

Gleichstellungsplan des Leibniz-Zentrums für Zeithistorische Forschung Potsdam

in der Fassung vom November 2019

Präambel

Das ZZF hat sich 2009 im Rahmen der Aufnahme in die Leibniz-Gemeinschaft zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG verpflichtet. Der vorliegende Gleichstellungsplan aktualisiert die im März 2017 erfolgte Bestandsaufnahme und formuliert konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen am ZZF. Er wird zwischen der Gleichstellungsbeauftragten des ZZF und dem Vorstand des ZZF für einen Zeitraum von drei Jahren abgeschlossen und ersetzt den Gleichstellungsplan vom 10. März 2017.

Die im Gleichstellungsplan aufgestellten Ziele und Maßnahmen orientieren sich an der Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Männern und Frauen bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei in der jeweils gültigen Fassung, zuletzt 22. April 2016), am Gleichstellungsgesetz des Landes Brandenburg und an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die die Leibniz-Gemeinschaft im November 2008 übernommen hat (DFG 2008).

Das ZZF entwickelt damit eine strukturelle und personalpolitische Gleichstellungsstrategie, die neben konkreten Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentierung von Frauen in bestimmten Statusgruppen und Gehaltsgruppen auch eine gender- und diversitätsgerechte Arbeitskultur am Institut fördern will. Zudem definieren wir kontinuierlich bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie der gesamten Belegschaft.

1. Bestandsaufnahme

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung am ZZF ergibt sich zum Stichtag 30. September 2019 folgendes Bild (vgl. vollständige Statistik im Anhang): Der Anteil von Frauen am gesamten wissenschaftlichen Personal des ZZF inklusive der studentischen Hilfskräfte sowie der vom ZZF finanzierten Stipendien beträgt 41 % (das sind 33 Frauen von insgesamt 80 Mitarbeiter*innen). Abzüglich der studentischen Hilfskräfte und Stipendiat*innen beträgt die Quote 39 % (19 Frauen von insgesamt 48 Mitarbeiter*innen). 2016 betrug der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Personal 38 % (das entspricht 32 Frauen von insgesamt 85 Mitarbeiter*innen).¹ Ohne die studentischen Hilfskräfte und Doktorand*innen gerechnet, lag der Anteil im Bereich der Wissenschaftlerinnen bei 30 % (15 Frauen von insgesamt 49 Mitarbeiter*innen).

¹ Der ZZF-Gleichstellungsplan von 2017 dokumentiert für das Vergleichsjahr 2016 einen Gesamtanteil an Frauen beim wissenschaftlichen Personal (inklusive studentischen Hilfskräften sowie Stipendiat*innen und Assoziierten) von 47 %. In Tabelle 1 wurde bei der Gegenüberstellung der Jahre 2016 und 2019 allerdings eine Änderung vorgenommen: Zukünftig dokumentiert das ZZF bei seinem Personal nur Personen mit Arbeitsvertrag. Dadurch verändern sich die Zahlen – statt einen Gesamtanteil von 47 % kann für 2016 nur ein Anteil von 38 % Frauen im wissenschaftlichen Personal konstatiert werden.

Der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen (E 14, E 15 sowie W 2 und 3) ist von rund 18 % im Jahr 2016 (3 Frauen von insgesamt 17 Personen) auf rund 29 % im Jahr 2019 (5 Frauen von insgesamt 17 Personen) gestiegen. Die Abteilungsleiter*innenstellen (6) der wissenschaftlichen Abteilungen verteilen sich auf 4 Männer und 2 Frauen. In zwei Abteilungen gibt es m/w Ko-Leitungen. Mit der Verwaltung wird am ZZF eine nichtwissenschaftliche Abteilung von einer Frau geleitet. Des Weiteren haben zwei Wissenschaftlerinnen hälftig Leitungsaufgaben im nichtwissenschaftlichen Bereich (Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen). Die Leitung der Bibliothek hat der stellvertretende Direktor des ZZF inne.

Die Zielvereinbarung des Gleichstellungsplans 2017, der 30 % vorsah, ist erreicht worden. Trotz einer Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen (E14/15) sind diese jedoch noch immer unterrepräsentiert.

Der Anteil der mit Frauen besetzten wissenschaftlichen E13-Stellen ist von 41 % (2016) auf 45 % (2019) gestiegen (ohne die Stipendiums-finanzierten Doktorandinnen). Beim wissenschaftlichen Nachwuchs (Doktorandinnen mit E 13-Stelle und mit Stipendium sowie Assoziierung) ist der Anteil von 66 % (2017) auf 57 % (2019) gesunken.

2. Perspektiven der Personalentwicklung

Der Diskussionsprozess am ZZF, der durch eine Arbeitsgruppe „Gleichstellung“ initiiert und mit allen Leitungskräften sowie Vertreter*innen der meisten Statusgruppen am Haus geführt wurde, ergab die Feststellung, dass insbesondere dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs positivere Perspektiven am ZZF ermöglicht werden müssen. Auch wurde konstatiert, dass bei den Einstellungsverfahren zu wenig auf Gleichstellungsaspekte geachtet wurde. Deshalb haben sich die Direktoren zur nachhaltigen Umsetzung der Gleichstellung am ZZF im Juli 2019 zu einer 100 % -Quote bis zur Erreichung der Parität bekannt und eine entsprechende Selbstverpflichtung formuliert. Diese personalpolitischen Maßnahmen sollen dazu beitragen, dass das ZZF die Vorgaben der AV-Glei. vom 22. April 2016 erfüllt, die eine Parität der Geschlechter bei allen wissenschaftlichen Stellen vorsieht.

Diese **Selbstverpflichtung** sieht folgende Maßnahmen vor:

1. Für die gemeinsamen Berufung HUB/ZZF für die Nachfolge Martin Sabrows ist es das Ziel, eine Wissenschaftlerin zu gewinnen. Das Verfahren zur Besetzung dieser Nachfolge soll frühzeitig (2020) eingeleitet werden. Eine thematisch breite Denomination wird angestrebt.
2. Mindestens 50 % der Abteilungsleiter*innenstellen der Forschungsabteilungen sollen weiblich besetzt werden (bei bereits besetzten Leitungspositionen durch die Einführung von Doppelspitzen oder freiwillige Rotationsverfahren).
3. Mindestens 50 % der Leiter*innen der Abteilungen/Bereiche Verwaltung, Öffentlichkeitsarbeit, Bibliothek und Publikation sollen weiblich sein.
4. Für die Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Haushaltsstellen (E13 und E14) gilt eine 100-%-Quote, bis Parität erreicht ist.² Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben.

Bei bestehenden Haushaltsstellen ist die Möglichkeit einer höheren Eingruppierung der Mitarbeiterinnen in allen Bereichen (auch den Infrastrukturstellen, Verwaltung, Sekretariat) nach

² Eine Unterrepräsentanz ist gegeben, wenn der jeweilige Anteil eines Geschlechts unter 50 % liegt (AV-Glei. vom 22. April 2016).

den Kriterien des Personalentwicklungskonzeptes des ZZF und den Vorgaben des Landes Brandenburg zu prüfen und gegebenenfalls umzusetzen.

5. Die Regelungen der AV-Glei. gelten für Arbeitsplätze jeglichen Status, also auch für Drittmittelstellen.

Am ZZF sollen ausgeschriebene Stellen für Drittmittelprojekte paritätisch besetzt werden. Bei einem ungeraden Stellenangebot (eine, drei oder mehr zu vergebenden Stellen) ist die Mehrzahl der Stellen an Frauen zu vergeben, bis Parität erreicht ist.

Für die Besetzung von Haushalts- und Drittmittelstellen verpflichtet sich die Institutsleitung, qualifizierte Frauen gezielt und individuell zur Bewerbung zu ermutigen. Diese Bemühungen sind jeweils zu dokumentieren. Zu Bewerbungsgesprächen sollen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden (Ausnahmen sind zu begründen). Alle Auswahlkommissionen müssen geschlechterparitätisch besetzt werden.

Auch bei an das ZZF *ad personam* herangetragenen Drittmittelstellen (z.B. „eigene Stelle“ oder Heisenberg) soll Geschlechterparität angestrebt werden.

6. Die Gremien des ZZF sollen paritätisch besetzt werden (soweit vom ZZF selbst zu bestimmen).
7. Über die Umsetzung dieser Ziele ist spätestens drei Jahre nach Inkrafttreten dieser Selbstverpflichtung, eine Evaluierung durch Direktion, Gleichstellungsbeauftragte und Betriebsrat vorzunehmen.

Die Ergebnisse werden allen Mitarbeiter*innen des Hauses und den Gremien des ZZF mitgeteilt.

8. Der Wissenschaftliche Beirat des ZZF übernimmt das Monitoring der Selbstverpflichtung zu übernehmen. Er wird nach Inkrafttreten dieser Selbstverpflichtung regelmäßig über die Umsetzung der gesetzten Ziele von der Direktion und der Gleichstellungsbeauftragten informiert.
9. Die Gleichstellungsbeauftragte wird, gemeinsam mit der Verwaltungsleiterin die Institutsleitung quartalsweise über den aktuellen Stand der Personalzahlen in Bezug auf Geschlechterparität informieren und am für die Abteilungsleiter*innen offenen Teil der Sitzungen des Wissenschaftlichen Beirats teilnehmen.

3. Weitere Ziele des Gleichstellungsplans

Aus der Bestandsaufnahme leitet das ZZF für den Zeitraum bis Ende 2022 folgende Ziele ab, die mit Hilfe der Selbstverpflichtung zu erreichen sind:

3.1 Gezielte und nachhaltige Förderung von Wissenschaftlerinnen beim beruflichen Aufstieg innerhalb und außerhalb des Instituts

Bei allen Personalentscheidungen im ZZF sollen Gleichstellungsaspekte berücksichtigt werden. Dies beinhaltet das Streben nach Parität bei den Führungspositionen. Es meint aber auch das bewusste Fördern von weiblichen Karrieren durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen, Unterstützung bei Karriereentscheidungen sowohl für weibliche Doktorandinnen wie auch für erfahrene Kolleginnen.

3.2 Sichtbarkeit von Frauen in Veranstaltungen und ZZF-Publikationen

In Zukunft soll die Sichtbarkeit von Frauen erhöht werden, indem bei der Planung von Podien, Veranstaltungen und Tagungen sowohl von der Direktion als auch von den an der Organisation beteiligten Wissenschaftler*innen auf eine möglichst paritätische Besetzung der Teilnehmenden geachtet wird. Sogenannte „All-Male-Panels“ soll es bei Veranstaltungen, die das ZZF organisiert, in Zukunft nicht

mehr geben. Angesichts der hohen Zahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen im ZZF wird die stärkere Präsenz von Frauen in ZZF-Publikationen gefördert.

3.3 Missbilligung von sexueller Belästigung und Diskriminierung

Das ZZF missbilligt und verbietet jede Art 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 und generell oder im Einzelfall als nicht erwünscht erklärt worden ist.³

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt richtet sich in der Regel gegen Frauen. Werden Männer davon betroffen, so ist ihnen in gleichem Maße Schutz zu gewähren wie den Frauen.

3.4 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.

3.5 Weitere Verbesserung der Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die flexible Handhabung der Arbeitszeit für Mitarbeiter*innen mit betreuungsbedürftigen Kindern ist am ZZF bereits gelebte Praxis. Hierzu gehört idealerweise auch die Begrenzung von Abteilungssitzungen, Leitungsterminen und Dienstbesprechungen auf die Zeit bis 17.00 Uhr, sofern Mitarbeiter*innen mit Kindern betroffen sind. Des Weiteren kann das ZZF im geprüften Einzelfall Unterstützung bei der Erschließung und Sicherung von Kinderbetreuungsangeboten für Beschäftigte anbieten. Dies greift zum Beispiel, wenn bei notwendigen Dienstreisen Betreuungsbedarf für Kinder entsteht, der nicht durch die privaten Möglichkeiten gedeckt werden kann.

3.6 Gleichstellungsfonds

Das ZZF stellt der Gleichstellungsbeauftragten einen Gleichstellungsfonds in Höhe von jährlich € 10.000 zur Verfügung. Die Mittel können im Sinne der Gleichstellung frei eingesetzt werden – sowohl für Sach- als auch für Personalkosten.

3.7 Schulung von Vorgesetzten in Gender- und Diversitätsfragen

Leitende Wissenschaftler*innen sollen nach dem Grundverständnis der Leibniz-Gemeinschaft eine grundlegende Sensibilität für Gender- und Diversity-Fragen besitzen. Hierfür werden entsprechende

³ Dazu gehören: ein sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben oder den Körper, sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen, die verbale und bildliche Präsentation sexuell herabwürdigender Darstellungen im dienstlichen oder Ausbildungszusammenhang.

Leibniz-Schulungen angeboten. Das ZZF wird zukünftig aktiv das Angebot an seine Führungskräfte machen, ein solches Training zur Schärfung des Bewusstseins für Diskriminierungsmechanismen zu absolvieren.

4. Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Direktoren bestellen die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin für vier Jahre auf Grundlage der Wahl durch die weiblichen Beschäftigten des ZZF.

5. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten am ZZF

Sämtliche Gleichstellungsbeauftragte des Bundes und der Länder sind an allen personellen und sozialen Maßnahmen bereits im Planungsstadium zu beteiligen, dies gilt auch für die Gleichstellungsbeauftragte des ZZF.⁴ Dabei entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte selbst über die Gleichstellungsrelevanz.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein ausnahmsloses Recht zur Stellungnahme in allen das Amt betreffenden Fragen. Sie kann einen Einspruch, Widerspruch oder eine Beanstandung einlegen, wenn ein Votum oder eine Stellungnahme nicht erfolgreich war. Der Umgang mit einem Einspruch, Votum, Widerspruch ist in den Punkten 17 und 18 der AV Glel. geregelt.⁵

Die Personalverwaltung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte durch unverzügliche Information über freiwerdende Stellen, neue Stellenbesetzungen, Anträge auf Teilzeitarbeit, Gehalts- und/oder Lohnumgruppierungen und alle weiteren personellen Vorgänge. Es erfolgt gemeinsam mit der Direktion und der Verwaltung eine regelmäßige Analyse der Personaldaten nach den Erfordernissen des Gleichstellungsplans.⁶ Es finden daher in kurzer Taktung (mind. vierteljährlich) Gespräche mit der Direktion statt.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt mit an allen Auswahlgesprächen für die Besetzung offener Stellen teil und hat dabei ein Vortragsrecht. Sie wirkt mit bei der Ausschreibung von offenen Stellen durch Vorlage der Ausschreibungen zur Stellungnahme.

Die Gleichstellungsziele und damit die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten werden durch die Direktion und die Abteilungsleitungen unterstützt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Auskunftsrecht in Fragen der Institutsentwicklung, sofern diese den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten betreffen (Personalfragen; soziale und organisatorische Fragen; Maßnahmen der Gleichstellungspolitik).

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Recht auf Einsicht in alle gleichstellungsrelevanten Akten bei Einstellungen und (Gehalts-)Einstufungen unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. In diesem Rahmen ist die Institutsleitung verpflichtet, der Gleichstellungsbeauftragten auch personenbezogene Daten zu übermitteln.

⁴ Die Planungsphase beginnt immer dann, wenn es über das bloße „Brainstorming“ hinausgeht. Dazu mehr in: „Ihre Rechte als Gleichstellungsbeauftragte“, Hg. Inge Horstkötter (Rechtsanwältin/ TKMedia), <<https://www.gleichstellung-im-blick.de/ihre-rechte-als-gleichstellungsbeauftragte.html>> zuletzt am 23.9.2019

⁵ Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung - Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) – vom 27. Oktober 2008, BAnz Nr. 18a vom 4. Februar 2009, S. 18, geändert durch Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vom 22. April 2016, S. 8 und 9.

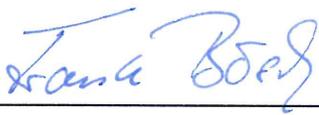
⁶ Dazu: Leitfaden zur Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft, Hg. vom Arbeitskreis Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft, Stand Februar 2012.

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet eng mit dem Betriebsrat zusammen, ein regelmäßiger Austausch mit dem Betriebsrat wird institutionalisiert.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Recht auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, soweit sie sich auf Gleichstellungsfragen beziehen.

Für den Fall, dass die Gleichstellungsbeauftragte in einem Drittmittelprojekt beschäftigt ist, wird die Vertragszeit um 20 % bzw. bei der Stellvertreterin um 10 % der Laufzeit verlängert.

Potsdam, den 1. November 2019



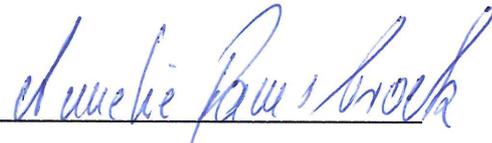
Prof. Dr. Frank Bösch
Direktor



Prof. Dr. Martin Sabrow
Direktor



Dr. Annette Schuhmann,
Gleichstellungsbeauftragte



Dr. Annelie Ramsbrock,
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte