

Sechster Gleichstellungs- und Diversitätsplan 2026-2028

Leibniz-Institut für Bildungsmedien | Georg-Eckert-Institut

Kontakt: gleichstellungsbeauftragte@gei.de

Webseite: <https://www.gei.de/institut/karriere/chancengleichheit>

Präambel

Aktuelle weltpolitische Entwicklungen zeigen, dass Bemühungen um Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zunehmend unter Druck geraten. Über Jahrzehnte erkämpfte Rechte werden schrittweise eingeschränkt, während intersektional benachteiligte Gruppen verstärkt Marginalisierung, Anfeindungen bis hin zu offener Verfolgung ausgesetzt sind. In den USA zum Beispiel, dem ehemaligen „land of the free“, werden Selbstbestimmungsrechte, wie das Recht auf Abtreibung, nach und nach eingeschränkt und Diversitäts- und Inklusionsprogramme in Unternehmen und auch Hochschulen flächendeckend verboten oder in vorseilendem Gehorsam zurückgebaut. International tätige deutsche Unternehmen wie SAP oder die Telekom schließen sich diesen Entwicklungen teilweise bereits an. Damit droht eine schleichende Erosion grundlegender Menschenrechte und Förderstrukturen. Auch in Deutschland machen sich diese Entwicklungen bemerkbar und es sind bereits erste Rückschritte erkennbar, die sogar in Gesetzen oder Verwaltungsvorschriften verankert werden: Allein 2025 schaffte bspw. Sachsen seine Regelungen zur geschlechtergerechten Gesetzessprache unter dem Vorwand des Bürokratieabbaus ab, während im Kanzleramt mit der Behauptung, gesellschaftliche Spaltung verhindern zu wollen, ebenfalls gendersensible Sprache untersagt wird. Und unter dem Deckmantel der Modernisierung und Vereinheitlichung schwächte bspw. die Novellierung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes zentrale Steuerungsinstrumente und die Position der Gleichstellungsbeauftragten des Landes. Allein diese beispielhaften Entwicklungen verdeutlichen, dass selbst etablierte gleichstellungspolitische Standards zunehmend infrage gestellt werden.

Vor diesem Hintergrund ist die Förderung von Gleichstellung und Diversität von zentraler Bedeutung. Ein Arbeits- und Forschungsumfeld, das Chancengerechtigkeit gewährleistet und unterschiedliche Perspektiven systematisch einbezieht, steigert nachweislich Innovationsfähigkeit, Entscheidungsqualität sowie Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeitenden. Dies gilt insbesondere für die Wissenschaft, in der vielfältige Perspektiven eine grundlegende Voraussetzung für Erkenntnisprozesse und gesellschaftliche Relevanz darstellen.

Angesichts der Herausforderungen ist die nachhaltige institutionelle Verankerung von Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen unerlässlich. Sie müssen als Querschnittsaufgabe in allen Prozessen verankert und gegenüber kurzfristigen politischen Veränderungen abgesichert werden. Institutionelle Selbstverpflichtungen und ein festes Bekenntnis zur Förderung von Chancengerechtigkeit, gewinnen dabei an Bedeutung. Gleichstellung und Diversitätsförderung sind kein „Extra“ oder „Luxus“, sondern Notwendigkeiten, die institutionelle Resilienz stärken, indem sie Innovations- und Anpassungsfähigkeit sowie soziale Kohäsion fördern. Am GEI wird diesem Anspruch durch die strukturelle Verankerung der Chancengerechtigkeit im Gleichstellungs- und Diversitätsplan sowie durch die Wahrnehmung der Aufgaben durch die Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte(n) Rechnung getragen. Die im Leitbild des Instituts verankerte Wertschätzung von Chancengerechtigkeit, Diversität und internationalen Perspektiven bildet

hierfür die Grundlage und ermöglicht es, Vielfalt gezielt als Ressource für Forschung und institutionelle Weiterentwicklung zu nutzen.

I. Institutionelle Verankerung der Chancengleichheit am GEI

Das Leibniz-Institut für Bildungsmedien | Georg-Eckert-Institut (GEI) unterstützt und fördert aktiv den gesetzlichen Anspruch auf Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft. Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit am GEI sind das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz und die Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern. Darüber hinaus orientiert sich das Institut an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und der Leibniz-Gemeinschaft.

I.1 Erreichtes

Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind am GEI Leitungs- und Querschnittsaufgaben. Die Verpflichtung aller Leitungspersonen des Instituts, sich aktiv für Gleichstellung, gegen Diskriminierung und für Chancengerechtigkeit einzusetzen sowie sich kontinuierlich entsprechend weiterzubilden, ist seit 2022 im Führungsleitbild des GEI fest verankert. Darüber hinaus sind die Aufgaben auf allen Ebenen verankert und werden von allen Beteiligten mitgetragen.

Alle vier Jahre werden eine **Gleichstellungsbeauftragte** und zwei Stellvertreterinnen von allen Mitarbeiter*innen des Instituts gewählt. Ihre Bemühungen um Gleichstellung und Chancengleichheit werden durch die Arbeit der **Diversitätsbeauftragten** flankiert. Dieses Amt wird von einer der zwei Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen.

Die **Gleichstellungsbeauftragte** verfügt über ein jährliches **Budget** in Höhe von **3.000 Euro**, über das sie selbstständig bestimmen kann. Auch die **Diversitätsbeauftragte** erhält ein **Budget** in Höhe von **3.000 Euro**. Ein gesondertes Budget wird für die Angebote des voioo-Familienservice bereitgestellt, zu dem alle Mitarbeiter*innen des GEI-Zugang erhalten.

Die Gleichstellungsbeauftragte steht in regelmäßigem **Austausch mit der Direktion** (Quartalsgespräche) sowie den **Abteilungsleitungen** (einmal jährlich), um gleichstellungsrelevante Themen zu identifizieren, über den Fortschritt aktueller Bemühungen zu berichten sowie die Leitungspersonen für ihre Aufgaben bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in ihren Abteilungen zu sensibilisieren und sie im Umgang mit und der Vorbeugung vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz zu stärken. Gleichzeitig wird die Gleichstellungsbeauftragte in diesen Gesprächen über die Bedürfnisse, Interessen und Probleme mit Blick auf die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Mitarbeiter*innen der jeweiligen Abteilungen informiert. Auch mit dem **Personalrat und weiteren Interessenvertretungen des GEI** steht die Gleichstellungsbeauftragte in regelmäßigem Austausch und fungiert als **Ansprechpartnerin für alle Mitarbeiter*innen**, auch bei Konflikten und Beschwerden.

Die **Mitspracherechte der Gleichstellungsbeauftragten in personalpolitischen Entscheidungen** ist gemäß dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) auf mehreren Ebenen institutionell festgelegt.

- Bei der Einstellung von neuen Kolleg*innen wirken die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen an allen Phasen des Prozesses aktiv mit:
 - Sie kommentieren Ausschreibungstexte und achten sowohl auf die Verwendung gendersensibler Sprache als auch darauf, dass Anforderungsprofile in einer Art und Weise formuliert werden, die Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen.
 - Die Gleichstellungsbeauftragten setzen sich dafür ein, dass das in einem bestimmten Arbeitsbereich unterrepräsentierte Geschlecht verstärkt zur Bewerbung aufgefordert wird.
 - Sie stimmen der Auswahl jener Kandidat*innen zu, die zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden und tragen Sorge dafür, dass mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden, wenn in ausreichender Zahl

Bewerbungen von Angehörigen aller Geschlechter vorliegen, die das in der Ausschreibung geforderte Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen. Außerdem achten sie darauf, dass Kandidatinnen nicht aufgrund der Tatsache, dass sie Kinder haben, nicht eingeladen werden, und dass bei der Bewertung und dem Vergleich der Profile der Kandidatinnen und Kandidaten Kindererziehungszeiten angemessen berücksichtigt werden. Darüber hinaus verfügen sie über das Recht, aus ihrer Sicht geeignete Bewerber*innen auf die Liste der zu Vorstellungsgesprächen eingeladenen Personen zu setzen.

- Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen nehmen an den Vorstellungsgesprächen teil und setzen sich für eine transparente Gesprächsführung ein, die sicherstellt, dass allen Kandidat*innen dieselben, am Ausschreibungsprofil orientierten Fragen gestellt werden.
- Bei der Entscheidung der Einstellungskommission für einen Kandidaten oder eine Kandidatin genießt die Gleichstellungsbeauftragte ein Vetorecht.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist außerdem in der Kommission für die Vergabe von Stipendien des Instituts vertreten.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird in die Entwicklung und Abfassung von Dienstvereinbarungen einbezogen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird nach § 16 Absatz 5 AV-Glei an der Entwicklung und an der Evaluierung von Personalentwicklungskonzepten beteiligt, die gemäß § 9 Absatz 2 der AV-Glei (i) mit Blick auf Vergütungs- und Führungsebenen das Verhältnis zwischen Männern und Frauen beschreiben, (ii) Zielquoten zur Erzielung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses definieren (iii) konkrete Schritte zum Abbau der Unterrepräsentierung eines Geschlechts in bestimmten Bereichen benennen und (iv) ein Fort- und Weiterbildungskonzept enthalten.
- Gemäß AV-Glei § 16 Absatz 1 soll die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig an Entscheidungen über (i) Abordnungen, Versetzungen und Umsetzungen von Beschäftigten für mehr als drei Monate (ii) Gewährung bzw. Anordnung von Fortbildungen, und (iii) Erteilung von Abmahnungen beteiligt werden. Gemäß § 16 Absatz 2 meint frühzeitige Beteiligung, dass der Beginn des Entscheidungsprozesses aufseiten der Einrichtung und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.
- Die Gleichstellungsbeauftragte soll regelmäßig (mind. quartalsweise) eine Personal- und Stellenbesetzungsübersicht erhalten, um über die Geschlechterverteilung am Institut informiert zu bleiben.

I.2 Zur Umsetzung der Ziele aus dem fünften Gleichstellungsplan (2023-2025)

Im fünften Gleichstellungsplan wurden im Bereich der institutionellen Verankerung der Gleichstellung sechs Ziele mit insgesamt zehn Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele formuliert. Diese lassen sich rückblickend in zwei Gruppen unterscheiden: dauerhaft angelegte, strukturelle Ziele und zeitlich bzw. operativ ausgerichtete Entwicklungsziele.

Zu den dauerhaft angelegten Zielen zählen drei Vorhaben, die auch mit dem aktuellen Gleichstellungsplan weitergeführt werden und bisher nur teilweise erreicht wurden: **Die Erreichung ausgewogen repräsentativer Geschlechterverhältnisse in allen Arbeitsbereichen des Instituts, die Erreichung der Geschlechterparität in Kommissionen und Institutsveranstaltungen** sowie **die Konsolidierung der Gleichstellung als Leitungsaufgabe**. Diese Ziele sind als kontinuierliche Steuerungsaufgaben zu verstehen und erfordern eine langfristige Weiterverfolgung.

Die übrigen Ziele waren stärker auf konkrete Entwicklungsprozesse ausgerichtet:

Bei der **Optimierung des Ausschreibungs- und Einstellungsverfahrens** wurde die *Überarbeitung des Workflows für Stellenausschreibungen und den Auswahlprozess von Bewerber*innen* umgesetzt. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist im Workflow formal geregelt. Eine *Schulung zu Maßnahmen der Personalgewinnung für das Leitungspersonal und die Gremienvertreter*innen* konnte aus Zeitgründen nicht realisiert werden.

Die **Entwicklung eines strukturierten Onboardings neuer Mitarbeiter*innen** wurde im Rahmen eines Strategieforums umgesetzt. Ein entsprechender *Workflow* liegt vor und soll künftig sicherstellen, dass neue Mitarbeiter*innen alle Bereiche des Instituts kennenlernen und sich am Institut willkommen fühlen. Die Bereitstellung von Übersetzungen wichtiger Dokumente des Instituts (u. a. Dienstvereinbarungen und -Anweisungen) ins Englische wurde noch nicht vollständig umgesetzt.

Im Zielbereich **Entwicklung von Maßnahmen zur Personalgewinnung** konnte *ein Konzept für die Personalentwicklung, in der u. a. die Beteiligung der Gleichstellung formal geregelt wird*, noch nicht finalisiert werden. Außerdem wurde die aktive Unterstützung der Personalverwaltung durch die Abteilungsleitungen bei Ausschreibungen das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht zu erreichen, noch nicht umgesetzt.

Die nicht umgesetzten Ziele des fünften Gleichstellungsplans finden daher in gleicher oder ähnlicher Form erneut Eingang in die Zielvorgaben des sechsten Gleichstellungsplans.

I.3 Ziele der institutionellen Verankerung von Gleichstellung

Ziele

1. Erreichung ausgewogen repräsentativer Geschlechterverhältnisse in allen Arbeitsbereichen des Instituts

Die Leitung des Instituts setzt sich für Gleichstellung der Geschlechter und die Erreichung repräsentativer Geschlechtsverhältnisse in allen Bereichen des Instituts ein. Für Bereiche des Instituts, in denen ein Geschlecht stark unterrepräsentiert ist, werden in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten konkrete Maßnahmen für Personalgewinnung und Personalentwicklung entwickelt, die auf ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Männern und Frauen zielen.

2. Erreichung der Geschlechterparität in Kommissionen und Institutsveranstaltungen

Es wird auch weiterhin darauf geachtet, dass alle (Auswahl-)Kommissionen des GEI geschlechterparitätisch besetzt werden.

Auch bei institutsinternen Veranstaltungen (z. B. Konferenzen) soll auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis der Teilnehmer*innen geachtet werden.

3. Entwicklung von Maßnahmen zur Personalentwicklung und -gewinnung

Um die Mitarbeiter*innen des GEI gezielt bei neuen Herausforderungen zu unterstützen und ihre Karriereentwicklung zu fördern, wird ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet.

4. Konsolidierung der Gleichstellung als Leitungsaufgabe

Gemäß dem 2022 verabschiedeten GEI-Führungsleitbild gilt es weiterhin das Thema Chancengleichheit im Sinne eines gendergerechten und diversitätssensiblen Führungsstils nachhaltig am Institut zu operationalisieren.

5. Fortbildung für (neue) Leitungspersonen im Bereich gendersensibles und diversitätsgerichtetes Führen.

Vor allem Personen, die am GEI neu in eine Leitungsposition gelangen, sollen an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung teilnehmen, die sich mit gender- und diversitätssensiblen Führen befassen sowie ein Bewusstsein für Vereinbarkeits-herausforderungen von Mitarbeiter*innen schaffen.

6. Sicherstellung der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gemäß AV-Glei 16.

7. Informationen für die gleichberechtigte Teilhabe am Institutsleben

Auch internationale Mitarbeitende und Stipendiat*innen der Abteilungen müssen über alle relevanten Dienstanweisungen und -vereinbarungen informiert sein, um gleichberechtigt am Institutsgeschehen teilhaben zu können und sich an die Hausordnung und sicherheitsrelevante Anweisungen des Instituts halten zu können.

Konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Ziele sowie die Zuständigkeiten für deren Umsetzung sind in einem internen Dokument festgehalten.

II. Personalstruktur aus gleichstellungspolitischer Perspektive

II.1 Erreichtes

Jährlich wird am Institut der Frauenanteil nach Einkommensgruppen, Arbeitsbereichen, unbefristeten Stellen für Wissenschaftler*innen, Leitungspositionen und Qualifikationsstellen erhoben.

Insgesamt waren am 31.12.2025 **85 Personen** am GEI angestellt, von denen **50 Frauen, 35 Männer** und **0 Divers**¹ waren.

Übersicht gesamt: Das Verhältnis von Frauen und Männern nach Entgeltgruppen (E)²

Entgeltgruppe	Männer gesamt	Frauen gesamt	Anteil von Frauen an Entgeltgruppe in %
Professuren			
W3	1	0	Unterrepräsentanz von Frauen: 0%
W2	1	1	Parität: 50%
W1	1	0	Unterrepräsentanz von Frauen: 0%
Höherer Dienst			
E 15 TV-L	1	2	Überrepräsentanz von Frauen: 67%
E 14 TV-L	0	3	Überrepräsentanz von Frauen: 100%
E 13 TV-L	17	23	Überrepräsentanz von Frauen: 58%
Gehobener Dienst			
E 12 TV-L	1	0	Unterrepräsentanz von Frauen: 0%
E 11 TV-L	7	2	Unterrepräsentanz von Frauen: 22%
E 10 TV-L	1	0	Unterrepräsentanz von Frauen: 0%
E 9 TV-L	0	10	Überrepräsentanz von Frauen: 100 %
Mittlerer Dienst			
E 8 TV-L	1	2	Überrepräsentanz von Frauen: 67%
E 7 TV-L	0	1	Überrepräsentanz von Frauen: 100%
E 6 TV-L	2	4	Überrepräsentanz von Frauen: 67%
E 5 TV-L	2	2	Parität: 50%

In dieser Darstellung der Beschäftigungsverhältnisse nach Entgeltgruppen fallen bei der **Analyse des Ist-Zustands** und der Entwicklung seit dem letzten Gleichstellungsplan (5. GSP) zwei Dinge ins Auge: Der prozentuale Abbau der **Überrepräsentanz von Frauen im mittleren Dienst (TV-L 5-8)** bestätigt die

¹ Die Kategorie „divers“ wird in den Personaldaten bisher noch nicht erfasst.

² In der Entgeltgruppe 4 waren zum Zeitpunkt der Erhebung keine Stellen besetzt.

Bemühungen der Abteilungsleitungen der Bibliothek und im Verwaltungsbereich, auch Männer für die auch heute noch als eher weibliche Berufsfelder angesehene Bereiche im Bibliotheksdienst und der Verwaltung zu gewinnen. Auch wenn am Stichtag 31.12.2025 im **höheren Dienst (TV-L 13-15)**, bei den Stellen die vor allem mit Wissenschaftler*innen besetzt sind, deutlich weniger Stellen insgesamt besetzt sind (10 Stellen weniger als 2022), ist der **Frauenanteil weiterhin etwas höher als der Männeranteil**. Besonders in den Funktionen mit erheblich gesteigerter Verantwortung und Personalführung arbeiten überwiegend Frauen, was auch zukünftig als ein Instrument der Karriereförderung auf dem Weg zu höherwertigen Führungsaufgaben beibehalten werden sollte. Auf der Ebene der Professuren (W1-W3) hat sich das Geschlechterverhältnis von einem 2:2- Verhältnis (2022, nur W2 + W3) zu einem 3:1 Verhältnis (2025, W1-W3) hin entwickelt – aktuell sind **Professuren also überwiegend mit Männern besetzt**.

Um aus den erhobenen Daten im Folgenden sinnvoll Ziele und Maßnahmen zur Personalstruktur aus gleichstellungspolitischer Perspektive abzuleiten, wird im Folgenden das Verhältnis von Frauen und Männern bezogen auf verschiedene Bereiche und Aspekte in den Blick genommen: **(i)** die Entgelt-/Besoldungsgruppen und Führungsebenen, **(ii)** die Abteilungen und Arbeitsbereiche in der Forschung, **(iii)** unbefristete Stellen für Wissenschaftler*innen, **(iv)** die Geschlechterverteilung bei Postdoktorand*innen und Promovierenden sowie **(v)** das Geschlechterverhältnis in Arbeitsbereichen im wissenschaftsunterstützenden Bereich nach Entgeltgruppen und **(vi)** nach Arbeitsbereichen.

Dabei wird der Frauenanteil in den Entgeltgruppen, wo sinnvoll, getrennt nach wissenschaftlichem Bereich und wissenschaftsunterstützendem Bereich betrachtet. Stellen im **wissenschaftlichen Bereich**, also in der Forschung, finden sich dabei **vor allem in den forschenden Abteilungen: Mediale Transformationen (MeTra), Wissen im Umbruch (WiU) und Menschenzentrierte Technologien für Bildungsmedien (MTB)**. Stellen im **wissenschaftsunterstützenden Bereich**, also wissenschaftliche Dienstleistungen und Infrastrukturaufgaben oder Serviceaufgaben finden sich am GEI **vor allem im Informationszentrum Bildungsmedien, in der Wissenschaftsorganisation, der IT und in der Verwaltung**.

Die Personalstruktur in Wissenschaft und wissenschaftsunterstützenden Bereichen

(i) Das Verhältnis von Frauen und Männern in der Wissenschaft nach Entgelt-/Besoldungsgruppen und nach Führungsebenen mit Zielquoten für die Gleichstellung bis 2030

Mithilfe des von der Leibniz-Gemeinschaft empfohlenen Kaskadenmodells formuliert das GEI seine Zielquoten (aktuell bis 2030) für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft nach Tarif- und Besoldungsgruppen und nach Leitungsebenen:

Kaskadenmodell	Männer	Frauen	Anteil von Frauen an Entgeltgruppe in %	Zielquote Frauenanteil 2030 in %
Nach Entgelt-/Besoldungsgruppe	gesamt	gesamt		
W3	1	0	0%	0%
W2	1	1	50%	33%
W1	1	0	0%	0%
E 15 TV-L	1	1	50%	100%
E 14 TV-L	0	2	100%	100%
E 13 TV-L	8	8	50%	60%
E 12 TV-L	1	0	0	keine
Nach Führungsebene				
1. Ebene: Institutsleitungen	1	0	0%	100%
2. Ebene: Abteilungsleitungen	2	2	50%	50%
3. Ebene: Leitungen von Nachwuchsgruppen	0	1	100%	100%

Mit der Formulierung der Zielquoten für 2030 muss das GEI von seinem Ziel die **Frauenquote** in Bezug auf W2-Professuren bei 67% zu halten (siehe 5. GSP), um den Frauenanteil der darunter liegenden Ebene angemessen zu repräsentieren, abzurücken. Die Formulierung der neuen **Zielquoten bis 2030 korrigiert das Ziel auf 33% nach unten**. Da bis 2030 perspektivisch keine Neubesetzungen in dieser Besoldungsgruppe erwartet werden, kann sinnvoll keine höhere Zielquote für die Einstellung von Frauen angesetzt werden. Stattdessen wird die derzeit männlich besetzte W1-Professur im Tenure-Track-Verfahren zur W2-Professur und die derzeit männlich besetzte Vertretung der Abteilungsleitung MeTra (E 15) durch erfolgreiche Berufung ebenfalls zu einer W2-Professur. Es ist geplant, eine der bestehenden, männlich besetzte W2-Professur abzuschaffen, **wodurch ein Männeranteil von 2:1 langfristig konsolidiert wird**.

Ein Ziel ist es daher, mindestens den derzeitigen **Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene (E15-Stelle) und bei den E14-Stellen von 100% zu erhalten** und auch die **Nachwuchsgruppenleitung**, im Falle einer Neubesetzung, bei gleicher Eignung, wieder weiblich zu besetzen. Damit werden Frauen in der Wissenschaft unterstützt, Führungsaufgaben wahrzunehmen und sich für die Übernahme höherwertiger Leitungspositionen zu qualifizieren.

Der Posten der wissenschaftlichen Institutsleitung wird nach Eintritt des aktuellen Direktors in den Ruhestand bis 2029 neu besetzt werden. Die **Besetzung der Direktion mit einer Wissenschaftlerin (Zielquote 100%)** wäre aus gleichstellungspolitischer Perspektive grundsätzlich erfreulich. Die Vertreter*innen des GEI, die für die gemeinsame Berufung mit der TU-Braunschweig in die entsprechende Berufungskommission entsandt werden, sollten dieses Ziel daher nach Möglichkeit in der Kommission aktiv vertreten.

(ii) Das Verhältnis von Frauen und Männern nach Abteilungen und Arbeitsbereichen in der Forschung

Abteilungen	Männer	Frauen	Frauenanteil in den Abteilungen in %
Mediale Transformationen (MeTra)	3	6	67%
Wissen im Umbruch (WiU)	6	2	25%
Menschenzentrierte Technologien für Bildungsmedien (MTB)	0	1	100%

In dieser Tabelle wird der **Frauenanteil an den wissenschaftlichen Stellen (nur E TV-L 13 und 14) in den forschenden Abteilungen betrachtet**. Die **Abteilung MTB**, die zum Datenerhebungszeitraum lediglich noch mit einer Mitarbeiterin geführt wird, soll in 2026 aufgelöst werden. Die Etablierung einer neuen forschenden Abteilung ist geplant. Der Frauenanteil in der **Abteilung MeTra** entspricht in angemessener Weise dem Anteil von Frauen in den für das GEI relevanten geisteswissenschaftlichen Studienfächern. Eine vergleichbare Entwicklung sollte auch in der **Abteilung WiU** angestrebt werden. Hierzu gilt es, beispielsweise durch die Einwerbung von Drittmittelprojekten zusätzliche Stellen zu schaffen sowie die Bemühungen zu verstärken, qualifizierte Frauen zu gewinnen und bei gleicher Eignung gezielt einzustellen, um den Frauenanteil in dieser Abteilung wieder auf das institutstypische Niveau zu erhöhen.

(iii) Das Verhältnis von Frauen und Männern auf unbefristeten Stellen für Wissenschaftler*innen

Wissenschaftlerinnen sind am GEI sowohl in der Forschung als auch in wissenschaftsunterstützenden Bereichen tätig. Insbesondere in der Forschung, aber auch in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen, sind Beschäftigungsverhältnisse aufgrund projektgebundener Finanzierungen häufig befristet. Entfristete Stellen bieten sowohl für das Institut als auch für die Stelleninhaber*innen berufliche Planungssicherheit und Entwicklungsmöglichkeiten. In der folgenden Tabelle wird daher im höheren Dienst der Anteil von Frauen an unbefristeten Stellen in den Blick genommen.

Entgelt- gruppe	Stellen gesamt	unbefristete Stellen gesamt	Männer		Anteil Männer an un- befristeten Stellen in %	Frauen		Anteil Frauen an un- befristeten Stellen in %
			unbefristet	befristet		unbefristet	befristet	
W3	1	0	0	1	0%	0	0	0%
W2	2	2	1	0	50%	1	0	50%
W1	1	0	0	1	0%	0	0	0%
E 15 TV-L	3	1	0	1	0%	1	1	100%
E 14 TV-L	3	2	0	0	0%	2	1	100%
E 13 TV-L	40	18	6	11	33%	12	11	67%%

Diese Tabelle stellt das Geschlechterverhältnis, **sowohl in der Forschung als auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich** (TV-L 13 – W3). dar. Insgesamt gibt es am GEI zum Erhebungsdatum 50 Stellen für Wissenschaftler*innen im höheren Dienst. **Von diesen 50 sind 23 Stellen unbefristet.** Im Beamtenverhältnis (W2) sind dies die Stellen von zwei Abteilungsleitungen, die zum Zeitpunkt der Erhebung zu 50% mit Frauen besetzt sind. Auf die Entwicklungsperspektiven in diesem Bereich wird ausführliche in Tabelle (i) eingegangen.

In den Entgeltgruppen TV-L 14 und 15 sind die unbefristeten Stellen zu 100 % mit Frauen besetzt. Dies ist besonders erfreulich, da die Mehrzahl dieser Positionen mit Führungsaufgaben verbunden ist. Damit repräsentiert zumindest diese Ebene den höheren Frauenanteil auf der darunterliegenden Ebene der Beschäftigten in TV-L 13-Stellen. Zugleich besteht auf diesen Positionen für Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, sich für die Übernahme höherwertiger Positionen zu qualifizieren.

Insgesamt existieren am GEI mehr unbefristete Stellen im wissenschaftsunterstützenden Bereich (15) als im wissenschaftlichen Bereich (8). Eine größere Abweichung vom Gesamtbild ergibt sich allerdings lediglich bei den unbefristeten Stellen in der Entgeltgruppe TV-L 13. Insgesamt gibt es **im wissenschaftlichen Bereich 17 TV-L 13 Stellen, davon sind 4 unbefristet.** Von diesen 4 unbefristeten Stellen sind 2 mit Frauen besetzt. **Der Frauenanteil** an den unbefristeten Stellen verringert sich im wissenschaftlichen Bereich also auf **50%**. Ein Geschlechterverhältnis, dass es mindestens zu halten gilt.

(iv) Übersicht über Geschlechterverteilung bei den Postdoktorand*innen bzw. Promovierenden

	Drittmittelfinanziert		Haushaltstellen		insgesamt	
Postdoktorand*innen						
Frauen/Männer	3	2	1	1	4	3
Anteil Frauen in %	60%		50%		57%	
Promovierende						
Frauen/Männer	1	1	1	1	2	2
Anteil Frauen in %	50%		50%		50%	

Trotz des weiterhin höheren Anteils von Frauen an den Stellen für Wissenschaftler*innen insgesamt, beträgt das Geschlechterverhältnis bei den Promovierenden zum Erhebungsstichtag weiterhin 50:50. Hier wird zukünftig weiterhin darauf zu achten sein, dass dieses Verhältnis nicht unterschritten wird, um die angemessene Repräsentanz von weiblichen Studierenden in den für das GEI relevanten Fächern erhalten bleibt und Promotionsstellen am GEI nicht zum Nadelöhr für Frauenkarrieren in der Wissenschaft geraten.

(v) Das Verhältnis von **Frauen** und **Männern** in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen nach Entgeltgruppen

	Männer	Frauen	Anteil von Frauen an Entgeltgruppe in %
E 15 TV-L	0	1	100%
E 14 TV-L	0	1	100%
E 13 TV-L	8	15	65%
E 12 TV-L	1	0	0%
E 11 TV-L	7	2	22%
E 10 TV-L	1	0	0%
E 9 TV-L	0	10	100%
E 8 TV-L	1	2	67%
E 7 TV-L	0	1	100%
E 6 TV-L	2	4	67%
E 5 TV-L	2	2	50%

Auch im **wissenschaftsunterstützenden Bereich**, d. h. Stellen für wissenschaftliche Dienstleistungen und Infrastrukturaufgaben, Servicebereiche wie Bibliothek und IT sowie der Administration, wird das Verhältnis von Frauen und Männern nach Entgeltgruppen erfasst. **Insgesamt liegt der Frauenanteil in diesen Bereichen bei 63% (E 5 – E 15 TV-L)**. Der höhere Frauenanteil von 65% in der Entgeltgruppe E 13 TV-L spiegelt hier im wissenschaftsunterstützenden Bereich eher adäquat den Frauenanteil bei Abschlüssen in den für das GEI relevanten Studienfächern wider als der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich, wo der Frauenanteil bei 50% liegt (siehe Tabelle i). Demgegenüber zeigt der Frauenanteil von 100 % in der Entgeltgruppe E 9 TV-L sowie der niedrige Frauenanteil von 22 % in der Entgeltgruppe E 11 TV-L eher gesellschaftliche Tendenzen „typischer“ Frauen- und Männerberufe – in Administration und Bibliothek beziehungsweise in der IT auf (siehe auch Tabelle vi).

(vi) Das Verhältnis von **Frauen** und **Männern** in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen nach Arbeitsbereichen

	Männer gesamt	Frauen gesamt	Anteil von Frauen an Entgeltgruppe in %
Direktion			
Referat Wissenschafts- organisation	0	6	100%
Referat Transfer	2	6	75%
Administration	4	8	67%
IT	5	0	0%
IZBM			
Service (Bibliothek)	4	9	69%
Wissenschaftliche Dienstleistungen (IDT/GLOTREC)	4	3	43%
MeTra	1	2	67%
WiU	1	2	67%
MTB	1	0	0%

Frauen sind in fast allen **wissenschaftsunterstützenden Arbeitsbereichen** des GEI in hoher Zahl vertreten. Eine Ausnahme bildet der IT-Bereich, in dem derzeit keine Frau beschäftigt ist. Im Sinne einer

ausgewogenen Geschlechterverteilung und der Förderung unterschiedlicher Perspektiven in der Zusammenarbeit in gemischten Teams zeigen sich **Handlungsbedarfe für die Besetzung neuer bzw. freiwerdender Stellen in bestimmten Arbeitsbereichen**. Bei gleicher Eignung sollte das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt berücksichtigt werden – insbesondere in den Bereichen IT, Administration, Wissenschaftsorganisation sowie im Servicebereich des IZBM.

Das Verhältnis von Frauen und Männern in den Gremien des GEI (Stand: 31.12.2025)

Kuratorium:	4/5
Wissenschaftlicher Beirat:	5/8
Nutzerbeirat:	2/8

Auch die Geschlechterverhältnisse in den Gremien des GEI sollen in den Blick genommen werden: Das Ziel der Nachbesetzung offener Posten mit Frauen im Wissenschaftlichen Beirat und Nutzerbeirat konnte auch in den letzten drei Jahren der Umsetzung des 5. Gleichstellungsplans nicht umgesetzt werden. **Frauen bleiben in allen drei beratenden Gremien des GEI unterrepräsentiert**. Die Besetzung freiwerdender Posten in diesen Gremien mit Frauen bis die Geschlechterparität erreicht ist, bleibt daher weiter ein wichtiges Ziel der Leitung des GEI.

II.2 Zur Umsetzung der Ziele aus dem fünften Gleichstellungsplan (2023-2025)

Die im 5. Gleichstellungsplan formulierten Ziele konnten nur in Teilen erreicht werden. So konnte die Leitung der Nachwuchsgruppe, wie anvisiert, mit einer Frau besetzt werden. Die Ziele **Herstellung der Geschlechterparität in den Gremien des GEI** sowie die **Beibehaltung des Geschlechterverhältnisses in allen Leitungspositionen mit einem Frauenanteil bei 75%** gemäß den Zielvorgaben bis 2025 (Kaskadenmodell) – durch Nachbesetzung der Abteilungsleitung MeTra mit einer Frau – wurden **nicht erreicht**. Auch die **Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Arbeitsbereichen** und **Proaktive Rekrutierung des deutlich unterrepräsentierten Geschlechts** in Stellenbesetzungsverfahren konnten aus Mangel an entsprechenden Stellenbesetzungsverfahren, Bewerber*innen oder proaktiven Rekrutierungsbemühungen **nicht oder sehr selten umgesetzt** werden.

II.3 Ziele im Bereich Personalstruktur und Personalentwicklung

Ziele

1. Erhaltung des Frauenanteils besonders auf unbefristeten Stellen im höheren Dienst, v. a. TV-L E 13, 14 und 15

Um die angemessene Repräsentanz von Frauen in den geistes-wissenschaftlichen Fächern zu erhalten (E 13), auf der zweiten Führungsebene (E 15) und bei E 14 am GEI Frauen in der Wissenschaft zu unterstützen, Leitungsaufgaben wahrzunehmen und sich für die Übernahme höherwertiger Leitungspositionen zu qualifizieren, soll der Frauenanteil besonders auf unbefristeten Stellen auch zukünftig erhalten bleiben.

2. Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Arbeitsbereichen des GEI, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist

Die Direktion und die Abteilungsleitungen übernehmen Verantwortung für die Herstellung eines möglichst ausgeglichenen Verhältnisses zwischen Frauen und Männern in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen.

Das heißt auch, dass sie das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht in ihren Stellenausschreibungen dezidiert zur Bewerbung auffordern und ggf. rechtzeitig proaktiv Maßnahmen, wie bspw. aktive Rekrutierung, einleiten, um mit der Besetzung einer Stelle etwaige Unterrepräsentanzen abzubauen zu können.

3. Herstellung der Geschlechterparität in den Gremien des GEI

Alle Gremien des GEI sollen nach Möglichkeit paritätisch besetzt werden.

Konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Ziele sowie die Zuständigkeiten für deren Umsetzung sind in einem internen Dokument festgehalten.

III. Karriereförderung

III.1 Erreichtes

Das Institut hat in den letzten Jahren verschiedene Maßnahmen etabliert, die Personalentwicklung intern zu fördern. Beratung bezüglich möglicher Karrierewege findet u. a. in den jährlich stattfindenden **Mitarbeiter*innen-Vorgesetzten-Gesprächen** statt. Regelmäßig nehmen promovierte Wissenschaftlerinnen des Instituts am **Leibniz-Mentoring-Programm** teil.

Auch die Teilnahme von Mitarbeiter*innen an Fachtagungen und **Fortbildungen** wird durch Freistellung und/oder finanzielle Förderung aus den Budgets der Abteilungen und der Nachwuchsförderung unterstützt. Seit 2021 formalisiert und strukturiert das **Georg-Eckert-Promovierenden-Programm** die Ausbildung der Doktorand*innen des Instituts. Ein **hausinternes Schulungsangebot** basierend auf den Expertisen verschiedener Arbeitsbereiche richtet sich an alle Mitarbeiter*innen des Instituts. Erfahrene Mitarbeiter*innen unterstützen mit ihren jeweiligen Expertisen dieses interne Fortbildungsangebot sowie das Promovierenden-Programm.

Die Wissenschaftler*innen des Instituts werden darüber hinaus bei ihren Publikationen mit Übersetzungen und **Beratung** zu Open Access Formaten unterstützt sowie bei der Entwicklung von Forschungsvorhaben unterstützt.

Wo möglich, wird aus dem Institutshaushalt eine **Übergangsfinanzierung** zur Fertigstellung von Qualifikationsarbeiten gewährt.

III.2 Zur Umsetzung der Ziele aus dem fünften Gleichstellungsplan (2023-2025)

Im fünften Gleichstellungsplan waren im Bereich Karriereförderung zwei Ziele mit insgesamt zwei Maßnahmen formuliert worden: **Beratungsangebot zur Umsetzung von chancengleichheitsorientierten Anforderungen bei Drittmittelprojekten** und **Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen systematisieren**. Beide Ziele wurden umgesetzt. Das Beratungsangebot wird weitergeführt.

Auch die Fortbildungsangebote zur Karriereförderung und -unterstützung der Leibniz-Gemeinschaft für Führungspersonen und Postdoktorand*innen wird von den Kolleg*innen des GEI gerne angenommen. Zwischen 2023 und 2025 haben zwei Kolleginnen das **Leibniz-Mentoring-Programm** absolviert, das exzellente promovierte Forscherinnen auf ihrem Weg in eine Führungsposition oder Professur unterstützt. Darüber hinaus haben zwei Kolleginnen und ein Kollege am **Leibniz-Führungskräfte-Programm** teilgenommen.

III.3 Ziele der Karriereförderung

Ziele

1. Beratungsangebot zur Umsetzung von chancengleichheitsorientierten Anforderungen bei Drittmittelprojekten

Wissenschaftler*innen sollen auch weiterhin gezielt bei der Erarbeitung von Drittmittelanträgen und bei der Publikation von Forschungsergebnissen unterstützt werden.

Wissenschaftler*innen sollen bei der Erarbeitung von Drittmittelanträgen zukünftig auch zu Vorgaben der Drittmittelgeber bezüglich der Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in Forschung und Personalplanung sowie zu Möglichkeiten der Mittelbeantragung im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beraten werden.

Konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Ziele sowie die Zuständigkeiten für deren Umsetzung sind in einem internen Dokument festgehalten.

IV. Maßnahmen gegen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

IV.1 Erreichtes

Die Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung aufgrund des Geschlechts sind wichtige Aufgaben aller Mitarbeiter*innen des GEI und Teil der Gleichstellungsarbeit. Um dies zu unterstützen wurde 2020 der **Leitfaden für die Verwendung gendersensibler Sprache** aktualisiert sowie ein **Code of Conduct zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung** verabschiedet, die an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert und auf der Webseite des Instituts öffentlich zugänglich gemacht wurden. Der Code of Conduct enthält konkrete Hinweise zum Vorgehen bei Regel- und Gesetzesverstößen sowie ein formalisiertes Vorgehen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. 2025 wurden die Regelungen um eine **Erklärung zum Code of Conduct** erweitert, das von allen Stipendiat*innen des GEI unterzeichnet wird und sie verpflichtet, die Verhaltensregeln zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt einzuhalten.

Einmal im Jahr werden die Mitarbeiter*innen über die im Code of Conduct festgelegten Regeln und Verfahren informiert. Darüber hinaus finden in regelmäßigen Abständen von externen Expert*innen durchgeführte **Fortbildungsveranstaltungen** für die Leitungspersonen, Gremienvertreter*innen oder die Mitarbeiter*innen des GEI zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt statt.

IV.2 Zur Umsetzung der Ziele aus dem fünften Gleichstellungsplan (2023-2025)

Alle geplanten Ziele und Maßnahmen zur Sensibilisierung und Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind Dauer- oder Wiederholungsaufgaben, wurden umgesetzt und werden erneut formuliert.

IV.3 Ziele zum Schutz vor sexueller Diskriminierung

Ziele

1. Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für das Thema sexualisierte Diskriminierung

Die Erscheinungsformen sexualisierter Diskriminierung sind vielfältig und enthalten eine breite Grauzone von Verhaltensweisen, denen vielleicht keine Diskriminierungsabsicht zu Grunde liegt, die aber gleichwohl als problematisch empfunden werden können. Daher sollen auch zukünftig, alle Mitarbeiter*innen des GEI regelmäßig für das Thema sensibilisiert werden, um eine offene Feedback-Kultur zu etablieren.

V. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

V.1 Erreichtes

Das GEI versteht sich als familienfreundlicher Arbeitgeber. Für seine Bemühungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde es 2023 zum zweiten Mal mit dem **Total E-Quality-Prädikat** ausgezeichnet.

Damit Mitarbeiter*innen durch Mutterschutz und Elternzeit keine beruflichen Nachteile entstehen, wurde die Durchführung eines obligatorischen Gesprächs über die Rückkehr an den Arbeitsplatz in einer **Dienstvereinbarung „Elternzeit“** verankert, die nach zwei Jahren evaluiert, angepasst und 2022 neu verabschiedet wurde. Die Dienstvereinbarung beinhaltet auch ein klares Bekenntnis der Direktion, die Finanzierung einer Verlängerung von Arbeitsverhältnissen von Projektbeschäftigten zu ermöglichen, so es die Haushaltslage des Instituts erlaubt.

Die **Dienstvereinbarungen „Arbeitszeit“** und **„Mobiles Arbeiten“** bieten für alle Mitarbeiter*innen des Instituts einen verlässlichen Rahmen sowohl zur Zeiterfassung als auch zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

Eine Informationsseite im Intranet des Instituts zu **Mutterschutz und Elternzeit** sowie ein **Eltern-Kind-Büro** für Mitarbeiter*innen und Veranstaltungsgäste sind weitere Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darüberhinausgehende Informationen und Formate, die auch Angebote zur Verbesserung Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Work-Life-Balance der Mitarbeiter*innen beinhalten, wie bspw. die Vermittlung von Kinderbetreuung, kurze Sporteinheiten am Arbeitsplatz, oder psychosoziale Beratung werden seit 2022 für alle Mitarbeiter*innen über den **Familienservice „voio“** angeboten.

V.2 Zur Umsetzung der Ziele aus dem fünften Gleichstellungsplan

Die Erarbeitung der Unterlagen für die **Rezertifizierung des GEI** wurde 2022/2023 unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Das GEI erhielt 2023 zum zweiten Mal das Total E-Quality-Prädikat.

Die **Beratungs- und Informationsleistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Mitarbeiter*innen des GEI auszubauen** und die Bereitstellung von strukturierten Informationen über bestehende Familien- und Teilzeitregelungen, wie z. B. Elternzeit, Pflegezeit und flexible Arbeitszeitmodelle (u. a. auch Sabbaticals) im Intranet des GEI (wir@GEI) zur Verfügung zu stellen, wurde ebenfalls **erreicht**.

V.3 Ziele zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziele
1. Rezertifizierung der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit mit dem Prädikat des Total E-Quality e. V.
2. Überarbeitung der Informationsseite des Instituts zu Mutterschutz und Elternzeit
3. Umfrage zur Ermittlung des Status der Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Abfrage von Bedarfen der Mitarbeiter*innen mit Care-Aufgaben, um ggf. weitere unterstützende Maßnahmen in diesem Bereich zu entwickeln
4. Bereitstellung von Hygieneartikeln (Periodenprodukte) für die Mitarbeiter*innen

Konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Ziele sowie die Zuständigkeiten für deren Umsetzung sind in einem internen Dokument festgehalten.

VI. Diversitätsspezifische Maßnahmen

VI. 1 Erreichtes

Zur Verbesserung der frauen- und diversitätsfreundlichen Atmosphäre und Arbeitsbedingungen am GEI wurde 2020 eine Diversitätsbeauftragte ernannt. Sie verfügt über ein jährliches **Budget** in Höhe von **3.000 Euro**, über das sie selbstständig bestimmen kann.

Die Diversitätsbeauftragte unterstützt das GEI bei der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und führt selbst Maßnahmen durch, um diese zu erleichtern und zu beobachten. Sie trägt in beratender Funktion zur Anerkennung, Wertschätzung und Förderung der Vielfalt sowie zur Sichtbarmachung und zum Abbau noch vorhandener Benachteiligungen und Barrieren auf unterschiedlichen Ebenen und in allen Bereichen bei.

Auf verschiedenen Ebenen wurden seit Einführung der Funktion im GEI bereits verschiedene Maßnahmen umgesetzt:

- Im Zuge des Neu- und Umbaus des GEI-Campus (bis 2022) wurde auf die **bauliche Barrierearmut** geachtet, so wurden bspw. Induktionsschleifen für Schwerhörige im Konferenzraum angebracht, behindertengerechte WCs eingerichtet und Zugänge des Instituts barrierefrei gestaltet.
- Die Internetpräsenz des GEI wurde während des Relaunch-Prozesses 2022 von der Diversitätsbeauftragten beratend begleitet, so dass sowohl eine inklusive Ansprache, als auch eine **barrierearme Handhabung der Webseite** gewährleistet wurden.
- Gemeinsam mit anderen Gremien und Institutsmitarbeitenden hat sich die Diversitätsbeauftragte dafür eingesetzt, dass **wichtige Dokumente für Personal und Stipendiat*innen in englischer Sprache** bereitgestellt werden.
- Die Diversitätsbeauftragte wird in die Entwicklung und Abfassung von **Dienstvereinbarungen** einbezogen, zuletzt bspw. Dienstvereinbarung Arbeitszeit.
- Die Diversitätsbeauftragte nutzt das Weiterbildungsangebot der **Plattform „voioo“** und unterstützt Mitarbeitenden dabei diese zu nutzen, um beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und den vielfältigen Bedürfnissen der Mitarbeiterschaft u.a. im Bereich der physischen- und mentalen Gesundheit und zur Förderung der Work-Live-Balance gerecht zu werden.
- 2020 wurde der **Leitfaden zur Verwendung gendersensibler Sprache** hinsichtlich des dritten Geschlechts aktualisiert und um Empfehlungen für gendersensible Sprache im Englischen ergänzt.
- **Die Diversitätsbeauftragte ist Mitglied der Steuerungsgruppe Total E-Quality** und unterstützt den Rezertifizierungsprozess und damit die Umsetzung der Maßnahmen, die nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Thema haben, sondern Chancengleichheit im Sinne von Vielfalt verstehen.
- Als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ergänzt die Diversitätsbeauftragte in allen Prozessen, in die die Gleichstellung mit eingebunden ist, die Arbeit dieser durch eine **diversitätssensible Perspektive**, besonders in Belangen, die durch andere Gremien nicht gezielt abgedeckt werden.

VI. 2 Zur Umsetzung der Ziele aus dem fünften Gleichstellungsplan

Die im Addendum Diversity-Plan formulierten Ziele aus dem fünften Gleichstellungsplan wurden weitgehend erfüllt. Gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung wurden Empfehlungen für **barrierearme GEI-Websites** entwickelt und bekanntgegeben. Die Diversitätsbeauftragte war darüber hinaus beratend bei der Einführung neuer Personalsoftware eingebunden.

Nach der **Unterzeichnung der Charta der Vielfalt** im Februar 2024 ist das GEI dort präsent und zeigt auch auf der eigenen Website die Beteiligung. Ein jährliches Mitwirken bei dem im Rahmen der Charta organisierten **Diversity-Tag** konnte aufgrund des Wechsels der Diversitätsbeauftragten im Jahr 2024 nicht umgesetzt werden. 2025 organisierte die Diversitätsbeauftragte gemeinsam mit dem GEI-Projekt „Queeres Leben“ ein **digitales Walk-in Angebot zu Queerdiversität** in Schulbüchern.

Zur Ermittlung der Bedarfe von Mitarbeitenden sowie zur Sensibilisierung für Diversität und Intersektionalität im Arbeitskontext wurde im November 2024 ein zweisprachiger **Workshop** mit dem Titel „**Diversity @ GEI**“ veranstaltet. Aus den dort gebildeten Gesprächen in Arbeitsgruppen ergaben sich verschiedene Felder, die in die zukünftige Arbeit der Diversitätsbeauftragten eingeflossen sind und weiterhin einfließen werden. Einige Maßnahmen, wie eine Sensibilisierung für verschiedene Ernährungsweisen (aufgrund von Allergien, Unverträglichkeiten, religiös bedingten sowie anderen Lebens- und Konsumententscheidungen) fand über die Einführung konsequenter mehrsprachiger Beschriftung des Buffets für Tagungen sowie die Bereitstellung individueller Beschriftungsmöglichkeiten von mitgebrachten Essensangeboten für Institutsveranstaltungen in Kombination mit einer Abfrage hinsichtlich einiger Besonderheiten statt.

Zudem wurden verschiedene Möglichkeiten zur **Beschriftung der im Institut vorhandenen Toiletten** erarbeitet und der Direktion vorgelegt, um eine gendersensible Nutzung für Veranstaltungen mit externen Teilnehmer*innen zu ermöglichen. Intersektionale Benachteiligungen, mit denen sich weibliche Mitarbeitende und vor allem Doktorand*innen konfrontiert sehen, werden im Rahmen der Maßnahmen der Gleichstellung in den Blick genommen.

Ende 2024 fand außerdem ein digitaler **Sensibilisierungsvortrag** für alle Mitarbeitenden des GEI zum Thema „**Unconscious Bias**“ statt. Für die Leitungsrunde, Gremienmitglieder und einzelne Mitarbeitenden wurde dies anschließend im Rahmen eines **Workshops** vertieft. Ein geplanter Workshop, der Leitung und Mitarbeitende für Rassismus sensibilisieren soll, wurde aufgrund von terminlichen Problemen ins Jahr 2026 verschoben.

VI. 3 Ziele der Diversitätsarbeit

Ziele	Maßnahmen	Umsetzung
1. Einzelmaßnahmen zur Queersensibilität		
2. Einzelmaßnahmen zur Erleichterung der Arbeit für Mitarbeiter*innen mit geringen Deutschkenntnissen		
3. Aktive Beteiligung an der Charta der Vielfalt		
	Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt positioniert sich das GEI als Organisation mit dem Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Als Unterzeichner bekennt es sich zu den 6 Punkten der Charta der Vielfalt und schließt sich damit einer Vielzahl unterzeichnender Organisationen an, die Vielfalt als Potenzial sehen und fördern.	
4. Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für Themen der Diversitätsarbeit und Intersektionalität		
5. Bedarfsermittlung Diversität am GEI und Entwicklung bedarfsorientierter Einzelmaßnahmen		
6. Einrichtung eines AGG-Beschwerdeverfahrens		

Konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Ziele sowie die Zuständigkeiten für deren Umsetzung sind in einem internen Dokument festgehalten.

VII. Kommunikation und Monitoring der Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen

VII.1 Erreichtes

Die Gleichstellungsbeauftragte steht in engem **Austausch** mit der Leitung sowie den Gremien und Beauftragten des Instituts und **berichtet einmal jährlich über den Stand und Fortschritt der**

Gleichstellungsmaßnahmen auf der Großen Runde. Die Administrative Geschäftsführung des Instituts ist auf Direktionsebene verantwortliche Ansprechperson in Sachen Gleichstellung.

Gleichstellungsrelevante Dokumente und Informationen sind für alle Mitarbeiter*innen des Instituts in einem Ordner des Institutslaufwerks zugänglich und die wichtigsten Dokumente, wie Gesetzesgrundlagen, der Gleichstellungsplan, der Leitfaden zur gendersensiblen Sprache sowie der Code of Conduct zum Umgang mit sexueller Diskriminierung sind darüber hinaus auf der **Webseite „Chancengleichheit“** des Instituts verlinkt.

VII.2 Zur Umsetzung der Ziele aus dem fünften Gleichstellungsplan

Im fünften Gleichstellungsplan waren im Bereich Kommunikation und Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen insgesamt sechs Ziele und sechs Maßnahmen formuliert worden, die fast alle erreicht und umgesetzt werden konnten: Die vom GEI geförderte **Nutzung des Familien-Service „voiiio“ zur Verbesserung der der Work-Live-Balance** und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf seiner Mitarbeiter*innen wurde nach den ersten Nutzungsjahren um weitere drei Jahre verlängert. Die voiiio-Angebote werden regelmäßig an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert und Informationen zu diesem Service auch in das Onboarding neuer Mitarbeiter*innen integriert.

Alle von der Gleichstellung organisierten **Workshops** zu Themen der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit, die sich aus Kostengründen für gewöhnlich lediglich an die Gremienvertreter*innen sowie die Leitungspersonen richtet, wurden jeweils um einen **öffentlichen Vortrag** für die Gesamte Belegschaft erweitert. Eine Maßnahme, die sehr gut angenommen wurde. Alle Workshopunterlagen werden außerdem im neu eingerichteten internen **Informationsportal wir@GEI im Bereich Gleichstellungsbeauftragte** eingestellt. Dort wurden auch zur leichteren Auffindbarkeit und besseren Nutzung weitere gleichstellungsrelevante Dokumente und Informationen eingestellt.

Der als Ergebnis der Fortbildungsmaßnahmen zur wertschätzenden Kommunikationskultur (2022 und 2024) geplante **Leitfaden „Wertschätzende Kommunikation am GEI“** wurde nicht erstellt. Trotz erfolgreicher Durchführung der Workshops wurde kein geeigneter Modus Operandi gefunden, daraus sinnvolle Leitlinien für das ganze Institut zu entwickeln.

VII.3 Ziele der Kommunikation und des Monitorings der Gleichstellungsmaßnahmen

Ziele

- 1. Monitoring und Kommunikation der Maßnahmen und Bereitstellung der Dokumente, die im Zuge der TEQ-Zertifizierung entwickelt wurden.**
- 2. Verpflichtende Teilnahme an einer Informationsveranstaltung zu Gleichstellung und Diversität am GEI für alle Mitarbeiter*innen im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms**

Konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Ziele sowie die Zuständigkeiten für deren Umsetzung sind in einem internen Dokument festgehalten.

Gültigkeit: 2026-2028



Prof. Dr. Eckhardt Fuchs
Direktor



Alexandra Bänecke
Administrative Geschäftsführerin