

Förderung der Gleichstellung im ifo Institut

- Gleichstellungsplan 2023 bis 2025 -

I. Vision und Ziele der Gleichstellung am ifo Institut

Das ifo Institut verfolgt konsequent die Gleichstellung von Frauen und Männern. Wir möchten mit unserer Gleichstellungspolitik dazu beitragen, dass Männer und Frauen in der Gesellschaft die gleichen Möglichkeiten haben, sich individuell zu verwirklichen. Neben diesen ideellen Motiven liegen unserer Vision auch Fakten zugrunde: Im Mai 2020 veröffentlichte McKinsey eine internationale Studie, die belegt, dass Inklusion und Diversität ein wichtiger Faktor für den Geschäftserfolg sind. Unternehmen mit hoher Gender-Diversität haben demnach eine um 25% und damit signifikant größere Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittlich profitabel zu sein.¹⁾ Auch für die Wissenschaft gibt es derartige Untersuchungen: Aufsätze von diversen Autorentams werden besser bewertet als die von Teams, die nur mit Frauen oder nur mit Männern besetzt sind. Außerdem erzielen heterogene Autorentams 34% mehr Zitationen als homogene.²⁾

Dem ifo Institut wurde bei der Evaluierung im Jahr 2019 der Auftrag mitgegeben, den Anteil der weiblichen Postdocs zu erhöhen und auch den Anteil der wissenschaftlichen Führungskräfte auf der Ebene darüber. Wir glauben, dass wir sowohl der ideellen als auch der strategischen Komponente unserer Vision ein Stück näherkommen, wenn wir diesen

¹⁾ Vivian Hunt, Sara Prince, Sundiatu Dixon-Fyle, Kevin Dolan, Diversity Wins – How Inclusion Matters, May 2020

²⁾ Lesley G. Campbell, Siya Mehtani, Mary E. Dolier, Janice Rinehart, Gender-Heterogeneous Working Groups Produce Higher Quality Science, in : PLoS ONE 8(10), 2013

Auftrag erfüllen: Nämlich Teilhabe auf gesellschaftlicher Ebene mitzugestalten und die Forschungsarbeit des Instituts auf wissenschaftlich exzellentem Niveau zu betreiben. Deshalb entwickeln wir laufend Maßnahmen, um Ungleichgewichte in Personalstruktur und Personalentwicklung abzubauen. Diese Maßnahmen zielen sowohl auf den wissenschaftlichen als auch auf den nichtwissenschaftlichen Bereich des Instituts. Dabei verfolgen wir konsequent drei Ziele: **Erstens** bemühen wir uns darum, dass Frauen wie Männer gleiche Chancen erhalten, ihr Leben, Familie und Beruf sinnvoll zu vereinen.

Zweitens sorgen wir dafür, dass bei Männern wie Frauen geeignete Maßstäbe angelegt werden, wenn es um eine Gleichbehandlung bei der Bewertung ihrer Leistungen und den daraus resultierenden Karrierechancen geht.

Drittens identifizieren wir Mechanismen möglicher Diskriminierung und bauen diese konsequent ab.

Rechtsgrundlage der Gleichstellung im ifo Institut ist die von der Bundesregierung und den Regierungen der Länder nach Art. 91b des Grundgesetzes abgeschlossene Ausführungsvereinbarung zur Gleichstellung von Männern und Frauen im Rahmen der gemeinsamen Forschungsförderung - Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei). Darüber hinaus berücksichtigen die betrieblichen Regelungen die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und die Rahmenempfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft. Dieser Gleichstellungsplan ist, wie alle gleichstellungsfördernden Maßnahmen des ifo Instituts, Bestandteil der Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001.

Alle gleichstellungsfördernden Maßnahmen werden von der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin begleitet. Die Gleichstellungsbeauftragte bildet sich regelmäßig fort. Sie nimmt zudem sowohl an den Treffen der Gleichstellungsbeauftragten als auch an den Treffen der Beauftragten für Diversität der Leibniz-Gemeinschaft teil. Sie ist ferner Mitglied im Münchner Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten (makgb). Außerdem vertritt sie das ifo Institut im Netzwerk des Dual Career Offices der Technischen Universität München.

Die jährliche Personalstatistik mit den jeweiligen Frauenquoten in den verschiedenen Entgeltgruppen und Tätigkeitsbereichen (Auszüge davon siehe Anlage 2) wird der

Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt. Sie selbst führt zusätzlich eine Statistik zu den Frauenanteilen bei den Bewerbungen und den zum Bewerbungsgespräch eingeladenen Kandidat*innen. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet einmal jährlich im Verwaltungsrat über die aktuelle Gleichstellungssituation am Institut. Zudem berichtet sie regelmäßig (mindestens jährlich) auf den Betriebsversammlungen.

II. Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungsplans

Eine Analyse der Frauenanteile innerhalb der Belegschaft des ifo Instituts zeigt, dass Frauen bei den nicht-wissenschaftlichen Positionen in der Überzahl sind. Im wissenschaftlichen Bereich dagegen sind sie zum Teil stark unterrepräsentiert. Der Gleichstellungsplan verfolgt daher das Ziel, den Frauenanteil in wissenschaftlichen Aufgabenbereichen und in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen zu steigern, bis Männer und Frauen in diesen Positionen gleichermaßen repräsentiert sind. Richtschnur ist dafür das Kaskadenmodell (s. Tabelle 3 und 4 in Anhang 2). Bis 2025 will das ifo Institut mehr Frauen rekrutieren bzw. ausbilden und damit seinen Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen weiter verbessern.

Um mittelfristig eine stabile Genderbalance speziell im Bereich der Postdocs zu etablieren, wurde im Jahr 2021 eine Taskforce eingerichtet. Sie sollte eine Strategie entwickeln, wie das ifo Institut eine nachhaltige Genderbalance im Bereich der Postdoc-Stellen bis zum Jahr 2025 erreichen kann. Dabei sollen ausdrücklich auch andere Diversitäts-Gesichtspunkte – insbesondere Internationalität – berücksichtigt werden. Diese Taskforce erarbeitete Handlungsempfehlungen für alle vier unten genannten Bereiche. Inzwischen wurde mit der Umsetzung der Handlungsempfehlungen begonnen. Um die erarbeiteten Vorschläge nachhaltig umsetzen zu können, wird die Taskforce den Prozess auch weiterhin begleiten. Die Taskforce setzt sich zusammen aus der geschäftsführenden Vorständin, der Leiterin des Bereichs Personal und Recht, der Leiterin des Bereichs Kommunikation, der Gleichstellungsbeauftragten und je zwei Vertreter*innen der Bereichsleitungen, der Postdocs und der Promovierenden (jeweils eine Frau und ein Mann). Zudem wurde das Team, das sich um die Rezertifizierung des 2019 von der EU Kommission erhaltenen „HR

Excellence in Research“ Awards kümmert, inzwischen in die Taskforce integriert. Dieser Award wurde in der ersten Zwischenevaluierung 2021 bestätigt.

Selbstverständlich wird auch im nicht-wissenschaftlichen Bereich eine Gleichstellung der Geschlechter verfolgt und durch geeignete Maßnahmen unterstützt. Da der Gesetzgeber aber ein besonderes Augenmerk auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft hat, wird der Schwerpunkt dieses Gleichstellungsplans auf diesen Bereich gelegt.

Es wurden vier Punkte identifiziert, an denen die Maßnahmen ansetzen:

1. Ansprache und Rekrutierung vor der Aufnahme einer Tätigkeit am ifo
2. Verfolgung der Gleichstellung während der Tätigkeit am ifo
3. Sicherstellung gleicher Chancen bei der beruflichen Weiterentwicklung, die zu einer dauerhaften Beschäftigung am ifo oder eine daran anschließende Tätigkeit führt.
4. Weitere Gleichstellungsmaßnahmen

Bei all diesen Punkten soll immer auch der Gesichtspunkt der Diversität mitberücksichtigt werden.

1. Ansprache und Rekrutierung

Alle in der Anlage zur Ausführungsvereinbarung Gleichstellung vereinbarten Regelungen über Ausschreibungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren werden beachtet. Solange Frauen in wissenschaftlichen Positionen unterrepräsentiert sind, soll der Ausschreibungstext ausdrücklich Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung ermuntern, um die Quote der Bewerberinnen zu erhöhen.

Wo immer die ausgeschriebene Position es erlaubt, bietet das ifo Institut die Möglichkeit der Teilzeitarbeit an. Insbesondere in der Phase der Ansprache und Rekrutierung werden komparative Vorteile der Arbeit des ifo Instituts klar kommuniziert. Attraktive und passgenaue Angebote steigern den Erfolg in dieser Phase.

In den Stellenausschreibungen – wie generell in allen Texten des Instituts – wird eine genderneutrale Sprache verwendet, wie sie dem dazu entwickelten Leitfaden entspricht. Im wissenschaftlichen Bereich soll künftig der gesamte Recruitingprozess auf Englisch stattfinden. Auf der Karriereseite auf der Homepage

des Instituts werden die gleichstellungsfördernden Maßnahmen des Instituts dargestellt und auf die Zertifizierung der Gleichstellungsarbeit und die Mitgliedschaft im Familienpakt Bayern hingewiesen. Alle institutsinternen Regelungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, werden dort dargestellt. Die Entwicklung eines „code of conduct“, in dem das betriebliche Miteinander im Sinne der Werte des Instituts schriftlich niedergelegt wird, steht kurz vor dem Abschluss.

Künftig sollen auf der Karriereseite des Instituts auch hervorragende Placements ehemaliger Mitarbeiter dargestellt werden, um potenziellen Bewerber*innen aufzuzeigen, welche Karriereschritte nach einer Beschäftigung am ifo Institut möglich sind. Die gesamte Website des Instituts befindet sich momentan in einem Relaunch-Prozess. Dabei werden auch alle Vorschläge der Taskforce Genderbalance and Diversity für eine bessere Außendarstellung der Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt. Der Außendarstellung als attraktiver Arbeitgeber für international Forschende soll ein wesentlich größeres Augenmerk zukommen.

Forschungsbereichsleiter*innen werden künftig noch mehr dazu angehalten, bei Vakanzen aktiv geeignete Kandidatinnen zu identifizieren und direkt anzusprechen. Hierbei kann es auch zielführend sein, einen Blick auf benachbarte Disziplinen zu werfen. Selbstverständlich ist es in diesem Zuge, dass Bereichsleitungen auch ihre Kolleg*innen auf interessante Kandidatinnen aufmerksam machen.

Im Bereich der Postdocs nimmt das Institut inzwischen als eigenständige „Faculty“ am Europäischen Jobmarket teil. In einer Summe von Maßnahmen werden den Bewerbern die Vorteile des Instituts nahegebracht. Im ersten Versuch im Frühjahr 2023 war das Institut bei der Akquirierung internationaler weiblicher Postdocs außerordentlich erfolgreich.

Bei der Beurteilung der Quantität der fachlichen Leistungen pro Zeiteinheit von Bewerber*innen (z.B. Anzahl der Publikationen nach Abschluss der Promotion) bzw. der Dauer der Promotions- bzw. Habilitationsphase werden Kinderbetreuungszeiten angemessen berücksichtigt. Bei Positionen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei der Einladung zu Bewerbungsgesprächen mindestens dem Anteil ihrer Bewerbungen entsprechend berücksichtigt, wenn sie die Anforderungen

für die bestehende Stelle erfüllen. Bei ansonsten gleicher Qualifikation werden im wissenschaftlichen Bereich Frauen bevorzugt eingestellt, solange sie unterrepräsentiert sind.

Um frühzeitig Kontakt zu potenziellen Doktorandinnen zu bekommen, werden bevorzugt Studentinnen als Praktikant*innen und Studentische Hilfskräfte eingestellt. Sie sollen – soweit es möglich ist – zur Unterstützung auch in wissenschaftlichen Projekten eingesetzt werden, um das Interesse an einer späteren Promotion am ifo Institut zu wecken.

Obwohl der Frauenanteil bei den Promovierenden bei annähernd 50% liegt, soll dieser weiter ausgebaut werden, um die Chancen zu erhöhen, Absolventinnen als Postdoc am Institut halten zu können. Um hervorragende Doktorandinnen am Institut zu halten, kann ihnen eine freiwerdende Postdocstelle bereits vorgezogen angeboten werden.

Um die Bedeutung exzellenter Rahmenbedingungen für die Gewinnung und Weiterqualifizierung von Wissenschaftler*innen aus dem In- und Ausland zu unterstreichen, ist das ifo Institut bereits im Jahr 2016 der von der Europäischen Kommission verabschiedeten „European Charter for Researchers“ in Verbindung mit dem „Code of Conduct for the Recruitment of Researchers“ beigetreten. Die personalpolitischen und organisatorischen Bedingungen für die Tätigkeit der Wissenschaftler*innen im ifo Institut werden laufend im Sinne der Zielsetzungen der „European Charter for Researchers“ weiterentwickelt. Im Jahr 2019 wurde dem Institut der HR Excellence in Research Award der EU verliehen, der im Rahmen der Zwischenevaluierung im Juli 2021 bestätigt wurde.

Um die Attraktivität des ifo Instituts zu steigern, bietet das ifo Institut intensive Unterstützung bei beruflichen Wechseln des Partners an. Dazu arbeitet es mit den Dual Career Büros der LMU und der TU München zusammen und hat zusätzlich ein eigenes Netzwerk aufgebaut.

2. Unterstützung während der Tätigkeit am ifo

Ein umfassendes Maßnahmenpaket unterstützt und fördert Mitarbeiter*innen während ihrer Tätigkeit am ifo Institut. Grundsätzlich steht allen Wissenschaftler*innen eine hervorragende wissenschaftliche Infrastruktur zur Verfügung. Neben Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird das Augenmerk dabei auch auf die besondere Förderung und Karrierebegleitung von Wissenschaftlerinnen gelegt.

2.1 Gleichstellungsfördernde Personalentwicklung

Frauen werden in Weiterbildungsangeboten ausdrücklich als Zielgruppe angesprochen. Fortbildungsmaßnahmen, die Frauen im Rahmen der Stellen- und Aufgabenstruktur des Instituts berufliche Weiterentwicklung sowie beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg erleichtern, werden in ausreichendem Umfang angeboten. Dazu gehören bei Bedarf auch Kursangebote, die sich primär an Frauen richten.

Bei der jährlichen Abfrage des Fort- und Weiterqualifizierungsbedarfs werden auch die beurlaubten Eltern berücksichtigt. Wissenschaftliche Weiterqualifizierung wird auch dadurch erreicht, dass der wissenschaftliche Kontakt durch Mitarbeit in Projekten (mit reduzierter Stundenzahl) oder die Mitwirkung an wissenschaftlichen Aufsätzen aufrechterhalten werden kann. Den Beurlaubten wird es daher ermöglicht, an Bereichs- und Projektbesprechungen teilzunehmen.

Das Institut ermuntert Wissenschaftler*innen in Elternzeit, weiter an wissenschaftlichen Publikationen zu arbeiten. Daher werden auch während der Beurlaubung die mit dem Besuch von Fachkonferenzen verbundenen Kosten und ggfs. auch die Zusatzkosten für Kinderbetreuung sowie die bei der Einreichung von Paper bei referierten Fachzeitschriften anfallenden Gebühren übernommen.

Beim Wiedereinstieg nach Elternzeit werden die Mitarbeiter*innen bestmöglich unterstützt. Bereits während der Beurlaubung sorgen „Paten“ aus dem gleichen Forschungszentrum dafür, dass die Beurlaubten immer über alle aktuellen Projekte, Forschungsvorhaben und Veranstaltungen informiert werden. Beim

Wiedereinstieg werden den Mitarbeiter*innen auf Wunsch familienfreundliche Teilzeitmodelle angeboten.

2.2 Mentoring und Coaching

Den Doktorandinnen des Instituts steht eine Mentorin zur Seite, die ihnen die Orientierung und die Bildung von Netzwerken erleichtern soll. Sie kümmert sich auch um spezielle Weiterbildungsangebote für ihre Mentees, um sie insbesondere beim Präsentieren ihrer Paper, bei der Führung von Verhandlungen oder Gesprächen und bei öffentlichen Auftritten oder in ihrer Führungsrolle im Umgang mit Praktikant*innen oder Studentischen Hilfskräften zu stärken.

Gemeinsam mit ihren männlichen Kollegen haben die Doktorandinnen zudem zwei „Doktorand*innen-Betreuer*innen“, die ihnen für alle Fragen zur Seite stehen und ihnen den Einstieg am Institut erleichtern sollen.

Die empirische Seite der volkswirtschaftlichen Ausbildung wird durch die Einbindung der Doktorand*innen in die angewandte Forschung und in die Bearbeitung politikorientierter Projekte gestärkt. In der Regel promovieren die Doktorand*innen an der Volkswirtschaftlichen Fakultät der LMU, werden Mitglied der Munich Graduate School of Economics und besuchen die dortigen Lehrveranstaltungen des Graduiertenstudiums. Wie auch viele andere interessierte Mitarbeiter*innen nehmen alle Doktorand*innen regelmäßig an den Lunchtime-Seminaren des Center for Economic Studies und des ifo Instituts teil. Eine wichtige Funktion für die Promovierenden haben auch die regelmäßigen bereichsinternen Forschungsseminare.

Künftig soll noch mehr darauf geachtet werden, dass Doktorandinnen frühzeitig in weiterführende Aufgaben eingebunden werden, um sie auf eine mögliche weitere Karriere als Postdoc vorzubereiten.

Seit 2019 wird auf Initiative des Vorstands auch die Gruppe der Postdocs speziell gefördert. Je wirksamer sie ihre wissenschaftlichen Erkenntnisse kommunizieren und in Beratungs- und Dienstleistungsaktivitäten einbringen können, desto aktiver und gezielter können sie ihre eigene Karriere gestalten und

zugleich als Botschafter*innen der „Marke ifo“ auftreten. Daher wurde, gemeinsam mit der LMU, ein Postdoc-Programm (Junior Faculty Program) etabliert, das neben einem Mentoringprogramm die Teilnehmenden mit einer Vielzahl von Angeboten z.B. bei der Planung der eigenen Karriere, der Entwicklung von Führungskompetenzen oder der Vermittlung ihrer Forschungsergebnisse in die Öffentlichkeit unterstützt. Dazu finden Kaminabende zu verschiedenen Themen, Leadership-Workshops und regelmäßige Junior Faculty Retreats statt.

2.3 Flexibles und mobiles Arbeiten

Das ifo Institut bietet im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und der jeweils geltenden Betriebsvereinbarungen eine individuell vereinbarte Gesamtarbeitszeit an, um Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Dies gilt auch für die wissenschaftlichen Positionen und Leitungspositionen. Bei den Teilzeitvereinbarungen wird so weit wie möglich auf die individuellen Wünsche der Beschäftigten Rücksicht genommen. Wissenschaftler*innen können auf diese Weise ihre wissenschaftliche Qualifizierung voranbringen und das mit familiären Pflichten in Einklang bringen. Spezifische Eingliederungsprogramme nach Elternzeiten werden insbesondere auf Wissenschaftler*innen zugeschnitten. Bei der Beantragung von Teilzeitarbeit werden die Antragstellenden von der Personalabteilung schriftlich auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit hingewiesen, insbesondere auf die Folgen für die Ansprüche aus der Sozialversicherung und auf tarifliche Regelungen.

Eine weitere vom ifo Institut bereits angebotene Möglichkeit der familienfreundlichen Arbeitsplatzgestaltung ist die Mobilarbeit mit individuell abgestimmten Präsenzzeiten im Institut. Sie wird auch in Zukunft – insbesondere für Mütter und Väter – angeboten, sofern sich die Aufgaben in Form von Mobilarbeit organisieren lassen. Mobiles Arbeiten ist zudem ein wichtiger Baustein in den oben beschriebenen Eingliederungsprogrammen nach der Elternzeit. In der modernen, flexiblen Betriebsvereinbarung des ifo Instituts, die in ihrer Ursprungsversion seit dem 1. November 2021 gilt und am 13. Juli 2023

nach einer Belegschaftsumfrage weiter flexibilisiert wurde, sind bis zu zwei ganze Tage mobile Arbeit pro Woche möglich. Auch an den anderen Tagen kann stundenweise mobil gearbeitet werden. Gleichzeitig wurden die Kernzeiten aufgehoben und der Arbeitszeitrahmen erweitert, so dass alle Wissenschaftler*innen ein sehr hohes Maß an Flexibilität in Zeit und Ort in Anspruch nehmen können. Dafür stehen das Intranet und digitale Werkzeuge zum Abhalten von Videokonferenzen zur Verfügung. Mitarbeiter*innen können an Besprechungen, Versammlungen und anderen betrieblichen Ereignissen jederzeit an jedem Ort teilnehmen.

3. Weiterentwicklung und Anschlusskarriere

Zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wurden unter anderem die bereits in Punkt 2.2. genannten Maßnahmen des Mentoring und Coaching etabliert.

Das ifo Institut hat Mechanismen geschaffen, um die Leistungen seiner Wissenschaftler*innen objektiv und vorurteilsfrei zu bewerten. Zum 1. September 2021 wurde ein neues Anreizsystem geschaffen, das die objektive und vorurteilsfreie Vergabe von Preisen für wissenschaftliche Leistungen und deren öffentlichkeitswirksame Verwertung gewährleistet. Gleichzeitig werden dort verbindlich die Voraussetzungen für die Höhergruppierung von Promovierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach objektiven Kriterien festgelegt. Bei allen personenbezogenen Entscheidungen wird strikt nach Leistung bzw. Potenzial und nicht nach dem Geschlecht oder anderen sozialen Faktoren wie Alter, Behinderung oder Krankheit, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung entschieden.

Am Ende ihrer Promotionsphase werden die Doktorand*innen gezielt durch Karrieregespräche unterstützt und – soweit möglich – bei der Realisierung ihres nächsten Karriereschritts gefördert. Für die Postdocs wurde gemeinsam mit der LMU das in 2.2. genannte Junior Faculty Program aufgesetzt. Auch hier werden vor Ablauf der Befristungen intensive Karrieregespräche angeboten.

4. Weitere Maßnahmen

4.1 Sensibilisierung für Genderthemen

Die Institutsleitung arbeitet daran, das Bewusstsein für Gleichstellungbelange durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen für leitende und auch die Mitarbeiter*innen ohne Leitungsaufgaben zu schärfen. Wichtig ist es, Stereotype aufzubrechen und damit auch unbewusste Diskriminierung zu verhindern.

4.2 Entwicklung eines Code of Conduct

Wie bereits in Punkt 1 erwähnt, wurde ein Code of Conduct entwickelt, der kurz vor dem Abschluss steht. Dieser wird unter anderem auch das ethisch korrekte Miteinander festlegen. Diskriminierungen jeder Art werden am Institut nicht geduldet. Insbesondere bei geschlechtsspezifischer Gewalt und/oder sexueller Belästigung ist die Gleichstellungsbeauftragte erste Ansprechpartnerin. Sie wird im Bedarfsfall die Institutsleitung informieren, die disziplinarische Maßnahmen ergreifen wird.

4.3 Genderthemen als Forschungsgegenstand

Das ifo Institut begrüßt es ausdrücklich, wenn zunehmend Genderthemen in das Forschungsprogramm aufgenommen werden. Unabhängig davon sollen in allen Forschungsbereichen Genderaspekte berücksichtigt werden. Damit leistet das Institut auch durch wissenschaftliche Erkenntnisse einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftspolitischen Debatte zu diesen Themen. Zusätzlich signalisiert es Wissenschaftlerinnen, dass am Institut eine inhaltliche und professionelle Auseinandersetzung mit Gender Themen stattfindet.

4.4 Erfassung von Drittmittelquellen für Wissenschaftlerinnen

Das im Jahr 2019 neu gebildete Drittmittel-Serviceteam erfasst systematisch und gesondert Fördertöpfe und Drittmittelquellen, die sich explizit an Wissenschaftlerinnen richten.

4.5 Besetzung von Gremien

Das ifo Institut strebt an, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien zu schaffen. Bei der Entsendung in Gremien, Ämter,

Kommissionen etc. sollen Frauen künftig noch stärker berücksichtigt werden. Bei Neubesetzungen in den eigenen Gremien (Verwaltungsrat, Kuratorium, Wissenschaftlicher Beirat, Nutzerbeirat) wird auf eine paritätische Besetzung geachtet.

4.6 Referent*innen und Gastforscher*innen

Alle Verantwortlichen sind angehalten, bei der Einladung von Gastforscher*innen und Referent*innen darauf zu achten, dass beide Geschlechter angemessen berücksichtigt werden. Dies gilt auch für die Einladung von Keynotespeakern und Teilnehmer*innen an Paneldiskussionen auf ifo Veranstaltungen.

4.7 Effekte von Sondersituationen

Das ifo Institut wird ein hohes Augenmerk darauf richten, wie die Coronapandemie sich auf das Geschlechtergleichgewicht und die Chancengerechtigkeit ausgewirkt hat und gegebenenfalls geeignete Gegenmaßnahmen einleiten. Das Institut hat während der Pandemie maximale Freiheit in Arbeitszeit und Arbeitsort gewährt, um die Belastungen für Erziehende möglichst weit zu reduzieren. Sollten in Zukunft weitere Sondersituationen entstehen, die sich auf die Geschlechtergerechtigkeit auswirken, wird entsprechend gegengesteuert.

4.8 Zusammenarbeit mit der CESifo GmbH

Auch in der Zusammenarbeit mit der CESifo GmbH wird das Augenmerk auf Geschlechtergerechtigkeit gerichtet. Das betrifft insbesondere die Gewinnung von Referent*innen für die CESifo Konferenzen und die Einladung von Gastwissenschaftler*innen. Die Struktur des CESifo-Netzwerks soll künftig klarer kommuniziert werden, so dass potenzielle Bewerber*innen einen besseren Einblick erhalten. Eine gezielte Erweiterung des CESifo-Netzwerks mit exzellenten Wissenschaftlerinnen erhöht auch die Chancen für die Gewinnung weiblicher Postdocs für das ifo Institut.

III. Ausblick

Der Vorstand, die Gleichstellungsbeauftragte, die Personalabteilung und der Betriebsrat analysieren und erörtern in regelmäßigen Abständen die Gleichstellungssituation im ifo Institut. Dabei stehen die Weiterentwicklung der Anreizsysteme zur Gleichstellung, die Möglichkeiten der individuellen Gestaltung der Arbeitssituation und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Zentrum. Auch die Fortschritte durch die von Task Force „Genderbalance and Diversity“ erarbeiteten Maßnahmen werden in den Gleichstellungsplan eingearbeitet. Die Regelungen zur Gleichstellung einschließlich dieses Gleichstellungsplans werden kontinuierlich im Hinblick auf die betrieblichen Anforderungen überprüft und der sich ändernden Realität angepasst. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet jährlich im Verwaltungsrat über die aktuelle Gleichstellungssituation.

IV. Schlussbestimmung

Der Gleichstellungsplan tritt ab Dezember 2023 in Kraft und löst die bisher geltende Fassung vom 1. Dezember 2021 ab. Er wird in der jeweils geltenden Fassung ins Intranet gestellt. Er soll spätestens im Jahr 2025 aktualisiert werden.

München, 1. Dezember 2023



Prof. Dr. Clemens Fuest



Dr. Stephanie Dittmer