

Leitfaden

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

Datum des Inkrafttretens: 01.04.2020/Gültigkeit bis 31.03.2024/Zwischenevaluation: März 2022

Stand: 13.03.2020

Vorbemerkungen

Das vorliegende Dokument entstand in Zusammenarbeit zwischen der Institutsleitung und den Gleichstellungsbeauftragten 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 bzw. 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 zwei Jahren wird ein Bericht erwartet, der die Zielerfüllung überprüft.

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 24.04.2015, 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 2008.

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 (AV-Glei)“ in ihrer jeweils gültigen Fassung. Diese besagt u.a., 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.
- (3) Außerdem berücksichtigt das GWZO die „Handreichung der Leibniz-Gemeinschaft zur Einführung flexibler Zielquoten 2025 vom 28. November 2019“. 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. Dazu gehört das Kaskadenmodell als wichtigstes Instrument.

C. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Ziele gemäß Buchst. A) und ihre Umsetzung zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarung von Fürsorgearbeit und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen.

- (2) Sie vertritt die Interessen aller Beschäftigten und ist Ansprechpartnerin bei Fragen der Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit. In der Ausübung ihrer Tätigkeit ist sie weisungsfrei.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann 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.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Kuratorium (Aufsichtsgremium) des GWZO und der Leitung regelmäßig Bericht über den Stand der Gleichbehandlung am Institut. Sie ist auf ihr Verlangen vom Kuratorium mündlich zu hören. Sie steht in regelmäßigem Austausch mit der Direktion.
- (5) Ihre Stellvertreterin hat ausschließlich im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte.

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 Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, müssen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, sofern in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vorliegen. Entsprechendes gilt für Männer bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem sie unterrepräsentiert sind.
- (4) Bewerberinnen im wissenschaftlichen Bereich und Bewerber im wissenschaftsunterstützenden Bereich werden bei gleicher Eignung und Qualifikation bevorzugt eingestellt, solange keine paritätischen Beschäftigungsverhältnisse erreicht sind. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen. Diese sind der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich mitzuteilen.
- (5) Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe zu verschriftlichen und der Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen.

E. Bestandsaufnahme

Im Folgenden wird der Ist-Zustand der Personalsituation im Hinblick auf die Geschlechterverteilung dargestellt. Stichtag ist der 31.12.2019.

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 31.12.2019 waren hiervon im **wissenschaftlichen Bereich** 7,75 VZÄ (Direktoren, Abteilungsleitungen, Wissenschaftlicher Referent, Forschungsdatenmanagement), die Nachwuchsgruppe mit 2,3 VZÄ sowie 2x 0,65 VZÄ Doktorand*innen-Stellen – insgesamt mithin 11,35 VZÄ besetzt. Der **Anteil Frauen** betrug mit 3,3 VZÄ lediglich **29%**.

Obwohl sich durch die zum 01.01.2020 erfolgenden weiteren Stellenbesetzungen von wissenschaftlichem Personal mit Daueraufgaben (7,0 VZÄ) sowie die Besetzung einer Doktorandenstelle (0,65 VZÄ) der Anteil von Frauen um 3,0 VZÄ auf **33%** leicht erhöht, sind sie auf haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Stellen weiterhin unterrepräsentiert.

Im **wissenschaftsunterstützenden Bereich** sind die Frauen mit 9,975 VZÄ von insgesamt 10,875 VZÄ (4,875 VZÄ Verwaltung, 1,75 VZÄ Öffentlichkeitsarbeit/Presse, 1,5 VZÄ Veranstaltungs-/Gästemanagement, 2,75 VZÄ Bibliothek), d.h. mit **91,7%** deutlich überrepräsentiert.

2. Gesamtpersonal (inkl. drittmittelfinanzierte Beschäftigte)

Insgesamt waren in den vier Abteilungen des GWZO und in der Verwaltung zum Stichtag (31.12.2019) **54** Mitarbeiter*innen¹ (47,28 VZÄ), davon **24 Frauen und 30 Männer**, tätig, so dass die Frauen mit einem Anteil von **44,4%** nur geringfügig unterrepräsentiert waren.

Berücksichtigt man nur den Anteil des wissenschaftlichen Personals am Gesamtpersonal mit insgesamt **42** Beschäftigten, zeigt sich jedoch, dass dort die Zahl der Männer (mit 69 % überwiegt, Frauen also unterrepräsentiert sind.

¹ In Sonderurlaub, Mutterschutz oder Elternzeit befindliche Beschäftigte sowie SHK/WHK sind nicht mitgezählt.

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	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
	W2	1	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
	E 14-15	10	6	60%	1	10%	4	40%	0	0%
	E 12-13	32	21	66%	9	28%	11	34%	4	13%
	E 9-11	7	1	14%	1	14%	6	86%	3	43%
	E 6-8	3	0	0%	0	0%	3	100%	1	33%
	gesamt	54	30	56%	11	20%	24	44%	8	15%

Am GWZO sind in den höheren Vergütungsgruppen (ab E 12) Frauen unterrepräsentiert, wohingegen der Frauenanteil in den unteren Vergütungsgruppen deutlich über 50% liegt. Auch der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist in den unteren Vergütungsgruppen höher.

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

	Wissenschaftlicher Bereich		Wissenschaftsunterstützender Bereich	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Vollzeit	11	7	0	7
Teilzeit	5	2	1	4
Gesamt	16	9	1	11
Prozent	64 %	36 %	8 %	92 %

Im Bereich des haushaltsfinanzierten Personals ist das wissenschaftsunterstützende Personal vorwiegend durch Frauen besetzt. Der wissenschaftliche Bereich ist zu 64% durch männliches Personal besetzt. Die Verteilung von Teilzeitvereinbarungen verhält sich analog.

3.3 Anteil der Frauen an Drittmitteln in verschiedenen Vergütungsgruppen

Drittmittelfinanzierte Beschäftigungen	Vergütungsgruppen:	Anzahl Personen	davon Männer absolut/ %		davon Frauen absolut/ %	
	E 15	0	0	0%	0	0%
	E 14	1	0	0%	1	100%
	E 13	16	13	81%	3	19%

Im drittmittelfinanzierten Personalbereich gibt es keine E 15-Stellen. Zwar erscheinen sie aufgrund der einen weiblich besetzten E 14-Stelle in der zweiten Vergütungsgruppe mit 100% überrepräsentiert, jedoch ist eine einzelne Stelle kaum in Prozent zu bewerten. Fasst man daher die Vergütungsgruppen E 13 und E 14 zusammen, so wird deutlich, dass Frauen auch im Drittmittelbereich mit 4 von 17 Mitarbeiter*innen erheblich unterrepräsentiert sind.

3.4 Anteil der Frauen an entfristeten Stellen; ohne Beschäftigte in Sonderurlaub, Mutterschutz und Elternzeit (Stand: 31.12.2019)

Entfristetes Personal		Anzahl Personen unbefristet	davon Männer absolut unbefristet	davon Frauen absolut unbefristet
	W-Vergütung	1	1	0
	E 13-15	7	5	2
	E 2-12	7	1	6

Im Bereich des entfristeten Personals sind insgesamt 8 Frauen entfristet, jedoch fällt der größte Anteil (6 Frauen) auf die unteren Vergütungsgruppen, während in den oberen Vergütungsgruppen 6 Männer 2 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.²

1. Ist-Zustand

Anteil der Frauen in Führungspositionen (Stand: 31.12.2019)

		Anzahl Personen	davon Männer absolut/ %		davon Frauen absolut/ %	
Führungspositionen	Direktor*in/Vorstand	1	1	100%	0	0%
	Stellv. Direktor*in	1	1	100%	0	0%
	Abteilungsleitungen (inkl. Verwaltung)	5	3	60%	2	40 %
	Arbeits-, Forschungs- Nachwuchsgruppenleitungen	1	1	100%	0	0%

Auf der ersten Führungsebene (Institutsleitung und Stellvertretung) sind mit Stand vom 31.12.2019 keine Frauen vertreten. Die Stellen der untergeordneten Führungsebenen sind zu einem Drittel durch Frauen besetzt. Schlussfolgernd liegt noch eine Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Führungsebenen vor.

² URL: https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards_2016.pdf.

2. Soll-Zustand

Das GWZO strebt in allen Bereichen eine paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern an.

2021 stehen in unmittelbarer Abfolge (zum 01.04. und 01.10.2021) die Pensionierungen beider Direktoren des Institutes und entsprechende Nachbesetzungen der Positionen der/des Direktorin/Direktors und stellvertretenden Direktorin/Direktors durch ein gemeinsames Berufungsverfahren mit der Universität Leipzig an. Vorgesehen ist, für beide Stellen aktiv nach einer weiblichen Nachfolge zu suchen. Darüber hinaus wird bei unerwartet freiwerdenden Leitungsstellen der anderen Führungsebenen ebenfalls eine proaktive Suche erfolgen.

Darüber hinaus hat sich das GWZO für alle Führungsebenen des wissenschaftlichen Bereiches in seinem Programmbudget 2021/22 Zielquoten bis 2025 gesetzt. Die Quoten beziehen sich auf freiwerdende bzw. 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 2021/2022

		Frauenquote - Ist 31.12.2019-		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
Führungs- ebenen:	Führungsebene 1: Institutsleitung, inkl. Stellvertretung	2	0%	2	2	50%
	Führungsebene 2: Abteilungsleitung**	4	25%	4	0	25%
	Führungsebene 3: Gruppenleitungen (Arbeits-,Forschungs- Nachwuchsgruppen)**	1	0	2	1	50%

**soweit nicht Teil der darüber liegenden Führungsebene

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

- Proaktive Suche geeigneter Kandidatinnen
- Transparente Verfahren (siehe III. Dritter Leibniz-Grundsatz)
- Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, die positive Signale nach außen senden

Karriereförderung und Vorbereitung auf Führungspositionen bzw. Leitungsaufgaben, z.B. Angebote zur Teilnahme am Mentoring-Programm der Leibniz-Gemeinschaft, sind fest in die mit allen Mitarbeiter*innen zu führenden Jahresgespräche zu integrieren. Die Gespräche setzen

Schwerpunkte in der individuellen Karriereplanung, Zielstellungen und Maßnahmen hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Nachwuchsförderung sind darüber hinaus in einem gesonderten Leitfaden zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses am GWZO festgelegt.

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.³

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 integriert und auf der Instituts-Website prominent präsent.

Das Institut hat eine Anleitung zur Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache, die auf der Website und im Instituts-Email-Verkehr angewendet wird. Noch nicht alle institutsinternen Leitlinien, Anweisungen und Vorschriften sind entsprechend überarbeitet.

Die Mitgliederversammlung und das Kuratorium sind aufgrund des Prinzips der institutionellen Vertretung aktuell männerdominiert. Im Wissenschaftlichen Beirat sind vier männliche und drei weibliche Mitglieder vertreten.

2. Soll-Zustand

Die Verankerung der Chancengleichheit als ein wesentliches Strukturprinzip der Institutspolitik wird durch die Integration des Themas in allen Bereichen und durch eine möglichst paritätische Besetzung aller Gremien angestrebt.

Um die allgemeine Sensibilität für Chancengerechtigkeit zu erhöhen, ist neben der Berücksichtigung von Gleichstellungsprinzipien bei der Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung, 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.

Im Einzelnen sind folgende Maßnahmen geplant:

- Sensibilisierung der Leitungsebenen
- Weiterbildung für Vertreter der drei Leitungsebenen (Führungsarbeit unter Berücksichtigung von Chancengleichheit)
- Transparente Planung der zentralen wissenschaftlichen Veranstaltungen

³ Ebd.

- Transparenz in Forschungs- und Drittmittelplanung (z.B. Auswahl zur SAW-Antragstellung)
- Benennung des Gleichstellungsprinzips als Leitungsprinzip im Geschäftsverteilungsplan
- Paritätische Besetzung des Wissenschaftlichen Beirats und weiblicher Vorsitz (soweit möglich)
- Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung, Machtmissbrauch und Mobbing zusammen mit dem Betriebsrat
- Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit für Gleichstellung, z.B. durch Flyer

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.⁴

1. Ist-Zustand

Die gewählte und von der Leitung gem. § 20 BGlG für 4 Jahre bestellte Gleichstellungsbeauftragte ist für eine ordnungsgemäße Durchführung ihrer Aufgaben zu 20% von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten entlastet. Ihr wird die notwendige räumliche und sachliche Ausstattung (insb. aufgabenbezogene Reise- und Fortbildungskosten) zur Verfügung gestellt.

Ihre Beteiligung an Stellenbesetzungs- und Einstellungsverfahren ist durch die folgende Verfahrensweise sichergestellt:

1. Gespräch zwischen Leitung und Gleichstellungsbeauftragten bei Vorhaben zu haushaltsfinanzierten Stellenbesetzungen, Einberufung durch die Leitung ab drei Monaten Beschäftigungsdauer (Direktion, Abteilungs- oder Verwaltungsleitung)
2. Einsicht in sämtliche Ausschreibungstexte bzgl. Kernhaushalt- und Drittmittelstellen vor der Veröffentlichung, Sicherstellung von Formulierungen, die Frauen motivieren könnten sich zu bewerben (Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Möglichkeiten zu Teilzeit etc.)
3. Gemeinsame proaktive Suche (Leitung und Gleichstellungsbeauftragte) bei Ausschreibungen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist
4. Vorlage der Auswahl der Einzuladenden mit allen (auch nicht ausgewählten) Bewerbungsunterlagen zur Prüfung
5. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Auswahlgesprächen, transparente Vorabinformation über Vorgehensweise im Verfahren
6. Information über abschließende Entscheidung mit der Möglichkeit Einspruch zu erheben

⁴ Ebd.

2. Soll-Zustand

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

Dazu werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Schaffung verbindlicher Strukturen, die den Austausch mit Direktion und Abteilungsleitung sicherstellen
- Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in eine regelmäßig stattfindende erweiterte Leitungsrunde

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 zugewandlungsneutralen Mittelverwendung für die finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung in den Bewirtschaftungsgrundsätzen der Einrichtung.⁵

1. Ist-Zustand

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist am GWZO gelebte Praxis: 50% der beschäftigten Frauen und 25% der beschäftigten Männer betreuen zugleich Kinder unter 18 Jahren. Verlängerungen von Elternzeiten (auch kurzfristige), bedarfsgerechte (zeitweilige) Anpassungen des Beschäftigungsumfanges und Ad-hoc-Freistellungen fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die geltende Vertrauensarbeitszeit und Gleitzeitvereinbarung gewährleistet den Mitarbeiter*innen hinsichtlich der Verteilung ihrer arbeitstäglichen Anwesenheit höchstmögliche Flexibilität.

Im Hinblick auf mögliche Formen der Unterstützung (Kinderbetreuung bei Veranstaltungen, Unterstützung von Gästen mit Kindern, kinderfreundliche Veranstaltungs- und Sitzungszeiten) fehlen noch strukturierte Verfahrensweisen, die auf eine aktuelle Bedarfsanalyse aufsetzen (Auswertung der Mitarbeiter*innen-Befragung von 2018 durch die Gleichstellungsbeauftragte steht noch aus).

2. Soll-Zustand

Das Institut strebt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an und hat einen weiten Familienbegriff. Unter Familien werden Ehen, Lebenspartner*innen, eingetragene Lebensgemeinschaften und Patchwork-Gemeinschaften sowie Eltern und Geschwister der Beschäftigten verstanden. Zu Familienarbeit zählen die Betreuung von Kindern, 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. Es geht davon aus, dass Work-Life-Balance und Gesundheit Anteil an Chancengleichheit haben.

⁵ Ebd.

Dazu sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Transparente und einheitliche Regelung der Vertragsverlängerung nach genommener Elternzeit, mit dem Ziel eine elternfreundliche Vereinbarung zu ermöglichen.
- Vereinbarung weiterer flexibler Arbeitszeitmodelle, insbesondere ergänzende Regelungen zum mobilen Arbeiten in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
- 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), ggfs. Nutzung entsprechender Angebote der Universität Leipzig
- Einrichtung einer Eltern-Kind-Ecke für Betreuungslücken

V. Fünfter Leibniz-Grundsatz: Zertifizierung

Leibniz-Einrichtungen sind für ihre Gleichstellungs- und Familienorientierung zertifiziert.⁶

1. Ist-Zustand

Das GWZO ist nicht zertifiziert.

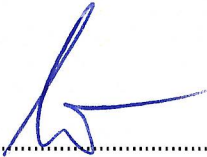
2. Soll - Zustand

Gemäß der Selbstverpflichtung der Leibniz-Gemeinschaft strebt auch das GWZO eine externe Zertifizierung seiner Gleichstellungs- und Familienorientierung an. Konkret ist der Erwerb des TOTAL E-QUALITY-Prädikats vorgesehen. Das TOTAL E-QUALITY-Prädikat ist ein speziell für Hochschulen und Forschungseinrichtungen entwickeltes Selbstbewertungsinstrument, das wissenschaftliche Institutionen auszeichnet, die eine an Chancengleichheit orientierte Personal- und Organisationspolitik verfolgen, in deren Mittelpunkt die Beschäftigten stehen und deren Ziel es ist, das Potenzial ihrer Mitarbeiter*innen zu fördern.

Für die Erstbewerbung sind folgende Schritte geplant:

1. Klärung von Umfang und Vorgehen bei der Antragsvorbereitung zwischen der Leitung, der Personalverantwortlichen und den Gleichstellungsbeauftragten
2. Arbeitsteilige, abgestimmte Erarbeitung von Statistiken und konkreten Chancengleichheits-Aktivitäten zu den acht vorgegebenen Aktionsfeldern der Erstbewerbung (u.a. unter Berücksichtigung der Ergebnisse einer Mitarbeiter*innenbefragung von 2018)
3. Gemeinsame Fertigstellung der Bewerbungsunterlagen
4. Unterzeichnung und Einreichung durch die Leitung

⁶ Ebd.



Prof. Dr. Lübke
Direktor



Schneegaß
Geschäftsführerin



Prof. Dr. Hüchtker
Gleichstellungsbeauftragte