

Gleichstellungsplan des Instituts für Zeitgeschichte München–Berlin

I. Präambel

Der Gleichstellungsplan des Instituts für Zeitgeschichte München–Berlin (IfZ) beruht auf der grundgesetzlichen Verankerung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, dem Bundesgleichstellungsgesetz sowie dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Darüber hinaus basiert er auf der „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit“, welche das IfZ zur Umsetzung der Ausführungsvereinbarung Chancengleichheit der Bund-Länder-Kommission (AV-Glei) 2004 verabschiedet hat, und auf den Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft.¹

Das IfZ 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. Auch für die gegenwärtige Institutsleitung ist Gleichstellung ein wichtiges Element moderner *Governance*, das im Rahmen strategischer Planungen von Instituts- und Abteilungsleitung regelmäßig thematisiert wird. In den letzten Jahren wurden zahlreiche Maßnahmen in diesem Feld eingeleitet und erfolgreich umgesetzt.

Konkret setzt sich das IfZ folgende Ziele:

1. Frauen werden explizit gefördert, indem ihnen besondere Qualifizierungs- und Fortbildungsmöglichkeiten geboten werden.
2. Das IfZ strebt ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Karrierestufen und Arbeitsbereichen an.
3. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ebenso wie im wissenschaftsstützenden Bereich – wird weiter gestärkt.

Der erste Gleichstellungsplan des IfZ wurde am 29. Februar 2016 mit einer Laufzeit von vier Jahren (2016–2020) verabschiedet. Dieses Papier wurde 2018/19 evaluiert und liegt nun in überarbeiteter Form vor – ebenfalls mit einer vierjährigen Laufzeit (2019–2023). Das IfZ verpflichtet sich weiterhin zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans, dessen Umsetzung zweijährlich durch Institutsleitung, die Gleichstellungsbeauftragte und ein Mitglied des Gesamtbetriebsrates bewertet wird.

¹ Vgl.

https://www.leibnizgemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards_2016.pdf [10.1.2019].

II. Bestandsaufnahme

Das IfZ ist seit Verabschiedung des letzten Gleichstellungsplans personell stark gewachsen. Zum 1.7.2015 waren 158 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inkl. Hilfskräften) an den Standorten München, Berlin und Berchtesgaden beschäftigt. 58,2 % aller Beschäftigten am IfZ waren weiblich, 41,7 % männlich. Zum 31.12.2018, Stichtag des vorliegenden Gleichstellungsplans, ist die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inkl. Hilfskräfte) auf 196 gestiegen. Davon sind 109 Beschäftigte weiblich und 85 männlich. Damit ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2015 leicht gesunken auf 55,6%.

Im wissenschaftsstützenden Bereich (u. a. Verwaltung, Archiv, Bibliothek) arbeiten 52 TV-L-Beschäftigte, davon 41 Frauen (78,8 %) und 11 Männer (21,2 %). Der Bereich wird von 13 Hilfskräften unterstützt, acht Frauen (61,5 %) und fünf Männern (38,5 %). Mithin sind im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals Frauen überrepräsentiert.

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind 39 Frauen und 53 Männer beschäftigt. Der Frauenanteil liegt damit bei 42,4 %. Die Zahl der Promovenden ist stark gewachsen: Insgesamt promovieren 12 Doktoranden und 14 Doktorandinnen (57,6%) am IfZ. Von den 39 dem wissenschaftlichen Personal zugeordneten studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind 21 (53,8 %) weiblich. Frauen sind mithin im wissenschaftlichen Bereich unter- und im Feld des wissenschaftlichen Nachwuchses überrepräsentiert.

Für das *wissenschaftliche* Personal wurden Ende 2013 flexible Zielquoten entsprechend des Kaskadenmodells festgelegt, die bis Ende 2017 galten. In *Stufe 1* (Gehaltsstufe E 12/E 13/A 13) wurde eine Zielquote von 50 % fixiert, die 2018 fast erreicht wurde. In *Stufe 2* (Gehaltsstufe E 14/A 14) betrug die Zielquote 29,83 %, die 2018 sogar knapp übertroffen wurde. Die Zielquote in *Stufe 3* (Gehaltsstufe E 15/A 15/A 16/W 1) wurde auf 20 % festgesetzt und 2018 knapp verfehlt. Die Zielquote von 50% in *Stufe 4* (Gehaltsstufe W 2/C 3) konnte genau erreicht werden.

Die Institutsleitung legte mit der Gleichstellungsbeauftragten und Vertreterinnen bzw. Vertretern des Betriebsrats im Herbst 2018 neue Zielquoten fest, die vom Stiftungsrat bestätigt wurden und auch im Programmbudget 2020 fixiert sind. Da in den Vergütungsgruppen E 14 und E 15 (Stufen 2 und 3) sowie auf der Ebene der Abteilungsleitung bis Ende 2024 kaum bzw. keine Flexibilität durch frei werdende Stellen besteht, wurden für 2025 folgende Zielquoten für *Vergütungsgruppen* des wissenschaftlichen Personals festgesetzt:

Stufe 1 (TV-L E 12/E13):	50 %
Stufe 2 (TV-L E 14):	50 %
Stufe 3 (TV-L E 15):	39 %
Stufe 4 (AT/W2):	50 %
Stufe 5 (Direktor):	(keine Flexibilität)

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 Deutschen Forschungsgemeinschaft 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 (siehe zu den 2018 vereinbarten Zielquoten für 2025 Kapitel II). Ein starkes Signal für die Arbeit an der Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen ist die Besetzung der Position der/s Zweiten Stellvertretenden Direktorin/Direktors mit einer Frau (seit 2014 unverändert).

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein wichtiges Element zur Umsetzung der Gleichstellung am IfZ ist die weitere Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diesem Thema widmet sich auch die bestehende Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ am IfZ-München. 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 mobil arbeiten. Darüber hinaus wurden teilweise familienbedingte Sonderregelungen für spezifische Arbeitszeitmodelle praktiziert. Die familienbedingte Beurlaubung (Elternzeit und Pflege von Angehörigen) und Arbeitszeitreduzierung werden flexibel und individuell gehandhabt und stehen sämtlichen Institutsangehörigen in Absprache mit der Leitung zur Verfügung. Ein von Gleichstellungsbeauftragter und Verwaltung erarbeitetes sowie im Intranet verfügbares Informationspapier gibt sämtlichen Institutsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern einen Überblick über die geltenden rechtlichen und institutsspezifischen Regelungen zum Thema „Mutterschutz und Elternzeit“. 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. Nach Möglichkeit unterstützt das IfZ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Suche nach Krippen- und Kindergartenplätzen und holt hierfür regelmäßig Informationen und Angebote ein. Sitzungen und interne Informationsveranstaltungen sollen grundsätzlich nicht nach 17 Uhr stattfinden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. 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. Ein Eltern-Kind-Zimmer/Sozialraum ist für derartige Beschäftigungs- und Betreuungsmöglichkeiten notwendig und soll im Zuge der Anmietung neuer Räume des Instituts in München berücksichtigt werden. Institutsleitung, Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter, Gleichstellungsbeauftragte und Betriebsräte stehen als Ansprechpersonen in diesen Fragen zur Verfügung. Darüber muss die bereits in München gelebte Praxis betont werden, dass allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IfZ in Ausnahmefällen die Möglichkeit eingeräumt wird, in Absprache ihr/e Kind/Kinder mit ins Büro zu bringen. Eine Kiste mit Spielzeug kann für diese Einzelfälle genutzt werden. Bereits umgesetzt wurde als Best Practice-Beispiel das IfZ-Sommercamp, in dessen Rahmen Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während einer Ferienwoche im Sommer professionell betreut werden.

Personalgewinnung

Stellenausschreibungen erfolgen öffentlich und/oder institutsöffentlich. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Vertreterin bzw. Vertrauenspersonen am Auswahlverfahren ist von Anfang an sichergestellt, u. a. durch einen 2018 vereinheitlichten und im Intranet verfügbaren Ablaufplan, der die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in den Prozess der Stellenausschreibung und -besetzung schriftlich fixiert. Über die Ausschreibungstexte wird die Gleichstellungsbeauftragte vorab informiert. Die Ausschreibungstexte sind entweder geschlechtsneutral formuliert oder unter Berücksichtigung der weiblichen, männlichen und diversen Form (w/m/d). 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. Geeignete Kandidatinnen und Kandidaten sollen dabei auch persönlich zur Bewerbung ermutigt werden. Bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen wird auf ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Bewerberinnen und Bewerbern geachtet. Falls keine gleiche Anzahl erreichbar ist, wird ein in etwa dem Feld der Gesamtbewerberinnen und -bewerber entsprechender prozentualer 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 IfZ 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IfZ an allen Standorten 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 werden für die Teilnahme an den entsprechenden Kursen freigestellt. 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 München 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, Rezensionsworkshop, Doktorandentag) besonders die Karriereplanung von promovierten Wissenschaftlerinnen zu fördern.

Sichtbarkeit von Frauen in Veranstaltungen und IfZ-Publikationen

In Zukunft soll die Sichtbarkeit von Frauen erhöht werden, indem bei der Planung von Podien, Veranstaltungen und Tagungen im IfZ auf eine möglichst paritätische Besetzung geachtet wird. Angesichts der wachsenden Zahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen im IfZ wird eine stärkere Repräsentation von Frauen in IfZ-Publikationen erwartet.

Missbilligung von sexueller Belästigung und Diskriminierung

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, sämtliche Beschäftigte am Arbeitsplatz davor zu schützen. Die Institutsleitung, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsräte und die Betriebsärztin sind Ansprechpersonen in dieser Sache; externe Kompetenz kann nach Zustimmung der Institutsleitung und nach Bedarf hinzugezogen werden. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes findet im IfZ Anwendung.²

² Vgl.

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile [10.1.2019].

Das Institut pflegt sowohl extern als auch intern eine gendersensible Kommunikation. Neben öffentlichen (Ausschreibungs-)Texten werden alle internen Formulare (z. B. Dienstreiseanträge, Abrechnungsformulare) sprachlich angepasst. Kurse über gendersensible Kommunikation am Arbeitsplatz können in Absprache mit der Gleichstellung und nach Zustimmung der Institutsleitung besonders berücksichtigt werden.

IV. Gleichstellungsbeauftragte

2004 wurden die Positionen der Gleichstellungsbeauftragten,³ ihrer Stellvertreterin⁴ und der Vertrauenspersonen in den Berliner Abteilungen geschaffen. Seit der letzten Wahl der Gleichstellungsbeauftragten im Mai 2018 hat Anna Ullrich dieses Amt inne, Mirella Kraska wurde als Stellvertreterin gewählt. In Berlin wurden Heike Amos (Abt. Lichterfelde) und Daniela Taschler (Abt. Auswärtiges Amt) als Vertrauensfrauen bestätigt. Die nächste planmäßige Wahl findet 2022 statt. 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 Beruf sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist in Personalentscheidungen eingebunden und berichtet halbjährlich dem Stiftungsrat des Instituts. Die Gleichstellungsbeauftragte steht in regelmäßigem Kontakt mit den betrieblichen Interessenvertretungen. Um die Position der Gleichstellungsbeauftragten nach außen und innen zu stärken, wurde dieses Amt gemäß des „Leitfadens zur Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft“ (2012) im Organigramm des IfZ sichtbar gemacht.⁵ Zum anderen verwaltet die Gleichstellungsbeauftragte seit dem Haushaltsjahr 2016 ein eigenes jährliches Budget, über das sie – nach Information der Institutsleitung – selbst verfügt. Dieses Budget (in Höhe von bis zu 8.000 Euro jährlich) dient der Finanzierung einer studentischen Hilfskraft, von Frauenversammlungen, Seminaren für Frauen bzw. zum Thema Chancengleichheit, der Organisation von Vortragsreihen und der Finanzierung von Reisekosten im Rahmen von Fortbildungen und Netzwerktreffen der Gleichstellungsbeauftragten der Sektion A und Sitzungen des AK Chancengleichheit

³ AV-Glei der Bund-Länder-Kommission 2016, Abs. 12: „In jeder Einrichtung (Arbeitgeber) ist aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten von der Leitung der Einrichtung zu bestellen. Die Stellvertreterin hat ausschließlich im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte“; vgl. www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/AV_Glei.pdf [10.1.2019]. Ihr Aufgabenbereich orientiert sich maßgeblich an den „Aufgaben, Rechten und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten“, die im Bundesgleichstellungsgesetz festgehalten sind; vgl. insbesondere § 25 und § 26: www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/BJNR064300015.html [10.1.2019].

⁴ 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.

⁵ Vgl. www.ifz-muenchen.de/das-institut/ueber-das-institut/organigramm.

der Leibniz-Gemeinschaft. Über diese Treffen hinaus unterhält die Gleichstellungsbeauftragte einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch mit den Vertreterinnen der anderen Münchner Leibniz-Institute ebenso wie mit den Gleichstellungsbeauftragten vergleichbarer Einrichtungen (z. B. Leibniz-Zentrum für Zeithistorische Forschung Potsdam).

V. Schlussbestimmung

Der Gleichstellungsplan tritt am 1.4.2019 in Kraft. Er wird in der jeweiligen Fassung gemäß des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Art. 6, Abs. 1, intern via Intranet und extern auf der Homepage des Instituts für Zeitgeschichte München–Berlin bekannt gegeben.⁶

München, 30.03.2019



(Prof. Dr. Andreas Wirsching)

⁶ „Das Gleichstellungskonzept sowie die Aktualisierungen sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form bekanntzugeben.“; www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayGlG>true [10.1.2019].