

Leitfaden

zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa (GWZO) e.V.

Datum des Inkrafttretens: 01.04.2022 nach Zwischenevaluation im März 2022 /Gültigkeit bis: 31.03.2025

Vorbemerkungen

Das vorliegende Dokument entstand in Zusammenarbeit zwischen der Institutsleitung, den Gleichstellungsbeauftragten und der AG Chancen des GWZO.

Es versteht sich als Leitfaden für die praktische Umsetzung der gleichstellungsorientierten und familienbewussten Institutspolitik am Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa (GWZO) sowohl hinsichtlich konkreter Maßnahmen (Gleichstellungsplan des GWZO) als auch hinsichtlich der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten.

Zugleich trägt es den Charakter einer Willensbekundung der Leitung beziehungsweise von Zielvereinbarungen zur aktiven Förderung der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit am Institut.

Die Struktur des Gleichstellungsplans (Teil F) orientiert sich an den fünf Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft: Frauen in Führungspositionen, Verankerung von Gleichstellung im Institut, Integration der Gleichstellungsbeauftragten, Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen, Zertifizierung. Ihm geht eine aktuelle Bestandsaufnahme (Teil E) der Geschlechterverteilung hinsichtlich der Stellen am Institut voraus.

Der Leitfaden wird allen Mitarbeiter*innen zugänglich gemacht.

Nach einer Zwischenevaluierung des Leitfadens durch die AG Chancen im Frühjahr 2022 wurde dieser fortgeschrieben und weitergeführt.

Die Zwischenevaluierung zeigt positive Effekte der Gleichstellungsarbeit, unter anderem konnte der Frauenanteil in den vergangenen zwei Jahren nicht nur insgesamt, sondern insbesondere auch beim wissenschaftlichen Personal deutlich gesteigert werden. In der ersten und dritten Führungsebene ist eine paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern erreicht worden. Ein großer Teil der 2020 im Gleichstellungsplan vereinbarten Maßnahmen ist 2022 bereits umgesetzt.

A. Präambel, Grundlagen

„Gleichstellungsatmosphäre“: Gleichstellungspolitik setzt bei der Feststellung struktureller Ungleichheit in Wissenschaft und Gesellschaft an. Ihr Ziel ist es, durch den Abbau von Privilegien zur Verbesserung der strukturellen Gleichbehandlung beizutragen, insbesondere bestehende Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

Grundlagen sind das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz vom 7.08.2021, BGleiG) und die Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (Ausführungsvereinbarung Gleichstellung vom 22.04.2016, AVGlei), ergänzt und ausgestaltet durch die Leibniz-Gleichstellungsstandards 2016 sowie die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) von 2017.

B. Allgemeine Bestimmungen

- (1) Die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, ist eine in der Vereinssatzung des GWZO (§16) verankerte Verpflichtung und wesentliches Strukturziel des Instituts, das von allen Gremien unterstützt wird.
- (2) Zur aktiven Förderung der Chancengleichheit bezieht sich das GWZO auf die Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung - Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AVGlei) in ihrer jeweils gültigen Fassung. Diese besagt unter anderem, dass Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in einem einzelnen Bereich (Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen, Berufsausbildungen sowie Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben) *unter 50%* liegt. Besonderes Augenmerk im GWZO liegt auf den Leitungsebenen und den entfristeten Anstellungsverhältnissen im wissenschaftlichen Bereich.
- (3) Außerdem berücksichtigt das GWZO die Handreichung der Leibniz-Gemeinschaft zur Aufstellung von Zielquoten für das Jahr 2025 zur Erhöhung der Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung vom 15. Juni 2021. Die Handreichung sieht die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft sowie die Gewährleistung chancengerechter Strukturen und Prozesse als zentrale Bestandteile der Leibniz-Strategien zur Gewinnung der besten Köpfe für die Wissenschaft vor. Dazu gehört als wichtigstes Instrument das Kaskadenmodell.

C. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Mitarbeiterinnen des GWZO wählen alle vier Jahre in geheimer Wahl zwei Gleichstellungsbeauftragte nach dem BGleiG. Die Wahl wird entsprechend auf der Grundlage der Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung (GleibWV) durchgeführt. Aktives Wahlrecht haben alle Mitarbeiterinnen inklusive jener, die beurlaubt sind. Wählbar sind alle weiblichen Beschäftigten des Instituts ausgenommen jener, die vom Wahltag an länger als drei Monate beurlaubt sind. Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht dem Betriebsrat angehören und nur in ihrer Eigenschaft als

Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.¹ Gewählt werden Gleichstellungsbeauftragte 1, die als Hauptansprechpartnerin im Amt fungiert, und Gleichstellungsbeauftragte 2 (Stellvertreterin). Die Beauftragten üben die Funktion arbeitsteilig aus. Sie übernehmen jeweils etwa die Hälfte der anfallenden Aufgaben. Im Nachfolgenden werden sie einzeln und beide zusammen Gleichstellungsbeauftragte genannt.

- (2) Die Gleichstellungsbeauftragten haben die Aufgabe, die Ziele gemäß Buchst. A) und deren Umsetzung zu fördern und zu überwachen. Sie wirken bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Förderung der Chancengerechtigkeit, die Vereinbarung von Fürsorgearbeit und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz betreffen.
- (3) Sie vertreten die Interessen aller Beschäftigten und sind Ansprechpartnerinnen bei Fragen der Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit. In der Ausübung ihrer Tätigkeit sind sie weisungsfrei.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragten sind Ansprechpartnerinnen in Fällen von sexualisierter Diskriminierung, Missbrauch und Gewalt. Sie führen vertrauliche Gespräche mit Betroffenen und dokumentieren Beschwerden.
- (5) Die Gleichstellungsbeauftragten können für ihre Arbeit auf die Empfehlungen zu Standards für die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten des Arbeitskreises „Chancengleichheit und Diversität“ (AKCD) zurückgreifen, in dem alle Gleichstellungsbeauftragten der Leibniz-Gemeinschaft organisiert sind.
- (6) Die Gleichstellungsbeauftragten erstatten dem Kuratorium (Aufsichtsgremium) des GWZO und der Leitung regelmäßig Bericht über den Stand der Gleichbehandlung am Institut. Sie sind auf ihr Verlangen vom Kuratorium mündlich zu hören. Sie stehen in regelmäßigem Austausch mit der Direktion.

D. Arbeitsplatzausschreibung und Bewerbungsgespräche

- (1) Außer im Rahmen von Sonderprogrammen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz eines Geschlechts müssen Ausschreibungen von Arbeitsplätzen geschlechtsneutral erfolgen.
- (2) Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass die Stelle in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende betriebliche Belange stehen dem entgegen.
- (3) Bei der Besetzung von Stellen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, müssen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, wenn genügend Bewerberinnen die in der Ausschreibung dargelegten Qualifikationen aufweisen. Entsprechendes gilt für Männer bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem sie unterrepräsentiert sind.
- (4) Bewerberinnen beziehungsweise Bewerber werden bei gleicher Eignung und Qualifikation bevorzugt eingestellt, solange keine paritätischen Beschäftigungsverhältnisse im betreffenden Bereich erreicht sind. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen. Im letzteren Fall sind diese schriftlich zu dokumentieren.

¹ Vgl. die Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen in Dienststellen des Bundes (Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung, GleibWV) vom 17.12.2015; AVGlei, Anlage, Punkt 12; BGleiG, §20.

- (5) Auswahlkommissionen sollen nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt sein.
- (6) Einladung und Beurteilung der Kandidat*innen erfolgen nach den Anforderungskriterien, die im Ausschreibungstext festgehalten wurden. Vorstellungsgespräche sind durch eine im Vorfeld erstellte Frageliste strukturiert. Allen Bewerber*innen wird die gleiche Zeit zugestanden, um sich zu präsentieren.
- (7) Bewerbungsverfahren orientieren sich an der Handreichung „Best Practice in Stellenbesetzungsverfahren“.
- (8) Künftig soll bei Ausschreibungen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, im Vorfeld proaktiv nach geeigneten Kandidat*innen gesucht werden.

E. Bestandsaufnahme

Im Folgenden wird der Ist-Zustand der Personalsituation im Hinblick auf die Geschlechterverteilung dargestellt. Stichtag ist der 31.12.2021.

1. Aus Haushaltsmitteln finanzierte Beschäftigte

Der haushaltsfinanzierte Stellenplan des Instituts weist 42 Stellen (39,2 Vollzeitäquivalente, VZÄ = Rechnungseinheit, entspricht einer vollen Stelle) aus, wovon 32 Stellen (24x1,0 VZÄ, 8x0,65 VZÄ) für wissenschaftliches Personal (inkl. Direktion) und 10 Stellen (10,0 VZÄ) für wissenschaftsunterstützendes Personal vorgesehen sind.

Zum 31.12.2021 waren hiervon im **wissenschaftlichen Bereich** 6,75 VZÄ (Direktor*innen, Abteilungsleitungen, Wissenschaftlicher Referent, Forschungsdatenmanagement), die Nachwuchsgruppe mit 2,95 VZÄ sowie 8x 1,0 VZÄ wissenschaftliches Personal mit Daueraufgaben, 2x1,0 VZÄ Postdoktorand*innen-Stellen, 2x0,65 VZÄ Doktorand*innen-Stellen – insgesamt mithin 21,00 VZÄ – besetzt. Der **Anteil Frauen** betrug mit 9,6 VZÄ **45,71%**. Im Vergleich zur Bestandsaufnahme zum 31.12.2019 (Anteil Frauen: 29%) hat sich der **Frauenanteil** der haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Stellen **um 16% erhöht**. Eine Parität wurde jedoch noch nicht ganz erreicht.

Im **wissenschaftsunterstützenden Bereich** sind Frauen mit 9,5 VZÄ von insgesamt 10,25 VZÄ (5,0 VZÄ Verwaltung, 1,75 VZÄ Öffentlichkeitsarbeit/Presse, 1,75 VZÄ Veranstaltungs-/Gästemanagement, 1,75 VZÄ Bibliothek), d.h. mit **92,68%** weiterhin deutlich überrepräsentiert.

2. Gesamtpersonal (inkl. drittmittelfinanzierter Beschäftigter)

Insgesamt waren in den vier Abteilungen des GWZO und in der Verwaltung zum Stichtag (31.12.2021) **54** Mitarbeiter*innen² (44,95 VZÄ), davon **31 Frauen und 23 Männer**, tätig, so dass Frauen mit einem Anteil von **57,41%** überrepräsentiert waren. Dies bedeutet einen deutlichen **Anstieg des Frauenanteils innerhalb der letzten 2 Jahre**. Zum Stichtag 31.12.2019 lag dieser bei nur 44,4%.

Berücksichtigt man nur den Anteil des **wissenschaftlichen Personals** am Gesamtpersonal mit insgesamt **42** Beschäftigten, zeigt sich jedoch, dass dort die Zahl der Männer (mit 52,38%) weiterhin überwiegt, Frauen also leicht unterrepräsentiert sind. Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2019 (Anteil Männer: 69%) wurde der **Frauenanteil jedoch auch hier deutlich auf 47,62 % gesteigert**.

3. Ist-Zustand im Hinblick auf Vergütungsgruppen und Befristungen

3.1 Anteil der Frauen an verschiedenen Vergütungsgruppen

Vergütungsgruppen:		Anzahl Personen	davon Männer absolut/%		davon Männer Teilzeit/%		davon Frauen absolut/%		davon Frauen Teilzeit/%	
	W3	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
	W2	0	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	E 14-15	6	5	83%	0	0%	1	17%	0	0%
	E 12-13	37	17	46%	7	19%	20	54%	13	35%
	E 9-11	8	1	13%	1	13%	7	88%	4	50%
	E 6-8	2	0	0%	0	0%	2	100%	1	50%
	gesamt	54	23	43%	8	15%	31	57%	18	15%

Im Vergleich zur letzten Bestandsaufnahme (Stichtag: 31.12.2019) sind Frauen nur noch in der Vergütungsgruppe E14-E15 unterrepräsentiert. Der Frauenanteil in den unteren Vergütungsgruppen liegt weiterhin bei deutlich über 50%. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist in den unteren Vergütungsgruppen (E6-E11) am höchsten.

3.2 Anteil der Frauen nach Vertragsart (haushaltsfinanziert, inkl. Annexpersonal)

	Wissenschaftlicher Bereich		Wissenschaftsunterstützender Bereich	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Vollzeit	11	7	0	5
Teilzeit	4	6	1	6
Gesamt	15	13	1	11
Prozent	54%	46%	8%	92%

Im Bereich des haushaltsfinanzierten Personals ist der wissenschaftsunterstützende Bereich vorwiegend mit Frauen besetzt. Der wissenschaftliche Bereich ist hingegen zu 54% mit männlichem Personal besetzt, obgleich der Frauenanteil innerhalb der letzten zwei Jahre in diesem Bereich um 10% auf nunmehr 46% deutlich gestiegen ist. Die Verteilung von Teilzeitvereinbarungen verhält sich analog.

² In Sonderurlaub, Mutterschutz oder Elternzeit befindliche Beschäftigte sowie SHK/WHK sind nicht mitgezählt.

3.3 Anteil der Frauen an Drittmitteln in verschiedenen Vergütungsgruppen

Drittmittelfinanzierte Beschäftigungen		Anzahl Personen	davon Männer absolut/%		davon Frauen absolut/%	
Vergütungsgruppen:	E 15	0	0	0%	0	0%
	E 14	1	0	0%	0	0%
	E 13	14	7	50%	7	50%

Im drittmittelfinanzierten Personalbereich gibt es keine E15- oder E14-Stellen. Der Drittmittelbereich des GWZO ist, Stand 31.12.2021, paritätisch besetzt.

3.4 Anteil der Frauen an entfristeten Stellen; ohne Beschäftigte in Sonderurlaub, Mutterschutz und Elternzeit (Stand: 31.12.2021)

Entfristetes Personal		Anzahl Personen unbefristet	davon Männer absolut unbefristet	davon Frauen absolut unbefristet
	W-Vergütung	0	0	0
	E 13-15	13	9	4
	E 2-12	9	1	8

Im Bereich des entfristeten Personals sind insgesamt 12 Frauen entfristet, jedoch fällt der größte Anteil (8 Frauen) auf die unteren Vergütungsgruppen, während in den oberen Vergütungsgruppen 9 Männer 4 Frauen gegenüberstehen.

F. Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung (Gleichstellungsplan)

Der nachfolgende Gleichstellungsplan beschreibt die *Prinzipien der Arbeitskultur* am GWZO und legt – ausgehend von der Ist-Situation – wesentliche Ziele und Maßnahmen auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern fest. Hauptziel sind Maßnahmen zur Umsetzung der fünf Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft.

I. Erster Leibniz-Grundsatz: Frauen in Führungspositionen

*Personen mit Leitungsaufgaben sind der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet und fördern sie aktiv. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in Einrichtungen, in denen sie unterrepräsentiert sind.*³

1. Ist-Zustand

Anteil der Frauen in Führungspositionen (Stand: 31.12.2021)

		Anzahl Personen	davon Männer absolut/ %		davon Frauen absolut/%	
Führungspositionen	Direktor*in/Vorstand	1	0	0%	1	100%
	Stellv. Direktor*in	0	0	0%	0	0%
	Abteilungsleitungen (inkl. Verwaltung)	5	4	80%	1	20%
	Arbeits-, Forschungs- und Nachwuchsgruppenleitungen	2	1	50%	1	50%

Die erste Führungsebene (derzeit nur Institutsleitung) ist seit 01.11.2021 durch eine Frau besetzt und auch im derzeit noch laufenden Berufungsverfahren für die Position als stellvertretende/r Direktor*in zeichnet sich eine weibliche Besetzung ab. In der zweiten Führungsebene liegt noch eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vor. Die Stellen der dritten Führungsebene sind paritätisch besetzt.

Karriereförderung und Vorbereitung auf Führungspositionen beziehungsweise Leitungsaufgaben sind feste Bestandteile der jährlichen Mitarbeiter*innengespräche am GWZO. Unter anderem soll hier von den personalverantwortlichen Vorgesetzten auf Weiterbildungs- und Unterstützungsangebote sowie Programme zur Karriereförderung (z.B. Angebote zur Teilnahme am Mentoring-Programm und Professorinnen-Programm der Leibniz-Gemeinschaft) aufmerksam gemacht werden. Zudem sollen Schwerpunkte in der individuellen Karriereplanung besprochen werden.

Die Teilnahme am Leibniz-Mentoring, das sich gezielt an Wissenschaftlerinnen richtet, die nach ihrer Promotion Führungspositionen anstreben, sowie Forschungsaufenthalte (z.B. Gast- oder Vertretungsprofessur) werden vom Institut finanziell unterstützt. Einen Überblick über die verschiedenen Angebote für Promovierende und Postdoktorandinnen enthält der im Jahr 2020 in Anlehnung an die Karriereleitlinien der Leibniz-Gemeinschaft entwickelte Leitfaden zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im GWZO.

³ URL: https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards.pdf.

2. Soll-Zustand

Das GWZO strebt in allen Bereichen eine paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern an. Aktuell ist dies nur in der zweiten Führungsebene nicht der Fall.

Noch im Verlauf des Jahres 2022 steht die Nachbesetzung der Position der/des stellvertretenden Direktorin/Direktors durch ein gemeinsames Berufungsverfahren mit der Universität Leipzig an. Der hierzu bereits vorliegende Berufungsvorschlag sieht auf den Plätzen 1 bis 3 ausschließlich Frauen vor. Für die ebenfalls spätestens ab 2023 notwendige Neubesetzung einer Abteilungsleitungsstelle in der zweiten Führungsebene ist vorgesehen, aktiv nach einer weiblichen Nachfolge zu suchen. Bei unerwartet freiwerdenden Leitungsstellen der anderen Führungsebenen wird ebenfalls eine proaktive Suche erfolgen.

Darüber hinaus hat sich das GWZO für alle Führungsebenen des wissenschaftlichen Bereichs in seinem Programmbudget 2023/24 Zielquoten bis 2025 gesetzt. Die Quoten beziehen sich auf freiwerdende beziehungsweise noch nicht besetzte Personalstellen sowie einzuwerbende Drittmittelstellen. Die Zielstellungen leiten sich aus der Selbstverpflichtung der Leibniz-Gemeinschaft für die erste Hälfte des 2019 verabschiedeten „Pakts für Forschung und Innovation IV“ (2021-2025) ab, die Förderung von Frauen entsprechend des Kaskadenmodells auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu verwirklichen, um alle vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen.

Zielquoten bis 2025 für wissenschaftliches Personal (ohne Verwaltungspersonal und sonstiges Personal) *Auszug aus dem Programmbudget(-entwurf) des GWZO 2023/2024*

		Frauenquote - Ist 31.12.2021 -		Frauenquote - Ableitung und Ziel 2025		
		Anzahl Personen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen Prognose 31.12.2025	besetzbare Positionen 2020-2025 (Prognose)	Frauenquote (%) Soll 31.12.2025
Führungsebenen:	Führungsebene 1: Institutsleitung, inkl. Stellvertretung	1	100%	2	1	100%
	Führungsebene 2: Abteilungsleitung**	4	0%	4	1	25%
	Führungsebene 3: Gruppenleitungen (Arbeits-, Forschungs- und Nachwuchsgruppen)**	2	50%	2	1	50%

**soweit nicht Teil der darüberliegenden Führungsebene

Zu den Maßnahmen, mit denen die Zielstellungen erreicht werden sollen, gehören:

- Proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen
- Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, die positive Signale nach außen senden
- Bereitstellung von Informationen zu Leibniz-Förderprogrammen und Ausschreibungen (u.a. im Ordner „Karriereförderung für Frauen“ auf der GWZO-Pinnwand)
- Beratung zur individuellen Karriereplanung durch die personalverantwortlichen Vorgesetzten sowie die Ansprechpartner*innen der Koordinierungsstelle „Karriereentwicklung“ am GWZO

II. Zweiter Leibniz-Grundsatz: Gleichstellung als Leitprinzip

Gleichstellung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgaben und Entscheidungen in der Organisationsentwicklung, internen Steuerung sowie Personalplanung, Personalgewinnung und Personalentwicklung einbezogen. Die dafür erforderliche Wissensbasis wird regelmäßig aktualisiert.⁴

1. Ist-Zustand

Seit 2017 ist die Verpflichtung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als zentraler Auftrag in der Vereinssatzung des GWZO verankert und in der Folge nicht nur als vorrangiges Strukturziel in das Programmbudget, sondern auch als oberstes Leitziel in die Aufgaben und Präsentation des Instituts, nicht zuletzt durch das Führen des „Total E-Quality“-Prädikats seit 2021, integriert und ausgewiesen.

Im Rahmen der Zertifizierung seiner Gleichstellungsarbeit hat das Institut im Frühjahr 2021 eine ambitionierte Roadmap zu insgesamt acht Aktionsfeldern der Gleichstellungsarbeit verabschiedet, deren Umsetzung bis März 2024 vereinbart ist. Angestoßen durch diesen intensiven internen Beratungs- und Abstimmungsprozess wurde die Gleichstellung als Leitprinzip durch eine Reihe von Maßnahmen kontinuierlich mit Leben gefüllt. Dazu zählen 1) die Benennung des Gleichstellungsprinzips als Leitungsprinzips im Geschäftsverteilungsplan des GWZO, 2) die Etablierung jährlicher Führungskräftebildungen für alle drei Führungsebenen (ab 2021), deren Ziel die Verdeutlichung von Leitungsaufgaben ist, die im Zusammenhang mit der Gleichstellung stehen, 3) die Durchführung eines Aktionstages zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Machtmissbrauch“ (2021) zur Sensibilisierung aller Mitarbeiter*innen und 4) die Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit für Gleichstellung durch einen Institutsflyer sowie einen Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten. Eine Schulung der Gleichstellungsbeauftragten und Betriebsratsmitglieder zu der vorgesehenen Betriebsvereinbarung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Machtmissbrauch und Mobbing ist für Mai 2022 geplant.

2. Soll-Zustand

Eine Verankerung der Chancengleichheit als eines wesentlichen Strukturprinzips der Institutspolitik wird durch die Integration des Themas in allen Bereichen und durch eine möglichst paritätische Besetzung aller Gremien angestrebt. Da die Zusammensetzung des Kuratoriums nach dem Prinzip der institutionellen Vertretung erfolgt, gilt dies insbesondere für die Zusammensetzung des Wissenschaftlichen Beirates und für dessen Vorsitz, der beim nächsten Wechsel (2023) möglichst durch eine Frau besetzt werden soll.

Um die allgemeine Sensibilität für Chancengerechtigkeit zu erhöhen, ist neben der Berücksichtigung von Gleichstellungsprinzipien bei der Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung, die bis Ende 2022 in einem Personalentwicklungskonzept verbindlich niedergelegt werden sollen, wichtig, dass sie auch die inhaltliche Arbeit des Instituts und seine Außendarstellung prägt. Dazu gehören zentrale Institutsveranstaltungen, in denen eine ausgewogene Präsenz von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vorgesehen wird. Darüber hinaus gehört die Schaffung und Bewahrung eines diskriminierungsfreien Betriebsklimas zu den Zielen des Instituts.

⁴ Ebd.

Im Einzelnen sind folgende Maßnahmen geplant:

- Transparente Planung der zentralen wissenschaftlichen Veranstaltungen
- Transparenz in Forschungs- und Drittmittelplanung (z.B. Auswahl zur SAW-Antragstellung)
- Paritätische Besetzung des Wissenschaftlichen Beirats und weiblicher Vorsitz (soweit möglich)
- Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Machtmissbrauch und Mobbing zusammen mit dem Betriebsrat
- Mitwirkung der Doktorand*innenvertretung des GWZO beim Thema Prävention von Machtmissbrauch in der Wissenschaft
- Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes

III. **Dritter Leibniz-Grundsatz: Gleichstellungsbeauftragte**

Die Gleichstellungsbeauftragte kann ihre Funktion aufgabengerecht ausüben. Sie erhält die dafür notwendigen Ressourcen (zeitlich, räumlich, sachlich) und wird frühzeitig in relevante Planungs-, Diskussions- und Entscheidungsprozesse einbezogen.⁵

1. **Ist-Zustand**

Die gewählten und von der Leitung gem. §20 BGlG bestellten Gleichstellungsbeauftragten sind für eine ordnungsgemäße Durchführung ihrer Aufgaben zu einem Teil von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten entlastet. Den Gleichstellungsbeauftragten wird die notwendige räumliche und sachliche Ausstattung (insb. aufgabenbezogene Reise- und Fortbildungskosten) zur Verfügung gestellt. Sie erhalten eine anteilige, haushaltsfinanzierte Kompensation bzw. Aufstockung für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte. Sie sind im Arbeitskreis „Chancengleichheit und Diversität“ (AKCD) der Leibniz-Gemeinschaft vernetzt und pflegen Kontakte zum Gleichstellungsbüro der Universität Leipzig. Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den monatlich stattfindenden erweiterten Leitungsrunden des Instituts sowie an regelmäßigen Gesprächen mit der Direktorin teil und werden an den Kuratoriumssitzungen beteiligt. Hierdurch sind verbindliche Strukturen geschaffen, die den Austausch mit der Leitung und Abteilungsleitung sicherstellen.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Stellenbesetzungs- und Einstellungsverfahren wird seit 2017 gelebt und durch die folgende Verfahrensweise sichergestellt:

1. Einsicht in sämtliche Ausschreibungstexte bezüglich Kernhaushalts- und Drittmittelstellen rechtzeitig vor der Veröffentlichung, Sicherstellung von Formulierungen, die Frauen motivieren könnten, sich zu bewerben (Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Möglichkeit der Teilzeitarbeit etc.), und die ein transparentes und qualifiziertes Auswahlverfahren gewährleisten

⁵ Ebd.

2. Proaktive Suche bei Ausschreibungen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist
3. Vorlage der Auswahl der Einzuladenden mit allen Bewerbungsunterlagen (auch jener der nicht ausgewählten Bewerber*innen) zur Prüfung
4. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Auswahlgesprächen, transparente Vorabinformation über Vorgehensweise im Verfahren
5. Information über abschließende Entscheidung mit der Möglichkeit, Einspruch zu erheben

2. Soll-Zustand

Das Institut strebt zudem an, die Integration der Gleichstellungsbeauftragten in relevante Planungs-, Diskussions- und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen zu gewährleisten.

Dazu werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Verabschiedung eines jährlichen Gleichstellungsbudgets im Rahmen der Haushaltsaufstellung des Institutes auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten
- Um die Qualität der Gleichstellungsarbeit zu sichern und die Gleichstellungskompetenz zu erhöhen, nehmen die Gleichstellungsbeauftragten mindestens einmal pro Jahr an Weiterbildungen teil

IV. Vierter Leibniz-Grundsatz: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei Frauen und Männern unterstützt. Ein wichtiges Element dafür ist die Verankerung des GWK-Beschlusses (2005) zur Ermöglichung der zwendungsnutralen Mittelverwendung für die finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung in den Bewirtschaftungsgrundsätzen der Einrichtung.⁶

1. Ist-Zustand

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist am GWZO gelebte Praxis: Mindestens 50% der beschäftigten Frauen und 25% der beschäftigten Männer betreuen zugleich Kinder unter 18 Jahren. Ausfallzeiten für Elternzeiten werden im Rahmen der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel kompensiert. Bedarfsgerechte, auch kurzfristige (zeitweilige) Anpassungen des Beschäftigungsumfangs und Ad-hoc-Freistellungen fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die seit 01.01.2021 geltende Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und mobilem Arbeiten gewährleistet umfangreiche Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung der Arbeitszeit. Die Mitarbeiter*innen können damit auf Antrag bis zu 40% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit an einem anderen als dem betrieblichen Arbeitsplatz absolvieren (Betriebsvereinbarung, S. 8-11).

⁶ Ebd.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser zu ermöglichen, findet die Planung von institutsinternen Mitarbeiter*innentreffen unter Beachtung der üblichen Kinderbetreuungszeiten öffentlicher Einrichtungen und unter Berücksichtigung der Schulferien statt. Darüber hinaus wird durch die fortschreitende Digitalisierung der Zugang zu Veranstaltungen flexibilisiert: Online- und Hybrid-Formate und die Aufzeichnung und Nachnutzung von Veranstaltungen erweitern die Teilhabemöglichkeiten.

Im Hinblick auf weitere Formen der Unterstützung (Kinderbetreuung bei Veranstaltungen, Unterstützung von Gästen mit Kindern, Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers) sind strukturierte Verfahrensweisen in Planung. Als ein vorläufiger Schritt wurde hierfür eine mobile Spielkiste (für Kinder von 1-6 Jahren) angelegt, die für kurzfristige Betreuungssituationen beim Veranstaltungsmanagement ausgeliehen werden kann. Zudem wurde eine Wickelmöglichkeit geschaffen.

Um Betreuungs- und Pflegeaufgaben besser wahrnehmen zu können, haben alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit auf der Grundlage der geltenden Teil- bzw. Pflegezeitregelung zu reduzieren.

2. Soll-Zustand

Das Institut strebt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an und hat einen weiten Familienbegriff. Unter Familien werden Ehen, Lebenspartnerschaften, eingetragene Lebensgemeinschaften und Patchwork-Gemeinschaften sowie Eltern, Geschwister und weitere nahe Angehörige der Beschäftigten verstanden. Zu Familienarbeit zählen die Betreuung von Kindern, die Pflege von Familienmitgliedern im Alter und bei Krankheit, Trauer und Sterbebegleitung. Grundsätzlich ist es Ziel des Instituts, die Work-Life-Balance seiner Mitarbeiter*innen zu verbessern und auf physische und psychische Gesundheit zu achten. Das GWZO geht davon aus, dass Work-Life-Balance und Gesundheit ihren Anteil an Chancengleichheit haben.

Dazu sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Vereinbarung hausinterner, einheitlicher Regelungen zu Vertragsverlängerungen nach genommener Elternzeit in dem vorgesehenen Personalentwicklungskonzept, mit dem Ziel, eine elternfreundliche Vereinbarung zu ermöglichen
- Weitere Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten durch Bereitstellung eines mobilen Endgerätes für alle Mitarbeiter*innen (Ermöglichung eines barrierefreien VPN-Zugangs zum Institutsserver)
- Schaffung von Angeboten für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen zur Wahrnehmung von wissenschaftlichen Tagungen, Kongressen und Fortbildungsmaßnahmen sowie eine Regelung der finanziellen Beteiligung des GWZO an zusätzlich anfallenden, unabwendbaren Betreuungskosten
- Zusammenarbeit mit Betreuungseinrichtungen, die kurzfristige Unterbringung anbieten (Tagungen, Gastwissenschaftler*innen), ggf. Nutzung entsprechender Angebote der Universität Leipzig
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers für Betreuungslücken
- Prüfung, inwieweit die Auszahlung eines Zuschlags für Stipendiat*innen mit mitreisenden Kindern realisierbar ist, um eine Betreuung gegebenenfalls auch finanziell abzusichern

V. Fünfter Leibniz-Grundsatz: Zertifizierung


Leibniz-Einrichtungen sind für ihre Gleichstellungs- und Familienorientierung extern zertifiziert.⁷

1. Ist-Zustand


Das GWZO wurde für die Jahre 2021 bis 2023 mit dem Zertifikat „Total E-Quality“ ausgezeichnet, das ein chancengerechtes und familienfreundliches Arbeitsumfeld prämiert. Das Antragsdokument vom April 2021 beinhaltet einen Katalog der gleichstellungspolitischen Maßnahmen, die das Institut bereits umgesetzt hat, und der Vorhaben, die bis Frühjahr 2024 umgesetzt werden sollen.

2. Soll-Zustand


Das GWZO strebt die Rezertifizierung mit dem „Total E-Quality“-Prädikat im Jahr 2024 an. Für die erneute Antragstellung ist einerseits zu evaluieren, welche im Erstantrag festgehaltenen Maßnahmen das Institut in den ersten drei Jahren der Zertifizierung umsetzen konnte, zum anderen müssen Ziele für die Zukunft formuliert werden. Neben der Gleichstellungspolitik werden für die Rezertifizierung auch Ziele und Maßnahmen der Diversitätspolitik des Instituts abgefragt werden. In Vorbereitung auf die Antragstellung im April 2024 gilt es, Verantwortliche zu bestimmen und Hauptlinien und Instrumente der künftigen Diversitätsstrategie zu erarbeiten.


.....
Prof. Dr. Röger

Direktorin


.....
Schneegaß

Geschäftsführerin


.....

Michaels/ Reichenbach

Gleichstellungsbeauftragte

⁷ Ebd.