

2026-
2029

ILS

GLEICHSTELLUNGSPLAN



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Präambel	5
1. Einleitung	5
2. Grundlagen des Gleichstellungsplans	6
2.1 LGG	6
2.2 Anforderungen der fördermittelgebenden Institutionen	6
2.3 Zusammenspiel mit Personalentwicklungsstrategie	6
3. Darstellung der Beschäftigtenstruktur	7
3.1 Beschäftigte insgesamt	7
3.1.1 Wissenschaftlicher Bereich	8
3.1.2 Nicht-wissenschaftlicher Bereich	8
3.2 Nach Karrierestufen	8
3.2.1 Institutsleitung und Stellvertretung	8
3.2.2 Leitungen	8
3.2.3 Senior Research Manager	8
3.2.4 Projektleitungen	9
3.2.5 Post Docs	9
3.2.6 Promovierende	9
3.3 Voll- und Teilzeit	10
3.4 Unterrepräsentanzen zusammengefasst	10
3.5 Prognosen	11
4. Ziele und Maßnahmen	12
4.1 Beschäftigte	12
4.1.1 Ausgewogenheit in den Entgeltgruppen	12
4.1.2 Ausgewogenheit in den Karrierestufen	13
4.2 Diskriminierungen in Stellenbesetzungsverfahren	13
4.2.1 Ablauf Stellenbesetzungsverfahren	13
4.2.2 Monitoring	14

4.3	Forschung	14
4.3.1	Steigerung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen	14
4.3.2	Integration von Geschlecht und Diversität in Forschungsthemen	15
4.3.3	Sichtbarkeit der Forschungsergebnisse von Forscherinnen	15
4.4	Institutskultur	18
4.4.1	Zusammenarbeit in allen Bereichen	18
4.4.2	Auswertung Beschäftigtenumfrage aus Juli 2025	18
5.	Diversität	20
6.	Rahmenbedingungen	21
6.1	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	21
6.2	Teilnahme an Programmen zur Förderung von Familie, Pflege, Beruf und Privatleben	21
6.2.1	Audit berufundfamilie	21
6.2.2	Vereinbarkeit Beruf & Pflege	21
6.2.3	Erfolgsfaktor Familie	22
6.3	Elternzeit und Familienförderung	22
6.4	Betriebsvereinbarungen	23
6.4.1	Relevanz für den Gleichstellungsplan	23
6.5	Engagement für die Institutsgemeinschaft	23
6.6	Geschlechterparitätische Besetzung von externen Beiräten	25
6.7	Netzwerkarbeit der Gleichstellungsbeauftragten	25
7.	Geltungsdauer und Fortschreibung	26
8.	Schlussbestimmungen	26
	Abbildungsverzeichnis	27
	Tabellenverzeichnis	27

Vorwort

Gleichstellung, Diversität und ein respektvoller Umgang miteinander stehen heute wieder zur Debatte – und das nicht nur in gesellschaftlichen Nischen, sondern im Zentrum politischer Auseinandersetzungen. Errungenschaften, die über Jahrzehnte hart erkämpft wurden, werden zunehmend relativiert, angezweifelt und aktiv angegriffen.

Antifeministische Narrative und rechte Ideologien finden zunehmend Resonanz, auch in demokratischen Diskursen. Das betrifft nicht nur politische Institutionen, sondern reicht tief hinein in unseren privaten Alltag, die Arbeit, Medien und Wissenschaft. In diesem Klima ist es notwendiger denn je, dass Forschungseinrichtungen klare Positionen beziehen und Verantwortung übernehmen – für eine offene, gerechte und diskriminierungsfreie Gesellschaft. Dies bedeutet konkret, das Erreichte nicht leichtfertig aufzugeben und – auch unter politischem Druck – zu verteidigen.

Dabei werden Gleichstellung, Vielfalt und gegenseitiger Respekt und die Forschungsfreiheit zunehmend lautstark in Frage gestellt. Das macht es umso dringlicher, die Prinzipien, die unser Zusammenleben und unsere Zusammenarbeit tragen, nicht nur zu benennen, sondern aktiv zu leben und zu verteidigen. Gleichstellung und Vielfalt sind keine Option, kein „Zusatz“ und keine verhandelbare Größe – sie sind Grundprinzipien eines demokratischen, aufgeklärten und zukunftsfähigen Forschungsalltags und auch valider und reliabler Forschungsergebnisse. Unsere Aufgabe ist es, diese Prinzipien

zu sichern, auszubauen und auch gegen Druck standhaft zu schützen. Symbolische Gleichstellungsarbeit reicht dabei nicht aus. Was wir brauchen sind klare Zielvorgaben, wirksame Maßnahmen, Kontrollmechanismen und eine kontinuierliche Überprüfung unseres eigenen Handelns.

Vielfaltskompetenz, Antidiskriminierung und eine geschlechtersensible Perspektive müssen integraler Bestandteil unserer täglichen (Zusammen-)Arbeit sein – in der Forschung, in der Lehre, in der Administration. Das bedeutet auch, sich konsequent für diejenigen einzusetzen, die nicht von eigenen Privilegien profitieren. Gleichstellungsarbeit heißt, Machtverhältnisse sichtbar zu machen und aktiv zu verändern.

Feminismus setzt sich dabei nicht nur für gleiche Bezahlung und faire Arbeitsbedingungen ein – es geht auch um Selbstbestimmung über die eigene Arbeit, um die Anerkennung von Care-Arbeit und darum, dass auch unbezahlte Sorgearbeit als gesellschaftlich relevante und unverzichtbare Arbeit wertgeschätzt werden muss. Wenn sie nicht fair vergütet werden kann, muss sie zumindest politisch, institutionell und kulturell sichtbar gemacht und in ihrer Bedeutung anerkannt werden.

Dieser Gleichstellungsplan ist ein klares Bekenntnis zu diesen Werten. Er soll ein verbindlicher Rahmen sein, ein Kompass und zugleich ein Werkzeug, um Gleichstellung und Vielfalt im Forschungsalltag konkret und wirksam umzusetzen.



Ralf Zimmer-Hegmann
Kommissarischer wissenschaftlicher
Leiter und Geschäftsführer



Annika Dannemann
Gleichstellungsbeauftragte im ILS



Dr. Cornelia Toppel
Beauftragte für Diversität und
Antidiskriminierung im ILS

Präambel

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht gemäß unserer Verfassung und in Artikel 3, Abs. 2 des Grundgesetzes niedergelegt. Der Gleichstellungsplan des ILS beruht auf dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG). Dieses ist am 20.11.1999 in Kraft getreten und zuletzt zum 15.12.2016 novelliert worden. Die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden im Sinne des AGG § 5 angewandt.

Die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben und das Erreichen der aufgestellten Ziele ist Aufgabe der Geschäftsführung und aller Beschäftigten mit Leitungsfunktionen. Der Gleichstellungsplan ist Bestandteil der Personalentwicklungsplanung und gilt für alle Beschäftigten des ILS.

Die Gleichstellungsbeauftragte steht der Geschäftsführung und den Beschäftigten beratend in Fragen zur Gleichstellung zur Seite.



1. Einleitung

Gleichstellung ist eine zentrale Aufgabe des Instituts, die sich über alle Arbeitsbereiche erstreckt. Das ILS fördert gemäß des LGG die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern.

Der vorliegende Gleichstellungsplan stellt Stand und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit des ILS dar. Er dient als Leitfaden und Arbeitshilfe zur Förderung und Verwirklichung der Gleichstellung aller Geschlechter. Für das ILS ist die Chancengleichheit aller Geschlechter essentiell, um so Fähigkeiten und Potenziale erkennen und diese gezielt fördern zu können.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und zugleich längerer Lebensarbeitszeiten wird eine lebensphasensorientierte Personalplanung für das ILS immer wichtiger. In einem Forschungsinstitut wie dem ILS sind Personalentwicklung und Personalplanung zudem ein strategisches Instrument, um allen Beschäftigten eine verlässliche Karriereplanung bei oftmals befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu ermöglichen. Die Motivation und Arbeitszufriedenheit der ILS-Beschäftigten ist wichtiges Kapital des Instituts. Darauf zielen auch die Regelungen zu einer ausgeglichenen Work-Life-Balance ab. Ein Gleichstellungsplan für das ILS steht somit im engen Zusammenhang mit strategischer Personalplanung und Personalentwicklung, wie auch mit den bereits bestehenden Betriebsvereinbarungen und Regelungen im Institut.

Um die persönliche und berufliche Weiterentwicklung aller Beschäftigten zu erreichen, werden alle Geschlechter gleichbehandelt. Alle Beschäftigten tragen dazu bei, dass im ILS eine diskriminierungsfreie Arbeitsatmosphäre herrscht. Es werden die gleichen Möglichkeiten und Förderungen geboten und die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben gewährleistet.

In den nachfolgenden Kapiteln werden die Grundlagen des Gleichstellungsplans, die Beschäftigtenstruktur sowie Ziele und Maßnahmen vorgestellt.



*Was wir wollen, ist mehr als eine Frauen-,
es ist eine Menschheitsfrage.*

Luise Büchner

2. Grundlagen des Gleichstellungsplans

2.1 LGG

Die Grundlagen des Gleichstellungsplans richten sich nach § 6 LGG. Hiernach werden Ziele definiert, die geeignet sind, die Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern. Hierzu bedarf es einer Analyse der Beschäftigtenstruktur und daran anknüpfende Maßnahmen, die dazu dienen, die Gleichstellung zu fördern, Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen beizutragen.

Die Förderung von Frauen ist nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in den Bereichen zu forcieren, in denen sie unterrepräsentiert sind. Sofern nachfolgend insbesondere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils vorgestellt werden, wird dem LGG entsprochen. Das heißt, dass keine der Maßnahmen eine Benachteiligung Anderer darstellt.

2.2 Anforderungen der fördermittelgebenden Institutionen

Forschungsprojekte des ILS werden zu einem bedeutenden Anteil bei externen Drittmittelgebern eingeworben. Das ILS, als außeruniversitäres Forschungsinstitut, benötigt einen Gleichstellungsplan, um seiner Verantwortung für Chancengleichheit und Diversität gerecht zu werden und zugleich die Standards der wissenschaftlichen Exzellenz in Deutschland zu erfüllen. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) verpflichtet alle geförderten Einrichtungen zur Einhaltung ihrer Gleichstellungsstandards. Diese beinhalten unter anderem die Schaffung struktureller Rahmenbedingungen, die die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft ermöglichen. Ein Gleichstellungsplan dient dabei als zentrales strategisches Instrument, um Gleichstellung systematisch zu fördern, bestehende Ungleichgewichte abzubauen und transparente Zielsetzungen und Maßnahmen zu formulieren. Besonders im Kontext der DFG-Förderpraxis ist die Vorlage eines aktuellen, qualitätsgesicherten Gleichstellungsplans zunehmend Voraussetzung für die Teilnahme an Förderprogrammen und Begutachtungsverfahren. Damit wird Gleichstellung nicht nur zur formalen Anforderung, sondern zu einem zentralen Baustein nachhaltiger Forschungsqualität und wissenschaftlicher Integrität.

Auch die EU als fördermittelgebende Institution macht mit dem Start des Horizon-Europe-Förderprogramms für Forschung und Innovation einen Gleichstellungsplan der antragstellenden Organisation zu einem Förderkriterium.

Die Vorgaben der EU beinhalten als Ziele:

- Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den wissenschaftlichen Laufbahnen,
- die Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen und -gremien sowie
- die Integration der Geschlechterdimension in die Forschungs- und Entwicklungsinhalte.

2.3 Zusammenspiel mit Personalentwicklungsstrategie

Das ILS erarbeitet derzeit eine Personalentwicklungsstrategie, die zum Redaktionsschluss des Gleichstellungsplans noch nicht vorlag. Die Fertigstellung ist für die nähere Zukunft geplant. Der Gleichstellungsplan ist Teil der Personalentwicklungsstrategie und wird den Beschäftigten über das interne ILS-Wiki zur Verfügung stehen.

Im folgenden Kapitel wird die Beschäftigtenstruktur der letzten Jahre dargestellt und beschrieben. In einer vergleichbaren Zahlenreihe lässt sich die Entwicklung seit 2021 erfassen. Anstelle einer Gesamttabelle wird es in den nachfolgenden Unterkapiteln einzelne Abbildungen und Übersichten geben, die die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur des ILS für die Jahre 2021 bis 2025 darstellen. Dies dient zur besseren Lesbarkeit des Gleichstellungsplans.



I live and work with three basic assumptions:
 1) *There is no problem in science that can be solved by a man that cannot be solved by a woman.*
 2) *Worldwide, half of all brains are in women.*
 3) *We all need permission to do science, but, for reasons that are deeply ingrained in history, this permission is more often given to men than to women.*

Vera Rubin, 1990

3. Darstellung der Beschäftigtenstruktur

3.1 Beschäftigte insgesamt

Im ILS sind im betrachteten Zeitraum mehr Frauen als Männer beschäftigt. Trotz personeller Fluktuation ist die Gesamtzahl der Beschäftigten über einen Zeitraum von fünf Jahren nahezu konstant geblieben, fiel aber in 2025 auf unter 100 Beschäftigte. Grund hierfür sind die nicht verlängerten Ver-

träge von studentischen Hilfskräften (SHK). Auch die Verteilung von Männern und Frauen auf Voll- und Teilzeitbeschäftigung hat sich in diesem Zeitraum kaum verändert. In den letzten fünf Jahren arbeiteten rund zwei Drittel der Frauen im ILS in Teilzeit, mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 27 Stunden. Bei den Männern ist ein Drittel in Teilzeit tätig; die durchschnittliche Wochenarbeitszeit über die fünf Jahre beträgt 27 Stunden.

Die folgenden Abschnitte beleuchten die Beschäftigtenstruktur getrennt nach wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Bereich. Die studentischen Hilfskräfte werden ab Kapitel 3.1.1 nicht mehr abgebildet.

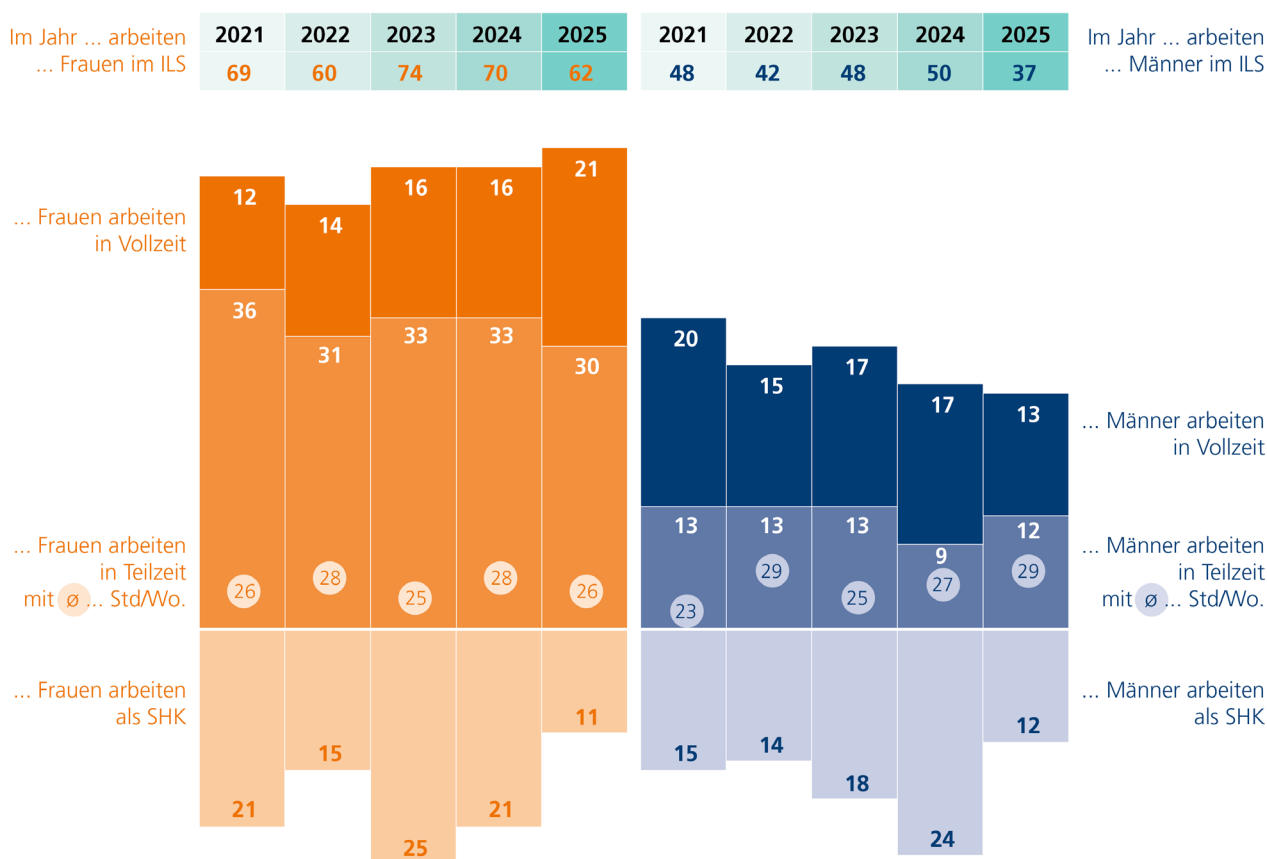


Abbildung 1: Beschäftigte im ILS

3.1.1 Wissenschaftlicher Bereich

Im wissenschaftlichen Bereich des ILS sind insgesamt mehr Frauen als Männer beschäftigt. Über den Zeitraum von fünf Jahren ist der Frauenanteil in diesem Bereich leicht angestiegen, während der Anteil der Männer zurückgegangen ist. Auch die Beschäftigungsform hat sich verändert: Der Anteil der in Vollzeit beschäftigten Frauen hat zugenommen, während der Anteil der Männer in Vollzeit gesunken ist. Etwa zwei Drittel der Frauen im wissenschaftlichen Bereich arbeiten in Teilzeit und haben über den Fünfjahreszeitraum eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 26 Stunden. Bei den Männern arbeitet ungefähr die Hälfte in Teilzeit, mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 27 Stunden.

3.1.2 Nicht-wissenschaftlicher Bereich

Zum nicht-wissenschaftlichen Bereich zählen der Kaufmännische Bereich und Service (KBS), die Stabsstellen Forschungs-koordination (Foko) und Transfer und Transformation (TuT) sowie die nicht wissenschaftlich Beschäftigten der Forschungsgruppen und des Bereichs Geoinformation und Monitoring (GuM). Zu diesem Bereich zählen die Entgeltgruppen 8-15 des TV-L (inkl. Personen mit Leitungsfunktion).

Im nicht-wissenschaftlichen Bereich sind insgesamt mehr Frauen als Männer beschäftigt. Über den Zeitraum von fünf Jahren ist der Frauenanteil in diesem Bereich jedoch leicht zurückgegangen, während der Männeranteil zugenommen hat. Der Anteil der in Vollzeit beschäftigten Frauen ist in diesem Zeitraum konstant geblieben, wohingegen sich der Anteil der Männer in Vollzeit leicht erhöht hat. Drei Viertel der Frauen im nicht-wissenschaftlichen Bereich arbeiten in Teilzeit und haben über den Fünfjahreszeitraum eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 26 Stunden. Bei den Männern ist etwa ein Viertel in Teilzeit beschäftigt, mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 34 Stunden.

3.2 Nach Karrierestufen

Derzeit gibt es im ILS keine Stellen für Professor*innen, die auf einer gemeinsamen Berufung mit einer Hochschule beruhen. In der Entgeltgruppe 15 sinkt der Frauenanteil, während der Männeranteil gestiegen ist. In EG 14 wuchs der Frauenanteil jährlich deutlich, der Männeranteil wächst hier langsamer. In EG 13 bleibt der Frauenanteil nahezu konstant, der Männeranteil nimmt hingegen ab. In EG 12 sind keine Frauen vertreten; der Männeranteil blieb zunächst gleich, die Stelle entfiel jedoch nach einer Neubewertung.

In EG 11 waren Frauen und Männer zunächst gleich vertreten, bis 2024 ein Mann hinzu kam. In EG 10 ergibt sich der aktuelle Stand seit 2024 aus einer Höhergruppierung, es gibt dort keine Frauen. In EG 9 ist die Verteilung ungleich: Der Frauenanteil blieb nahezu unverändert, der Männeranteil ging zurück. In EG 8 sind ausschließlich Frauen beschäftigt.



Geh neue Wege und mache den Weg für Menschen hinter dir frei. Sei Türöffner. Öffne Türen, spaziere hindurch und lass sie sperrangelweit offen.

Kübra Gümüşay

3.2.1 Institutsleitung und Stellvertretung

Die Leitung des Instituts übernimmt der alleinige Geschäftsführer. Drei Leitungspersonen mit Prokura (Prokurist*innen) vertreten zu zweit den Geschäftsführer als stellvertretende Institutsleitung bei Rechtsgeschäften. Seit 2025 ist diese Gruppe paritätisch besetzt.

3.2.2 Leitungen

Als Leitung werden die Personen und deren Stellvertretungen bezeichnet, die Leitungs- und Weisungsbefugnis haben. Es handelt sich um Forschungsgruppenleitungen, Bereichsleitungen (Geoinformation und Monitoring und Kaufmännischer Bereich und Service) sowie die Stabsstellenleitungen (Forschungskoordination und Transfer und Transformation).

Seit 2023 ist das Geschlechterverhältnis im Leitungsbereich ausgeglichen. In den zwei Jahren zuvor waren tendenziell mehr Männer in Führungspositionen vertreten. Der Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen ist seit 2021 gesunken, während der Anteil von Männern in Vollzeit gestiegen ist. In Vollzeit sind aktuell etwa doppelt so viele Männer wie Frauen tätig. Nach wie vor arbeiten insgesamt mehr Frauen in Teilzeit – und das mit höheren Wochenstunden als Männer.

3.2.3 Senior Research Manager

In der ILS Research gGmbH wurde die Funktion der Senior Research Manager zum Zweck der Einwerbung und Bearbeitung von Drittmitteln eingerichtet. Die in dieser Position befindlichen Post Docs sollen die Drittmittelakquise unterstützen und koordinieren. Das Geschlechterverhältnis ist ausgeglichen.

3.2.4 Projektleitungen

Für den Gleichstellungsplan werden all jene Personen als Projektleitung gezählt, die über den internen ILS-Kostenstellenplan als projektverantwortliche Person identifiziert wurden, sowie die Verantwortlichen aus dem Forschungs- und Arbeitsprogramm. Es lässt sich nicht eindeutig ableiten, ob die eingetragene Projektleitung tatsächlich die Person ist, die das Projekt eingeworben und über einen längeren Zeitraum begleitet hat.

Projektleitungen werden häufig, aber nicht zwingend, von Personen mit Leitungsfunktion übernommen, da einige Fördermittelgeber vorschreiben, dass die antragstellende Person in einem unbefristeten Angestelltenverhältnis stehen muss.

Darüber hinaus übernehmen Forschungsgruppen- oder Bereichsleitungen oft die Projektverantwortung, wenn befristete Verträge vor dem Ende der geplanten Projektlaufzeit nicht verlängert werden können. Hinzu kommen mögliche Ausfälle durch Elternzeit, Krankheit, Kündigungen oder Berufungen.

Als Projektleitungen sind insgesamt mehr Frauen als Männer beschäftigt. Über den Zeitraum von fünf Jahren hat sich insgesamt wenig verändert. Der Anteil der in Vollzeit beschäftigten Frauen ist in diesem Zeitraum konstant geblieben, der Anteil von Männern in Vollzeit ist auch konstant geblieben. Die Hälfte der weiblichen Projektleitungen arbeitet in Teilzeit und hat über den Fünfjahreszeitraum eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 29 Stunden.

3.2.5 Post Docs

Post Docs sind promovierte wissenschaftlich Mitarbeitende. Als Post Docs sind insgesamt mehr Frauen als Männer beschäftigt. Über den Zeitraum von fünf Jahren ist der Frauenanteil in diesem Bereich gestiegen, während der Männeranteil gleichgeblieben ist. Der Anteil der in Vollzeit beschäftigten Frauen ist in diesem Zeitraum gestiegen, wohingegen der Anteil der Männer in Vollzeit gleichgeblieben ist. Über die Hälfte der weiblichen Post Docs arbeitet in Teilzeit und hat über den Fünfjahreszeitraum eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 29 Stunden. Bei den Männern war im Fünfjahreszeitraum die Hälfte in Teilzeit beschäftigt, mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 29 Stunden.

3.2.6 Promovierende

Zu den Promovierenden zählen wissenschaftlich Mitarbeitende, die sich aktiv im Promotionsprozess befinden. Eine erste dementsprechende Abfrage wurde für den Stichtag 31.12.2024 durchgeführt. Bis dahin wurden auch an einer Promotion interessierte Personen berücksichtigt, die noch nicht offiziell an einer Universität als Promovierende zugelassen sind oder die den Promotionsprozess ruhen ließen.

Der Frauenanteil bei den Promovierenden ist höher als bei den Männern. Der Anteil der in Vollzeit beschäftigten Frauen ist in diesem Zeitraum gleichgeblieben, wohingegen der Anteil der Männer in Vollzeit gesunken ist. Über die Hälfte der weiblichen Promovierenden arbeitet in Teilzeit und hat über den Zweijahreszeitraum eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 24 Stunden. Bei den Männern waren im Zweijahreszeitraum fast alle in Teilzeit beschäftigt, mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 26 Stunden.

Im Zeitraum von 2021 bis 2024 konnten sechs Promotionen erfolgreich abgeschlossen werden, davon vier von Frauen.



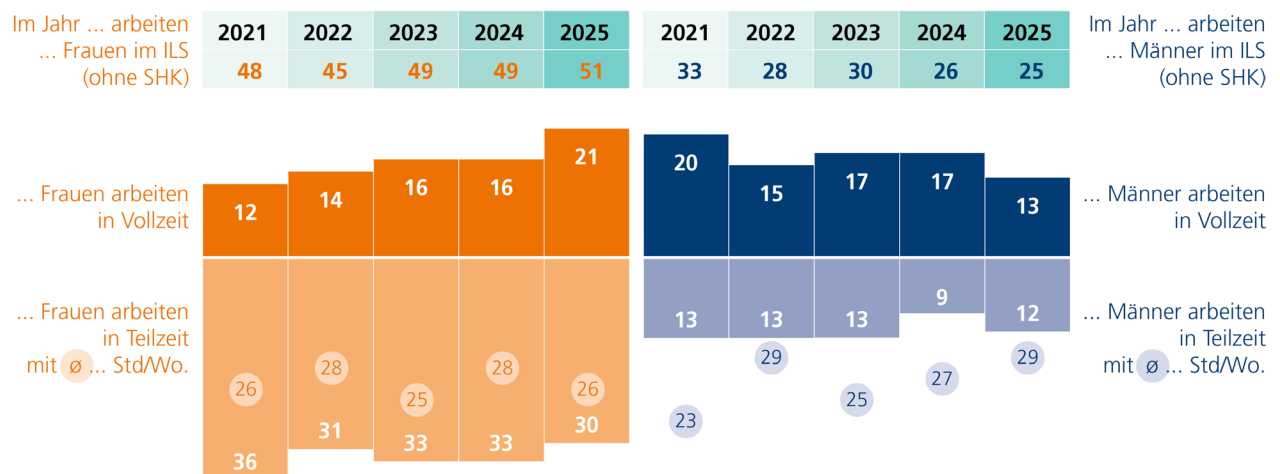


Abbildung 2: Mitarbeitende im ILS ohne SHK, aufgeteilt in Vollzeit und Teilzeit

3.3 Voll- und Teilzeit

Vollzeitbeschäftigte arbeiten 40 Wochenstunden im ILS. Alles darunter wird als Teilzeitbeschäftigung gezählt.

Es arbeiten insgesamt mehr Frauen als Männer im ILS. Seit 2022 arbeiten fast gleich viele Frauen und Männer in Vollzeit. Jedoch arbeiten im Berichtszeitraum deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit, mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 27 Stunden bei den Frauen und 27 Stunden bei den Männern.

3.4 Unterrepräsentanzen zusammengefasst

Insgesamt sind im betrachteten Fünfjahreszeitraum mehr Frauen als Männer im ILS beschäftigt gewesen. Es arbeiten mehr Frauen als Männer in Teilzeit.

Der **wissenschaftliche Bereich** deckt die EG 13-15 ab. Im wissenschaftlichen Bereich war 2021 die Gesamtzahl an Männern und Frauen ausgeglichen. Im Verlauf des Betrachtungszeitraums ist der Anteil an Männern insgesamt gesunken, erkennbar ist dies auch bei der Anzahl an Männern in der EG 13. Der Männeranteil in der EG 14 ist hingegen leicht gestiegen, liegt aber noch unter dem Anteil der Frauen in dieser EG. Der Anteil an Frauen im wissenschaftlichen Bereich in Teilzeit ist doppelt so hoch wie der von Männern. Männer sind hier also insgesamt in den EG 13-14 und im Bereich der Teilzeitbeschäftigung unterrepräsentiert.

Der **nicht-wissenschaftliche Bereich** deckt die EG 8-15 ab. Im nicht-wissenschaftlichen Bereich arbeiten deutlich mehr Frauen. Dies ist auch der Bereich, in dem die EG 8 und 9 vertreten sind, in denen deutlich mehr Frauen als Männer be-

schäftigt sind und somit eine Unterrepräsentanz der Männer vorliegt. Allerdings arbeiten mehr Männer dieser Gruppe in Vollzeit und ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung ist hier höher. Zudem sind erheblich mehr Männer in den EG 10 und 11 eingruppiert, sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit. Es lässt sich also festhalten, dass Männer in den EG 8 und 9 sowie bei Teilzeitbeschäftigung stark unterrepräsentiert sind. Frauen hingegen sind in den EG 10 und 11 stark unterrepräsentiert sowie bei Vollzeitstellen.

Bei den **Leitungen** betrachten wir die EG 14 und 15. Hier ist es über den Verlauf des Berichtszeitraums gelungen, die totale Anzahl an Frauen und Männern in Leitungen auszugleichen. Allerdings arbeiten weibliche Leitungen weniger in Vollzeit und jene in Teilzeit arbeiten hier durchschnittlich mehr Wochenstunden als Männer in Teilzeit. Insgesamt lässt sich festhalten, dass mehr Männer in EG 15 eingruppiert sind und in dieser EG Leitungsfunktionen wahrnehmen, was eine Unterrepräsentanz bei den Frauen aufzeigt. Frauen in Leitung bzw. als Stellvertretung sind weniger in EG 15 eingruppiert und übernehmen Leitungen/Stellvertretungen in EG 14.

Bei den **Projektleitungen**, die in den EG 13-15 eingruppiert sind, ist über den Berichtszeitraum hinweg jedes Jahr der Frauenanteil etwas höher. In 2025 waren fast zwei Drittel der Projektleitungen weiblich. Es sind mehr Männer als Frauen Vollzeit als Projektleitung tätig. Der Männeranteil in Teilzeit ist gering, wohingegen mehr Frauen in Teilzeit Projekte leiten. Zusammen-



Wer keine Frauenquote will,
muss die Frauen wollen.

Rita Süßmuth

menfassend sind Männer bei den Projektleitungen in Teilzeit unterrepräsentiert und Frauen in Vollzeit.

Bei den **Post Docs**, die in den EG 13 und 14 eingruppiert sind, war die Gesamtanzahl an Frauen und Männern zunächst ausgeglichen. Über den Berichtszeitraum hat sich das Verhältnis verschoben, sodass zu 2025 mehr als doppelt so viele Frauen als Männer zu den Post Docs zählen. Der Männeranteil ist auch hier bei den Teilzeitbeschäftigten erheblich niedriger. Zusammenfassend sind Männer bei den Post Docs stark unterrepräsentiert.

Durch eine neue Erhebung der Daten ergibt sich insgesamt, dass weniger Personen promovieren, als noch in den Vorjahren. Die **Promovierenden** sind in EG 13 eingruppiert. Der Frauenanteil insgesamt ist höher. Der überwiegende Teil der Promovierenden arbeitet in Teilzeit. Männer sind bei den Promovierenden unterrepräsentiert.

3.5 Prognosen

Gemäß § 6 LGG sind Prognosen der zu besetzenden Stellen in den Gleichstellungsplan aufzunehmen. Für die Forschenden im ILS kann dies nur schwer erfolgen. Aufgrund struktureller Rahmenbedingungen in der Forschung, wie dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) oder dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), sowie der Arbeit in zeitlich begrenzten Projekten, kann in vielen Fällen keine Prognose erstellt werden.

Die Stellen von Forschenden in befristeten Beschäftigungsverhältnissen sind auf die Projektlaufzeit oder die Qualifizierungsdauer begrenzt, in einigen Fällen können Verträge verlängert oder Forschende in anderen Projekten weiterbeschäftigt werden. Ein Anspruch auf Entfristung besteht nicht und es kann auch nicht immer eine nahtlose Weiterbeschäftigung über andere Projekte zugesichert werden.

Für die Beschäftigten mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, wie im nicht-wissenschaftlichen Bereich oder in leitenden Funktionen in der Forschung, ist wenig Fluktuation zu erwarten. Die Stellen werden somit nicht regelmäßig frei und nachbesetzt. Im Falle von Kündigungen oder Renteneintritten wird aufgrund der finanziellen Rahmenbedingungen zunächst geprüft, ob und mit welchem Stundenumfang die Stellen nachbesetzt werden können.

Für den Berichtszeitraum des Gleichstellungsplans stehen fünf Renteneintritte von Beschäftigten in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen an. Es handelt sich um Stellen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in den Entgeltgruppen vorliegt.



Ich habe gelernt, dass der Weg des Fortschritts weder kurz noch unbeschwerlich ist.

Marie Skłodowska Curie

Zudem muss bei Stellenbesetzungsverfahren geprüft werden, wie der Anteil an Voll- und Teilzeitbeschäftigten im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich ist und ob hierdurch eine weitere Unterrepräsentanz abgebaut werden kann.

Bei der Finanzplanung und Institutsentwicklung wird jährlich nach Absprache mit den Forschungsgruppen und Bereichen geprüft, wie eine Nachbesetzung aussehen und realisiert werden kann.



4. Ziele und Maßnahmen

Die Grundlagen des Gleichstellungsplans richten sich nach § 6 LGG. Hiernach werden Ziele definiert, die geeignet sind, die Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern. Hierzu bedarf es einer Analyse der Beschäftigtenstruktur und daran anschließende Maßnahmen, die dazu dienen, die Gleichstellung zu fördern, Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen beizutragen.

4.1 Beschäftigte

Die nachfolgenden Unterkapitel beleuchten Themen der Personalentwicklung.

► Ziel ist es, den ILS-Beschäftigten eine langfristige Chancengleichheit und Entwicklung innerhalb des ILS zu bieten, mithilfe einer ausgewogenen Verteilung in den Entgeltgruppen und Karrierestufen sowie einer vorausschauenden Personalentwicklung und strategischen Personalpolitik.

4.1.1 Ausgewogenheit in den Entgeltgruppen

Der Abbau von Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen ist ein zentrales Thema des Gleichstellungsplans.

Aufgrund der Fluktuation der Forschenden und der damit verbundenen Dynamik wird hier je Stellenbesetzungsverfahren geprüft, ob eine Unterrepräsentanz in den Entgeltgruppen vorliegt. Sollte eine Unterrepräsentanz festgestellt werden, wird im Stellenbesetzungsverfahren versucht diese auszugleichen.

2024 hat es eine Bewertung der Stellen im ILS gegeben. Hierbei wurden die Aufgaben der Stelleninhaber*innen zusammengetragen, von einem externen Berater geprüft und nach den Vorgaben des TV-L bewertet.

Für die Stellen in der Wissenschaft betrifft dies die Stellen EG 13 bis EG 15. Für die WMA wurden Stellenbewertungen je Entgeltgruppe erstellt, die verschiedene Tätigkeiten bündeln und zusammenfassen. Es gibt demnach nicht für jede einzelne Person oder Stelle eine Stellenbeschreibung, sondern jeweils für jede EG eine allgemeine.

Für die Beschäftigten, die nicht in der Forschung arbeiten, hat es sowohl eine Stellenbewertung als Gruppe gegeben als auch einzelne, funktionsbezogene Stellenbeschreibungen. Wichtig zu erwähnen ist, dass Personen, die Stellen innehaben, die niedriger bewertet wurden, nicht heruntergruppiert worden sind. Anders verhält es sich bei den Stellen, die höher bewertet wurden: Diese Personen wurden höhergruppiert.

Nach dem Stellenbewertungsprozess haben sich insbesondere im wissenschaftlichen Service einige Änderungen ergeben. So gab es in den EG 9-12 (kaufmännische Tätigkeiten und GuM) Veränderungen. Auch wenn die Stellenbewertungen nicht personenbezogen vorgenommen worden sind, betrifft das Ergebnis einzelne Personen.

- Ziel ist es, in der Laufzeit des Gleichstellungsplans die Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen abzubauen. So soll bei Stellenbesetzungsverfahren der EG 8-12 geprüft werden, ob durch Änderungen der Aufgaben Stellen höherwertiger ausgeschrieben werden können und die Unterrepräsentanzen so langfristig abgebaut werden können.

4.1.2 Ausgewogenheit in den Karrierestufen

Es stehen nicht regelmäßig Stellen in höheren Entgeltgruppen zur Verfügung und es ist nicht immer eine Beförderung oder Höhergruppierung möglich, da z. B. die Aufgaben für entsprechende Stellen fehlen. Alle Beschäftigten mit den benötigten Qualifikationen können sich in internen Bewerbungsprozessen auf höherwertige Stellen bewerben.

Die Position des wissenschaftlichen Direktors/der wissenschaftlichen Direktorin wurde beim ILS bis 2022 nach dem sogenannten Jülicher Modell durch eine gemeinsame Berufung mit einer Hochschule besetzt. Diese Position ist derzeit stellvertretend besetzt. Das Berufungsverfahren zusammen mit der Technischen Universität Dortmund wird derzeit durchgeführt. Das ILS würde es begrüßen, wenn die Position mit einer Frau besetzt wird. Das Berufungsverfahren unterliegt der Berufsordnung der TU Dortmund.

Stellenbesetzungsverfahren speziell für Post Docs oder Promovierende sind zum Redaktionsschluss nicht vorgesehen.

- Ziel ist es, dass die bereits adressierten Unterrepräsentanzen in den Karrierestufen abgebaut werden und es an anderen Stellen zu keinem Aufbau neuer Unterrepräsentanzen kommt. Sollten Stellen für diese Positionen ausgeschrieben werden, ist zu prüfen, wie die Unterrepräsentanzen zu diesem Zeitpunkt aussehen. Neben möglicher

Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen ist auch auf das Verhältnis der Voll- und Teilzeitbeschäftigten zu achten. Männer sind sowohl in den EG 13 und 14 sowie im Bereich der Teilzeit unterrepräsentiert.

4.2 Diskriminierungen in Stellenbesetzungsverfahren

Der Abbau von Diskriminierung im Arbeitsalltag ergibt sich aus dem Selbstverständnis des ILS. Die Chancengleichheit für alle Geschlechter sowie eine Kultur der Wertschätzung und Diversität setzen voraus, dass es im ILS für Benachteiligungen keinen Raum geben soll.

- Ziel ist es, Diskriminierungen bereits bei Stellenbesetzungsverfahren zu vermeiden.

4.2.1 Ablauf Stellenbesetzungsverfahren

Bereits bei der Ausschreibung von zu besetzenden Stellen werden alle Geschlechter angesprochen. Die Stellenbezeichnung ist geschlechtsneutral formuliert und wird durch (m/w/d) ergänzt. Die Stellenausschreibungen sind um folgende Formulierung im Bereich „Wir bieten:“ ergänzt worden:

- Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben
- flexible Zeiteinteilung mit Homeoffice-Möglichkeiten

Gemäß unseres Gleichstellungsplans und den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes möchten wir ungleiche Repräsentanzen in den Entgeltgruppen abbauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Schwerbehinderte Bewerber*innen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Eine ausführlichere Fassung ist auf der ILS-Webseite unter Das ILS ►Arbeiten im ILS ►Stellenausschreibungen zu finden: <https://www.ils-forschung.de/das-ils/arbeiten-im-ils/>

Alle Personen, die an Stellenbesetzungsverfahren beteiligt sind, wirken aktiv daran mit, dass es an keiner Stelle zu Benachteiligungen kommt. Den Leitungen steht eine Tabelle zur Verfügung, die genutzt werden kann, um Eindrücke aus den Bewerbungsunterlagen festzuhalten. Diese kann um die Eindrücke im Vorstellungsgespräch weiter ergänzt werden. So sollen die Stellenbesetzungsverfahren dokumentiert und Diskriminierungen im Bewerbungsprozess abgebaut werden.

- Über die Laufzeit dieses Gleichstellungsplans sollen Eindrücke der Leitungen gesammelt werden, um zu erkennen, ob die Maßnahme erfolgreich war.

4.2.2 Monitoring

Seit 2024 hat das ILS ein Monitoring des Bewerbungsprozesses eingeführt. Darüber soll über die nächsten Jahre dargestellt werden, wie viele Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen insgesamt pro Jahr eingehen, wie viele Personen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen und eingestellt werden. Die Übersicht ist wie folgt unterteilt nach Geschlechtern: Männlich, Weiblich, Divers.

Es gab keine Bewerbungen von Personen, die sich im Jahr 2024 selbst als divers vorgestellt haben oder wo dies aus den Bewerbungsunterlagen klar hervorging. Insgesamt (inklusive der Stellen für Studentische Hilfskräfte) sind 199 Bewerbungen eingegangen, das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ist nahezu ausgeglichen. Zu Bewerbungsgesprächen wurden 72 Personen eingeladen, zwei Drittel davon waren Frauen. Eingestellt wurden ebenfalls mehr Frauen.

Es gab keine Bewerbungen von Personen, die sich im Jahr 2025 selbst als divers vorgestellt haben oder wo dies aus den Bewerbungsunterlagen klar hervorging. Insgesamt (inklusive der Stellen für Studentische Hilfskräfte) sind 106 Bewerbungen eingegangen, im Vergleich zum Vorjahr sind mehr Bewerbungen von Frauen eingegangen.

Zu Bewerbungsgesprächen wurden 29 Personen eingeladen, etwas mehr als die Hälfte waren Frauen. In 2025 wurden mehr Männer als Frauen eingestellt.

- Ziel ist es, das Monitoring im Bereich Recruiting weiterzuführen, um eine Entwicklung über die nächsten Jahre genauer betrachten zu können.

4.3 Forschung

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe für die Forschungspraxis des ILS. Forschungsprozesse sollen frei von Ungleichbehandlungen gestaltet und zugleich sensibel für Geschlechter- und Diversitätsperspektiven sein. So leistet das Institut einen Beitrag zu einer gerechten und inklusiven Wissenschaftskultur.

- Ziel ist es, faire Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen alle Forschenden ihr Potenzial entfalten können.

4.3.1 Steigerung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen

Um die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft zu stärken, ist ein ganzes Bündel an Maßnahmen notwendig: Dazu zählen die Teilhabe an Fachveranstaltungen, die Sichtbarkeit in den (sozialen) Medien, der Aufbau von Netzwerken und Mentorings, die Sichtbarkeit über Veröffentlichungen sowie die aktive Leitungsfunktion in Projekten. Projektleitungen sind ein wesentlicher Entwicklungsschritt in der wissenschaftlichen Karriere, da sie Verantwortung, Managementkompetenz und die Fähigkeit zur inter- und transdisziplinären Zusammenarbeit erfordern. Frauen, die solche Positionen übernehmen, können ihre wissenschaftliche Expertise sichtbar machen, Netzwerke aufbauen und ihre Karrierechancen deutlich verbessern. Das ILS setzt sich daher dafür ein, Strukturen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Frauen erleichtern, Leitungsverantwortung in Projekten zu übernehmen und darüber in der Wissenschaft sichtbar zu werden.

Dazu zählen etwa flexible Arbeitszeiten und familienfreundliche Rahmenbedingungen, um Frauen die Übernahme von Leitungsfunktionen zu ermöglichen. Auch die Übernahme von Projektleitungen in Tandem- oder Mentoring-Konstruktionen (z. B. erfahrene Wissenschaftlerinnen mit Nachwuchskräften), um gezielt Kompetenzen für die Übernahme von Projektleitungen zu fördern, ist zu ermöglichen.

- Ziel ist es, Frauen proportional zu ihrem Anteil an den wissenschaftlich Beschäftigten auch weiterhin aktiv für die Leitung von Forschungsprojekten zu gewinnen. Hierzu soll zunächst ermittelt werden, wie ein Mentoringprogramm Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützen kann und welche Möglichkeiten intern bereits etabliert und weiter ausgebaut werden können.

Tabelle 1: Bewerbungsmonitoring im ILS

Bewerbungsprozess	2024				2025			
	Gesamt	Frauen	Männer	divers	Gesamt	Frauen	Männer	divers
Bewerbungen	199	104 (52 %)	95 (48 %)	0 (0 %)	106	61 (58 %)	45 (42 %)	0 (0 %)
Einladungen	72	46 (64 %)	26 (36 %)	0 (0 %)	29	16 (55 %)	13 (45 %)	0 (0 %)
Einstellungen	34	22 (65 %)	12 (35 %)	0 (0 %)	9	4 (44 %)	5 (56 %)	0 (0 %)

4.3.2 Integration von Geschlecht und Diversität in Forschungsthemen

Fördermittelgebende Institutionen legen zunehmend Wert auf die angemessene Berücksichtigung der Dimensionen Geschlecht und Vielfalt in den jeweiligen Forschungsthemen. Darüber hinaus ermöglicht die differenzierte Betrachtung unterschiedlicher gruppenbezogener Betroffenheiten und Benachteiligungen eine tiefergehende Analyse der Forschungsthematik. Vor diesem Hintergrund kommt der Berücksichtigung und gezielten Auswertung von Vielfaltsdimensionen eine zunehmende Bedeutung auch in den Forschungsthemen des ILS zu. Die Forschungsschwerpunkte des ILS sind: Entwicklung nachhaltiger Siedlungs-, Freiraum- und Infrastrukturen, Transformation urbaner Räume und Mobilitäten und Sozialräumliche Ungleichheiten und gerechte Stadtentwicklung. Dies betrifft alle Stufen des Forschungsprozesses: das Forschungsdesign, die Datengenerierung und -auswertung sowie den Wissenstransfer. Das ILS sensibilisiert die Forschenden für die Relevanz der Vielfaltsdimensionen in den Forschungsthemen, beispielsweise wurde im Jahr 2021 eine Forschungskonferenz zum Thema „Genderdimensionen in der Forschung“ organisiert. Darüber hinaus bieten die relevanten Förderinstitutionen regelmäßig Webinare zur Integration von Vielfaltsdimensionen in Projektanträgen an, auf die institutionsintern aufmerksam gemacht wird. Zudem strebt das ILS eine diverse Besetzung der Projektteams an. Außerdem hat sich das ILS dem Positionspapier „Zusammenhalt statt Hetze“ nordrhein-westfälischer Nichtregierungsorganisationen angeschlossen, das konkrete Ansätze für mehr gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Stärkung demokratischer Strukturen benennt.

- Ziel ist es, weiterhin im gesamten Forschungskreislauf Geschlecht und Diversität in die Forschungsthemen zu integrieren. Hierzu soll auf eine ausgewogene Besetzung der Projektteams geachtet werden.

4.3.3 Sichtbarkeit der Forschungsergebnisse von Forscherinnen

Die Daten zum Output sind sehr umfangreich. In den Vorjahren wurden die Geschlechter je Output-Art erfasst, aber nicht die tatsächliche Anzahl an Personen je Geschlecht, die an einer Veröffentlichung mitgewirkt hat. Zudem lässt sich nicht immer darstellen oder abfragen, wie und in welchem Umfang die Arbeit gewesen ist. Da im ILS viele Output-Arten erfasst werden, wurden diese gruppiert und dann nach Jahren beschrieben.

Referierte und nicht referierte Aufsätze, Beiträge in Sammelbänden, Monographien, Transfer- und Politikpapiere:

2021 wurden 95 Publikationen erfasst. Daran beteiligt waren 13 Frauen in Teilzeit und elf Frauen in Vollzeit, sowie sechs Männer in Teilzeit und 32 Männer in Vollzeit.



2022 wurden 93 Publikationen erfasst. Daran beteiligt waren 22 Frauen in Teilzeit und 19 Frauen in Vollzeit, sowie 14 Männer in Teilzeit und 25 Männer in Vollzeit.

2023 wurden 88 Publikationen erfasst. Daran beteiligt waren 19 Frauen in Teilzeit und 23 Frauen in Vollzeit, sowie 12 Männer in Teilzeit und 27 Männer in Vollzeit.

2024 wurden 106 Publikationen erfasst. Daran beteiligt waren 35 Frauen in Teilzeit und 24 Frauen in Vollzeit, sowie 12 Männer in Teilzeit und 22 Männer in Vollzeit.

Es lässt sich zusammenfassen, dass im Verlauf der vier Jahre die Summe an Publikationen annähernd gleichgeblieben ist. Der Anteil an Frauen, die Publikationen verfasst haben, hat sich im Zeitraum mehr als verdoppelt. Der Anteil an Männern, die Publikationen verfasst haben, hat sich im Zeitraum kaum verändert.

Herausgeberschaften Special Issues und Sammelbände:

2021 wurden vier Herausgeberschaften erfasst. Daran beteiligt waren jeweils zwei Frauen und zwei Männer in Vollzeit.

2022 wurden drei Herausgeberschaften erfasst. Daran beteiligt waren eine Frau in Vollzeit und zwei Männer in Vollzeit.

2023 wurden drei Herausgeberschaften erfasst. Daran beteiligt waren eine Frau in Teilzeit und zwei Männer in Vollzeit.

2024 wurden zwei Herausgeberschaften erfasst. Daran beteiligt waren zwei Männer in Vollzeit.

Es lässt sich zusammenfassen, dass die Anzahl an Herausgeberschaften etwas abgenommen hat. Durchgängig waren jedoch zwei Männer in Vollzeit daran beteiligt, der Frauenanteil, ob Voll- oder Teilzeit ist hier geringer.

Referierte, wissenschaftliche und transferorientierte Vorträge und Moderationen:

2021 wurden 13 Vorträge/Moderationen erfasst. Daran beteiligt waren 16 Frauen in Teilzeit und 35 Frauen in Vollzeit, sowie acht Männer in Teilzeit und 24 Männer in Vollzeit.

2022 wurden 142 Vorträge/Moderationen erfasst. Daran beteiligt waren 25 Frauen in Teilzeit und 14 Frauen in Vollzeit, sowie 13 Männer in Teilzeit und 21 Männer in Vollzeit.

2023 wurden 183 Vorträge/Moderationen erfasst. Daran beteiligt waren 26 Frauen in Teilzeit und 17 Frauen in Vollzeit, sowie 14 Männer in Teilzeit und 17 Männer in Vollzeit.

2024 wurden 147 Vorträge/Moderationen erfasst. Daran beteiligt waren 17 Frauen in Teilzeit und 22 Frauen in Vollzeit, sowie acht Männer in Teilzeit und 20 Männer in Vollzeit.

Es lässt sich zusammenfassen, dass die Anzahl der Moderationen und das Halten/Vorbereiten von Vorträgen über die Jahre nahezu ähnlich ist, bis auf 2023, in dem Jahr wurden besonders viele referierte Vorträge erfasst. Frauen sind hier stärker vertreten. In den Jahren 2022 und 2023 haben deutlich mehr Frauen in Teilzeit in diesem Bereich mitgewirkt. Insgesamt ist der Anteil von Männern in Teilzeit hier sehr unterrepräsentiert.

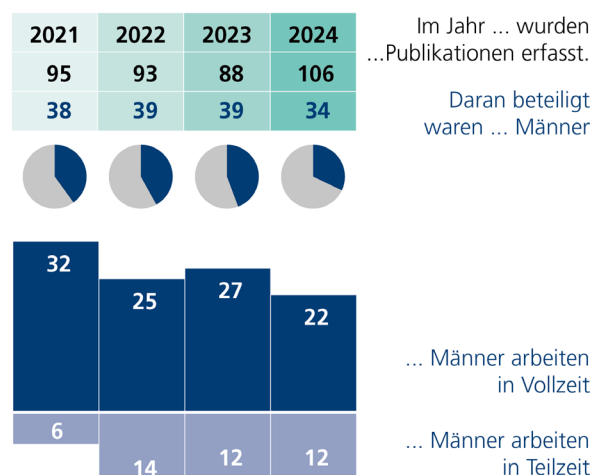
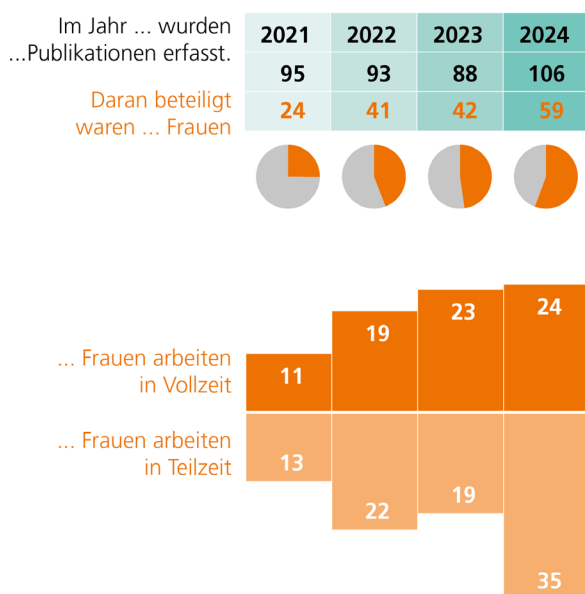


Abbildung 3: Publikationen im ILS

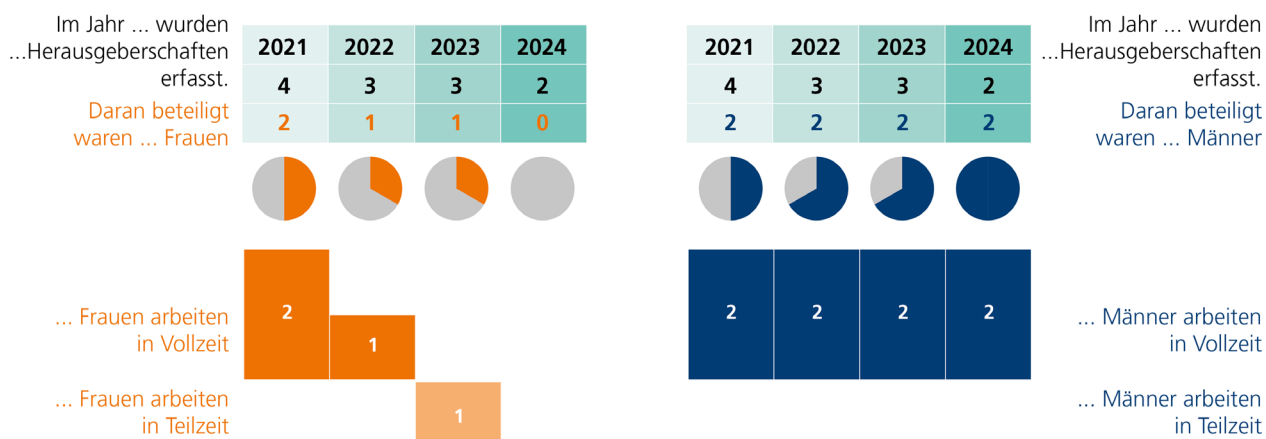


Abbildung 4: Herausgeberschaften im ILS

Lehrveranstaltungen (Sommer- und Wintersemester):

2021 wurden 14 Lehrveranstaltungen gehalten. Daran beteiligt waren vier Frauen in Teilzeit und eine Frau in Vollzeit, sowie sieben Männer in Vollzeit.

2022 wurden 9 Lehrveranstaltungen gehalten. Daran beteiligt waren eine Frau in Vollzeit, sowie drei Männer in Teilzeit und drei Männer in Vollzeit.

2023 wurden 18 Lehrveranstaltungen gehalten. Daran beteiligt waren drei Frauen in Teilzeit und zwei Frauen in Vollzeit, sowie drei Männer in Teilzeit und fünf Männer in Vollzeit.

2024 wurden 8 Lehrveranstaltungen gehalten. Daran betei-

ligt waren drei Frauen in Teilzeit und eine Frau in Vollzeit, sowie ein Mann in Teilzeit und vier Männer in Vollzeit.

Es lässt sich zusammenfassen, dass mehr Männer als Frauen Lehrtätigkeiten übernehmen. Allerdings ist der Anteil an Frauen in Teilzeit höher als der Anteil von Männern in Teilzeit. Überwiegend übernehmen Männer in Vollzeit mehr Lehrtätigkeiten.

Die Anzahl von Frauen und Männern in Vollzeit im ILS ist mittlerweile nahezu ausgeglichen. Gemessen an den Beschäftigungsverhältnissen (Kap. 3.1) kann festgestellt werden, dass Männer in Vollzeit insgesamt etwas aktiver als Frauen in Vollzeit sind. Dies wird bei den Publikationen und der Lehre deutlich. Der Anteil an Frauen in Teilzeit ist mehr

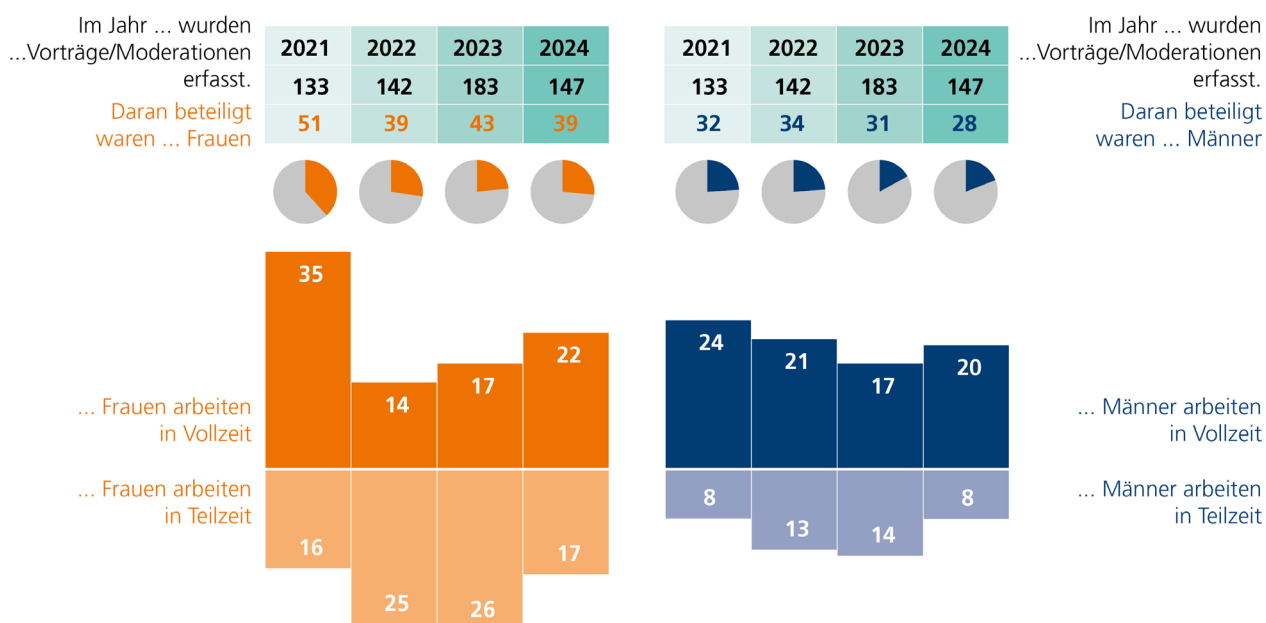


Abbildung 5: Vorträge/Moderationen im ILS

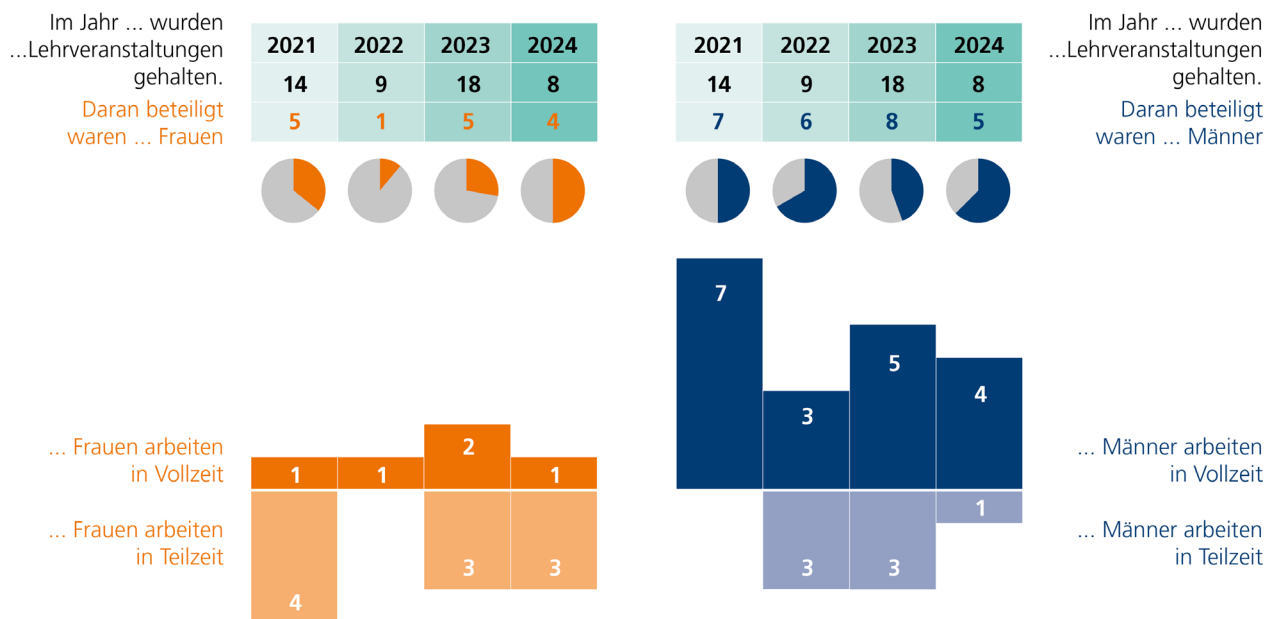


Abbildung 6: Lehrveranstaltungen im ILS

als doppelt so hoch wie der Anteil der Männer in Teilzeit. Frauen erbringen jedoch nicht mehr als doppelt so viel Output. Besonders deutlich wird dies bei den Publikationen und den Vorträgen/Moderationen.

- **Zusammenfassend kann als Ziel formuliert werden, dass der Anteil von Frauen insgesamt am Output erhöht werden sollte, um die Sichtbarkeit ihrer eigenen Forschungsergebnisse zu erhöhen. Optionen sollen in den Projektteams besprochen werden. Passende Formate zum Präsentieren von Forschungsergebnissen zu finden ist ein dauerhaftes Thema im ILS. Möglichkeiten werden intern diskutiert und auf die Passfähigkeit geprüft und weiterentwickelt.**

4.4 Institutskultur

Das ILS versteht sich als geschlechtergerechtes, familienfreundliches, offenes, inklusives und interkulturelles Institut. Alle setzen sich für den Abbau von Diskriminierung, die Chancengleichheit von Geschlechtern und eine Kultur der Wertschätzung von Diversität ein und verstehen das als eine wichtige Grundlage für Wissenschaft und Verwaltung. Die Arbeitssprachen im ILS sind deutsch und englisch.

Für alle Beschäftigten gilt die flexible Gestaltung des Arbeitsortes durch alternierende Telearbeit sowie flexible Arbeitszeitgestaltung. Zudem sollen alle Veranstaltungen, Besprechungen und Gremiensitzungen zu familienfreundlichen Zeiten in den Vormittagsstunden stattfinden. Bei internen Terminen gibt es immer die Möglichkeit, sich hybrid zuzuschalten.

4.4.1 Zusammenarbeit in allen Bereichen

Das ILS betreibt internationale Stadtforschung. Das bedeutet, dass sowohl der Anteil internationaler Mitarbeitender als auch internationale Kooperationen eine wichtige Bedeutung haben.

So werden forschungsgruppen- und bereichsübergreifende Projektanträge gestellt und Projekte bearbeitet. Dies fördert ein gutes Miteinander und stärkt die Gemeinschaft über den eigenen Arbeitsbereich hinaus. Zudem ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Forschung und den Servicebereichen für alle Organisationseinheiten von großer Bedeutung.

Die Identifizierung von Zielen und Strategien zu den Themen Diversität, Gleichstellung und Inklusion ist notwendig für alle Arbeitsbereiche, um die jeweiligen Aufgaben zu erfüllen.

- **Alle Beschäftigten des ILS sind bemüht, einen kooperativen und partnerschaftlichen Umgang miteinander zu führen. Dies unterstützt eine gute Arbeitsatmosphäre und stärkt das Vertrauen in die Zusammenarbeit auf allen Ebenen.**

4.4.2 Auswertung Beschäftigtenumfrage aus Juli 2025

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung haben im Juli 2025 eine Befragung aller Beschäftigten des ILS für den vorliegenden Gleichstellungsplan durchgeführt. Dabei wurden Diskriminierungserfahrung, Arbeitszeit und Umgang mit Überstunden abge-

fragt. Der Fragebogen wurde an 120 Beschäftigte verschickt. An der Befragung hat etwa die Hälfte aller Beschäftigten teilgenommen, wobei weibliche Beschäftigte mit 71 % überrepräsentiert sind.

Hinsichtlich der Benachteiligungs- und Diskriminierungserfahrungen in den letzten zwei Jahren geben zehn Personen an, dass sie selbst Benachteiligung oder Diskriminierung erfahren haben und acht Personen, dass sie Benachteiligung oder Diskriminierung anderer beobachtet haben. Nach individuellen Merkmalen ausgewertet, geben Frauen vier Mal so häufig wie Männer an, in den letzten zwei Jahren im ILS Benachteiligung oder Diskriminierung erfahren zu haben. Bezüglich der Diskriminierungsdimensionen betrifft dies zum überwiegenden Teil die Diskriminierung aufgrund der Sprache und des Geschlechts. Die Befragten wünschen sich, dass das Thema Diskriminierung ernstgenommen sowie offen und transparent behandelt wird. Ein relevanter Teil der Befragten wünscht sich eine Fortbildung bzw. Sensibilisierung zum Thema. Es gibt also eher wenig konkrete Benachteiligungs- und Diskriminierungserfahrungen im ILS, diese müssen jedoch weiterverfolgt werden.

- Aus der Befragung ergibt sich ein konkreter Arbeitsauftrag: Die Organisation einer institutsübergreifenden Schulung zum Thema Diskriminierung, insbesondere hinsichtlich der Merkmale Geschlecht und Sprache. Zudem sollte die englischsprachige Kommunikation stärker in den Institutsalltag integriert und insbesondere organisatorische Informationen auch auf Englisch zur Verfügung gestellt werden.

Die Themen Arbeitszeit und Umgang mit Überstunden wurden in die Befragung aufgenommen, da sich bei der Erarbeitung der vorangegangenen Gleichstellungspläne zeigte, dass zwar eine ungleiche Verteilung der Voll- und Teilzeitstellen auf Frauen und Männer festgestellt werden konnte, deren Interpretation jedoch nicht eindeutig war. Eine offene Frage war beispielsweise, inwieweit die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit den individuellen Präferenzen der Beschäftigten entspricht und ob es hier Handlungsbedarf für den Gleichstellungsplan gibt. Zu diesem Thema gibt der überwiegende Teil der Befragten an, mit der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zufrieden zu sein. Die Fallzahlen der Personen, die sich entweder eine höhere oder niedrigere Arbeitszeit wünschen, sind sehr klein und die Gründe dafür sehr individuell.

Beim Thema Überstunden zeigt sich ein in der Wissenschaft erwartbares hohes Ausmaß an Überstunden, die teils nur schwierig abgebaut werden können.

- Ziel ist es, die genauen Gründe für Überstunden und die Möglichkeiten, diese zu vermeiden – trotz struktureller Zwänge des Wissenschaftssystems – weiter zu diskutieren, um Beschäftigte vor Überlastung zu schützen.
- Unter anderem soll die Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit überarbeitet werden, was dazu beitragen soll, den Aufbau von Überstunden zu reduzieren. Zudem wird das Thema seit der internen Vorstellung der Ergebnisse intensiv in allen Bereichen des Instituts diskutiert und die Leitungen hierfür sensibilisiert.



5. Diversität

Das ILS strebt an, die Diversität der Gesellschaft widerzuspiegeln und steht dabei für einen respektvollen Umgang miteinander und eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung für alle Beschäftigten. Dazu gehört eine gelebte Institutskultur der Anerkennung der Gleichwertigkeit aller Menschen, unabhängig von Geschlecht, Hierarchie, Herkunft, Religion oder anderen individuellen Merkmalen.

Anfang 2024 wurde auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten eine Ansprechperson für Diversität und Antidiskriminierung ernannt, die zugleich als Beschwerdestelle in Diskriminierungsfällen nach § 13 AGG fungiert.

Die Besetzung der ILS-internen Beschwerdestelle und der Ablauf des Beschwerdeverfahrens wurden in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Mit der Einrichtung und Bekanntmachung der Beschwerdestelle signalisiert das ILS den Mitarbeitenden, Diskriminierungen nicht zu dulden, diese ernst zu nehmen und aufzuarbeiten. Die Beschwerdestelle ermöglicht ein transparentes Beschwerdeverfahren mit professioneller Begleitung und Bearbeitung und erfüllt damit ebenfalls eine präventive Funktion.



6. Rahmenbedingungen

Um nicht nur den formalen Vorgaben der fördermittelgebenden Institutionen und dem LGG gerecht zu werden, werden weitere Punkte vorgestellt, die für den Gleichstellungsplan relevant sind. Das Audit berufundfamilie und die Betriebsvereinbarungen stellen einen zentralen Teil der Gleichstellungsarbeit dar. Darüber hinaus engagieren sich die Beschäftigten an verschiedenen Stellen für ein gutes Miteinander im beruflichen Alltag. Auch die Arbeit der externen Gremien ist für das Funktionieren der Arbeits- und Forschungstätigkeiten unverzichtbar.

Der Gleichstellungsplan des ILS wirkt nicht nur auf die Gleichstellung von Geschlechtern hin, sondern hat das Ziel der besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für alle Beschäftigten. So werden Karrieren für alle Beschäftigten ermöglicht.

6.1 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung und grenzüberschreitendes Verhalten werden im ILS nicht geduldet. Alle Beschäftigten bemühen sich um einen partnerschaftlichen und respektvollen Umgang miteinander.

Mit Einrichtung der Beschwerdestelle nach dem AGG und Bestellung einer Ansprechpartnerin für Diversität und Antidiskriminierung stehen den ILS-Beschäftigten diverse Anlaufstellen zur Verfügung, an die sich Betroffene wenden können. Weitere Anlaufstellen sind die Gleichstellungsbeauftragte, der Betriebsrat, die Personalabteilung und die Leitungen.

Mit der Verabschiedung der Betriebsvereinbarung „Einrichtung einer Beschwerdestelle und Ablauf des Beschwerdeverfahrens“ setzt das ILS einen ersten wichtigen Schritt, um sexuelle Belästigung und grenzverletzendes Verhalten am Arbeitsplatz zu unterbinden. In der Betriebsvereinbarung sind Begriffe definiert und das Beschwerdeverfahren wird transparent erläutert.

Alle Beschäftigten können sich beraten lassen und sich informieren, ohne dass ein formales Verfahren in Gang gesetzt wird. So können Beschäftigte auch melden, wenn es bei Dienstgeschäften außerhalb des ILS (Dienstreisen, Vorträge, Interviews, Feldforschung etc.) zu Vorfällen mit Dritten gekommen ist.

Zudem ist für die Laufzeit des Gleichstellungsplans vorgesehen, dass es einen Austausch unter den Forschenden des ILS geben soll. Hierbei soll es um Belästigungen und

übergreifendes Verhalten bei Feldforschungen außerhalb des ILS (wie Interviews und teilnehmende Beobachtungen) und das übergreifende Thema der Sicherheit von Forschenden gehen.

6.2 Teilnahme an Programmen zur Förderung von Familie, Pflege, Beruf und Privatleben

Beschäftigte, die Angehörige pflegen und/oder Kinder betreuen, brauchen Unterstützung, um die berufliche Tätigkeit mit der Sorgearbeit verbinden zu können. Vor dem Hintergrund des hohen Überstundenaufkommens ist dem ILS auch die Work-Life-Balance der Beschäftigten wichtig, die keine Sorgearbeit übernehmen. Daher ergänzen wir den bisherigen Wortlaut in der internen Kommunikation „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ um den Punkt des Privatlebens. Ob Beschäftigte ein Ehrenamt oder Hobby verfolgen, alle sollen die zur Verfügung stehenden 24 Stunden am Tag optimal und möglichst zufriedenstellend nutzen und füllen können und benötigen Zeiten des Erholens und der Regeneration.

6.2.1 Audit berufundfamilie

Die familienbewusste Personalpolitik des ILS zeigt sich in der erfolgreichen Zertifizierung des ILS im Rahmen des „audit berufundfamilie“. Seit der ersten Zertifizierung im Jahr 2010 gab es in einem Turnus von drei Jahren eine Überprüfung durch die berufundfamilie gGmbH. Nach der letzten erfolgreichen Auditierung im Jahr 2019 hat das ILS nun die Zertifizierung mit dauerhaftem Charakter bekommen. Da über das Audit keine weiteren Maßnahmen installiert werden können, tritt das ILS zum 31.12.2025 aus dem audit berufundfamilie aus. Das ILS konzentriert sich nun auf folgende Programme: „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege – Landesprogramm NRW“ und „Erfolgsfaktor Familie“ – vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

6.2.2 Vereinbarkeit Beruf & Pflege

Das ILS hat die Charta zur Vereinbarung von Beruf & Pflege in Nordrhein-Westfalen unterzeichnet. Die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege reagiert auf die Herausforderungen des demografischen Wandels, insbesondere auf eine alternde Belegschaft, einen wachsenden Fachkräftemangel und steigende Pflegeverantwortung von Beschäftigten. Unternehmen erkennen zunehmend, dass gute Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowohl Beschäftigte entlasten als auch betriebliche Vorteile schaffen, etwa geringere Fehlzeiten, stärkere Bindung und ein verbessertes Unternehmensimage.

Die Unterzeichnenden der Charta verpflichten sich zu mehreren zentralen Maßnahmen: Sie fördern eine respektvolle und wertschätzende Unternehmenskultur gegenüber Beschäftigten mit Pflegeaufgaben und sorgen dafür, dass insbesondere Führungskräfte diese Werte leben. Da Pflegesituationen sehr unterschiedlich und dynamisch sind, setzen sie auf individuelle, lösungsorientierte Unterstützung. Zudem streben sie einen kontinuierlichen Austausch mit Betriebs- oder Personalräten an und verbessern den Informationsstand zu gesetzlichen Regelungen sowie zu internen und kommunalen Unterstützungsangeboten. Schließlich soll die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege dauerhaft im Unternehmen verankert und auch aktiv in den externen Dialog mit Akteuren aus Pflege und Gesundheit eingebracht werden.

Zudem wurden Informationen zum Thema Pflege für die Beschäftigten zusammengetragen und über das ILS-Wiki zur Verfügung gestellt. Ergänzend gab es bereits einen Vortrag zum Thema Vollmachten und Patientenverfügung und einen Vortrag zum Thema Absicherung von Personen, die Pflegeaufgaben übernehmen.

6.2.3 Erfolgsfaktor Familie

Das Netzwerk „**Erfolgsfaktor Familie**“ ist eine bundesweite Plattform für Unternehmen, die familienbewusste Personalpolitik fördern wollen. Es ist eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK).

Das Unternehmensprogramm setzt Impulse für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Arbeitgebende, bündelt Informationen rund um das Thema familienfreundliche Arbeitswelt und bietet Erfolgsbeispiele und Erfahrungsberichte von familienfreundlichen Unternehmen. Das Programm bietet eine breite Auswahl an Praxisbeispielen, Studien und Leitfäden zu Themen wie Arbeitszeitgestaltung, Unternehmenskultur, väterfreundliche Personalpolitik und Personalmarketing.

Das Netzwerk bietet Anreize, gibt aber keine Maßnahmen vor und evaluiert auch nicht deren Wirksamkeit oder Umsetzung.

6.3 Elternzeit und Familienförderung

Mit einer familienfreundlichen Personalpolitik unterstützt das ILS die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben. So wird der berufliche Wiedereinstieg nach Erziehungszeiten bzw. eine Offenheit für flexible Regelungen bei Elterngeldbezugszeiten gefördert, mit denen das ILS die Familienfreundlichkeit für junge Eltern ermöglicht. Diese verlässliche, familienfreundliche Personalpolitik wird auch künftig fortgeführt und die entsprechenden Betriebsvereinbarungen an aktuelle gesetzliche, betriebliche sowie gesellschaftliche Rahmenbedingungen angepasst. Beschäftigten, die aus Gründen der familiären Pflege und Sorgearbeit ihre Arbeitszeit reduzieren oder eine Auszeit nehmen, soll keine Benachteiligung in ihrer beruflichen Weiterentwicklung entstehen.



2024 sind vier Personen in Elternzeit gegangen, zwei Frauen und zwei Männer. Männer waren 70 Tage in Elternzeit, Frauen hingegen 422 Tage, was die geschlechtliche Arbeitsteilung in Partnerschaften versinnbildlicht.

2025 sind vier Personen in Elternzeit gegangen, eine Frau und drei Männer. Männer waren 305 Tage in Elternzeit, die Frau hingegen 122 Tage.

Das ILS hinterfragt, ob es neben gesellschaftlichen Erwartungen auch institutsinterne Hinderungsgründe gibt, die Väter davon abhalten, die volle Elternzeit auszuschöpfen und gleichverteilt familiäre Sorgearbeit zu übernehmen. Über ein Monitoring soll über die nächsten Jahre verfolgt werden, wie sich die Zahlen entwickeln.

6.4 Betriebsvereinbarungen

Bei Betriebsvereinbarungen handelt es sich um Übereinkünfte zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, die rechtsverbindlich sind und dabei helfen, Arbeitsabläufe zu regeln und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zu organisieren. Betriebsvereinbarungen begründen Rechte und Pflichten für Arbeitgeber, Betriebsrat und die Beschäftigten.

Im ILS gibt es Betriebsvereinbarungen zu folgenden Themen: **Betriebliches Eingliederungsmanagement, Bildschirmarbeitsplatzbrille, Einrichtung einer Beschwerdestelle und Ablauf des Beschwerdeverfahrens, Flexible Arbeitszeit, Mobiles Arbeiten, Outgoing, Strukturierte Mitarbeitergespräche, Alternierende Telearbeit.**

2026 sollen die Betriebsvereinbarungen „Flexible Arbeitszeit“, „Mobiles Arbeiten“ und „Alternierende Telearbeit“ aktualisiert werden.

6.4.1 Relevanz für den Gleichstellungsplan

Die Beschäftigten des ILS haben durch bereits in Kraft getretene Betriebsvereinbarungen z. B. die Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit. Die alternierende Telearbeit bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, von zuhause oder unterwegs ihrer dienstlichen Tätigkeit nachzukommen, ohne Wegstrecken an den Dienort zurücklegen zu müssen. Das Pendeln entfällt an diesen Tagen und bietet somit mehr Zeit für dienstliche Tätigkeiten, Sorgearbeit oder private Freizeitgestaltung. Unterstützt wird dies durch die flexible Arbeitszeitgestaltung, wonach die Tätigkeiten zu Zeiten erledigt werden können, die nicht mit Sorgearbeit kollidieren. Das betriebliche Gesundheitsmanagement bietet gelegentlich Veranstaltungen, wie Vorträge zu Gesundheitsthemen oder Bewegungsanalysen, an.

Zudem wurde ein Leitfaden für strukturierte Personalgespräche zwischen Führungskräften und Beschäftigten in den jeweiligen Organisationseinheiten des ILS erstellt, der für alle Beschäftigten gleich ist. Diese Personalgespräche finden einmal jährlich statt, fragen Bedarfe der Beschäftigten ab und dienen zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Beschäftigten und Führungskräften.

Das Arbeiten im ILS wird flexibler und mobiler. Durch die Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ können ILS-Beschäftigte bis zu 15 Arbeitstage an einem anderen Ort als dem üblichen Telearbeitsplatz remote arbeiten.

Neu ist die Betriebsvereinbarung zur Einrichtung einer Beschwerdestelle (nach AGG) und der Ablauf des Beschwerdeverfahrens.

6.5 Engagement für die Institutsgemeinschaft

Das ILS möchte auch die oft unsichtbare Care-Arbeit (siehe Glossar) in den Fokus rücken, die die Mitarbeitenden für die Institutsgemeinschaft leisten. Dazu gehört der Mental Load, der im Arbeitsalltag an einem Forschungsinstitut anfällt: Nicht nur anfallende Aufgaben auszuführen, sondern auch daran zu denken, dass diese anfallen. Mental Load umfasst beispielsweise die Planung von Terminen, das Mitschreiben bei Besprechungen und Überwachen von To-do-Listen. Aber auch zu prüfen, ob Heizungen ausgestellt sind oder ob noch genug Spülmaschinentabs vorrätig sind, zählt zur oft ungleich verteilten, mentalen Arbeit.

Hier wird schon deutlich, wie kleinteilig, komplex und vor allem schwer erfassbar Care-Arbeit in einer Organisation ist. Das ILS fordert alle Mitarbeitenden dazu auf, ihren Beitrag selbstkritisch zu reflektieren.

In diesem Gleichstellungsplan wollen wir zu einem höheren Bewusstsein zum Thema beitragen, indem wir das Engagement in Arbeitskreisen und Beauftragungen erfassen und analysieren. Dazu ist anzumerken, dass dieses Engagement nur bedingt vergleichbar ist. Der abgefragte Arbeitsaufwand wurde nicht systematisch dokumentiert, sondern basiert auf ungefähren Selbsteinschätzungen. Die Arbeitskreise und Beauftragungen haben zudem sehr unterschiedlichen Charakter und Zweck.

Betriebsrat, Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsbeauftragte einzusetzen, ist gesetzlich vorgeschrieben. Auch wenn diese Positionen nicht durch Stundenkontingente oder Vergütung unterlegt sind, wird dieses Engagement institutsintern stark gestützt. Ersthelfer*innen und Brand- und Schutzhelfer*innen sind ebenso vorgeschrieben; der Aufwand beschränkt sich hier auf die entsprechenden Schulungen und selten auftretende Ernstfälle.

Im ILS institutionalisierte Positionen sind die der Promovierendensprecher*innen, der Post-Doc-Sprecher*innen, der Ombudspersonen für gute wissenschaftliche Praxis, der Wiki-Redaktion und der Redaktionen der Eigenpublikationen (Journal, Trends, Impulse).

Stärker aus der Institutsgemeinschaft heraus organisieren sich die Arbeitskreise zu institutsübergreifenden organisatorischen Themen: Antidiskriminierung, Gender, Nachhaltigkeit, nachhaltige Dienstreisen und Künstliche Intelligenz. Arbeitskreise haben sich auch zu forschungsgruppenübergreifenden fachlichen Themen gebildet, die eng mit der Forschungsarbeit verknüpft sind: Stadtgesundheit und Geomonitoring.

Im ILS sind in den genannten Arbeitskreisen, Beauftragungen, Räten und Ähnlichem (zur Vereinfachung im Folgenden lediglich als Arbeitskreise bezeichnet) im Jahr 2024 (das exemplarisch herangezogen wurde) 38 von 75 Mitarbeitenden engagiert. Studentische Mitarbeitende werden in die Aufgaben nicht involviert. Von den 38 Engagierten sind 18 in einem, acht in zwei, acht in drei und vier sogar in vier Positionen tätig.

25 der 38 Engagierten sind Frauen, 13 Männer. Bei einem Verhältnis von 49 Frauen zu 26 Männern unter den Mitarbeitenden des ILS, besteht in den Arbeitskreisen folglich eine Unterrepräsentation von Männern. Diese Unterrepräsentation wird noch deutlicher bei einem Vergleich der (geschätzten) in Arbeitskreisen geleisteten Arbeitsstunden: Frauen absolvieren jährlich insgesamt ca. 904 Stunden an institutsinterner Care-Arbeit, Männer ca. 140 Stunden.

Eine wichtige Differenzierung liegt hier in der Unterscheidung von Vollzeit- und Teilzeittätigen. 17 der 38 in Arbeitskreisen engagierten Mitarbeitenden sind in Teilzeit tätig, 21 in Vollzeit. Bei einem Verhältnis von 42 zu 33 (Teilzeit zu Vollzeit) der Mitarbeitenden insgesamt, besteht in den Arbeitskreisen eine Überrepräsentation von in Teilzeit Angestellten. Es werden allerdings insgesamt etwas mehr Arbeitsstunden von Vollzeitbeschäftigten als von Teilzeitbeschäftigten in Arbeitskreisen geleistet.

Werden beide Kategorien zusammengefasst, stellt sich das Bild folgendermaßen dar: In den Arbeitskreisen sind Frauen in Teilzeit mit 14 Personen die größte Gruppe, wobei Frauen auch 33 von 42 der Teilzeittätigen im ILS stellen. Es engagieren sich zudem elf Frauen in Vollzeit. Unter den Männern in Arbeitskreisen arbeiten zehn in Vollzeit und nur drei in Teilzeit.

Das Bild verschärft sich bei Einbezug der geleisteten Arbeitsstunden: Frauen in Teilzeit führen die Statistik mit insgesamt ca. 486 Stunden deutlich an, gefolgt von Frauen in Vollzeit mit 418 Stunden. Männer in Vollzeit leisten jährlich ca. 114 Arbeitsstunden und die drei engagierten Männer in Teilzeit zusammen ca. 26 Stunden. Neben der Ungleichverteilung nach

Geschlecht zeigt sich hier die immense Zahl von über 1.040 Arbeitsstunden, die in institutsinterne Care-Arbeit investiert wird.

Zudem ist es eher unwahrscheinlich, dass sich viele Personen für die Arbeit in Arbeitskreisen oder anderen Ehrenämtern entscheiden, wenn sie nur über kurze Zeiträume (unter zwei Jahre) beschäftigt sind. Zum Redaktionsschluss des Gleichstellungsplans war es nicht möglich die Daten zu erheben. Dies wird für den Evaluierungsbericht nachgeholt und weitergeführt.



6.6 Geschlechterparitätische Besetzung von externen Beiräten

Das ILS wird von zwei externen Gremien beraten, die sich aus anerkannten Persönlichkeiten aus Wissenschaft und Praxis zusammensetzen. Während der Wissenschaftliche Beirat die Institutsleitung bei der langfristigen Forschungs- und strategischen Entwicklungsplanung aus wissenschaftlicher Sicht berät und in regelmäßigen Abständen die Forschungs- und Serviceleistungen des Instituts bewertet, hat der Nutzerbeirat die Aufgabe, das Nutzerumfeld des Instituts zu repräsentieren und die Institutsleitung aus dem Blickwinkel der Belange der Nutzer*innen zu beraten.

Wissenschaftlicher Beirat

Im Wissenschaftlichen Beirat ist durchgehend eine paritätische Geschlechterproportion gegeben, auch nachdem er bis auf eine Person vollkommen neu aufgestellt wurde.

Nutzerbeirat

Im Nutzerbeirat sind insbesondere in 2023 sehr viele Neubesetzungen erfolgt, so setzt er sich seitdem aus 5 bzw. 6 Frauen und 10 Männern zusammen. Der Frauenanteil ist zwar damit von einem Fünftel auf ein Drittel gestiegen. Dennoch überwiegen die Männer immer noch deutlich. Ursache ist, dass die entscheidenden Institutionen überwiegend Männer benennen.

6.7 Netzwerkarbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Ein bis zweimal im Jahr veranstaltet die Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft (JRF) ein Vernetzungstreffen der Gleichstellungs-/Diversitätsbeauftragten. Hier besteht die Möglichkeit Fragen einzubringen und sich auszutauschen.

Einmal im Quartal tauschen sich darüber hinaus die Gleichstellungsbeauftragten des ILS mit den Gleichstellungsbeauftragten des Wuppertal Instituts (WI) aus.

WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT	2021	2022	2023	2024	2025
Gesamte Mitgliederzahl	10	10	9	9	10
Männer	5	5	4	4	5
Frauen	5	5	5	5	5
Frauenquote	50 %	50 %	56 %	56 %	50 %

NUTZERBEIRAT	2021	2022	2023	2024	2025
Gesamte Mitgliederzahl	5	5	16	16	16
Männer	4	4	11	11	10
Frauen	1	1	5	5	6
Frauenquote	20 %	20 %	31,25 %	31,25 %	37,5 %

7. Geltungsdauer und Fortschreibung

Das ILS verpflichtet sich zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Der vorliegende Gleichstellungsplan stellt die Beschäftigtenstrukturen zum 31.12. der betreffenden Jahre dar und hat eine Laufzeit von vier Jahren (2026-2029). Er wird nach zwei Jahren intern evaluiert. Sofern Ziele nicht erreicht wurden, werden Maßnahmen weiter ausgearbeitet und erweitert.

Die Beschäftigtenstruktur wird jährlich für einen Kurzbericht für die EU mit dem Stichtag 31.12. geprüft und analysiert.

8. Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan tritt für die Dauer von vier Jahren in Kraft. Er wird auf der Internetseite sowie im internen ILS-Wiki bekannt gemacht und allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt.



Ralf Zimmer-Hegmann

Kommissarischer wissenschaftlicher Leiter und Geschäftsführer



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigte im ILS	7
Abbildung 2: Mitarbeitende im ILS ohne SHK, aufgeteilt in Vollzeit und Teilzeit	10
Abbildung 3: Publikationen im ILS	16
Abbildung 4: Herausgeberschaften im ILS	17
Abbildung 5: Vorträge/Moderationen im ILS	17
Abbildung 6: Lehrveranstaltungen im ILS	18

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bewerbungsmonitoring im ILS	14
--	----

IMPRESSUM

Herausgeber

ILS – Institut für Landes- und
Stadtentwicklungsforschung gGmbH

Brüderweg 22–24
44135 Dortmund
Postfach 10 17 64
44017 Dortmund

Telefon +49 (0)231 90 51–0
Telefax +49 (0)231 90 51–155

poststelle@ils-forschung.de
www.ils-forschung.de

ILS-Gleichstellungsplan (externe
Version), August 2026, © ILS 2026,
alle Rechte vorbehalten

Autorinnen

Annika Dannemann, Hilke Janssen,
Dr. Sabine Weck, Katinka Gehrig-Fitting,
Dr. Cornelia Tippel und Dr. Lea Fischer

Fotos

AdobeStock__509178298, _593496699,
_331337607, _273534796, _2057394663,
_2024389886, Mitarbeitende des ILS

Kartografie

Jutta Rönsch



 ils-forschung

 stadt_land_forschung

 @ilsforschung@
wisskomm.social

 ilsforschung



Die Institute der Johannes-
Rau-Forschungsgemeinschaft
werden vom Land NRW
institutionell gefördert.



Institut für Landes- und
Stadtentwicklungsforschung



Research