterbildungen oder wissenschaftlichen Veranstaltungen (z.B. Tagungen) während familienbedingter Auszeiten teilzunehmen.

- Eltern, die in bestimmten Situationen ihr Kind ins Büro mitbringen müssen, steht am IWM eine mobile Ausstattung zur Kinderbetreuung zur Verfügung. Sie besteht aus sieben Modulen und kann im eigenen oder in einem anderen freien Raum genutzt werden. Die Ausstattung eignet sich sowohl für Babys als auch für ältere Kinder.

- Stillenden Müttern werden bei Dienstreisen die Kosten für eine notwendige Begleitperson erstattet. Die Maßnahme soll dazu beitragen, die Teilnahme an dienstlich erforderlichen Reisen zu erleichtern, care-bedingte Nachteile zu reduzieren und eine gleichberechtigte Teilhabe an wissenschaftlichen Aktivitäten und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu fördern.

- Um eine gerechte Verteilung institutsinterner Aufgaben zu gewährleisten, achtet der Vorstand bei der Vergabe neuer Ämter darauf, bevorzugt Personen auszuwählen, die bislang keine oder nur wenige zusätzliche Aufgaben übernommen haben. Zudem wird berücksichtigt, ob Mitarbeitende aufgrund von Care-Arbeit ihre Arbeitszeit reduziert haben oder anderweitig besonders belastet sind.

- Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen und die Teilnahme an institutsinternen Veranstaltungen für Mitarbeitende mit Kindern zu ermöglichen, wird bei Veranstaltungen am IWM, die nach 14 Uhr

stattfinden, nach Möglichkeit eine Kinderbetreuung angeboten. Die Organisation einer entsprechenden Kinderbetreuung liegt in der Verantwortung der Veranstaltungsorganisator*innen.

- Das IWM stellt Informationen und Beratungsangebote zur Planung von Elternzeit und zur Aufteilung von Familien- und Betreuungsaufgaben bereit. Eine partnerschaftliche Verteilung von Care-Arbeit kann die Chancengleichheit fördern und die Übernahme von Leitungspositionen durch Frauen unterstützen.

3.4 Maßnahmen zur Prävention geschlechtsbezogener Gewalt

Das IWM hat Maßnahmen ergriffen, um ein Arbeitsumfeld frei von geschlechtsbezogener Gewalt und Belästigung zu schaffen.

- Um sichtbar zu machen, dass das IWM jede Form sexueller Belästigung ausdrücklich verurteilt, ist es dem Bündnis “Gemeinsam gegen Sexismus” beigetreten.

- Um Betroffenen und Zeug*innen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Orientierung zu geben, hat das IWM präventiv einen Leitfaden „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ verfasst. Darin sind insbesondere mögliche Ansprechpersonen und erste Handlungsempfehlungen beschrieben.

- Um im Verdachts- oder Beschwerdefall ein professionelles und rechtssicheres Vorgehen sicherzustellen, wurden Führungskräfte sowie Personen in besonderen Funktionen (u. a. AGG-Beschwerdestelle und Betriebsrat) von einer auf diesem Gebiet spezialisierten Rechtsanwältin geschult. Der Workshop vermittelte Handlungssicherheit, rechtliche Grundlagen und konkrete Vorgehensweisen für den Ernstfall.

- Im Rahmen der Reihe IWM Insights fand eine Informationsveranstaltung mit einer externen Expertin statt, um die Beschäftigten für das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und über Handlungsmöglichkeiten sowie Unterstützungsangebote zu informieren.

- Um über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aufzuklären und bestehende Unterstützungsangebote sichtbar zu machen, informiert die Gleichstellungsseite im Intranet über das Thema. Durch die Bereitstellung von Informationen, Ansprechpersonen und Hilfsangeboten soll das Thema enttabuisiert und

Betroffene dazu ermutigt werden, die geschaffenen Unterstützungsstrukturen in Anspruch zu nehmen.

4. Geplante Maßnahmen

Folgende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen und zur Verbesserung der Gleichstellung will das IWM im Zeitraum 2026 – 2030 umsetzen:

- Weibliche Beschäftigte sollen gezielt auf die Leibniz-Akademie für Führungskräfte aufmerksam gemacht werden und dazu ermutigt werden, an dem für ihre Karrierephase passenden Programm der Akademie teilzunehmen.
- Die Ausschreibung von Stellen (auch mit Leitungsfunktion) soll nach positiver Prüfung durch die zugeordnete Organisationseinheit mit Hinweis auf mögliche Ausübung in Teilzeit erfolgen.
- Gezielte Angebote von Workshops für Frauen (z. B. Karriereplanung / Bewerbungstraining / Coaching).
- Die vielfältigen Karrierewege ehemaliger Wissenschaftlerinnen des IWM sollen gezielt sichtbar gemacht werden. Erfolgreiche Alumnae werden verstärkt als Rollenvorbilder eingebunden, um insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen bei ihrer beruflichen Orientierung und Entwicklung zu unterstützen.
- Es wird geprüft, inwiefern Promovierenden mit Care-Verantwortung nach dem Ende ihrer Anstellung am IWM ein verlängerter Ressourcenzugang von bis zu 12 Monaten gewährt werden kann (statt der üblichen 6 Monate). Die Verlängerung des Zugangs zu IWM-Ressourcen trägt dazu bei, strukturelle Nachteile auszugleichen (z.B. erhöhter Care-Arbeitsaufwand ohne Arbeitsvertrag) und chancengleichere Bedingungen für den erfolgreichen Abschluss von Promotionsvorhaben zu schaffen.
- Um sexueller Belästigung am Arbeitsplatz präventiv entgegenzuwirken und Beschäftigte in ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken, ist die Durchführung eines Selbstbehauptungskurses geplant. Der Kurs soll dabei unterstützen, persönliche Grenzen frühzeitig wahrzunehmen und zu kommunizieren, grenzüberschreitendes Verhalten zu erkennen sowie in unangenehmen Situationen selbstbewusst und angemessen zu reagieren.
- Sensibilisierung aller Institutsangehörigen für Diversitätsaspekte z.B. in Form von Vorträgen oder Workshops.

5. Struktur und Grundsätze der Gleichstellungsarbeit am IWM

Gleichstellung wird als wichtiges und regelmäßig zu überprüfendes Prinzip der Institutspolitik angesehen. Zur Umsetzung dieser Aufgabe steht der Institutsleitung am IWM die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin zur Seite. Laut Satzung ist die Gleichstellungsbeauftragte der Direktorin / dem Direktor unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie übt ihr Amt weisungsfrei aus.

Sie hat insoweit ein Initiativrecht und wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Die Gleichstellungsbeauftragte des IWM wird von den weiblichen Beschäftigten in geheimer Wahl aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten gewählt und vom Direktor bzw. der Direktorin für die Dauer von vier Jahren bestellt.

Bei der Erledigung ihrer Aufgaben im erforderlichen Umfang ist sie von ihren anderen Verpflichtungen zu entlasten. Darüber hinaus wird die Gleichstellungsbeauftragte durch eine studentische Hilfskraft mit einem Umfang von 20 Stunden im Monat unterstützt. Der Gleichstellungsbeauftragten steht ein jährliches Budget zur Verfügung, das sie eigenverantwortlich und in Abstimmung mit dem Vorstand für die Gleichstellungsarbeit verwenden kann.

Zur Förderung von Transparenz und Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit nutzen die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin zudem das Intranet des Instituts als zentrales Kommunikationsmedium. Dort informieren sie die Mitarbeitenden regelmäßig über aktuelle Themen, Projekte, Veranstaltungen und Entwicklungen im Bereich Gleichstellung sowie über die Schwerpunkte ihrer laufenden Arbeit. Die Kommunikation erfolgt in gendergerechter Sprache. Zur Unterstützung einer wertschätzenden und inklusiven Kommunikation am Institut haben die Gleichstellungsbeauftragten darüber hinaus einen Leitfaden für gendergerechte Sprache entwickelt und den Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Um das Thema Gleichstellung stärker auf der Leitungsebene zu verankern, wurde die Institutsdirektorin und Vorsitzende des Vorstands, Frau Prof. Dr. Ulrike Cress, zur Verantwortlichen aus dem Leitungskollegium für die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie benannt und fungiert als Schnittstelle zwischen Leitung und der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist über jede Angelegenheit mit unmittelbarem Bezug zu ihren Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Sie ist bei Stellenausschreibungen beteiligt und hat ein Recht auf Teilnahme an Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen. Im Rahmen ihrer Aufgabenstellung hat sie das Recht, in entscheidungserhebliche Personalunterlagen Einsicht zu nehmen und wird über Beförderungen, Entfristungen sowie Kündigungen informiert. Sie nimmt an den Sitzungen des Leitungskollegiums mit beratender Stimme teil. Darüber hinaus ist sie an hausinternen Arbeitsgruppen beteiligt.

Regelmäßige Treffen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin mit der Direktorin als Leitungsbeauftragte für Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Koordinatorin audit berufundfamilie und dem Administrativen Vorstand sowie der Diversitätsbeauftragten ergänzen den Austausch zu gleichstellungsrelevanten Themen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin besuchen regelmäßig Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung und nehmen an den Treffen des Arbeitskreises Chancengleichheit und Diversität der Leibniz-Gemeinschaft teil. Über ihre Tätigkeiten hat die Gleichstellungsbeauftragte dem Stiftungsrat jährlich schriftlich Bericht zu erstatten.

Inkrafttreten, Laufzeit

Der Gleichstellungsplan wurde am 24.10.2026 vom Vorstand beschlossen und tritt zum 24.10.2026 in Kraft. Seine Gültigkeit umfasst den Zeitraum 24.10.2026 bis 23.10.2030.

Leibniz-Institut
für Wissensmedien
Schleichstraße 6
72076 Tübingen
Tel. +49 7071 979-0
www.iwm-tuebingen.de