

## Das Gleichstellungskonzept der SNSB

### Einleitung (Prämisse)

Gemäß Art. 4 des **Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG)** haben die Dienststellen des Freistaates Bayern alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen, das der Erreichung seiner Ziele dienen soll. Darüber hinaus ist nach den Richtlinien der europäischen Kommission die Erstellung eines **Gender Equality Plan (GEP)**, welcher die Geschlechtergleichbehandlung in Forschung und Innovation regelt, ein Zulassungskriterium für eine Horizon Europe-Förderung. Das Gleichstellungskonzept der SNSB integriert sowohl die Anforderungen nach den Vorgaben im BayGIG als auch die nach den Richtlinien der europäischen Kommission.

### Zweck des SNSB-Gleichstellungskonzeptes

Nach Maßgabe des BayGIG soll die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>1</sup> im öffentlichen Dienst unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gefördert werden. Unter dieser Prämisse ist der Zweck des Gleichstellungskonzeptes der SNSB die grundsätzliche Verbesserung und Sicherung der Geschlechtergleichbehandlung und dient als ein Instrument zur Umsetzung der konkreten Ziele des BayGIG. Insbesondere betrifft dies

- ✓ die Erhöhung des Anteils an Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringere Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen;
- ✓ die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern;
- ✓ die Planung und Umsetzung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer;
- ✓ die Sensibilisierung für Geschlechtergleichbehandlung und Vermeidung von sowohl geschlechtsbezogener Diskriminierung als auch unterbewussten geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekten.

Um den Erfolg der angewendeten Maßnahmen des SNSB-Gleichstellungskonzeptes zu bewerten, werden messbare Indikatoren herangezogen und jährliche Statistiken erhoben. Basierend darauf wird das vorliegende SNSB-Gleichstellungskonzept nach fünf Jahren den aktuellen Bedürfnissen angepasst.

### Selbstverpflichtung der SNSB Leitung

Die SNSB verpflichten sich der Gleichbehandlung aller Geschlechter gemäß dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und der Verfassung des Freistaats Bayern. Wir wollen Ausgewogenheit und Chancengleichheit der Geschlechter aller Mitarbeitenden in allen Tätigkeitsbereichen, Berufsgruppen und Gremien auf allen Ebenen in Forschung und Innovation erreichen. Mit diesem Leitprinzip in allen Prozessen des Personalmanagements

---

<sup>1</sup> Das BayGIG berücksichtigt leider noch keine nicht-binäre Geschlechtsidentität

wollen wir exzellente Wissenschaft und Innovation fördern und darauf nachteilig wirkende Strukturen beseitigen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen wir ausdrücklich.

### **Ressourcen für Gleichstellung**

Die/der Gleichstellungsbeauftragte überwacht und fördert den Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und dieses Gleichstellungskonzeptes. Sie/er unterstützt und fördert deren Umsetzung auch mit eigenen Initiativen. Die/der Gleichstellungsbeauftragte wirkt an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die auch Gleichstellungsbelange einschließen. Mitarbeitende können sich direkt an die/den Gleichstellungsbeauftragte(n) für Beratung und Unterstützung in Einzelfällen wenden.

Die SNSB bestellen gemäß den Vorgaben im Bayerischen Gleichstellungsgesetz im 3-Jahres Rhythmus eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n aus dem Kreis der Mitarbeitenden nach einem internen Bewerbungsverfahren. Die/der Gleichstellungsbeauftragte kann zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer/seiner Aufgaben von ihren/seinen sonstigen dienstlichen Tätigkeiten freigestellt werden. Sie/er ist zur Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben mit den notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten inklusive einer Vertretung. Zur Unterstützung der/des Gleichstellungsbeauftragte(n) streben die SNSB eine Erweiterung auf je eine **Ansprechperson für Gleichstellungsangelegenheiten** pro SNSB-Abteilung und eine Erhöhung der Anerkennung und Förderung der Gleichstellungsarbeit an. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sowohl wissenschaftliches als auch nicht-wissenschaftliches Personal gleichermaßen vertreten ist.

### **Datenerhebung und Monitoring**

Um den Erfolg der formulierten Ziele im vorliegenden Gleichstellungskonzept zu verfolgen, sind auf der Basis von Datenerhebungen und Auswertungen die geschlechtliche Gleichstellung an der SNSB anhand von Indikatoren zu bemessen. Dazu erfolgen Datenerhebung und Auswertung im jährlichen Rhythmus vonseiten der Personalstelle in Zusammenarbeit mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten. Die Federführung liegt hier bei der/dem Gleichstellungsbeauftragten. Die Datensammlung und Auswertung behandelt die Geschlechterverteilung der SNSB-Mitarbeitenden nach verschiedenen Anstellungsaspekten (sofern diese aus Datenschutzgründen erhoben werden können). Das Ergebnis erlaubt Schlussfolgerungen zu Effektivität und Effizienz der angewendeten gleichstellungsbezogenen Maßnahmen.

Folgende quantitative und qualitative Indikatoren werden dabei berücksichtigt:

#### **1. Quantitative Indikatoren**

- Indikator 1: Anteil von Frauen und Männern unter den Beschäftigten insgesamt
- Indikator 2: Anteil von Frauen und Männern beim wissenschaftlichen Personal
- Indikator 3: Anteil von Frauen und Männern beim nicht-wissenschaftlichen Personal
- Indikator 4: Anteil von Frauen und Männern unter den promovierten Mitarbeitenden
- Indikator 5: Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen
- Indikator 6: Anteil von Frauen und Männern mit Angestellten- und Beamten-Status

- Indikator 7: Anteil von Frauen und Männern unter den Teilzeitbeschäftigten
- Indikator 8: Anteil von Frauen und Männern in den Vergütungsgruppen (Angestellten- und Beamten-Status)

Diese Indikatoren werden aufgrund bestehender Datenschutzbestimmungen gesamtheitlich und nicht pro SNSB-Abteilung erhoben.

## **2. Qualitativer Indikator**

- Indikator 9 geplant: Regelmäßige Befragung der Mitarbeitenden zur Geschlechtergleichstellung an den SNSB um die angewendeten Maßnahmen bedarfsgerecht zu verbessern, zu ergänzen oder zu ersetzen.

Eine Erhebung des qualitativen Indikators liegt derzeit noch nicht vor und befindet sich in der Planungsphase (Erstellung eines Umfrage-Katalogs).

### **Ist-Zustand**

Aktuelle Zahlen der quantitativen Indikatoren (Stand: Dezember 2023) sind im Annex aufgeführt. Diese Indikatoren werden jährlich erhoben. Ihre differentielle Beurteilung erfolgt im 5-Jahres und 1-Jahres-Abstand. Aktuelle Zahlen werden jährlich auf [www.snsb.de](http://www.snsb.de) veröffentlicht. Mit Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes nach Ablauf der 5-Jahres-Gültigkeit unterliegt die Wahl der Indikatoren einer Begutachtung und wird, wenn erforderlich, optimiert.

Die wichtigsten Defizite liegen derzeit im überhöhten Anteil an Männern im wissenschaftlichen Personal (Indikator 2) sowie unter den promovierten (Indikator 4) und in Führungspositionen (Indikator 5). Das Verhältnis Frauen zu Männern im Beamtenstatus benötigt eine Angleichung (siehe Indikator 6). Eine relative hohe Anzahl an weiblichen Teilzeitbeschäftigten reflektiert wahrscheinlich die von Frauen überproportional übernommenen Aufgaben familiärer Verpflichtungen.

### **Maßnahmen zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes**

Die SNSB haben zum Erreichen der Ziele des Gleichstellungskonzeptes die folgenden Maßnahmen festgelegt, die sich in unterschiedlichen Umsetzungsphasen befinden. Die Umsetzungsphasen werden in die Stufen A = Analysephase, P = Planungsphase, U = Umsetzungsphase, Üb = Überwachungsphase.

#### **1. Kapazitätsaufbau und Stärkung von Gleichstellungsaspekten**

Alle SNSB-Mitarbeitenden, insbesondere die Mitwirkenden in der Gleichstellungsarbeit und Führungskräfte, die in Prozessen der Neueinstellung involviert sind, sind dazu aufgerufen gemäß der Selbstverpflichtung in diesem Gleichstellungskonzept zu handeln. Zur Förderung dieser Maßnahme empfehlen und ermöglichen die SNSB ihren Mitarbeitern folgende Fortbildungen:

- Fortbildungen für alle Mitwirkenden in der Gleichstellungsarbeit (angeboten z.B. an der LMU und am European Institute of Gender Equality) (P),

- Fortbildungen für alle Führungskräfte in Forschung und Administration (angeboten z.B. an der LMU) (P).
- Fortbildungen für alle SNSB-Mitarbeitenden zur grundsätzlichen Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung in allen Arbeitsbereichen (angeboten z.B. an der LMU) (P).

## **2. Life-Work-Balance**

Die Erhöhung der Life-Work-Balance ist eine wesentliche Maßnahme zur Transformation der Arbeitskultur im Sinne der Geschlechtergleichstellung, da sie für Frauen und Männer zur Vereinbarung von Beruf und Familie gleichermaßen relevant ist. Folgende Maßnahmen sind implementiert bzw. vorgesehen:

- Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (Üb)
- Dienstvereinbarungen für mobiles Arbeiten bzw. Gleitende Arbeitszeit (Üb)
- Beurlaubungen aus familiären Gründen (geregelt durch verschiedene Bundes- und Landesgesetze) (Üb)
- Förderung von Führungspositionen in Teilzeit / Tandem (A)
- Vereinbarungen zur Nutzung von Landes-Einrichtungen zur Familienförderung: die SNSB ist bestrebt, Vereinbarungen zur Nutzung von Einrichtungen zur Familienförderung (z.B. KiTa) für ihre Mitarbeitenden zu schließen (A).

## **3. Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung**

Um Frauen vor systematischer Diskriminierung und strukturellen Hürden in der Arbeitswelt zu schützen, sind gezielte Maßnahmen bei Einstellungsverfahren und Karriereentwicklung zur Verbesserung der geschlechtlichen Chancengleichheit von Bedeutung. Hierbei ist die Maßgabe der Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung des BayGIG zu beachten. Um Personaleinstellungen und Karriereförderungen chancengleich für Frauen und Männer zu gestalten, implementierte die SNSB folgende Maßnahmen:

- In Stellenausschreibungen werden Geschlechter gleichstellend abgefasst (Üb).
- In Stellenausschreibungen wird die Geschlechtergruppe, die in der entsprechenden Berufsgruppe unterrepräsentiert ist, explizit aufgefordert sich zu bewerben (U für Männer und ÜB für Frauen).
- Die/der Gleichstellungsbeauftragte kann bei Vorstellungsgesprächen auf Antrag der Betroffenen direkt an den/die Gleichstellungsbeauftragte teilnehmen (Üb).
- Beratung zur geschlechter-spezifischen Forschungsförderung durch die wissenschaftliche Geschäftsführung (Üb).

## **4. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung**

Geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werden leider immer noch unterschätzt und häufig nicht geahndet. Die SNSB engagieren sich in der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt durch:

- Bereitstellung von Informationsmaterial und Kontaktdaten für Anlaufstellen von potentiellen Opfern auf unserer SNSB-Website (A).

- Bereitstellung von Informationen zu Weiterbildungsangeboten für Führungskräfte zur Umsetzung von Schutzmaßnahmen bei Mobbing, sexueller Belästigung, Diskriminierung usw., etwaige Links werden auf unserer Website zur Verfügung gestellt (A).
- Einrichtung eines anonymisiertes Meldesystem für Vorfälle geschlechtsspezifischer Gewalt auf der SNSB-Website mit Zugang für die/den Gleichstellungsbeauftragte/n und den Personalrat (A).
- ein Verfahrensprotokoll für Betroffene soll erstellt werden (A).

Dieses Gleichstellungskonzept wurde vom Direktorium am 14.12.2023 verabschiedet.

Unterschrift Generaldirektor

gez. Prof. Dr. Dr. habil. Joris Peters