

## Gleichstellungsplan des Instituts für Zeitgeschichte München - Berlin

### I. Präambel

Der Gleichstellungsplan des IfZ beruht auf der grundgesetzlichen Verankerung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) sowie dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG). Darüber hinaus fußt er auf einer Vereinbarung des IfZ mit den Zuwendungsgebern zur Umsetzung der Ausführungsvereinbarung Chancengleichheit (AV-Glei) der Bund-Länder-Kommission (2004).

Das Institut für Zeitgeschichte versteht die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit als zentrale Querschnittsaufgabe, die sich auf alle Arbeitsbereiche erstreckt. In der „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit“ (2004) hat sich die Institutsleitung dazu bekannt, Maßnahmen zur Stärkung der Chancengleichheit am IfZ zu verwirklichen. In den letzten Jahren sind zahlreiche Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit eingeleitet und erfolgreich umgesetzt worden. In der Erhebung der Leibniz-Gemeinschaft zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards 2014/15 hat das Institut für Zeitgeschichte „sehr gut“ abgeschnitten.

Das IfZ setzt es sich weiterhin zum Ziel, Frauen explizit zu fördern, indem ihnen besondere Qualifizierungs- und Fortbildungsmöglichkeiten geboten werden, ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Karrierestufen und Arbeitsbereichen zu erreichen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ebenso wie im wissenschaftsstützenden Bereich – zu stärken.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist der erste des Instituts für Zeitgeschichte und hat eine Laufzeit von vier Jahren (2016 - 2020). Das IfZ verpflichtet sich zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans, dessen Umsetzung jährlich durch Institutsleitung, die Gleichstellungsbeauftragte (ggf. den Gleichbeauftragten)<sup>1</sup> und ein Mitglied des Betriebsrates bewertet wird.

### II. Bestandsaufnahme

Im Institut für Zeitgeschichte München - Berlin sind zum 01.07.2015 158 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inkl. Hilfskräften) an den Standorten München, Berlin und Berchtesgaden beschäftigt. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten beträgt 92, der männlichen 66. Damit sind 58,2 % aller Beschäftigten am IfZ weiblich, 41,7 % männlich.

Im wissenschaftsstützenden Bereich (Verwaltung, Archiv, Bibliothek) arbeiten 45 TV-L-Beschäftigte, davon 35 Frauen (77,8 %) und zehn Männer (22,2 %). Der Bereich wird von

---

<sup>1</sup> Dies bezieht sich auf die aktuell gültige Wahlordnung. Gemäß der gegenwärtigen Wahlordnung wählen die Mitarbeiterinnen des IfZ eine Gleichstellungsbeauftragte. Die Gleichstellungsbeauftragte kann stets durch ihre Stellvertreterin oder die Berliner Vertrauenspersonen vertreten werden.

17 Hilfskräften unterstützt, elf Frauen (64,7 %) und sechs Männern (35,3 %). Mithin sind im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals Frauen überrepräsentiert.

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind 23 Frauen und 40 Männer beschäftigt. Der Frauenanteil liegt damit bei 36,5 %. Zum 1.7.2015 sind am IfZ drei Doktoranden und sieben Doktorandinnen tätig. Von den 33 dem wissenschaftlichen Personal zugeordneten studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind 23 (69,7 %) weiblich. Frauen sind mithin im wissenschaftlichen Bereich unter- und im Feld des wissenschaftlichen Nachwuchses überrepräsentiert. Um eine ausgewogene Beschäftigungsstruktur zu erreichen, hat das IfZ in Abstimmung mit seinem Stiftungsrat Anfang 2013 die Anwendung des sogenannten „Kaskadenmodells“ gemäß der gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) beschlossen. Das Kaskadenmodell dient dem Ziel, Chancengleichheit bei der Teilhabe von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu verwirklichen und die vorhandenen Fähigkeiten für Forschung und Lehre zu nutzen. Grundidee des Kaskadenmodells ist es, dass der Frauenanteil einer höheren Qualifikationsstufe sich am Frauenanteil der darunterliegenden Stufe orientieren soll. Das Kaskadenmodell soll jedoch nicht das Kriterium der Leistung außer Kraft setzen. In diesem Sinne sind flexible Zielquoten für verschiedene Entgelt- bzw. Qualifikationsstufen zu bestimmen.

Im IfZ wurden flexible Zielquoten für das wissenschaftliche Personal festgelegt, welche zunächst bis Ende 2017 gelten: In *Stufe 1* (Gehaltsstufe E 12/E 13/A 13) wurde eine Zielquote von 50 % fixiert. Zum 01.07.2015 sind hier 16 Wissenschaftlerinnen tätig. Gegenwärtig entspricht der Frauenanteil auf dieser Stufe mit 45,7 % nahezu der Zielquote. In *Stufe 2* (Gehaltsstufe E 14/A 14) beträgt die Zielquote 29,83 %. Zum 1.7.2015 sind fünf Wissenschaftlerinnen hier eingruppiert, der gegenwärtige prozentuale Anteil der Frauen liegt bei 25 %. Die Zielquote in *Stufe 3* (Gehaltsstufe E 15/A 15/A 16/W 1) ist auf 20 % festgesetzt. Es gibt fünf Stellen, von denen eine mit einer Wissenschaftlerin besetzt ist. Die Zielquote ist damit erreicht. In *Stufe 4* (Gehaltsstufe W 2/C 3) wurde 2014 eine neue W 2-Stelle geschaffen und mit einer Frau besetzt. Da auf dieser Stufe bereits eine AT-Stelle (nach TV-L) besteht, die mit einem Wissenschaftler besetzt ist, beträgt der Frauenanteil hier 50 %.

### **III. Ziele und Maßnahmen**

Mit dem Gleichstellungsplan und seiner Fortschreibung verfolgt das IfZ das Ziel, die Chancengleichheit am Institut zu gewährleisten.

#### *Ausgewogene Beschäftigungsstruktur*

Das IfZ strebt eine geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur an, die durch ein ausgewogenes Verhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Karrierestufen, in allen Vergütungsgruppen und Arbeitsbereichen geprägt ist. Damit setzt es sich sowohl die Förderung von Frauen in Fachbereichen und Entgeltgruppen zum Ziel, in denen diese bislang unterrepräsentiert sind, als auch die Berücksichtigung von Männern in Bereichen mit männlicher Unterrepräsentanz. Dem Kaskadenmodell im Rahmen der „Forschungsorientierten

Gleichstellungsstandards“ der DFG kommt dabei zentrale Bedeutung zu. Es soll dazu dienen, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in höheren Karrierestufen und Vergütungsgruppen zu steigern, bis eine ausgewogene Beschäftigungsstruktur erreicht ist. Im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen wurden im IfZ bereits Fortschritte erzielt, etwa indem 2014 die Position der/s Zweiten Stellvertretenden Direktorin/Direktors mit einer Frau besetzt wurde. In Zukunft ist zudem die Sichtbarkeit von Frauen zu erhöhen: So soll bei Veranstaltungen, Podien und Tagungen im IfZ die Teilnahme von Frauen gestärkt werden.

### *Vereinbarkeit von Beruf und Familie*

Ein wichtiges Element zur Umsetzung der Gleichstellung am IfZ ist die weitere Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diesem Thema widmet sich auch eine bestehende Arbeitsgruppe am IfZ. Grundsätzlich wurde auf diesem Gebiet bereits viel erreicht: Eine 2012 unterzeichnete Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitregelung sieht unterschiedliche Arbeitszeitmodelle vor. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bietet sich die Möglichkeit der Gleitzeit. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können über das Modell der Vertrauensarbeitszeit an bis zu zwei Tagen pro Woche zuhause arbeiten. Darüber hinaus wurden teilweise familienbedingte Sonderregelungen für spezifische Arbeitszeitmodelle erdacht und praktiziert. Die familienbedingte Beurlaubung (Elternzeit und Pflege von Angehörigen) und Arbeitszeitreduzierung werden flexibel und individuell gehandhabt und stehen weiblichen und männlichen Institutsangehörigen mit Zustimmung der Leitung zur Verfügung. Während der Elternzeit oder der Beurlaubung wird – soweit gewünscht – von Institutsseite weiter Kontakt gehalten. Alle Arbeitsplätze können in der Regel mit Teilzeitbeschäftigten besetzt werden. Bei der Bewertung von Leistungen werden Teil- und Elternzeit berücksichtigt. Das IfZ unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Suche nach Krippen- und Kindergartenplätzen. Sitzungen und interne Informationsveranstaltungen sollen grundsätzlich zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden. Schließlich ist das IfZ bestrebt, in Zukunft das bereits erprobte Instrument der Organisation einer qualifizierten Kinderbetreuung bei Veranstaltungen auszubauen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienpflichten die Möglichkeit zu geben, Veranstaltungen im Hause besuchen zu können. Institutsleitung, AbteilungsleiterInnen, Gleichstellungsbeauftragte und Betriebsrat stehen als Ansprechpartner in diesen Fragen zur Verfügung.

### *Personalgewinnung*

Stellenausschreibungen erfolgen in der Regel öffentlich bzw. institutsöffentlich. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Vertreterin bzw. der Berliner Vertrauenspersonen am Auswahlverfahren ist von Anfang an sichergestellt. Über die Ausschreibungstexte wird die Gleichstellungsbeauftragte vorab informiert. Die Ausschreibungstexte sind entweder geschlechtsneutral formuliert oder unter Berücksichtigung der weiblichen und männlichen Form. Sie enthalten in der Regel folgenden Hinweis zur Gleichstellung:

„Das Institut für Zeitgeschichte München - Berlin strebt in allen Beschäftigtengruppen eine ausgewogene Geschlechterrelation an. Wir fördern Frauen und fordern sie deshalb ausdrücklich zur Bewerbung auf. Ziel ist es zudem, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern.“

Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin oder die Berliner Vertrauenspersonen werden zu allen Vorstellungsgesprächen hinzugezogen. Auswahlkommissionen werden soweit möglich geschlechtsparitätisch besetzt. Bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen wird auf ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Bewerberinnen und Bewerbern geachtet. Falls keine gleiche Anzahl erreichbar ist, wird in etwa der dem Gesamtbewerber/innenfeld entsprechende prozentuale Anteil von Kandidatinnen und Kandidaten eingeladen. Bei jedem Auswahlverfahren wird unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung die Umsetzung der Chancengleichheit beachtet. Elternzeiten werden bei der Bewertung von Leistungen – insbesondere der Publikationsleistungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – explizit berücksichtigt.

#### *Personalentwicklung*

Das Institut für Zeitgeschichte fördert aktiv die berufliche Fort- und Weiterbildung sowohl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch des wissenschaftsstützenden Personals. Die Teilnahme an geeigneten Maßnahmen erfolgt in Absprache mit Vorgesetzten und Beschäftigten, um Entwicklungsmöglichkeiten zu prüfen und realistische Instrumente zur Durchsetzung zu finden. Hausinterne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (Vorträge, Konferenzen, Seminare zu verschiedenen Kompetenzfeldern wie Kommunikations- oder Präsentationstechniken) stehen sämtlichen Angehörigen des IfZ offen, sofern es deren Dienstpflichten erlauben. Diese Veranstaltungen finden, soweit möglich, in einem Zeitrahmen statt, der es den Beschäftigten erlaubt, ihren Familienpflichten nachzukommen. Qualifizierte Mitarbeiterinnen werden ermutigt, sich um die Aufnahme in Mentoring-Programme zu bewerben, und entsprechend unterstützt. Die Institutsleitung entscheidet über eine finanzielle Beteiligung an den Mentoring-Programmen. Dies gilt sowohl für das Leibniz-Mentoring-Programm als auch für das Mentoring-Programm der Ludwig-Maximilians-Universität und für entsprechende Förderprogramme anderer Einrichtungen. In Anbetracht des bereits hohen Frauenanteils im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses ist das IfZ bestrebt, neben den bestehenden Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (z. B. Schreibschule Aldersbach, IfZ-Oberseminar) besonders die Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen zu fördern.

### *Gendersensible Kommunikation*

Das IfZ missbilligt jede Art von Diskriminierung und sexueller Belästigung und fordert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, Maßnahmen dagegen mitzutragen. Es sieht es als Verpflichtung an, seine Beschäftigten – Frauen und Männer gleichermaßen – am Arbeitsplatz davor zu schützen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), insbesondere § 3, findet im IfZ Anwendung. Hierzu gehört auch eine gendersensible Sprache, die im Rahmen der internen und externen Kommunikation des IfZ gepflegt wird.

### **IV. Gleichstellungsbeauftragte**

2004 wurden die Positionen der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterin und der Vertrauenspersonen in den Berliner Abteilungen geschaffen. Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin und die Vertrauenspersonen stehen der Institutsleitung beratend zur Seite. Die Leitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der ordnungsgemäßen Ausführung ihrer Arbeit. Die Gleichstellungsbeauftragte wird an allen Entscheidungsprozessen zu personellen und sozialen Angelegenheiten beteiligt, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist in Personalentscheidungen eingebunden und berichtet halbjährlich dem Stiftungsrat des Instituts. Das IfZ finanziert eine studentische Hilfskraft, die die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit entlastet. Um die Gleichstellungsbeauftragte weiter zu stärken, ist zum einen geplant, sie gemäß des „Leitfadens zur Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft“ (2012) auch im Organigramm des IfZ sichtbar zu machen. Zum anderen wird die Gleichstellungsbeauftragte beginnend mit dem Haushaltsjahr 2016 ein eigenes jährliches Budget verwalten, über das sie – nach Information der Institutsleitung – selbst verfügt. Dieses Budget (in Höhe von 5.000 Euro jährlich) dient der Finanzierung der studentischen Hilfskraft, der Frauenversammlungen, von Seminaren für Frauen bzw. zum Thema Chancengleichheit, der Organisation von Vortragsreihen und der Finanzierung von Reisekosten im Rahmen von Fortbildungen, von Netzwerktreffen der Gleichstellungsbeauftragten der Sektion A und Sitzungen des AK Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft.

### **V. Schlussbestimmung**

Der Gleichstellungsplan tritt am 01.03.2016 in Kraft. Er wird in der jeweiligen Fassung gemäß BayGIG Art. 6, Abs. 1, u. a. auf der Homepage des Instituts für Zeitgeschichte München - Berlin bekannt gegeben.

München, 29. Februar 2016



(Prof. Dr. Andreas Wirsching)