

Gleichstellungsplan des Leibniz-Zentrums für Zeithistorische Forschung Potsdam

in der Fassung vom 15. Juni 2023

1. 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 vier Abteilungen sowie die Direktion. Ab 2023 wird am Institut eine fünfte Abteilung aufgebaut. 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 forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG verpflichtet. 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 (LGG), an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die die Leibniz-Gemeinschaft im November 2008 übernommen 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 der Umsetzung einer familienbewussten, an den verschiedenen Lebensphasen orientierten Personalpolitik für die am Institut Beschäftigten verpflichtet. Zur Umsetzung dieser Aufgabe arbeitet die Leitung des Instituts mit der bestellten Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

Die Gleichstellungsbeauftragte versteht ihre Aufgabe darin, mit dem durch ihre Gleichstellungsarbeit intendierten und erzielten Strukturwandel eine allgemeine Verbesserung der Kommunikations- und Wissenschaftskultur am ZZF zu erreichen, die allen Mitarbeitenden gleichermaßen zu Gute kommt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan aktualisiert die im November 2019 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 1. November 2019. Das ZZF entwickelt damit eine strukturelle und personalpolitische Gleichstellungsstrategie, die neben konkreten Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentierung von Frauen in bestimmten Personen- und Gehaltsgruppen sowie bei der Wahrnehmung von Mandaten in Entscheidungs- und Beratungsgremien auch eine gender- und diversitätsgerechte Arbeitskultur am Institut fördern will. Zudem definiert das ZZF kontinuierlich bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie der gesamten Belegschaft.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

2.1 Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit am ZZF

Nach dem Rücktritt der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin in 2021 blieb das Amt der Gleichstellungsbeauftragten für ein Jahr vakant. Nach einem längeren Diskussionsprozess entstand in der Frauenvollversammlung die Idee des neuen Formates des Gleichstellungskollektivs. Dieses wurde im Februar 2022 gewählt und von der Direktion bestellt. Das Kollektiv besteht aus vier Frauen, die gleichberechtigt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten übernommen haben.¹ Für die Teilnahme an Gremiensitzungen und Besetzungskommissionen bestimmt das Gleichstellungskollektiv aus seinen Reihen eine aktive Teilnehmerin. Die Größe des Gleichstellungskollektivs ist auf bis zu vier Personen und die Anzahl der befristet Beschäftigten ist auf maximal zwei Personen beschränkt.

In den regelmäßigen Gesprächen zwischen dem Kollektiv und dem Direktor 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 nehmen weitere Vertreterinnen (beim Kuratorium eine weitere Vertreterin) der Gleichstellung teil.

Zudem fanden in den letzten zwei Jahren zwei ganztägige Workshops für alle Führungskräfte statt, um das Leitungspersonal des ZZF für Gender-Fragen zu sensibilisieren. Auch bei vier weiteren ganztägigen Workshops zum Thema Führung und Konfliktmanagement spielten Geschlechterfragen eine wichtige Rolle. Zudem wurden Frauen am ZZF Einzel-Coachings ermöglicht, die gut angenommen wurden.

Der Vorschlag des Gleichstellungskollektivs, für die Übergangsphase bis zur Neueinstellung der Ko-Direktor*in, neben der bereits bestehenden Position eines stellvertretenden Direktors auch die Position einer stellvertretenden Direktorin zu schaffen, wurde mit der Direktion und dem Kuratorium diskutiert. Da es zu keinem einvernehmlichen Ergebnis kam, wurde die Diskussion nicht fortgesetzt.

2.2 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung am ZZF ergibt sich zum Stichtag 31. Dezember 2022 folgendes Bild (vgl. vollständige Statistik im Anhang):

Das ZZF hat in den letzten Jahren viele Anstrengungen unternommen, Frauen für wissenschaftliche Positionen zu gewinnen und zu fördern. Am ZZF sind derzeit 53% der 99 Beschäftigten weiblich (47 Männer, 52 Frauen), davon 73%% auf Haushaltsstellen (30 Männer, 38 Frauen) und 27% auf Drittmittelstellen (17 Männer, 14 Frauen). Während die nichtwissenschaftlichen Stellen, auch auf Leitungsebene, überwiegend weiblich besetzt sind, beträgt der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Stellen 46%. Unter den Wissenschaftler*innen (wiss. Mitarbeiter*innen und haushaltsfinanzierte Stipendiat*innen) sind derzeit 26 Frauen (von 56). Während bei den befristeten Drittmittelstellen der Frauenanteil bei 52% liegt, beträgt er bei den entfristeten wiss. Haushaltsstellen

¹ Im Folgenden wird der Einfachheit halber das Gleichstellungskollektiv als die Gleichstellungsbeauftragte bezeichnet.

lediglich 38% (8 Frauen, 13 Männer), da hier die Fluktuation gering ist. Bei den wiss. Haushaltsstellen² insgesamt liegt er derzeit bei 40%.

Die derzeit einzige W3-Stelle am Institut (Direktor) ist männlich besetzt. Bei der W2-Position zur Leitung der neuen Abteilung 5 ist eine Frau auf Platz 1 der Berufsliste. Der stellvertretende Direktor (E15), der den Bereich Infrastruktur leitet, ist männlich. Auf der Ebene der wissenschaftlichen Abteilungsleitungen (E15) gelang es in den letzten drei Jahren, die vormals überwiegend männlich besetzte zweite Leitungsebene durch die weitere Einführung von Doppelspitzen mit weiblich/männlichen Abteilungsleiter*innen der Parität anzunähern. Derzeit sind 43% der wissenschaftlichen Abteilungsleiter*innen weiblich (3 Frauen, 4 Männer). Bei den nicht-wissenschaftlichen Abteilungsleitungen (Bibliothek, Öffentlichkeitsarbeit, Publikationen, Verwaltung) sind nunmehr alle Leitungspositionen mit Frauen besetzt. Unter weiblicher Leitung (E14) steht zudem der Bereich „Public History“. Bei den E14 Stellen liegt die Frauenquote derzeit bei einem Drittel (3 von 9; gesunken von 36% (4 von 11) in 2019, bei den E13 Stellen sind derzeit 18 Frauen (von 34; 53%) vertreten (vormals 14 von 31; 45%). Bei den Doktorandinnen insgesamt (mit E13-Stelle, mit Stipendium oder nur Assoziierung) ist der Anteil mit 65 Prozent gegenüber 2019 leicht gestiegen

Ein zentraler Problembereich der Gleichstellung sind daher die haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Stellen der Eingruppierung E14, die bis auf eine Stelle durchweg entfristet sind (2 Frauen, 6 Männer). Auch ist festzuhalten, dass die in den letzten Jahren durchgeführten Neueingruppierungen und Beförderungen von bereits beschäftigten Frauen am ZZF zwar einen Beitrag zum erhöhten Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen geleistet hat (besonders bei E15), aber die fehlende personelle Nachbesetzung nun zu geringeren Prozentsätzen in den niedrigeren Entgeltgruppen geführt hat (besonders bei E14).

2.3 Analyse der Selbstverpflichtung von 2019

Ziel 1: Eine der beiden Direktor*innenstellen soll zukünftig weiblich besetzt sein.

Mit dem Ausscheiden des Ko-Direktors zum 31.12.2021 wird mit der Humboldt-Universität zu Berlin die Ausschreibung der Nachfolge derzeit vorbereitet. Die hierfür gebildete Berufungskommission wurde paritätisch besetzt. Frauen werden zur Bewerbung nachdrücklich aufgefordert.

Ziel 2: 50 Prozent der Abteilungsleiter*innenstellen der Forschungsabteilungen sollen weiblich besetzt werden.

Durch die Erhöhung des Anteils von (Ko-)Leiterinnen der Forschungsabteilungen auf derzeit 3 von 7 Positionen liegt der Anteil bei 43%; die Quote von 50% wurde zum Stichtag noch nicht erreicht.

Ziel 3: 50 Prozent der Leiter*innen der Verwaltung sowie der Bereiche Öffentlichkeitsarbeit, Bibliothek und Publikation sollen weiblich sein.

Dies Ziel wurde umgesetzt: Durch die Neubesetzung der Bibliotheksleitung mit einer Frau sowie die Nachbesetzung der Verwaltungsleitung mit einer Frau sind nunmehr alle Leitungen der wissenschaftsunterstützenden Einheiten weiblich.

² Zu diesen Stellen gehören neben befristeter und unbefristeter Haushaltsstellen auch viertel-/halbjährliche Anschubfinanzierungen oder mehrmonatige Anstellungen im Rahmen eines Austauschprogramms mit Luxemburg.

Ziel 4: Für die Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Haushaltsstellen (E13 und E14) sollen bevorzugt Frauen eingestellt werden. Bei bestehenden Haushaltsstellen (alle Bereiche) ist die Möglichkeit einer höheren Eingruppierung der weiblichen Mitarbeiter*innen in allen Bereichen zu prüfen und gegebenenfalls umzusetzen.

Bei den haushaltsfinanzierten wiss. E13 Stellen³ (50%, 5 von 10 Stellen) ist eine Verbesserung der Quote von Frauen zu verzeichnen (2019 waren es 5 von 11 Stellen). Bei den E14 Stellen gibt es eine geringe prozentuale Verbesserung (2 von 7 Stellen mit Frauen besetzt) gegenüber 2019 (2 von 8 Stellen mit Frauen besetzt).

Es wurden Höhergruppierungen für Beschäftigte der IT (2 Männer, 1 Frau), der Leitung der Öffentlichkeitsarbeit (1 Frau) sowie der Bibliothek (2 Frauen, 1 Mann) vorgenommen. Durch die Beförderung zur Ko-Abteilungsleitung wurden auch Höhergruppierungen für 1 Wissenschaftler und 1 Wissenschaftlerin vorgenommen.

Ziel 5: Am ZZF sollen ausgeschriebene Stellen für Drittmittelprojekte paritätisch besetzt werden. Die Quote der durch Drittmittel beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen liegt bei 52% (13 von 25 Stellen); dies bedeutet im Vergleich zu 2019 eine Wahrung der Parität (50% bei 11 von 22 Stellen).

Ziel 6: 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 Ziel wurde umgesetzt und ist nun am ZZF gängige Praxis.

Ziel 7: Auch bei an das ZZF ad personam herangetragenen Drittmittelstellen (z.B. „eigene Stelle“ oder Heisenberg) soll Geschlechterparität angestrebt werden.

Derzeit haben 1 Wissenschaftler und 1 Wissenschaftlerin „eigene Stellen“ am ZZF.

Ziel 8: 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. Im letzten Gleichstellungsplan 2019 wurde beschlossen, dass die Gleichstellungsbeauftragte des ZZF mit dem Vorsitz des Wissenschaftlichen Beirats ein jährliches Gespräch führt.

³ Zu diesen Stellen gehören neben befristeter und unbefristeter Haushaltsstellen auch viertel-/halbjährliche Anschubfinanzierungen oder mehrmonatige Anstellungen im Rahmen eines Austauschprogramms mit Luxemburg.

3. Selbstverpflichtung des ZZF 2023

Im letzten Gleichstellungsplan hat sich das ZZF ambitionierte Ziele gesetzt, die über die Vorgaben des AV-Glei, der DFG und der Leibniz-Gemeinschaft (Kaskadenmodell) hinausgehen. Dies war das Ergebnis einer institutsweiten Diskussion im Jahre 2019. Aus der gemeinsamen Arbeit einer Gruppe von Leitungskräften sowie Vertreter*innen der meisten Statusgruppen resultierte der Gleichstellungsplan 2019 und die daran enthaltene Selbstverpflichtung, die im Gleichstellungsplan 2022 unter Wahrung der gesetzlichen Vorgaben fortgeschrieben wird. Diese Selbstverpflichtung sieht vor allem die angestrebte vorrangige Neueinstellung von Frauen vor bis zur Erreichung der Parität. 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 konkrete Maßnahmen vor:

1. Für die gemeinsame Berufung des ZZF mit der Humboldt-Universität zu Berlin (Nachfolge Martin Sabrow) ist es das Ziel, die Professur sowie die Ko-Leitung des ZZF mit einer Wissenschaftlerin zu besetzen. Damit wäre im Vorstand des ZZF Parität erreicht. Entsprechend werden geeignete Frauen vom ZZF Vorstand proaktiv kontaktiert und zur Bewerbung aufgefordert.
2. Mindestens 50 Prozent der Abteilungsleiter*innenstellen der Forschungsabteilungen sollen weiblich besetzt werden (bei bereits besetzten Leitungspositionen durch die Einführung von Doppelspitzen oder über freiwillige Rotationsverfahren); derzeit sind es 43%. Es ist zu erwarten, dass dieses Ziel im Zuge der Besetzung der neuen Abteilung *Zeitgeschichte der Globalisierung* mit einer Frau (W2) 2023 erreicht sein wird. Auch wird weiterhin an dem Ziel festgehalten, dass mindestens 50 Prozent der Leiter*innen der nicht-wissenschaftlichen Bereiche Verwaltung, Öffentlichkeitsarbeit, Bibliothek und Publikation weiblich sein sollen (derzeit sind alle diese Stellen mit Frauen besetzt).
3. Für die Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Haushaltsstellen (E13 und E14) gilt weiterhin die vorrangige Berücksichtigung von Frauen gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, bis Parität erreicht ist. Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. 2025/26 werden mindestens zwei männliche Mitarbeiter (E14) altersbedingt ausscheiden. Angestrebt ist, diese Stellen weiblich nachzubesetzen.
4. Mit dem Aufbau der neuen Abteilung werden weitere vier haushaltsfinanzierte E13 Stellen ausgeschrieben. Hier ist es auch das Ziel, diese Stellen mehrheitlich mit Frauen zu besetzen.
5. Bei bestehenden Haushaltsstellen ist die Möglichkeit einer höheren Eingruppierung der weiblichen Mitarbeiter*innen in allen Bereichen (auch den Infrastrukturstellen, Verwaltung, Sekretariat) nach den Kriterien des Personalentwicklungskonzeptes des ZZF und den Vorgaben des Landes Brandenburg sowie des TV-L zu prüfen und gegebenenfalls umzusetzen.
6. Die Regelungen der AV-Glei gelten für alle Arbeitsplätze, 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. Auch bei an das ZZF ad personam herangetragenen Drittmittelstellen (z.B. „eigene Stelle“ oder Heisenberg) soll Geschlechterparität angestrebt werden.
7. Die Gremien des ZZF sollen weiterhin paritätisch besetzt werden (soweit vom ZZF selbst zu bestimmen).

8. Das ZZF fördert eine inklusive und wertschätzende Arbeitskultur, in dessen Diskussionen und Gremien ein umsichtiges Miteinander das Ziel ist. Es tritt dafür ein, das Engagement der Mitarbeiter*innen an der Arbeit und Gemeinschaft des Hauses zu stärken. Weiteres Ziel ist es, Entscheidungsstrukturen transparent zu machen sowie Verbindlichkeiten und eine offene und gewaltfreie Kommunikation zu ermöglichen.
9. Über die Umsetzung dieser Ziele ist bei Bedarf, spätestens jedoch 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.
10. 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.

4. Ziele und Maßnahmen für die Gleichstellung am ZZF

Aus der Bestandsaufnahme leitet das ZZF für den Zeitraum bis Ende 2025 folgende Ziele ab, die mit Hilfe der Selbstverpflichtung zu erreichen sind:

4.1 Gewinnung von Frauen für wissenschaftliche Positionen, insbesondere Führungspositionen

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

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

4.3 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, die Verständigungsprozesse und die Wertschätzungskultur am Institut zu fördern. Dazu gehört ein Mehr an Transparenz und Offenheit im Austausch untereinander sowie eine Diversifizierung der Forschungs- und Publikationsformate. Das ZZF wird dazu begleitend durch externe Expertise einen internen Erfahrungsaustausch und Diskussionsprozess initiieren. Dazu gehört auch der regelmäßige Austausch mit den Mitarbeitenden, um aktuelle Bedarfe abzufragen und das Weiterbildungsangebot entsprechend anzupassen.

Alle Mitarbeitenden werden gezielt beim Abschluss von Monographien und Artikeln in Peer-Review-Zeitschriften gefördert. Darüber hinaus setzt die Leitung des ZZF in Zukunft auf eine größere Bandbreite der Veröffentlichungsformate. Analoge und digitale Formate der medialen Vermittlung von Forschungsergebnissen sowie des Wissenstransfers sollen in Zukunft als gleichwertig anerkannt und gleichermaßen gefördert werden, besonders unter Berücksichtigung der Reichweite und Qualität. Ebenfalls sollen kollaborative Arbeitsprozesse und entsprechende Ergebnisdarstellungen verstärkt gefördert werden. Dazu gehört auch die Qualifizierung von Mitarbeitenden in all diesen Bereichen.

Ziel ist es, genderspezifische Formen der wissenschaftlichen Kommunikation, der Themensetzung in der Forschung und der Publikationsformate zu identifizieren und in die Arbeit des Instituts zu integrieren.

Gleichsam sieht es das ZZF 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“ sollen bei Veranstaltungen, die das ZZF organisiert oder mitfinanziert, vermieden werden.

4.4 Verbesserung der Arbeitsbedingungen für weibliche Beschäftigte am ZZF

4.4.1. 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. Die Leitung ist verpflichtet, sich jedem bekannt gewordenen Fall von sexueller Belästigung und Diskriminierung anzunehmen und Maßnahmen zur Beseitigung einzuleiten, die nicht zu Lasten der betroffenen Person gehen dürfen.

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. Die Gleichstellungsbeauftragte ist eine mögliche erste Ansprechpartnerin für Betroffene; sie unterliegt der Schweigepflicht und darf nur nach ausdrücklicher Erlaubnis dem Vorstand Auskunft erteilen.

4.4.2 Weitere Verbesserungen der Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die flexible Handhabung der Arbeitszeit für Mitarbeiter*innen mit betreuungsbedürftigen Kindern oder zu pflegenden Angehörigen ist am ZZF bereits gelebte Praxis. In der Regel finden daher Abteilungssitzungen, Leitungsterminen 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.

Des Weiteren kann das ZZF im geprüften Einzelfall Unterstützung bei der Erschließung 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, ausgestattet mit einer Spielecke, Wickelplatz, Kinderbett und einem Arbeitsplatz, steht allen ZZF Angehörigen im Erdgeschoss des Gebäudes Am Neuen Markt 9d 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 sowohl bei weiblichen als auch männlichen Beschäftigten auf deren Wunsch entsprechend unterstützt.

4.5 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.

4.6 Gleichstellungsfonds

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

5. Rolle der Gleichstellungsbeauftragten am ZZF

Der Vorstand bestellt das Gleichstellungskollektiv für vier Jahre auf Grundlage der Wahl durch die weiblichen Beschäftigten des ZZF.

5.1 Bestellung

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

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

5.2. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten am ZZF

Alle Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin(nen) sind durch die Bundes- (Artikel 2, § 25 BGG) und Landesgesetzgebung (§ 22 LGG Brandenburg) und die AVGG 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. Hierbei 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 freiwerdende Stellen, neue Stellenbesetzungen, Anträge auf Teilzeitarbeit, Entgeltumgruppierungen und alle weiteren personellen Vorgänge. 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 mit der Direktion statt.

Der vom Kollektiv bestimmten, aktiven Gleichstellungsbeauftragten wird seit 2022 ein Stimmrecht bei allen Auswahlgesprächen für die Besetzung offener Stellen eingeräumt. Das Gleichstellungskollektiv partizipiert an den Ausschreibungstexten von offenen 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 virtuell erfolgen.

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

Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten:

Der Vorstand anerkennt das hohe Engagement der Gleichstellungsbeauftragten für die Entwicklung des Instituts. Um die Teilhabe von befristet Beschäftigten als Gleichstellungsbeauftragte zu unterstützen, ist der Vorstand bemüht, Ausgleichszeiten anzubieten.

Diese werden aus dem institutionellen Haushalt finanziert.

Hierbei wird auf § 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung des WissZeitVG abgestellt: „(5) 5. 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 der Gleichstellungsbeauftragten wird weiterhin durch die Bereitstellung einer studentischen Hilfskraft unterstützt.

Potsdam, den 15. 06. 2023

Frank Bösch
Direktor

Anja Tack
Gleichstellungsbeauftragte (Vorsitz)

Juliane Fürst
Gleichstellungsbeauftragte

Corinna Kuhr-Korolev
Gleichstellungsbeauftragte

Katja Stopka
Gleichstellungsbeauftragte