

Gleichstellungsplan des Leibniz-Zentrums für Zeithistorische Forschung Potsdam

in der Fassung vom 8. Juni 2026

Präambel

Das Leibniz-Zentrum für Zeithistorische Forschung (ZZF) erforscht die deutsche und europäische Zeitgeschichte im 20. Jahrhundert sowie den gegenwärtigen Umgang mit dieser Vergangenheit. Die wissenschaftliche Arbeit des Instituts gliedert sich gegenwärtig in fünf Abteilungen sowie die Direktion. Neben der Grundlagenforschung sind die Bereitstellung von Forschungsinfrastrukturen und der Wissenstransfer zentrale Aufgabenfelder des ZZF. Das ZZF hat sich 2009 im Rahmen der Aufnahme in die Leibniz-Gemeinschaft zur Umsetzung der dort entwickelten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verpflichtet. Die im Gleichstellungsplan aufgestellten Ziele und Maßnahmen orientieren sich an der Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei in der jeweils gültigen Fassung, zuletzt 22. April 2016), am Gleichstellungsgesetz des Landes Brandenburg (LGG), an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die die Leibniz-Gemeinschaft übernommen und ergänzt hat (Stand 05. Juli 2017) sowie an dem Leitfaden für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Leibniz Gemeinschaft in seiner aktuellsten Fassung (Version 2021). Das ZZF und seine Führungskräfte sehen sich darüber hinaus verpflichtet eine familienbewusste Personalpolitik umzusetzen, die alle Formen der Care-Arbeit einschließt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan aktualisiert die im Juni 2023 erfolgte Bestandsaufnahme sowie die konkreten Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen am ZZF. Er wird vom Vorstand des ZZF und der Gleichstellungsbeauftragten für einen Zeitraum von drei Jahren erstellt und ersetzt den Gleichstellungsplan vom 15. Juni 2023. Das ZZF entwickelt damit eine strukturelle und personalpolitische Gleichstellungsstrategie, die neben konkreten Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentierung von Frauen in bestimmten Status- und Gehaltsgruppen sowie bei der Wahrnehmung von Mandaten in Entscheidungs- und Beratungsgremien auch eine gender- und diversitätsgerechte Arbeitskultur am Institut fördern will.

1. Ziele und Maßnahmen für die Gleichstellung am ZZF

Das ZZF bekennt sich zu grundsätzlichen Zielen und Maßnahmen, um die Chancengleichheit und Parität am Haus in Gegenwart und Zukunft zu gewähren.

1.1 Gewinnung von Frauen für wissenschaftliche Positionen, insbesondere Führungspositionen

Das ZZF verpflichtet sich zur vorrangigen Einstellung von Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Stellenausschreibungen erfolgen in geschlechtsneutraler Sprache und unter Berücksichtigung von gleichstellungsrelevanten Aspekten, die nachweislich zu einer verstärkten Bewerbung von Frauen führen. Frauen werden gezielt angesprochen und aufgefordert, sich auf freiwerdende Stellen zu bewerben. Bei der Besetzung von Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen zu Vorstellungsgesprächen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen diesen Schritten zu beteiligen; sie kann zu jedem Schritt im Einstellungsprozess ihr Rederecht ausüben, Stellungnahmen abgeben und ihr Stimmrecht bei der Personalauswahl wahrnehmen.

1.2 Gezielte und nachhaltige Förderung von Frauen beim beruflichen Aufstieg innerhalb und außerhalb des Instituts

Bei allen Personalentscheidungen im ZZF sollen Gleichstellungsaspekte berücksichtigt werden. Dies beinhaltet das Streben nach und den Erhalt von Parität bei den Führungspositionen. Es meint aber auch das bewusste Fördern von weiblichen Karrieren durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen, Unterstützung bei Karriereentscheidungen für Kolleginnen in allen Arbeitsbereichen und auf allen Karrierestufen.

Dazu gehört auch die Etablierung von Onboarding-Verfahren, insbesondere für neue weibliche Führungskräfte, und die Bereitstellung von Mitteln für Fortbildungen (Individualmaßnahmen sowie Workshops für spezielle Zielgruppen).

1.3 Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung sowie deren Wahrnehmung im Fach und in der Öffentlichkeit

Die Leitung des ZZF und die Mitarbeiter*innenvertretung setzen sich dafür ein, eine Kultur der Wertschätzung und Verständigung am Institut zu fördern. Dazu gehören Offenheit im Austausch untereinander und Transparenz der Entscheidungsprozesse. Das beinhaltet zudem den regelmäßigen Austausch mit den Mitarbeitenden und das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Leitung des ZZF fördert eine größere Bandbreite der Veröffentlichungsformate. Analoge und digitale Formate der medialen Vermittlung von Forschungsergebnissen sowie des Wissenstransfers sollen gleichermaßen gewertschätzt und gefördert werden. Zudem sollen kollaborative Arbeitsprozesse und entsprechende Ergebnisdarstellungen verstärkt gefördert werden.

Das ZZF sieht es als seine Aufgabe an, Karrierewege in und außerhalb der Wissenschaft und Forschung zu fördern. Um die Sichtbarkeit von Frauen am ZZF und im Forschungsumfeld zu erhöhen, wird bei der Planung von Podien, Veranstaltungen und Tagungen, sowohl vom ZZF als auch von beteiligten Kooperationspartnern, auf eine paritätische Besetzung der

Teilnehmenden geachtet. Sogenannte „All Male-Panels“ werden bei Veranstaltungen, die das ZZF organisiert oder mitfinanziert, nicht gestattet.

1.4 Verbesserung der Arbeitsbedingungen für weibliche Beschäftigte am ZZF

1.4.1 Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung

Das ZZF missbilligt und verbietet jede Form von Diskriminierung und sexualisierter Belästigung und Gewalt. Alle Mitarbeiter*innen des ZZF, insbesondere jene in Leitungsfunktionen, sind in ihren Arbeitsbereichen dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten unterbleibt. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist jedes sexuell gefärbte verbale oder non-verbale Verhalten, das in sexueller Hinsicht beleidigend oder demütigend ist. Die Leitung ist verpflichtet, bei Bekanntwerden von Fällen sexueller Belästigung und Diskriminierung unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen, die nicht zu Lasten der betroffenen Person gehen dürfen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt richten sich in der Regel gegen Frauen, doch ist allen Betroffenen unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität in gleichem Maße Schutz zu gewähren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist eine mögliche erste Ansprechpartnerin für Betroffene; sie unterliegt der Schweigepflicht und darf nur nach ausdrücklicher Erlaubnis dem Vorstand Auskunft erteilen. Die Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am ZZF sind gemäß der im *Code of Conduct* (September 2021) festgelegten Maßnahmen durchzuführen.

1.4.2 Weitere Verbesserungen der Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit für Mitarbeiter*innen mit betreuungsbedürftigen Kindern oder zu pflegenden Angehörigen ist am ZZF bereits gelebte Praxis. In der Regel finden daher Abteilungssitzungen, Leitungstermine und Dienstbesprechungen am Morgen und am frühen Nachmittag statt. Das ZZF hat 2021 eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit abgeschlossen, in der eine Kernarbeitszeit festgelegt worden ist. Im geprüften Einzelfall kann das ZZF Unterstützung bei der Akquise und Sicherung von Kinderbetreuungsangeboten für Beschäftigte anbieten, etwa bei Vorträgen oder Tagungen am ZZF sowie bei einzelnen Dienstreisen, wenn keine private Betreuung möglich erscheint. Ein barrierefrei zugängliches Familienzimmer steht allen ZZF-Angehörigen zur Verfügung. Die Personalverwaltung des ZZF berät Beschäftigte zu den umfangreichen Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen. Teilzeitbeschäftigungen in der Elternzeit werden bei allen Beschäftigten auf deren Wunsch entsprechend unterstützt.

1.4.3 Gendersensible Kommunikation

Gendersensible Sprache, die dem sozialen Geschlecht einer Person Rechenschaft tragen will, wird in der offiziellen Kommunikation des ZZF bevorzugt genutzt. Es wurde in der Institutsleitung am 22. Januar 2019 beschlossen, in allen neuen Satzungen und Ordnungen des ZZF das sogenannte Gendersternchen (*) anzufügen. Ziel ist es Männer, Trans*Personen, Frauen und Inter*Personen in ihrer Vielfalt von Geschlechtsidentitäten angemessen und gleichwertig darzustellen.

1.4.4 Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen

Das ZZF stellt der Gleichstellungsbeauftragten aus Haushaltsmitteln einen Betrag in Höhe von jährlich 10.000 € zur Förderung der Gleichstellung zur Verfügung.

2. Rolle der Gleichstellungsbeauftragten am ZZF

Zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards und der Erreichung der genannten Ziele arbeitet die Leitung des Instituts mit der bestellten **Gleichstellungsbeauftragten**, im Fall des ZZF dem **Gleichstellungskollektiv**, zusammen.

Das Gleichstellungskollektiv versteht seine Aufgabe darin, mit dem durch die Gleichstellungsarbeit intendierten und erzielten Strukturwandel eine allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen am ZZF zu erreichen, die allen Mitarbeitenden gleichermaßen zu Gute kommt.

2.1. Bestellung

Der Vorstand bestellt das Gleichstellungskollektiv für vier Jahre auf Grundlage der Wahl durch die weiblichen Beschäftigten des ZZF. Die Größe des Gleichstellungskollektivs ist auf bis zu vier Personen beschränkt, davon dürfen maximal zwei Personen befristet beschäftigt sein.

Die Gewählten übernehmen gleichberechtigt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten als Kollektiv. Formalrechtlich wird aus ihrer Mitte eine Person als Vorsitzende nominiert. Der turnusmäßige Wechsel des Vorsitzes wird der Frauenvollsammlung angezeigt und zur Abstimmung gestellt. Über den Turnus bestimmt das Kollektiv und informiert darüber den Vorstand.

Für die Teilnahme an Gremiensitzungen oder Besetzungskommissionen bestimmt das Gleichstellungskollektiv aus seinen Reihen eine aktive Teilnehmerin. Befangenheiten werden vermieden.

2.2. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten am ZZF

Alle Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen (am ZZF als Gleichstellungskollektiv ausgeführt) sind durch die Bundes- (Artikel 2, § 25 BGleG) und Landesgesetzgebung (§ 22 LGG Brandenburg) und die AVGle geregelt. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zählen insbesondere:

- Unterstützung der Dienststelle/Institution bei der Durchführung und Einhaltung der Gesetzgebung
- Aktive Teilnahme bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Dienststelle, die Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben (u. a. Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen,

Versetzungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen, Analyse der Beschäftigtenstruktur, Erstellung des Gleichstellungsplans, Besetzung von Gremien).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in alle relevanten Planungs-, Diskussions- und Entscheidungsprozesse aktiv einbezogen. Dabei entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte selbst, zu welchen Gleichstellungsthemen sie gehört wird. Hierfür gelten die in der Präambel genannten Vorschriften. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht zur Stellungnahme in allen das Amt betreffenden Fragen und übt damit Beratungs- und Kontrollfunktion aus. Die Planungsphase beginnt immer dann, wenn es über das bloße „Brainstorming“ hinausgeht. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Neueinstellungen, befristeten oder unbefristeten Weiterbeschäftigungen sowie Entfristungen beteiligt; bei Berufungen, die in Kooperation mit Universitäten erfolgen, setzt sich der ZZF-Vorstand aktiv für die Mitwirkung der ZZF-Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungskommissionen ein.

Die Personalverwaltung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte durch unmittelbare Information über Personalangelegenheiten. Gemeinsam mit dem Vorstand und der Verwaltung erfolgt eine regelmäßige Analyse der Beschäftigungsstruktur nach den Erfordernissen des Gleichstellungsplans. Es finden daher regelmäßige, in der Regel vierteljährliche Gespräche zwischen dem Gleichstellungskollektiv, dem Vorstand und der Verwaltungsleitung statt.

Der Gleichstellungsbeauftragten wird seit 2022 ein Stimmrecht bei allen Auswahlgesprächen für die Besetzung offener Stellen eingeräumt. Das Gleichstellungskollektiv partizipiert an den Ausschreibungstexten für offene Stellen durch Stellungnahme. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Recht auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, soweit sie sich auf Gleichstellungsfragen beziehen. Die Gleichstellungsbeauftragte verpflichtet sich, regelmäßig die Beschäftigten am ZZF über Gleichstellungsthemen zu informieren und auf Anfrage zu beraten. Es kann mindestens einmal pro Jahr eine Frauenvollversammlung einberufen werden; diese kann auch in Form einer Videokonferenz erfolgen.

Das Gleichstellungskollektiv arbeitet eng mit dem Betriebsrat zusammen, ein regelmäßiger Austausch mit dem Betriebsrat wird institutionalisiert. Ebenfalls findet ein regelmäßiger Austausch mit der Doktorand*innenvertretung und mit dem*der Diversity-Beauftragte*n statt.

Unterstützung der Gleichstellungsarbeit:

Der Vorstand erkennt das hohe Engagement des Gleichstellungskollektivs für die Entwicklung des Instituts an. Um die Teilhabe von befristet Beschäftigten als Gleichstellungsbeauftragte zu unterstützen, bietet der Vorstand Ausgleichszeiten an. Diese werden aus dem institutionellen Haushalt finanziert. Hierbei wird auf § 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung des WissZeitVG geachtet: Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen-

oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats. Die jeweilige Dauer des befristeten Arbeitsvertrages verlängert sich für die Vorsitzende Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin um jeweils 20 %. Damit sollen Nachteile der Karriereentwicklung bei befristet beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten ausgeglichen werden. Zudem ist das Engagement in den Gremien des ZZF bei Entfristungsprozessen besonders zu würdigen. Sind Promovierende als Gleichstellungsbeauftragte tätig, so wird eine entsprechende Ausgleichsfinanzierung zur Fertigstellung der Promotion zur Verfügung gestellt, die zusätzlich zu den üblichen Verlängerungsoptionen gewährt wird. Die Tätigkeit wird weiterhin durch die Bereitstellung einer studentischen Hilfskraft unterstützt. Diese Stelle wird aus Haushaltsmitteln finanziert.

2.3. Perspektiven

Nach den guten Erfahrungen der letzten Jahre soll die Idee des Gleichstellungskollektivs beibehalten werden. Viele Ziele sind erreicht worden, allerdings bedarf es auch bei erreichter Parität weiterhin der Arbeit dieses Gremiums, um die Nachhaltigkeit der Arbeit zu gewährleisten und weiterhin faire und transparente Verfahren sicherzustellen.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

3.1 Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit am ZZF

Seit der letzten Evaluierung 2019 hat die Gleichstellungsarbeit am ZZF große Fortschritte erzielt. Nach einer Phase der Vakanz des Amts und einem längeren Diskussionsprozess entstand in der Frauenvollversammlung 2021 die Idee des neuen Formates des Gleichstellungskollektivs. Es besteht jeweils aus vier Kolleginnen, die gleichberechtigt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten übernehmen. Das erste Kollektiv wurde im Februar 2022 gewählt und vom Vorstand bestellt. Im Dezember 2023 erfolgten Wahl und Bestellung des gegenwärtig aktiven Kollektivs. Kontinuität in der Arbeit wurde durch das fortlaufende Engagement einer Kollegin in beiden aufeinanderfolgenden Gremien gewährleistet.

Die Gleichstellung am ZZF verfügt damit, im Vergleich mit entsprechenden Gremien anderer Leibniz-Institute, über weitreichende Mitbestimmungs-Rechte und eine gute finanzielle Ausstattung. Zudem hat sich das Format des Kollektivs außerordentlich bewährt hinsichtlich der Aufteilung von Arbeitsaufgaben und den damit verbundenen nicht unerheblichen Arbeitsbelastungen. Die personelle Zusammensetzung des Gleichstellungskollektivs – abteilungs- und karrierestufenübergreifend – sorgt für die Sichtbarkeit und Durchsetzungskraft innerhalb des Instituts.

In den regelmäßigen Gesprächen zwischen dem Kollektiv und dem Vorstand wurde vereinbart, dass die jeweilige aktive Teilnehmerin über ein Stimmrecht bei Personalentscheidungen verfügt, das für Gremien gilt, deren Zusammensetzung nicht durch das Gesetz geregelt ist. Weiterhin wurde vereinbart, dass eine Vertreterin der Gleichstellung an Sitzungen der Institutsleitung, des Wissenschaftlichen Beirats und des Kuratoriums

teilnimmt. Zum Tagesordnungspunkt Gleichstellung des Wiss. Beirats und des Kuratoriums kann jeweils eine weitere Vertreterin der Gleichstellung teilnehmen.

Das Kollektiv führt ein- bis zweimal jährlich Fortbildungen für die weiblichen Beschäftigten durch und organisiert regelmäßige Treffen der Mitarbeiterinnen für informellen Austausch. Zudem findet einmal im Jahr ein Retreat des Gleichstellungskollektivs statt, um Bilanz der Arbeit zu ziehen und künftige Aufgaben zu planen.

3.2 Analyse der Beschäftigtenstruktur und erreichte Ziele

Das ZZF weist auf allen Leitungsebenen Parität auf. Das Ziel, Geschlechterparität auf der ersten Leitungsebene umzusetzen, wurde mit dem Dienstantritt von Gabriele Metzler zum 15. November 2025 erreicht. Von Oktober 2024 bis November 2025 übernahm zudem eine Abteilungsleiterin kommissarisch das Amt des*der stellvertretenden Direktor*in, das nach dem Amtsantritt von Frau Metzler entfiel.

Geschlechterparität auf der zweiten Leitungsebene konnte durch die Einführung von Doppelspitzen und die Besetzung der Leitung der neuen Abteilung V im Jahr 2023 erreicht werden. Seit 2023 sind zudem alle Leitungen der wissenschaftsunterstützenden Einheiten (Öffentlichkeitsarbeit, Bibliothek, Publikation) weiblich.

Das ZZF hat in den letzten Jahren viele Anstrengungen unternommen, Frauen für wissenschaftliche Positionen zu gewinnen und zu fördern. Derzeit sind 60% der 126 angestellten Mitarbeiter*innen weiblich (75 weiblich, 50 männlich, 1 divers).

Bei den Haushaltstellen liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter bei 58% (46 weiblich, 33 männlich, 1 divers) und bei den Drittmittelstellen bei 63% (29 weiblich, 17 männlich).

Der Frauenanteil beträgt bei den wissenschaftlichen Stellen 53%. Während bei den befristeten Drittmittelstellen der Frauenanteil bei 62% liegt, beträgt er bei den entfristeten wiss. Haushaltsstellen 40%.

Auf der Ebene der wissenschaftlichen Abteilungsleitungen (E15 und höher) herrscht Parität. Dies wurde in den letzten drei Jahren durch die Einführung von Doppelspitzen mit weiblich/männlichen Abteilungsleiter*innen erreicht. Bei den nichtwissenschaftlichen Abteilungsleitungen (Bibliothek, Öffentlichkeitsarbeit, Publikationen, Verwaltung) sind alle Leitungspositionen mit Frauen besetzt. Unter weiblicher Leitung (E14) steht zudem der Bereich „Public History“. Bei den E14-Stellen im Wissenschaftsbereich ist die Frauenquote hingegen weiter gesunken auf 17% (1 Frau, 5 Männer), gegenüber einem Drittel 2023 (3 von 9) und 36% (4 von 11) in 2019. Bei den E13 Stellen ist die weibliche Quote auf 56% (28 Frauen, 21 Männer, 1 Person divers) gestiegen gegenüber 53% (18 von 34 Personen) in 2023 und 45% (14 von 31 Personen) in 2019.

Bei den assoziierten Doktorandinnen ist der Anteil mit 65 Prozent gegenüber 2023 konstant geblieben (22 von 35 Personen, 12 männlich, 1 divers).

Ein zentraler Problembereich der Gleichstellung sind nach wie vor die haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Stellen der Eingruppierung E14, die bis auf eine Stelle durchweg entfristet sind (1 Frau, 5 Männer). Die in den letzten Jahren durchgeführten Neueingruppierungen und Beförderungen von bereits beschäftigten Frauen am ZZF haben zwar einen Beitrag zum erhöhten Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen geleistet (besonders bei E15), aber durch fehlende personelle Nachbesetzung zu einem Absinken in der niedrigeren Entgeltgruppe bei E14 geführt.

4. Selbstverpflichtung des ZZF 2026

Wie bereits in den Gleichstellungsplänen 2019 und 2023 setzt sich das ZZF ambitionierte Ziele, die über die Vorgaben des AV-Glei, der DFG und der Leibniz-Gemeinschaft (Kaskadenmodell) hinausgehen und die Chancengleichheit und Parität der Geschlechter sicherstellen sollen.

- Ausgeschriebene Haushaltsstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (E13 und E14) sollen bevorzugt mit Frauen besetzt werden. Bei bestehenden Haushaltsstellen (alle Bereiche) ist die Möglichkeit einer höheren Eingruppierung der weiblichen Mitarbeiter*innen in allen Bereichen zu prüfen und gegebenenfalls umzusetzen.
- Am ZZF sollen ausgeschriebene Stellen für Drittmittelprojekte paritätisch besetzt werden.
Die Quote der durch Drittmittel beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen liegt mittlerweile bei 62% (24 von 39 Beschäftigte) gegenüber 52% (13 von 25 Stellen) in 2023. Dennoch gilt weiterhin die Selbstverpflichtung, dass bei einem ungeraden Stellenangebot in zu besetzenden Drittmittelprojekten die Mehrzahl der Stellen an Frauen vergeben wird.
- Für die Besetzung von Haushalts- und Drittmittelstellen verpflichtet sich die Institutsleitung, qualifizierte Frauen gezielt und individuell zur Bewerbung aufzufordern. Zu Bewerbungsgesprächen müssen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden (Ausnahmen sind zu begründen). Alle Auswahlkommissionen müssen geschlechterparitätisch besetzt werden. Dieses seit 2019 festgelegte Ziel wurde weitgehend umgesetzt und ist am ZZF gängige Praxis. Auf die Ansprache qualifizierter Frauen und die Dokumentation dieses Vorgehens muss weiter geachtet werden.
- Die Gremien des ZZF sollen paritätisch besetzt werden (soweit vom ZZF selbst zu bestimmen).
In den Gremien, in denen Vorschläge laut Satzung von Seiten des ZZF unterbreitet werden können, wird auf die Parität zwischen Frauen und Männern geachtet. So besteht der Wissenschaftliche Beirat, dessen Mitglieder auf Vorschlag des ZZF-

Vorstands dem Kuratorium zur Wahl gestellt werden, stets aus jeweils fünf Frauen und Männern. Bei turnusmäßigem Ausscheiden einzelner Beiratsmitglieder wird entsprechend nachbesetzt. Dies gilt auch für die der Mitgliederversammlung vom ZZF-Vorstand vorgeschlagenen Mitglieder des Kuratoriums, die diesem Organ nicht qua Amt angehören. Die Gleichstellungsbeauftragte des ZZF führt mit dem Vorsitz des Wissenschaftlichen Beirats ein jährliches Gespräch und hält engen Kontakt mit dem Kuratorium.

- Der vorhandene Überhang an Frauen bleibt auf der Ebene der Postdoc nicht erhalten („Leaky Pipeline“). Deshalb sollen Stellen so ausgeschrieben werden, dass sie die Planbarkeit hinsichtlich möglicher Verlängerung bzw. Verstetigung transparent machen.
- Das weibliche wissenschaftsunterstützende Personal wird durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen gefördert und hat, bei Vorliegen entsprechender Voraussetzungen, die Möglichkeit zur tariflichen Höhergruppierung bzw. zum Erhalt entsprechender Zulagen.
- Verfahren für Stellenbesetzungen, auch wenn es sich um Interimslösungen handelt, werden transparent gestaltet, alle offenen Stellen werden mindestens institutsoffen ausgeschrieben.
- Längerfristige Anschubfinanzierungen werden bevorzugt an hochqualifizierte Frauen vergeben.
- Bei der Besetzung von Leitungspositionen wird die Gender- und Diversitätskompetenz der Bewerber*innen in die Bewertung des Verfahrens miteinbezogen.
- Der Vorstand setzt sich für Übergangsregelungen bei Pflege, Elternzeit oder Erkrankungen gegenüber dem BMBF ein und hält diese Bemühungen schriftlich fest. Der Vorstand setzt sich gegenüber Drittmittelgebern dafür ein, eine unkompliziertere und lebensnahe Möglichkeit, Mittel zur Kinderbetreuung bei Dienstreisen abrufen zu können, zu realisieren.
- Über die Umsetzung dieser Ziele ist bei Bedarf, spätestens jedoch drei Jahre nach Inkrafttreten dieser Selbstverpflichtung, eine Evaluierung durch Vorstand, Gleichstellungsbeauftragte und Betriebsrat vorzunehmen. Die Ergebnisse werden allen Mitarbeiter*innen des Hauses und den Gremien des ZZF mitgeteilt.
- Das Kuratorium und der wissenschaftliche Beirat des ZZF beteiligen sich am Monitoring der Selbstverpflichtung und werden regelmäßig über die Umsetzung der

gesetzten Ziele von der Institutsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten informiert.

Potsdam, den 08. Juni 2026

Der Gleichstellungsplan wurde im Juni 2026 vom Vorstand des ZZF sowie allen Mitgliedern des Gleichstellungskollektivs unterzeichnet.